



Anna Gas

lic., absolwentka Kierunku Finanse
i Rachunkowość,
Wyższa Szkoła Ekonomii i Informatyki
w Krakowie (WSEI)

Katarzyna Strojny

dr, Zakład Zarządzania i Rachunkowości,
Wyższa Szkoła Ekonomii i Informatyki
w Krakowie (WSEI)
email: kstrojny@wsei.edu.pl
ORCID: 0000-0001-7818-7192

Krzysztof Kleszcz

mgr, Zakład Zarządzania i Rachunkowości,
Wyższa Szkoła Ekonomii i Informatyki
w Krakowie (WSEI)
email: kkleszcz@wsei.edu.pl
ORCID: 0000-0003-1794-8052

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE JAKO ALTERNATYWA OSZCZĘDZANIA NA EMERYTURĘ – WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

EMPLOYEE CAPITAL PLANS AS AN ALTERNATIVE TO SAVING FOR
RETIREMENT – OWN RESEARCH RESULTS

Słowa kluczowe: emerytura, pracownicze plany kapitałowe, system emerytalny, III filar, powszechny program emerytalny

Key words: pension, employee capital plans, pension system, III pillar, universal pension program

JEL Classification: J 26

Streszczenie

System emerytalny w Polsce nie zapewnia przyszłym emerytom godnej emerytury. Jedną z możliwości oszczędzania na przyszłą emeryturę jest III filar. Zaproponowany został w formie różnego rodzaju programów umożliwiających oszczędzanie. Jednym z tych programów są Pracownicze Plany

Kapitałowe, wdrażane od 2019 roku. Pozwalają one pracownikowi dodatkowo oszczędzać na przyszłą emeryturę we współpracy z pracodawcą i państwem. Celem artykułu jest pokazanie postrzegania tej alternatywy przez pracowników. Cel został zrealizowany poprzez przeprowadzenie badań własnych w 2022 i 2023 roku.

Abstract

The pension system in Poland does not provide future retirees with a decent pension. One of the options for saving for your future retirement is the third pillar. It was proposed in the form of various types of saving programs. One of these programs is Employee Capital Plans, implemented since 2019. They allow the employee to additionally save for future retirement in cooperation with the employer and the state. The aim of the article is to show employees' perception of this alternative. The goal was achieved by conducting own research in 2022 and 2023.

WSTĘP

Po reformie systemu emerytalnego, która stała się faktem 01.01.1999 r. Polacy otrzymali możliwość oszczędzania na przyszłą emeryturę w tzw. III filarze. Z uwagi na fakt, że przewidywane emerytury, będące wynikiem oszczędzania i gromadzenia środków w I oraz II filarze nie zapowiadają się satysfakcjonująco, problem zabezpieczenia emerytalnego wydaje się istotnym zagadnieniem. Obiektywnie patrząc, biorąc pod uwagę problemy demograficzne polskiego społeczeństwa, musimy liczyć się z niskimi emeryturami w przyszłości. Potwierdzają to dane OECD. Stopa zastąpienia w naszym kraju tj. stosunek ostatniego wynagrodzenia do emerytury jest jedną z najniższych wśród krajów rozwiniętych. W latach 2014-2020 spadła ona z 52,5% do 42,4% [5]. Natomiast w 2060 roku świadczenie z ZUS ma wynosić zaledwie 25% ostatniego wynagrodzenia. Optymizmem nie napawają również dane Komisji Europejskiej, która szacuje, że w roku 2050 liczba emerytów i osób pracujących praktycznie się zrówna [6].

Zgodnie z danymi prezentowanymi przez Komisję Nadzoru Finansowego coraz więcej osób decyduje się na oszczędzanie w trzecim filarze, a wartość zgromadzonych w nim aktywów systematycznie rośnie.

Oprócz od dawna znanych form oszczędzania, jakimi są: Powszechne Programy Emerytalne, Indywidualne Konta Emerytalne czy Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego rząd zaproponował kolejną alter-

natywną możliwość gromadzenia środków na przyszłą emeryturę, jaką są Pracownicze Plany Kapitałowe.

Program ten został wprowadzony w 2019 roku i jak inne programy emerytalne stanowi dobrowolną formę oszczędzania pracownika na emeryturę. Wdrażany był stopniowo, a jego nowością jest łączenie dobrowolności z naciskiem. Zgodnie z założeniami ostatecznie w 2021 roku wszystkie firmy w Polsce miały obowiązek wdrożyć Pracownicze Plany Kapitałowe.

