

## UWARUNKOWANIA PROCESU PODEJMOWANIA DECYZJI EMERYTALNYCH NA PRZYKŁADZIE PRACOWNICZYCH PLANÓW KAPITAŁOWYCH W POLSCE

Roman Garbiec<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Politechnika Częstochowska, Wydział Zarządzania, Polska


**Streszczenie:** Podejmowanie decyzji emerytalnych nierozzerwalnie związane jest z regułą fakultatywności w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. Fakultatywność w polskim systemie ubezpieczeń występuje przede wszystkim w trzecim filarze emerytalnym i tam też podejmowane są określone decyzje emerytalne, których konsekwencją jest uczestniczenie lub wystąpienie z danego programu emerytalnego. Celem niniejszego artykułu jest prezentacja jednego z fakultatywnych elementów trzeciego filaru emerytalnego w Polsce (Pracowniczych Planów Kapitałowych – PPK) w kontekście podejmowania decyzji emerytalnych. W badaniu zastosowano metodę badań ilościowych z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety. Do realizacji pełnego badania wykorzystano dwa osobne kwestionariusze ankiety w wersji elektronicznej: jeden przeznaczony dla uczestników (pracowników), drugi skierowany do kreatorów PPK (pracodawców). Jak wykazało przeprowadzone badanie, podejmowanie decyzji emerytalnych jest procesem dynamicznym, w którym istnieją możliwości zwiększenia zainteresowania tym dobrowolnym elementem polskiego systemu emerytalnego, ale bez angażowania się w ten proces pracodawców, którzy najchętniej scedowaliby tylko na swoich pracowników finansowanie tego elementu. Taka postawa pracodawców oraz niezbyt wysoka świadomość konieczności uczestniczenia w PPK wśród pracowników niestety budzą wątpliwości co do zabezpieczenia finansowego przyszłych seniorów.

**Słowa kluczowe:** podejmowanie decyzji emerytalnych, pracodawcy (kreatorzy PPK), pracownicy (uczestnicy PPK), Pracowniczy Plan Kapitałowy, system emerytalny

**Kod klasyfikacji JEL:** I21, I38, I29

---

<sup>1</sup> Roman Garbiec, dr, ul. Dąbrowskiego 69, 42-201 Częstochowa, Polska, [roman.garbiec@pcz.pl](mailto:roman.garbiec@pcz.pl),

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

\* Autor korespondencyjny: Roman Garbiec, [roman.garbiec@pcz.pl](mailto:roman.garbiec@pcz.pl)

## Wprowadzenie

Podjęcie decyzji emerytalnych nierozdzielnie związane jest z regułą fakultatywności wprowadzoną w 1999 roku w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. Od początków funkcjonowania systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce system ten z zasady był obligatoryjny. Dopiero zmiany związane z wprowadzeniem reformy systemowej spowodowały, że do polskiego ustawodawstwa w tym zakresie weszły elementy dobrowolne. Pierwszym takim przypadkiem było wprowadzenie w 1997 roku Pracowniczych Planów Emerytalnych jako elementu trzeciego filaru emerytalnego (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych). Kolejnym przykładem fakultatywności było wprowadzenie w 1998 roku w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych dobrowolnych ubezpieczeń chorobowych dla niektórych grup ubezpieczonych (np. dla osób prowadzących działalność gospodarczą lub osób współpracujących) (Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych). Kolejny przypadek fakultatywności w polskim systemie ubezpieczeń społecznych to wprowadzenie w 2004 roku Indywidualnych Kont Emerytalnych oraz Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Społecznego (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o Indywidualnym Koncie Emerytalnym i Indywidualnym Koncie Zabezpieczenia Emerytalnego). Przedostatnią zmianą w systemie, wprowadzoną w 2013 roku, było zniesienie obligatoryjności udziału w drugim filarze emerytalnym (Ustawa z dnia 6 grudnia 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z określeniem zasad wypłaty emerytur ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych). Ostatnim przypadkiem fakultatywności było wprowadzenie do drugiego filaru emerytalnego Pracowniczych Planów Kapitałowych uchwalone w 2018 roku (Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o Pracowniczych Planach Kapitałowych). Jak wynika z przedstawionej chronologii, fakultatywność w polskim systemie ubezpieczeń zasadniczo występowała w trzecim filarze emerytalnym i tam też podejmowane są decyzje emerytalne, których konsekwencją jest uczestniczenie lub wystąpienie z określonego programu emerytalnego. Przedmiotowe decyzje emerytalne podejmowane są z większą lub mniejszą wiedzą na temat systemu emerytalnego osób będących podmiotami w tym procesie, czyli pracodawców (którzy zostali zobowiązani do tworzenia tych planów) i ich uczestników (pracowników). W przypadku pracodawców fakultatywność realizowana jest poprzez pozostawienie im możliwości wyboru firm zarządzających finansami PPK, a w przypadku uczestników jest to możliwość przystępowania lub występowania z planu. Analiza przeprowadzonego badania ma wskazać, jakie czynniki wpływają na podejmowane decyzje emerytalne uczestników PPK oraz jakie działania podejmowane są przez pracodawców w zakresie zarządzania środkami finansowymi PPK. W polskich realiach funkcjonowania PPK decyzje emerytalne uczestników związane są z wieloma finansowymi oczekiwaniami z ich strony, między innymi są to: wyższe wpłaty pracodawców, niższe wpłaty uczestników, przejrzystość systemu, dopłaty ze strony państwa, korzystniejsze warunki wypłaty środków, gwarancja, że środki nie zostaną przejęte przez państwo, gwarancja zwrotu wpłaconego kapitału, indywidualne wybieranie przez uczestnika instytucji zarządzającej jego środkami, możliwość wycofania części środków bez konieczności ich zwrotu do PPK, możliwość czasowego zawieszania wpłat.

## Przegląd literatury

### Geneza i konstrukcje systemów emerytalnych

Już kilkadziesiąt lat temu Horlick (1987) zauważył, że europejskie (publiczne) systemy zabezpieczenia społecznego (które sięgają początków XX wieku) nie miały i nadal nie mają adekwatnego świadczenia na starość. Zainteresowanie społeczeństwa zwróciło się zatem ku sektorowi prywatnemu jako formie uzupełniającej publiczne systemy. Świadczenie publiczne w formie ryczałtowej dla wszystkich pracowników lub mieszkańców zostało przyjęte przez niektóre kraje, w tym Wielką Brytanię, Szwecję i Kanadę. Intencją wprowadzenia tych rozwiązań było zapewnić świadczenia na poziomie minimum egzystencji. Pod koniec lat pięćdziesiątych XX wieku powszechne świadczenia ryczałtowe były przez niektóre kraje uznane za niewystarczające, więc państwa te dodały drugą warstwę świadczeń emerytalnych związaną z zarobkami. To rozwiązanie przyjęły wówczas Kanada, Dania, Finlandia, Norwegia i Szwecja. Natomiast takie kraje jak Austria, Francja, Republika Federalna Niemiec i Włochy miały jednowarstwowe, składkowe systemy zależne od dochodów. Cztery główne typy składkowych systemów emerytalnych zależnych od dochodów to:

1. stosunkowo wysoki poziom świadczeń ryczałtowych z rozbudowanym systemem prywatnych emerytur (np. Holandia);
2. system emerytalny związany z zarobkami z ograniczonym prywatnym systemem emerytalnym (np. Republika Federalna Niemiec);
3. system zabezpieczenia społecznego uzależniony od dochodów i prawie powszechny prywatny system emerytalny (np. Francja);
4. system wielopoziomowy z warstwą uniwersalną, drugą warstwą zależną od zarobków oraz prywatne emerytury dla wszystkich zorganizowanych pracowników (np. Szwecja).

Dopiero niedawno ubezpieczenia społeczne i prywatne emerytury zaczęto postrzegać łącznie jako całościowy pakiet świadczeń z zabezpieczenia społecznego. Obecna debata emerytalna koncentruje się na tym, jaki mix emerytur publicznych i prywatnych jest pożądanym z punktu widzenia utrzymania odpowiednich dochodów w okresie starości. Nowym elementem w tym zakresie jest rosnące poparcie dla „trzeciego filaru indywidualnego oszczędzania nie tylko jako uzupełnienia, ale jako alternatywy dla ubezpieczenia społecznego” (Horlick, 1987).

Jak zauważa Rutkowski (2021), z teoretycznego punktu widzenia każdy system emerytalny styka się z twardym dylematem, którego sednem jest niemożność jednoczesnego zaspokojenia jego podstawowych celów, którymi są:

- odpowiedni (adekwatny do indywidualnych potrzeb) poziom emerytur;
- stabilność (podtrzymywalność) systemu emerytalnego, czyli jego zdolność do funkcjonowania przez wiele lat bez naruszania umów w oparciu o solidne podstawy finansowe;
- odpowiedni wiek emerytalny (wiek, w którym pracownicy przechodzą na emeryturę), zgodny z indywidualnymi potrzebami i powszechnymi oczekiwaniami.

Realizacja tych celów zapewnia efektywne funkcjonowanie systemów emerytalnych. Aby tak to funkcjonowało, stosowane są różne teoretyczne koncepcje rozwoju tych systemów. Na przykład trzyfilarowa koncepcja Banku Światowego (World

Bank, 1994) wychodzi z założenia, że świadczenia emerytalne mogą być finansowane z podatków (składek) lub oszczędności, a poszczególne części systemu emerytalnego mogą być administrowane przez instytucje publiczne lub prywatne. Ponadto uczestnictwo w poszczególnych filarach może być obowiązkowe lub dobrowolne. Na tej podstawie Bank Światowy rekomendował, aby system emerytalny bazował na trzech filarach. Pierwszy filar miał być obowiązkową, opierającą się na publicznie zarządzanym modelu pay-as-you-go częścią systemu emerytalnego. Jego rozmiary miały być niewielkie i zapewniać minimalny poziom świadczeń. Drugi filar, również obowiązkowy, miał być administrowany przez instytucje prywatne i bazować na finansowaniu kapitałowym. Filar ten mógł mieć formę grupowych programów zakładowych lub indywidualnych oszczędności. Podobnie jak filar drugi, również trzeci filar mogłyby tworzyć programy zakładowe lub indywidualne. Miał być on jednak całkowicie dobrowolny i służyć zwiększeniu poziomu przyszłych świadczeń. Klasyczna koncepcja trzyfilarowa uległa modyfikacji w 2005 roku, kiedy to sformułowano propozycję pięcioletniego systemu emerytalnego. Nowa koncepcja miała uwzględniać odmienny charakter uczestnictwa w systemie emerytalnym różnych grup docelowych, np. osoby ubogie, pozostające w szarej strefie. W ujęciu tym dodano bezskładkowy, gwarantujący minimalne świadczenia filar zerowy skierowany do ogółu społeczeństwa oraz czwarty filar obejmujący wszelkie formy gromadzenia kapitału emerytalnego (zarówno finansowe, jak i niefinansowe) i wsparcie rodziny w ramach systemu naturalnego<sup>2</sup>. Natomiast w koncepcji Międzynarodowej Organizacji Pracy (Gillion, 1999) system emerytalny tworzą cztery poziomy:

1. uniwersalna lub uznaniowa emerytura minimalna zapewniająca ochronę przed ubóstwem (tzw. poziom zerowy);
2. obowiązkowy, publicznie zarządzany i finansowany ze składek niefinansowy (pay-as-you-go) plan emerytalny o zdefiniowanym świadczeniu, zapewniający godziwą stopę zastąpienia;
3. co do zasady obowiązkowy, prywatnie zarządzany, indywidualny lub pracowniczy finansowy plan emerytalny o zdefiniowanej składce, umożliwiający podniesienie stopy zastąpienia do pożądanego poziomu;
4. w pełni dobrowolny, finansowy plan emerytalny o zdefiniowanej składce umożliwiający indywidualizację alokacji dochodu w cyklu życia (Jedynak, 2019; Wang et al., 2014).

### **Pracownicze Plany Kapitałowe jako element systemów emerytalnych**

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK), jako jedna z form Pracowniczych Planów Emerytalnych i jednocześnie element trzeciego filaru emerytalnego według koncepcji Banku Światowego z 1994 roku albo czwartego poziomu systemu emerytalnego według koncepcji Międzynarodowej Organizacji Pracy z 2005 roku, były na przestrzeni kilkudziesięciu lat przedmiotem licznych analiz. Między innymi kamieniami milowymi w tej dyskusji są według Jakubowskiego (2022) następujące prace

---

<sup>2</sup> Szczegóły tego rozwiązania zaprezentowane były w (Holzmann & Hinz, 2005).

(Barr & Diamond, 2006; Blommestein et al., 2009; Orenstein, 2008 etc.). Zapewnienie bezpiecznej emerytury wymaga skutecznego jej planowania. W praktyce oznacza to, że kluczowe są trzy zasadnicze kroki: ludzie muszą dokonać dokładnej oceny przewidywanych potrzeb emerytalnych; rozwinąć jasne zrozumienie dochodu emerytalnego, do którego można być uprawnionym z emerytur i ubezpieczeń społecznych; oraz określić, jakie korekty są wykonalne, jeżeli przewiduje się, że potrzeby przekroczą dochód emerytalny.

W praktyce planowanie emerytury okazuje się dla wielu starszych osób perspektywą trudną i często zniechęcającą (Ameriks et al., 2003; Lusardi & Mitchell, 2007; Lusardi & Mitchell, 2009). W rezultacie wiele gospodarstw domowych boryka się ze znacznymi niedoborami oszczędności emerytalnych, zwłaszcza wśród pracowników o niskich dochodach, kobiet, mniejszości i osób najmniej wykształconych (Bernheim, 1998; Mitchell & Moore, 1998; Rohwedder & Van Soest, 2006). Jednym z możliwych wyjaśnień takiej niepewności emerytalnej może być to, że wiele osób nie rozumie struktury świadczeń z ubezpieczeń społecznych i tego, jak zmieniają się one w zależności od tego, kiedy się o nie ubiegają (Chan & Stevens, 2008; Gustman & Steinmeier, 2004a; Gustman & Steinmeier, 2004b; Gustman et al., 2008; Lusardi et al., 2010; Scholz, 2006). Bezpieczeństwo może oczywiście wpłynąć na ich zachowania w zakresie oszczędzania i wydawania pieniędzy, zwłaszcza w okresie zbliżania się do wieku emerytalnego, i kształtować ich bezpieczeństwo finansowe (lub jego brak) w późniejszym życiu (Jedynak, 2022). Problematykę tę prezentowali w publikacjach między innymi Greenwald et al. (2010).