Celem artykułu jest pokazanie postrzegania Pracowniczych Planów Kapitałowych przez pracowników w Polsce. Jego realizacja nastąpiła poprzez badania ankietowe przeprowadzone wśród pracowników Krakowa w 2022 i 2023 roku.

POLSKI SYSTEM EMERYTALNY

Każdy z nas po osiągnięciu wieku emerytalnego i zakończeniu aktywności zawodowej powinien mieć zabezpieczone środki finansowe, wypłacane z gwarantowanego przez państwo systemu emerytalnego. System emerytalny to zorganizowany sposób gromadzenia i wypłaty świadczeń emerytalnych. Co do zasady powinien on zapewniać osobom starszym utrzymanie się i prowadzenie godnego życia. Działa na zasadzie redystrybucji, a bieżące składki odprowadzane przez osoby zatrudnione finansują świadczenia dla osób, które są na emeryturze.

Funkcjonowanie systemu emerytalnego zdeterminowane jest wieloma czynnikami, jednym z nich jest starzenie się polskiego społeczeństwa. Dodatkowo wydłuża się przeciętna długość życia, a wskaźniki dzietności w Polsce nie napawają optymizmem. Wszystko to sprawia, że jest coraz więcej osób na emeryturze w porównaniu z liczbą pracujących. W ostatnich latach Polska i **świat narażona** była na dodatkowe, nietypowe czynniki destabilizujące. Pandemia Covid-19, wojna w Ukrainie, kryzysy ekonomiczne oraz konsekwencje z nimi związane sprawiają, że system emerytalny może być narażony na dodatkowe trudności finansowe.

Wiele krajów stoi przed koniecznością reformy systemu emerytalnego, zwraca się uwagę na konieczność podniesienia wieku emerytalnego i/lub zmniejszenia wysokości wypłacanych świadczeń. Działania te mają na celu stabilizację zabezpieczenia emerytalnego.

Początki systemów emerytalnych sięgają czasów rewolucji przemysłowej, która stworzyła nową klasę społeczną – robotników. Po raz pierwszy polski robotnik zetknął się z emeryturami w okresie zaborów, kiedy Polska nie istniała na mapie świata, a w każdym z zaborów obowiązywał

inny system emerytalny. Po odzyskaniu przez Polskę niepodległości nie było jednolitego systemu emerytalnego. Na obszarach dawnych zaborów funkcjonowały odmienne uregulowania z tego zakresu. W okresie międzywojennym Sejm uchwalił ustawę z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym [13], uzupełnioną rozporządzeniem Prezydenta RP z 24 października 1934 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym.

Cytowane przepisy wprowadzały powszechne ubezpieczenie emerytalne ze składką uzależnioną od wysokości zarobków. System emerytalny miał charakter solidarnościowy. Zmiany systemu emerytalnego w Polsce zostały wprowadzone w 1946 dekretem z dnia 8 stycznia 1946 r. o zmianie i uzupełnieniu ustawy z dnia 28 marca 1933 roku o ubezpieczeniu społecznym [4]. Początkowo system ten opierał się na przepisach przedwojennych, z czasem ulegał kolejnym modyfikacjom. Między innymi wprowadzono zapis, na podstawie którego wysokość emerytury zależała od liczby przepracowanych lat. Z powszechnego systemu emerytalnego wyłączone były niektóre formacje, jak na przykład wojsko, policja czy górnicy i kolejarze. Zupełnie inne przepisy obowiązywały spółdzielców i rolników. System ten przetrwał do 1999 roku, kiedy za rządów premiera Jerzego Buzka zreformowano system emerytalny w Polsce. Zmodyfikowany system emerytalny miał opierać się na 3 filarach.

W skład systemu weszły elementy obowiązkowe i dobrowolne. Jednym z obowiązkowych elementów był tzw. I filar oparty o Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, kolejny obowiązkowy składnik systemu to element kapitałowy, działający w oparciu o Otwarte Fundusze Emerytalne tzw. II filar. System zawierał dodatkowo część dobrowolną kapitałową, która została objęta preferencjami podatkowymi.

Przewidziane prawem przepisy nadal zachowywały odrębne uprawnienia dla wojska, funkcjonariuszy służb mundurowych, sędziów i prokuratorów. Największe jednak kontrowersje wzbudzał tzw. II filar, czyli Otwarte Fundusze Emerytalne, którego celem – zgodnie z założoną reformą miało być nie tylko dofinansowanie przyszłych emerytur ze zgromadzonego kapitału, ale również stworzenie mas kapitału podnoszących kapitalizację krajowych rynków finansowych [1].

Ustawa była kilkakrotnie nowelizowana. Obecnie polski system emerytalny składa się z trzech filarów. Dwa z nich mają charakter obowiązkowy, natomiast trzeci jest dobrowolny. Pierwszy z nich – jak już wspomniano – ma charakter obowiązkowy, a składki pobrane w ramach pierwszego filaru trafiają do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. I filar to powszechne ubezpieczenie emerytalne, które obowiązkowo jest płacone przez każdego

zatrudnionego oraz jego pracodawcę. Oparty jest o system repartycyjny co oznacza, że składki wpłacane przez obecnie pracujących są wykorzystywane na sfinansowanie kosztów emerytur. Podstawą wymiaru składki emerytalnej w przypadku osoby zatrudnionej np. na umowę o pracę jest wynagrodzenie brutto. Składka emerytalna wynosi 19,52% z czego 9,76% pokrywa pracodawca, a kolejne 9,76% pokrywa pracownik. Podstawa wymiaru składki dla przedsiębiorcy to 60% przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w danym roku. W 2024 roku kształtuje się ona na poziomie 1600,27 zł miesięcznie.

Drugi filar, który również jest obowiązkowy, jest kapitałową częścią systemu emerytalnego. Część składki, która jest przekazywana do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, trafia na specjalnie utworzone subkonto. Na koto ZUS przekazywane jest 12,22% odprowadzanych składek, natomiast 7,3% deponowane jest na wspomnianym wcześniej subkoncie. Alternatywnym sposobem oszczędzania na emeryturę w ramach drugiego filaru jest wybór Otwartego Funduszu Emerytalnego. Każdy nowo zatrudniony pracownik ma cztery miesiące od momentu rozpoczęcia pierwszego zatrudnienia, by wybrać i zarejestrować się w OFE. W przypadku podjęcia decyzji o przystąpieniu do OFE odprowadzana do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składka jest dzielona na trzy części, z czego 12,22% ogółu odprowadzanej składki przekazywane jest na konto ZUS, 4,38% na subkonto konto w ZUS, natomiast 2,92% przekazywane jest do Otwartego Funduszu Emerytalnego. Ubezpieczony sam decyduje o wyborze OFE. Co cztery lata ustawodawca przewidział możliwość zmiany decyzji przez ubezpieczonego. Członkowie OFE mogą podjąć decyzję o zmianie funduszu lub z niego zrezygnować. Wtedy też osoby, które nie uczestniczyły w OFE, mogą do niego przystąpić.

Ostatnim elementem systemu emerytalnego w Polsce jest trzeci filar. Jedną z alternatyw oszczędzania w ramach trzeciego filaru jest Pracowniczy Program Emerytalny. Jest to grupowy, dobrowolny sposób oszczędzania na emeryturę. Inicjatorem PPE jest pracodawca, który finansuje składkę podstawową. Ustawodawca daje możliwość dokonywania wpłat przez pracownika z własnych środków w ramach składki dobrowolnej. Do programu może przystąpić każdy pracownik, który nie ukończył 70 roku życia i jest zatrudniony u pracodawcy minimum przez 3 miesiące.

Zgodnie z przepisami ustawy o PPE składkę podstawową finansuje pracodawca, natomiast pracownik może dobrowolnie dokonywać dodatkowych wpłat z własnych środków w ramach składki dodatkowej. Wysokość składki podstawowej musi mieścić się w przedziale od 3,5% do 7%, natomiast wysokość składki dobrowolnej nie może przekroczyć 4,5

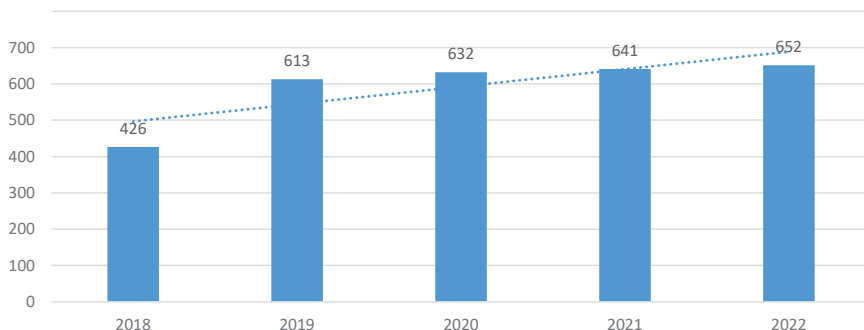
krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. W przypadku ustania zatrudnienia uczestnik programu może samodzielnie wpłacać składki na rachunek PPE. Oszczędzający w PPE nie uzyskują bieżących korzyści podatkowych, natomiast przychody kapitałowe oraz wypłata środków z PPE zwolnione są z podatku PIT.