Zdaniem Jedynaka (2022) istnieją trzy podstawowe elementy, które decydują o uczestnictwie jednostki w systemie emerytalnym:

1. gromadzenie oszczędności (praw emerytalnych) w okresie aktywności zawodowej;
2. wypłaty tych oszczędności na emeryturze;
3. moment rozdzielenia tych dwóch okresów, czyli wiek zakończenia aktywności zawodowej i przejścia na emeryturę. Wskazane elementy obejmują najważniejsze parametry systemu emerytalnego i jako takie są kluczowymi obszarami decyzji emerytalnych. Decyzje te mogą być podejmowane zarówno przez państwo, jak i indywidualnie przez każdego uczestnika systemu emerytalnego; jednak decyzyjny charakter osób fizycznych jest ograniczony przez obowiązujące prawo.

Według Błaszczyk (2020) analiza polskiego systemu emerytalnego wskazuje na brak spójności pomiędzy niektórymi rozwiązaniami wprowadzonymi reformą emerytalną z 1999 roku i ujawnia brak konsekwencji w sposobie przeprowadzenia reformy. Zrealizowane przez nią badanie pokazało, że w obecnej sytuacji demograficznej kraju wskazane jest dodatkowe oszczędzanie na starość i jest to konieczne zarówno ze względów ekonomicznych, jak i społecznych. Jednak systemowe rozwiązania oferowane przez rząd wydają się mieć głównie charakter krótkoterminowy i nie stwarzają wystarczających zachęt dla uczestników programów emerytalnych do przystępowania do nich. Zdaniem Prusika (2021) głównym celem wdrożenia PPK jest utworzenie efektywnego, dobrowolnego kapitałowego programu emerytalnego. W dyskursie politycznym PPK są najczęściej przedstawiane jako sposób

na zapewnienie godziwych emerytur i mają na celu uzupełnienie emerytur publicznych dochodami z własnych oszczędności emeryta. W dyskursie gospodarczym PPK postrzegane są jako alternatywa dla istniejącego produktu długoterminowego oszczędzania na cele emerytalne, który dzięki zastosowaniu innowacyjnych rozwiązań wywodzących się z ekonomii behawioralnej miałby przekonać do dobrowolnego oszczędzania na emeryturę i przyczynić się do ujednoczenia powszechnego systemu emerytalnego.

Natomiast Bednorz (2022), prezentując artykuł o funkcjonowaniu w Polsce PPK w latach 2019-2022, stwierdza, że PPK mają służyć gromadzeniu prywatnych oszczędności emerytalnych w ramach trzeciego filaru i poszerzeniu katalogu dostępnych produktów oraz zmienić strukturę alokacji aktywów emerytalnych. Analiza literatury przedmiotu przeprowadzona na potrzeby jego artykułu wykazała, że dotychczasowe publikacje skupiały się głównie na miejscu PPK w polskim systemie emerytalnym i mechanizmach ich funkcjonowania. Nie analizowano problematyki członkostwa i motywacji członków planu. Jednak jak wykazał Pogonowski (2023), mieszkańcy Pomorza Środkowego licznie rezygnują z uczestnictwa w PPK ze względu na niskie zaufanie do rządu, niestabilność prawa oraz stosunkowo niski poziom wiedzy na temat oszczędzania na przyszłą emeryturę.

W zakresie zagadnień finansowych badania przeprowadzone w ostatnich latach przez Dawidowicza (2020) wykazały, że polityka inwestycyjna podmiotów zarządzających finansami PPK jest podobna i może zwiększyć oszczędności emerytalne Polaków. Ale jednocześnie postuluje on także potrzebę zwiększania wiedzy uczestników w zakresie konieczności oszczędzania na emeryturę oraz o formach tego oszczędzania.

Na kwestie opłacalności uczestnictwa w PPK dla przyszłych emerytów, małego zainteresowania planami oraz znajomości ich założeń zwraca uwagę w swoim artykule Koćwin (2023). Według niej największymi beneficjentami PPK są instytucje działające na rynku finansowym oraz związane z nimi elity gospodarcze i polityczne. Dzięki PPK co roku na rynek finansowy będzie wpływał ogromny (10-15 mld zł) strumień pieniędzy z wynagrodzeń pracowników i środków publicznych, a emerytury pochodzące z inwestycji na rynku finansowym nie zapewnią zabezpieczenia na starość. Jej zdaniem jest to loteria, z której korzysta tylko jedna strona, natomiast druga, czyli przyszły emeryt, poniesie koszty i straty.

Odmiennego zdania jest Błaszczak (2020), który twierdzi, że jako program dodatkowego, prywatnego oszczędzania emerytalnego PPK ma potencjał, by przynajmniej częściowo załagodzić skutki negatywnych dla powszechnego systemu emerytalnego trendów (szczególnie demograficznego). Jednak by było to możliwe, uczestnictwo w PPK musi być stosunkowo powszechne.

## **Metodyka badawcza**

Celem niniejszego artykułu jest prezentacja najnowszego fakultatywnego elementu trzeciego filaru emerytalnego w Polsce (Pracowniczych Planów Kapitałowych) w kontekście podejmowania decyzji emerytalnych.

Problemem badawczym prezentowanym w niniejszym artykule jest: podejmowanie decyzji emerytalnych w odniesieniu do PPK – czynniki wpływające, proponowane zmiany. A w szczególności znalezienie odpowiedzi na poniższe pytania:

- Jakich zmian chcieliby dokonać pracodawcy w funkcjonowaniu PPK?
- Jakie czynniki decydowały o przystąpieniu do PPK i jakie ewentualne zmiany mogą spowodować pozostanie uczestników w planie?

Przed analizą zebranego materiału badawczego sformułowano następujące hipotezy robocze:

Hipoteza 1: Podstawowym kierunkiem zmian w funkcjonowaniu PPK według pracodawców jest obniżenie ich obciążeń finansowych.

Hipoteza 2: Podstawowym motywatorem decydującym o przystąpieniu do PPK jest finansowanie części wpłat przez pracodawców i budżet państwa, a pozostanie w PPK jest możliwe dzięki odpowiednim gwarancjom finansowym.

W badaniu zastosowano metodę badań ilościowych z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety. Do realizacji pełnego badania wykorzystano dwa osobne kwestionariusze ankiety w wersji elektronicznej: jeden przeznaczony dla uczestników (pracowników), składający się z 20 pytań merytorycznych, i drugi, skierowany do kreatorów PPK (pracodawców), zawierający 24 pytania. Badanie przeprowadzono na przełomie czerwca i lipca 2022 roku. W badaniu ankietowym dotyczącym opinii na temat funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych wzięło udział 821 pracowników oraz 134 pracodawców. Dobór próby był losowy.

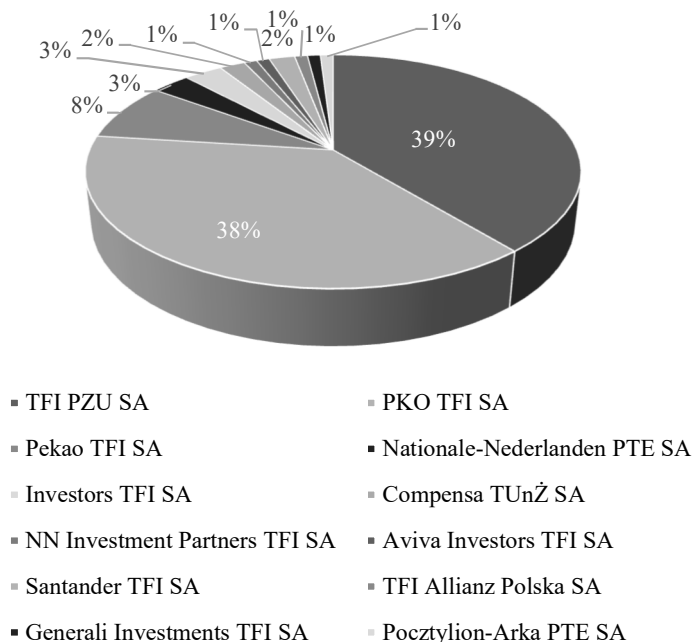
## Wyniki badań

Do decyzji podejmowanych przez kreatorów (pracodawców) i uczestników PPK należą przede wszystkim decyzje o wyborze określonej firmy zarządzającej finansami uczestników oraz o ewentualnych zmianach w tym zakresie. Natomiast do podstawowych decyzji podejmowanych przez uczestników (pracowników) zalicza się decyzje o przystąpieniu lub ewentualnej rezygnacji z udziału w planie.

### Decyzje podejmowane przez kreatorów PPK

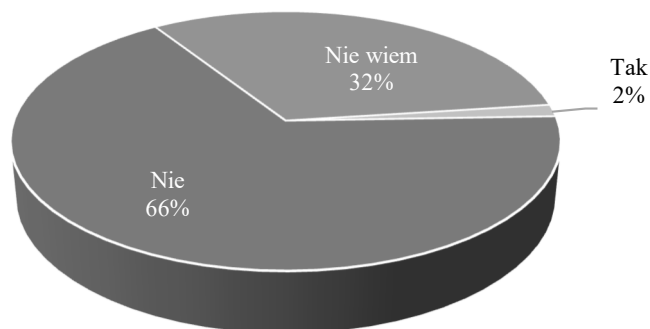
Decyzje pracodawców co do wyboru firmy zarządzającej finansami PPK zaprezentowano na Rysunku 1. Pracodawcy będący kreatorami PPK podejmują decyzje związane z powierzeniem zarządzania finansami określonym podmiotom finansowym. W przeprowadzonym badaniu zostali zapytani, jakim podmiotom powierzyli zarządzanie środkami uczestników planu. Aż 39% pracodawców korzysta z usług TFI PZU SA, 38% z PKO TFI SA, a na kolejnym miejscu jest Pekao TFI SA z 8-procentowym udziałem. Pozostałe instytucje finansowe osiągnęły znacznie mniejszy udział w zarządzaniu finansami PPK.

Kolejnym pytaniem skierowanym do pracodawców (Rysunek 2) było rozstrzygnięcie, czy zamierzają zmienić instytucję zarządzającą finansami ich pracowników.



**Rysunek 1. Wybór pracodawców instytucji zarządzającej funduszami w PPK**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula et al., 2022)



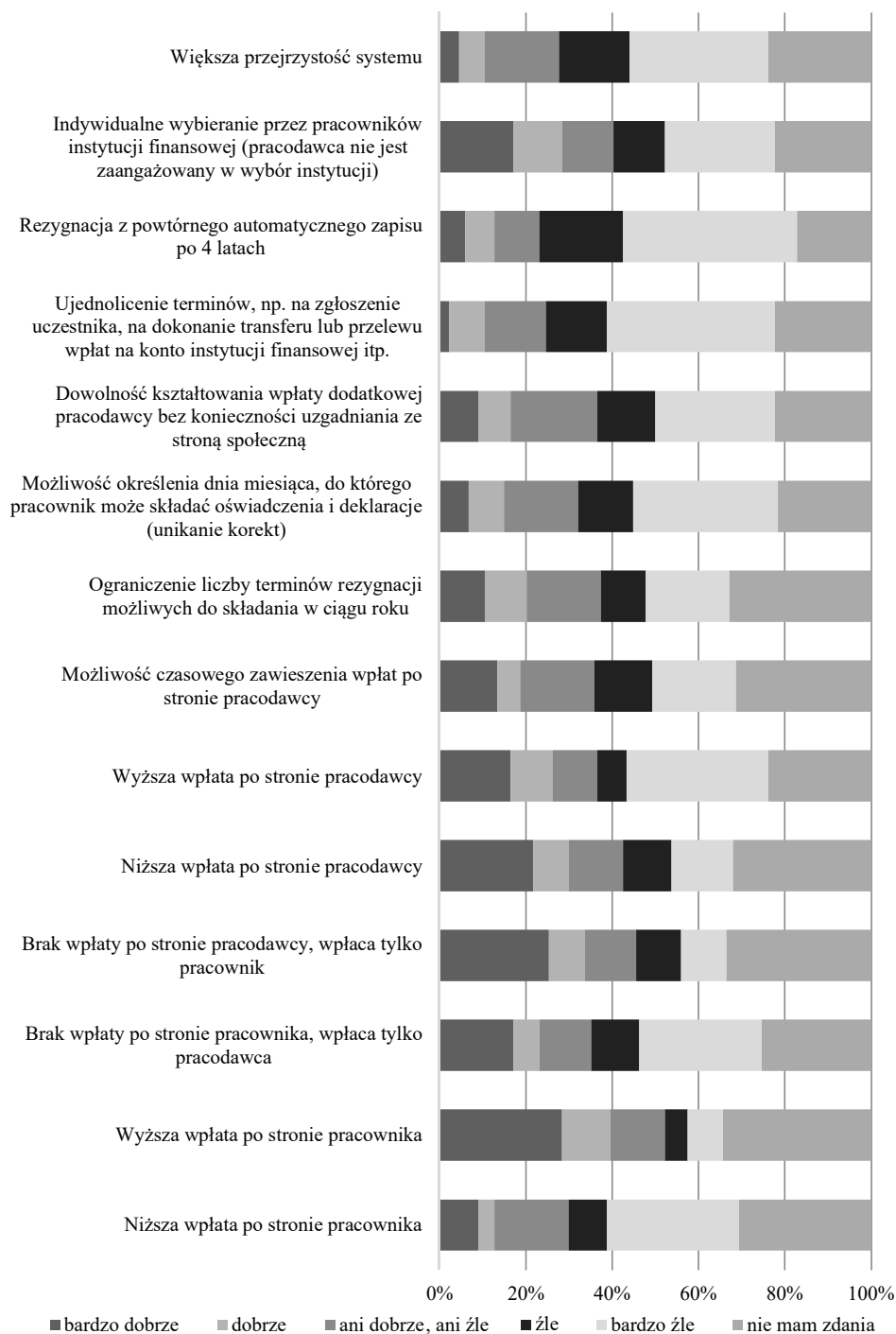
**Rysunek 2. Decyzje zmieniające instytucję zarządzającą finansami PPK**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula et al., 2022)

Jak wykazało badanie, aż 66% respondentów nie rozważa takiej zmiany, a 32% jeszcze nie wie, jaką decyzję podejmie w tej kwestii. Tylko 2% pracodawców rozważało dokonanie zmiany instytucji zarządzającej PPK.