Środki wniesione do programu są zarządzane przez instytucję finansową, która jest wybierana przez pracodawcę w porozumieniu z pracownikami. Obowiązujące przepisy prawa pozwalają na prowadzenia PPE w jednej z form:

- pracowniczego funduszu emerytalnego;
- umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego;
- umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń;
- grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym;
- zarządzania zagranicznego – jest to podmiot mający siedzibę na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej, podlegający organowi nadzoru tego państwa.

Podmioty zarządzające gromadzą i lokują środki odprowadzane przez uczestników programu do momentu ich wypłaty z przeznaczeniem na emeryturę. Z danych zaprezentowanych na wykresie 1 wynika, że zainteresowanie tą formą oszczędzania na emeryturę rośnie.

Wykres 1. Liczba uczestników PPE w latach 2018-2022 (w tys. osób)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KNF.

Prowadzenie PPE zwalnia pracodawcę z obowiązku wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych w firmie.

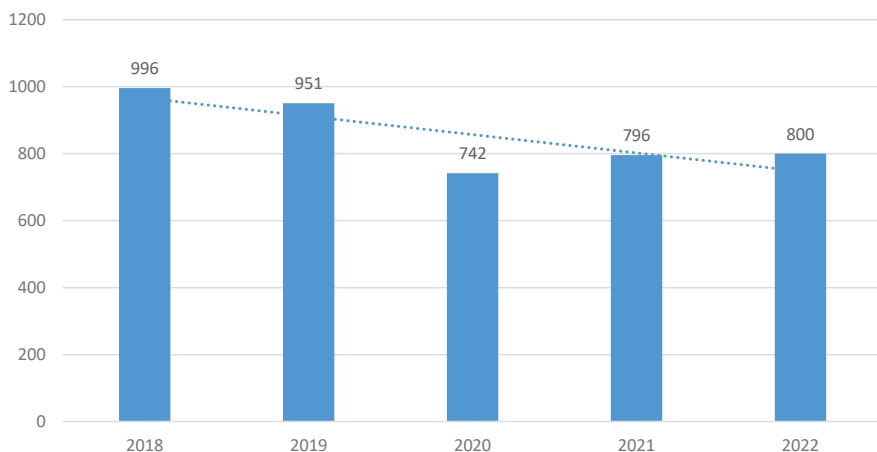
Inną formą aktywnego oszczędzania na emeryturę jest Indywidualne Konto Emerytalne (IKE). Podobnie jak wcześniej omówiony program PPE jest to dobrowolna forma oszczędzania, pozwalająca odkładać oszczędności na przyszłą emeryturę. Zgodnie z przepisami prawa uczestnikami mogą być osoby, które ukończyły 16 rok życia [14]. Wpłaty uczestnika programu są całkowicie dobrowolne, to z jego decyzji wynika, kiedy i w jakiej wysokości kwoty są wpłacane.

Podobnie jak w przypadku PPE wartość wpłat na Indywidualne Konto Emerytalne jest zlimitowana do wysokości 3-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej [3]. Oszczędzający na IKE nie ma prawa do skorzystania z żadnych ulg podatkowych. Korzyścią dla oszczędzającego jest zwolnienie podatkowe w momencie wypłaty zgromadzonych środków.