Pracodawcy zostali także zapytani o kwestie zmian, które mogłyby wpłynąć na atrakcyjność PPK i proponowanych rozwiązań w polskim systemie emerytalnym (Rysunek 3).



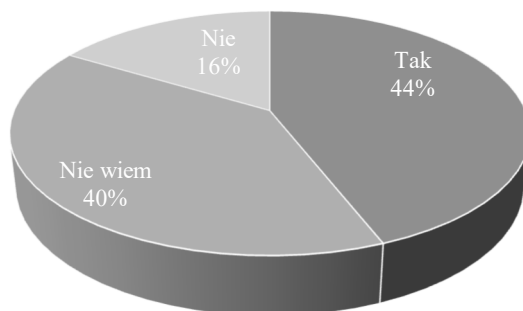


**Rysunek 3. Potencjalne zmiany w zakresie funkcjonowania PPK**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula et al., 2022)

Znaczna część pracodawców nie chciała lub nie mogła wskazać, jakie zmiany mogłyby uatrakcyjnić PPK tak, by zachęcić potencjalnych pracowników do uczestnictwa w tym planie. Ich oczekiwania w tym zakresie wskazały na zwiększenie zaangażowania finansowego pracowników lub przełożenia w całości obciążeń z tym związanych na uczestników.

Pracodawcy dostrzegają natomiast ewentualność dodatkowego zachęcania pracowników do zapewnienia sobie bezpiecznej egzystencji w wieku senioralnym (Rysunek 4).



**Rysunek 4. Decyzje pracodawców o wprowadzeniu dodatkowego benefitu emerytalnego**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula et al., 2022)

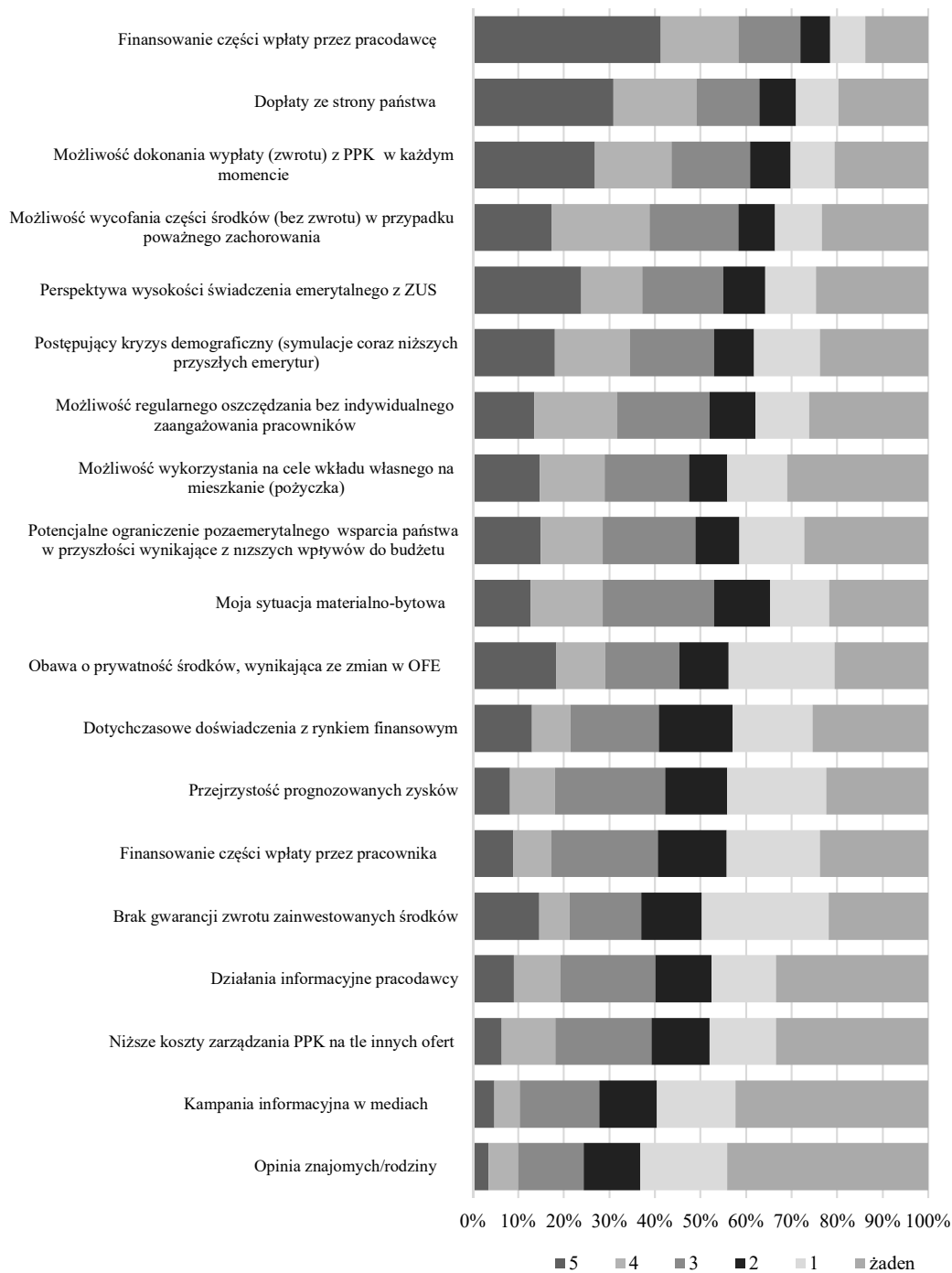
Respondenci wskazali w badaniu, że widzą potrzebę wprowadzenia innych benefitów emerytalnych (44%), tylko 16% respondentów było przeciwnego zdania. Aż 40% badanych nie wyraziło swojego zdania na ten temat.

### **Decyzje podejmowane przez uczestników PPK**

Uczestnicy PPK odpowiadali w ankiecie na pytania odnośnie ich motywacji do przystąpienia oraz ewentualnej rezygnacji z uczestnictwa w planie (Rysunek 5).

Zdaniem uczestników podstawowymi motywatorami do przystąpienia do PPK były finansowanie części wpłat przez pracodawcę (58% wskazań) i dopłaty państwa (49% wskazań) oraz możliwość zwrotu środków z PPK w dowolnym momencie (44% wskazań). Natomiast demotywatorami do uczestniczenia w planie według pracowników były między innymi: brak gwarancji zwrotu wpłaconych środków (44% wskazań), konieczność opłacania części składki (36% wskazań) oraz brak przejrzystości prognozowanych zysków (35% wskazań).

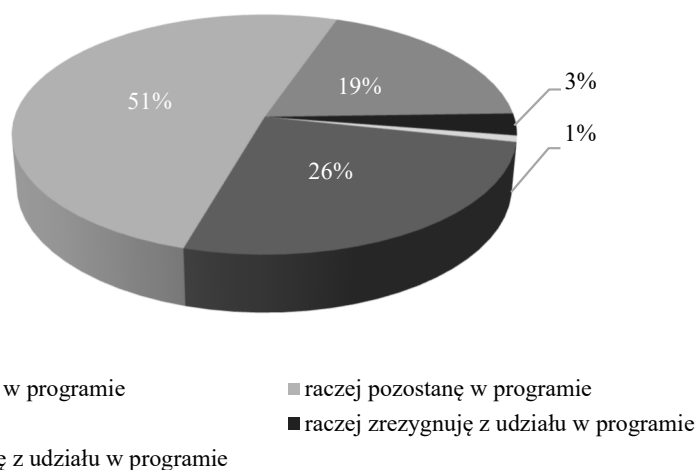
Na pytanie o ewentualne decyzje co do pozostania lub wystąpienia z PPK respondenci udzielili niejednoznacznych odpowiedzi (Rysunek 6).



Przyjęto skalę: 5 – zdecydowanie pozytywny – 4 – 3 – 2 – 1 – zdecydowanie negatywny, 0 – żaden.

### Rysunek 5. Czynniki wpływające na podejmowanie decyzji o uczestnictwie w PPK

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula et al., 2022)

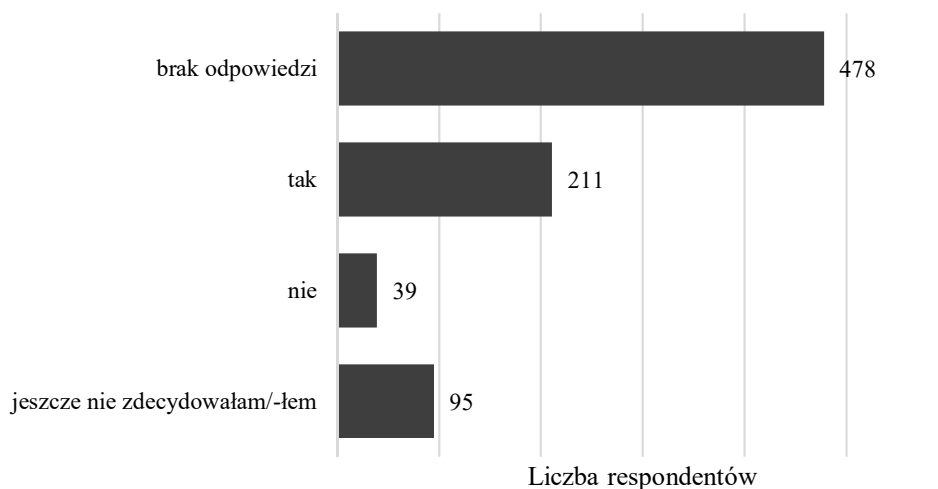


**Rysunek 6. Decyzje o potencjalnym pozostaniu lub rezygnacji z PPK**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula et al., 2022)

Respondenci będący uczestnikami PPK w większości (77%) byli przekonani, że pozostaną lub raczej pozostaną uczestnikami planu, a tylko 4% zamierza z niego zrezygnować. Co piąty respondent nie wyraził opinii na ten temat.

Interesujący jest jednak rozkład odpowiedzi respondentów, którzy dopiero będą uczestniczyć w automatycznym zapisie do PPK (Rysunek 7).

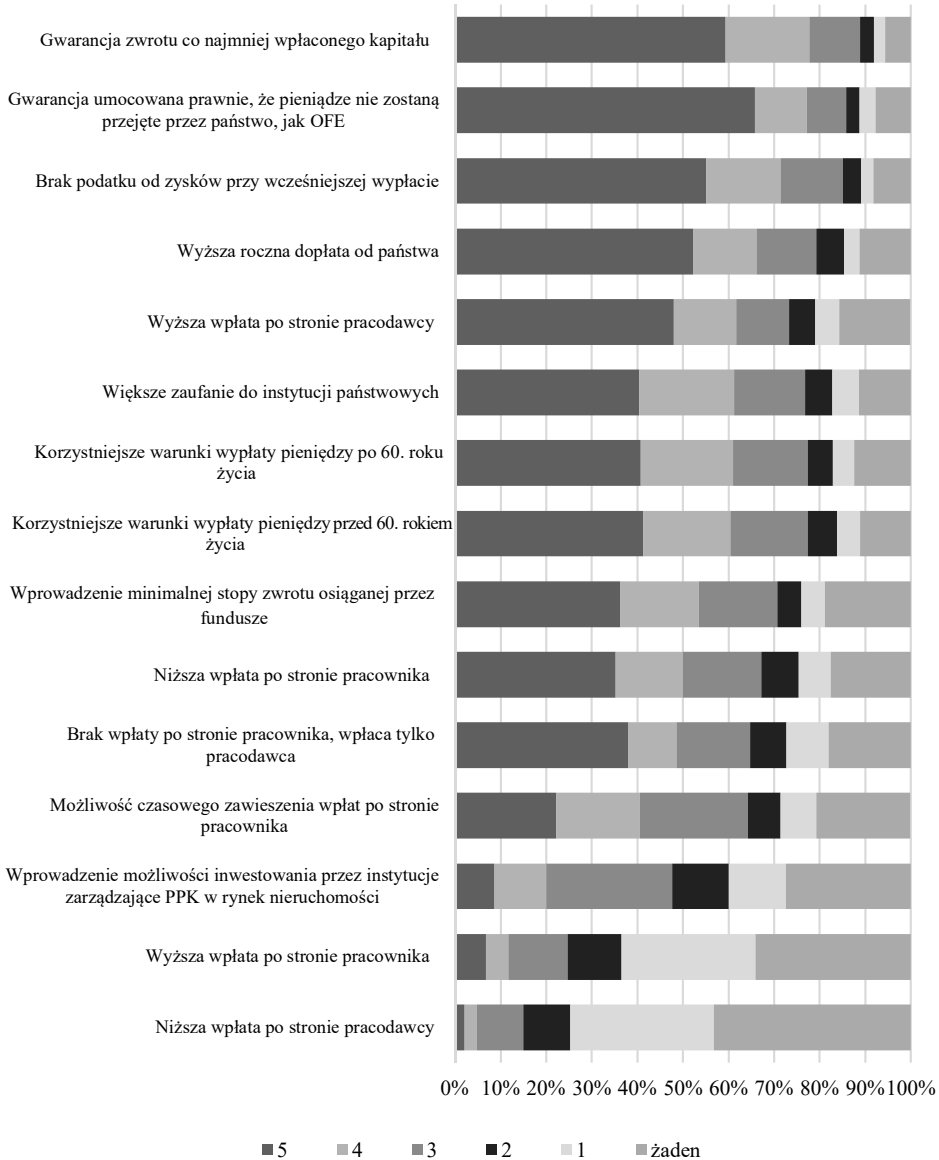


**Rysunek 7. Decyzja o złożeniu deklaracji rezygnującej z PPK przy automatycznym zapisie**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula et al., 2022)

Z badania wynika, że co czwarty respondent zamierza skorzystać z możliwości wystąpienia z planu. Połowa badanych nie mogła wskazać jednoznacznej odpowiedzi. Tylko 5% badanych jasno stwierdziło, że na pewno będzie uczestnikiem PPK.