Umowę o prowadzenie IKE można zawrzeć w formie elektronicznej, dokumentowej lub pisemnej z jedną z następujących instytucji:

- z funduszem inwestycyjnym zarządzanym przez Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych (TFI) – może to być otwarty fundusz inwestycyjny (FIO) lub specjalistyczny fundusz inwestycyjny otwarty (SFIO). Jednostki uczestnictwa w funduszach są zbywane i odkupowane zgodnie z dyspozycją klienta
- z dobrowolnym funduszem emerytalnym zarządzanym przez powszechne towarzystwa emerytalne, którego zadaniem jest inwestowanie środków uczestników w ramach trzeciego filaru emerytalnego;
- z podmiotem prowadzącym działalność maklerską o świadczenie usług polegających na wykonywaniu zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych i prowadzenia rachunku papierów wartościowych oraz rachunku pieniężnego
- z zakładem ubezpieczeń – w formie umowy ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Zawierając umowę o prowadzenie IKE z zakładem ubezpieczeń część składki jest przeznaczona na cel ochronny, a część jest inwestowana na rynku kapitałowym.
- z bankiem – w formie rachunku oszczędnościowego – w przypadku wypłaty, wypłaty transferowej, zwrotu lub częściowego zwrotu, bank przekazuje środki wraz z naliczonym oprocentowaniem.

Podpisując umowę z instytucją zarządzającą uczestnik może wskazać osobę uprawnioną do dziedziczenia aktywów.

Wykres 2. Liczba oszczędzających w IKE w latach 2018-2022 (w tys. osób)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KNF.

Na podstawie wykresu 2 widoczny jest spadek oszczędzających w IKE. Jednocześnie dane Komisji Nadzoru Finansowego wskazują, że wartość aktywów ulokowanych w funduszach rośnie.

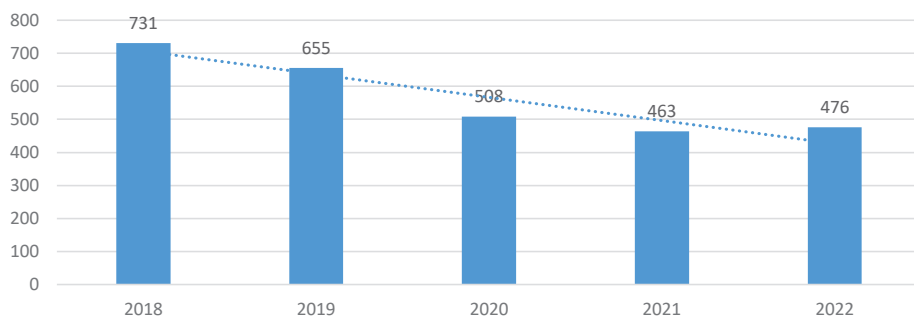
Kolejną formą dobrowolnego oszczędzania jest Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), który wpisuje się w trójfilarową klasyfikację systemów emerytalnych w Polsce. Podobnie jak poprzednie systemy jest dobrowolną formą oszczędzania na przyszłe emerytury. W początkowym etapie funkcjonowania tego systemu wysokość limitu wpłat była skorelowana z wysokością podstawy składki na ubezpieczenie emerytalne, wpłaty nie mogły przekroczyć 4 % podstawy wymiaru składki emerytalnej ustalonej za poprzedni rok. Z czasem limit ten został zmieniony i obecnie kształtuje się na poziomie 1,2 krotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą limit składek jest wyższy. Podobnie jak w przypadku IKE, oszczędzać w tym systemie mogą osoby fizyczne, które ukończyły 16 rok życia. Oszczędzający na IKZE mają możliwość zwolnienia podatkowego. Preferencją jest odliczenie wpłat od podstawy opodatkowania, której mogą dokonać osoby fizyczne i osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą.

Umowę o prowadzenie IKZE można zawrzeć w formie elektronicznej, dokumentowej lub pisemnej. Umowę tę zgodnie z ustawą o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego, można zawrzeć:

- z funduszem inwestycyjnym zarządzanym przez Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych (TFI) – może to być otwarty fundusz inwestycyjny (FIO) lub specjalistyczny fundusz inwestycyjny otwarty (SFIO). Jednostki uczestnictwa w funduszach są zbywane i odkupowane zgodnie z dyspozycją klienta;
- z dobrowolnym funduszem emerytalnym zarządzanym przez powszechne towarzystwa emerytalne, którego zadaniem jest inwestowanie środków uczestników w ramach trzeciego filaru emerytalnego;
- z podmiotem prowadzącym działalność maklerską o świadczenie usług polegających na wykonywaniu zleceń nabycia lub zbycia instrumentów finansowych i prowadzenia rachunku papierów wartościowych oraz rachunku pieniężnego;
- z zakładem ubezpieczeń – w formie umowy ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Zawierając umowę o prowadzenie IKE z zakładem ubezpieczeń część składki jest przeznaczona na cel ochronny,
- na cel ochronny, a część jest inwestowana na rynku kapitałowym;
- z bankiem – w formie rachunku oszczędnościowego – w przypadku wypłaty, wypłaty transferowej, zwrotu lub częściowego zwrotu, bank przekazuje środki wraz z naliczonym oprocentowaniem.