Wśród pytań ankietowych poruszona została także kwestia zmian w funkcjonowaniu PPK, które mogłyby ewentualnie wpłynąć na zainteresowanie planem przyszłych uczestników (Rysunek 8).



Skala: 5 – zdecydowanie pozytywnie – 4 – 3 – 2 – 1 – zdecydowanie negatywnie, 0 – nie mam zdania.

**Rysunek 8. Potencjalne zmiany motywujące do podjęcia decyzji o pozostaniu w PPK**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (Dula et al., 2022)

Zdaniem badanych do zwiększenia zainteresowania uczestnictwem w PPK przyczyniłaby się przede wszystkim gwarancja zwrotu wpłaconego wkładu (aż 78% wskazań), gwarancja, że pieniędzy z PPK nie przejmie państwo (77% wskazań) oraz brak opodatkowania przy wypłacie (71% wskazań), a także wyższa dopłata od państwa dla każdego uczestnika (66% wskazań). Negatywnie na zainteresowanie PPK zdaniem respondentów wpływają niższe wpłaty pracodawców (47% wskazań), zbyt wysoka wpłata ze strony uczestników (41% wskazań) oraz wprowadzenie możliwości inwestowania w rynek nieruchomości (25% wskazań).

## Podsumowanie

Podjęcie decyzji emerytalnych w polskim systemie emerytalnym z definicji wiąże się z uczestnictwem w dobrowolnych elementach tego systemu. Jak wykazują wcześniejsze badania (ISP, 2016), wiedza obywateli o funkcjonowaniu systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce jest znikoma, zwłaszcza odnośnie przyszłych świadczeń emerytalnych (po przeprowadzonej reformie w 1999 roku). Przyszli emeryci nie zdają sobie sprawy, że będą one dramatycznie niskie dla większości z nich. Podjęcie świadomych decyzji emerytalnych o uczestnictwie w fakultatywnych elementach polskiego systemu emerytalnego staje się więc koniecznością, by zagwarantować sobie możliwość przeżycia. Przeprowadzone badanie funkcjonowania PPK pozwala na zdiagnozowanie uwarunkowań tego procesu i powinno stanowić motywację do dalszej poprawy efektywności funkcjonowania tych planów.

Z przeprowadzonego badania wynika, że większość pracodawców nie zamierza dokonywać zmian swoich decyzji co do wyboru podmiotów zarządzających finansami uczestników PPK. Ponadto znaczna część pracodawców nie chciała lub nie mogła wskazać, jakie zmiany mogłyby uatrakcyjnić PPK. Ich sugestie w tym zakresie wskazały przeważnie na zwiększenie zaangażowania finansowego pracowników lub przełożenia w całości obciążeń z tym związanych na uczestników, co wywarłoby wręcz odwrotny skutek od zamierzonego celu. Pracodawcy dostrzegają natomiast ewentualność dodatkowego zachęcania pracowników do zapewnienia sobie bezpiecznej egzystencji w wieku senioralnym w formie wprowadzenia innych benefitów emerytalnych.

Podstawowym czynnikiem motywującym ich do przystąpienia do PPK jest finansowanie części wpłat przez pracodawcę, dopłaty ze strony państwa oraz możliwość dokonania wypłaty (zwrotu) z PPK w każdym momencie. Uczestnicy wskazywali, że do zwiększenia zainteresowania przystąpieniem do PPK przyczyniłoby się: gwarancja zwrotu co najmniej wpłaconego kapitału, prawnie umocowana gwarancja, że pieniądze nie zostaną przejęte przez państwo, jak OFE, brak podatku od zysków przy wcześniejszej wypłacie (wyższa roczna dopłata od państwa).

Podjęcie decyzji emerytalnych jest procesem dynamicznym, jak wykazało prezentowane badanie, istnieją możliwości zwiększenia zainteresowania tym dobrowolnym elementem polskiego systemu emerytalnego, ale bez zaangażowania się w ten proces pracodawców, którzy najchętniej scedowałiby tylko na swoich pracowników finansowanie tego elementu. Taka postawa pracodawców w połączeniu z niskim stanem

wiedzy pracowników o wysokości przyszłej emerytury (o czym świadczą dotychczasowe badania) – prezentowane w publikacjach naukowych – niestety budzi wątpliwości co do zabezpieczenia finansowego przyszłych seniorów. Ograniczeniami badawczymi były zbyt krótki okres funkcjonowania PPK w Polsce oraz liczba respondentów, która mogłaby być większa. Przeprowadzone badanie jest drugim od wprowadzenia PPK w 2018 roku i konieczne wydaje się kontynuowanie badania w kolejnych (cyklicznych) okresach czasu opinii pracodawców i pracowników w tym zakresie. Ciekawym kierunkiem tego typu badania byłoby sprawdzenie korelacji pomiędzy opiniami respondentów a ich stanem wiedzy o funkcjonowaniu filarów emerytalnych w Polsce.

## Literatura

- Ameriks, J., Caplin, A., & Van Soest, A. (2003). Wealth Accumulation and the Propensity to Plan. *The Quarterly Journal of Economics*, 118(3), 1007-1047. DOI: 10.3386/w8920
- Barr, N., & Diamond, P. (2006). The Economics of Pensions. *Oxford Review of Economic Policy*, 22(1), 15-39. DOI: 10.1093/oxrep/grj002
- Bednorz, L. (2022). Development of Employee Capital Plans in Poland in 2019-2022, Including Demographic Data and the Resulting Limitations. *Polityka Społeczna*, 18(01), 17-26. DOI: 10.5604/01.3001.0016.1389
- Bernheim, D. (1998). Financial Illiteracy, Education, and Retirement Saving. *Wharton Pension Research Council Working Papers*, 604, 1035.
- Blommestein, H., Janssen, P., Kortleve, N., & Yermo, K. (2009). Moving Beyond the „DB Vs DC” Debate: The Appeal of Hybrid Pension Plans. *Rotman International Journal of Pension Management*, 2(2), 66-76. DOI: 10.2139/ssrn.1493333
- Błaszczak, Ł. (2020). Ekonomia behawioralna w Pracowniczych Planach Kapitałowych – analiza skuteczności. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 7(13), 5-14.
- Błaszczyk, B. (2020). The Capital Pillar of Poland’s Pension System: From Open Pension Funds (OFE) to Employee Capital Plans (PPK). *Gospodarka Narodowa*, 301(1), 9-52. DOI: 10.33119/GN/116616
- Chan, S., & Stevens, A. H. (2008). Employment and Retirement Following a Late-Career Job Loss. *American Economic Review*, 89(2), 211-216. DOI: 10.1257/aer.89.2.211
- Dawidowicz, D. (2020). An Initial Assessment of Employee Capital Plans. *Research Papers of Wrocław University of Economics and Business*, 64, 6-17. DOI: 10.15611/pn.2020.7.01
- Dula, D., Garbiec, R., Karczewska, A., Kukowska, K., Skibiński, A., Szajt, M., Szymczyk, K., & Zawada, M. (2022). *Analiza i diagnoza postrzegania PPK. Raport z badania 2022*. Mentor.
- Gillion, C. (1999). *The ILO and Pensions*. International Labour Organization. Social Security Department.
- Gustman, A., & Steinmeier, T. (2004a). Social Security, Pensions and Retirement Behaviour within the Family. *Journal of Applied Econometrics*, 19(6), 723-737. DOI: 10.1002/jae.753
- Gustman, A., & Steinmeier, T. (2004b). What People Don’t Know about Their Pensions and Social Security. W: W. Gale, J. Shoven, & M. Warshawsky (Red.). *Private Pensions and Public Policies* (s. 57-125). Brookings Institution.
- Gustman, A., Steinmeier, T., & Tabatabai, N. (2008). Do Workers Know about Their Pensions? Comparing Workers’ and Employers’ Pension Information. W: A. Lusardi (Red.). *Overcoming the Saving Slump: How to Increase the Effectiveness of Financial Education and Saving Programs* (s. 1-57), University of Chicago Press. DOI: 10.7208/chicago/9780226497105.003.0003
- Holzmann, R., & Hinz, R. (2005). *Old-Age Income Support in the 21st Century. An International Perspective on Pension Systems and Reform*. World Bank.