Podobnie jak w poprzednim przypadku zgromadzone środki podlegają dziedziczeniu.

Z danych przedstawionych na wykresie nr 3 wynika, że liczba osób oszczędzających w IKZE systematycznie spada.

Wykres 3. Liczba oszczędzających w IKZE w latach 2018-2022 (w tys. osób)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KNF.

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE W POLSCE

Zgodnie z przepisami prawa Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) zostały powołane do życia w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestników PPK z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez nich 60 roku życia oraz na inne cele określone w ustawie. Jest to system stworzony i współfinansowany przez pracowników, pracodawców i państwo. Nie jest to część publicznego systemu emerytalnego. PPK wpisują się w trójfilarową klasyfikację systemów emerytalnych, do których zaliczamy indywidualne komponenty, takie jak Indywidualne Konto Emerytalne i Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego oraz pracownicze komponenty, do których obok Pracowniczych Planów Kapitałowych zaliczamy Pracowniczy Program Emerytalny [2].

Wprowadzenie programu PPK rozpoczęto 1 stycznia 2019 roku, natomiast ostatnia grupa pracowników miała zostać do niego włączona z dniem 01.01.2021 r. Termin objęcia poszczególnych podmiotów gospodarczych przepisami ustawy o pracowniczych planach kapitałowych został rozłożony w czasie i był uzależniony od liczby osób zatrudnionych w danym podmiocie. W ramach wdrażania pracowniczych planów kapitałowych pracownikom, którzy przystąpią do tego programu, utworzone zostały indywidualne konta zasilane systematycznie przez pracownika, pracodawcę oraz państwo. Podmiot zatrudniający zobowiązany jest do wybrania jednej z instytucji zarządzających, z którą zobowiązany jest pod-

pisać umowę i która gromadzi i inwestuje przekazane środki w różnego rodzaju instrumenty finansowe dostępne na rynkach kapitałowych. Środki te są inwestowane w fundusze z uwzględnieniem wieku uczestnika PPK w tzw. Fundusze Zdefiniowanej Daty.

Zgodnie z przepisami prawa uczestnictwo w PPK jest dobrowolne, dlatego też pracownicy, którzy nie chcą uczestniczyć w programie, mogą z programu zrezygnować.

Ustawa normuje, że uczestnikiem programu może zostać każda osoba fizyczna pomiędzy 18 a 55 roku życia. Pracownicy do 55 roku życia są zapisani do programu automatycznie, natomiast pracownicy powyżej 55 roku życia mogą przystąpić do programu dobrowolnie i tylko na złożony wniosek. Oszczędzać w programie PPK można maksymalnie do osiągnięcia 70 roku życia.

Program oszczędzania na emeryturę jest przeznaczony dla zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę zgodnie z art. 2 Kodeksu pracy [15], z wyjątkiem pracowników przebywających na urloпах górniczych i urloпах dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej. Z programu mogą również korzystać osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18 rok życia, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub kółek rolniczych. Uczestnikiem PPK nie może być osoba powyżej 70 roku życia, prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą. Zwolnieni z prowadzenia PPK są także mikroprzedsiębiorcy – zatrudniający do 9 osób [16] (jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację o rezygnacji) z przystąpienia do PPK. Zwolnieniu z opłat podlega podmiot, będący osobą fizyczną, który zatrudnia pracowników w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu (np. zatrudnienie opiekunki do dziecka lub pomoc domową).

Środki finansowe uczestników Pracowniczych Planów Kapitałowych są gromadzone w funduszach emerytalnych i lokowane zgodnie z polityką inwestycyjną tzw. Funduszu Zdefiniowanej Daty. Fundusze te dysponują zgromadzonymi środkami pracowniczymi i w ramach umowy inwestują powierzony kapitał.