- Horlick, M. (1987). The Relationships between Public and Private Pension Schemes: An Introductory Overview. *Security Bulletin*, 50(7), 15-24.
- ISP. (2016). *Wiedza i postawy wobec ubezpieczeń społecznych. Raport z badań*, Instytut Spraw Publicznych.
- Jakubowski, S. (2022). How Employee Capital Plans Qualify under the IORP II Directive. *Ekonomia i Prawo. Economics and Law*, 21(2), 419-429. DOI: 10.12775/EiP.2022.023
- Jedynak, T. (2019). The Shape of the Pension Scheme in Poland in the Light of the Conventional Multi-Pillar, Typologies. *Problemy Polityki Społecznej*, 44, 47-65. DOI: 10.31971/16401808.44.1.2019.4765
- 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), 1977. DOI: 10.3390/ijerph19041977
- Koćwin, J. (2023). The Losing Streak of Employee Capital Plans in the Pension Fund Market. *Ekonomia – Wrocław Economic Review*, 29, 44-52. DOI: 10.19195/2658-1310.29.1.3
- Lusardi, A., & Mitchell, O. (2007). Financial Literacy and Retirement Preparedness: Evidence and Implications for Financial Education Programs. *Business Economics*, 42(1), 35-44. DOI: 10.2145/20070104
- Lusardi, A., & Mitchell, O. (2009). *How Ordinary Consumers Make Complex Economic Decisions: Financial Literacy and Retirement Readiness*. NBER Working Paper, 15250. DOI: 10.3386/w15350
- Lusardi, A., Mitchell, O., & Curto, V. (2010). Financial Literacy among the Young. *Journal of Consumer Affairs*, 44, 358-380. DOI: 10.1111/j.1745-6606.2010.01173.x
- Mitchell, O., & Moore, J. (1998). Can Americans Afford to Retire? New Evidence on Retirement Saving Adequacy. *Journal of Risk and Insurance*, 65, 371-400.
- Orenstein, M. (2008). *Privatizing Pensions: The Transnational Campaign for Social Security Reform*, Princeton University Press.
- Pogonowski, I. (2023). The Impact of the Government Program of Employee Capital Plans in Poland on the Sense of Social Security. *Scientific Journal of the Military University of Land Forces*, 4(210), 309-328. DOI: 10.5604/01.3001.0054.1629
- Prusik, A. (2021). Employee Capital Plans in Poland – Investment’s Legal Framework. W: F. Chybalski, & E. Marcinkiewicz (Red.), *Pensions Today – Economic, Managerial, and Social Issues* (s. 266-279), Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej. DOI: 10.34658/9788366287938.24.
- Rohwedder, S., & Van Soest, A. (2006). The Impact of Misperceptions about Social Security on Saving and Well-Being. *Michigan Retirement Research Center University of Michigan Working Paper*, 118. DOI: 10.2139/ssrn.1094983
- Rutkowski, T. (2021). *Dylemat emerytalny*. Rzeczpospolita z 18.01.2021. <https://www.rp.pl/> (dostęp: 16.03.2024).
- Scholz, M. (2006). Best Management Practice: A Sustainable Urban Drainage System Management Case Study. *Water International*, 31, 310-319. DOI: 10.1080/02508060608691934
- Ustawa z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2023 poz. 1230).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. 2023 poz. 710).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2023 roku o Indywidualnym Koncie Emerytalnym i Indywidualnym Koncie Zabezpieczenia Emerytalnego (Dz.U. 2023 poz. 1205).
- Ustawa z dnia 4 października 2018 roku o Pracowniczych Planach Kapitałowych (Dz.U. 2018 poz. 2215).
- Ustawa z dnia 6 grudnia 2013 roku o zmianie niektórych ustaw w związku z określeniem zasad wypłaty emerytur ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych (Dz.U. 2013 poz. 1717).
- Wang, P., Zhang, M., Shand, E., & Howell, K. (2014). Retirement, Pension Systems and Models of Pension Systems. *Economics Working Paper*, No. 1402.
- World Bank. (1994). *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. *The World Bank Policy Research Report*. Oxford University Press.



**Wkład autorów:** Roman Garbiec – 100%.

**Konflikt interesów:** Brak konfliktu interesów.

**Źródła finansowania:** Badanie zostało sfinansowane przez Mentor SA przy współpracy Politechniki Częstochowskiej.

## **DETERMINANTS OF PENSION DECISION-MAKING ON THE EXAMPLE OF EMPLOYEE CAPITAL PLANS IN POLAND**

**Abstract:** Pension decision-making is inextricably linked to the rule of optionality in the Polish social security system. Opting to pay voluntary contributions within the Polish social security system occurs primarily in the third pension pillar, where specific pension-related decisions are made, the consequence of which is either participation in or withdrawal from a given pension scheme. The aim of this article is to present one of the optional elements of the third pension pillar in Poland (Employee Capital Plans) in the context of pension decision-making. The study employed a quantitative research method using a survey questionnaire. Two separate electronic survey questionnaires were utilized to carry out the complete study: one designed for scheme members (employees) and the other aimed at Employee Capital Plan creators (employers). As the study showed, pension decision-making is a dynamic process in which there are opportunities to increase interest in this voluntary element of the Polish pension system, but without the involvement of employers, who would prefer to transfer the financing of this element to their employees. This attitude of employers, plus the low level of awareness of the need to participate in the Employee Capital Plan among employees unfortunately raises doubts about the financial security of future seniors.

**Keywords:** Employee Capital Plan, pension decision-making, pension scheme, employers (Employee Capital Plan creators), employees (Employee Capital Plan members)

Articles published in the journal are made available under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public License. Certain rights reserved for the Czestochowa University of Technology.