Wśród funduszy pracowniczych, w których gromadzone są środki uczestników PPK, należy wymienić:

- fundusz inwestycyjny, zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, przyjmuje środki finansowe od podmiotów i zarządza tymi środkami [12] – ich zadaniem jest inwestowanie środków pieniężnych wpłaconych przez uczestników funduszu;

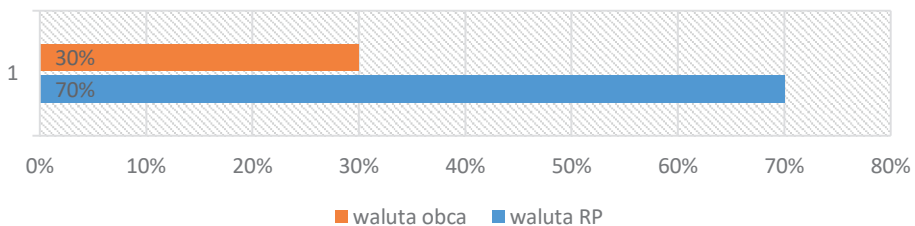
- fundusze emerytalne, zarządzane przez powszechne towarzystwa emerytalne, których zadaniem jest gromadzenie środków pieniężnych uczestników i ich lokowanie z przeznaczeniem na wypłatę członkom funduszu emerytury po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego;
- zakład ubezpieczeń prowadzącym działalność w zakresie ubezpieczeń na życie, który, podobnie jak fundusze inwestycyjne i fundusze emerytalne, inwestuje środki uczestników.

Fundusze te ewidencjonują przyjęte i dokonane wpłaty, dopłaty roczne, wpłaty transferowe i inne opcje w taki sposób, aby możliwe było ich wyodrębnienie. Celem funduszy jest bezpieczne pomnażanie środków uczestników.

Gromadzone na rachunkach uczestników PPK środki są lokowane w fundusze inwestycyjne, które różnicują poziom ryzyka w zależności od wieku uczestnika, są to tzw. Fundusze Zdefiniowanej Daty. Fundusz ten lokuje środki zgromadzone w PPK zgodnie z najlepszym interesem uczestników PPK, dążąc do osiągnięcia bezpieczeństwa i efektywności dokonywanych lokat oraz przestrzegania zasad ograniczonego ryzyka inwestycyjnego. Początkowo fundusze te inwestują większość środków w aktywa o dużym poziomie ryzyka, tj. akcje. Wraz ze zbliżaniem się do daty docelowej tj. wielu emerytalnego uczestnika, ich udział w aktywach spada na rzecz mniej ryzykownych instrumentów finansowych tj. obligacji skarbowych.

Lokowanie środków funduszu zdefiniowanej daty w walutach przedstawia wykres 4.

Wykres 4. Lokowanie środków w walutach

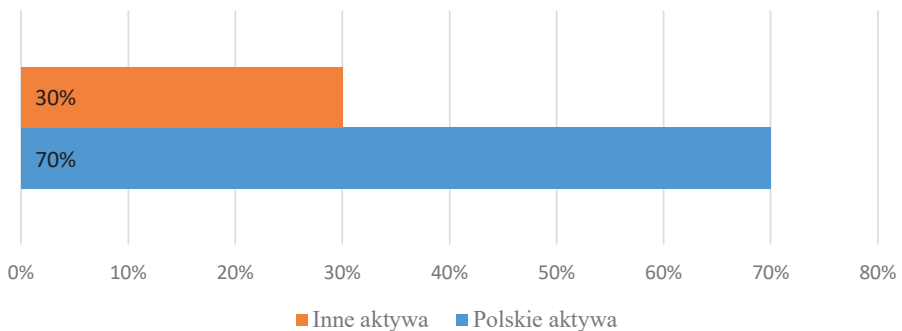


Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

Przepisy pozwalają na to, by fundusz zdefiniowanej daty w ramach części dłużnej portfela lokował zgromadzone aktywa w instrumenty o dłużnym charakterze takie jak obligacje, bony skarbowe, listy zastawne, certyfikaty. Sposób lokowania środków podlega ścisłym regułom i tak:

- nie mniej niż 70% aktywów lokowane jest w papiery wartościowe emitowane, poręczane lub gwarantowane przez Skarb Państwa, Narodowy Bank Polski, jednostkę samorządu terytorialnego lub przez centralne władze publiczne, aktywa mogą być również lokowane przez fundusz w depozyty o terminie zapadalności nie dłuższym niż 180 dni w bankach krajowych lub instytucjach kredytowych;
- nie mniej niż 30% aktywów może być lokowane w inne instrumenty finansowe. Lokowanie środków funduszy zdefiniowanej daty w ramach części dłużnej portfela przedstawia wykres 5.

Wykres 5. Lokowanie środków części dłużnej



Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

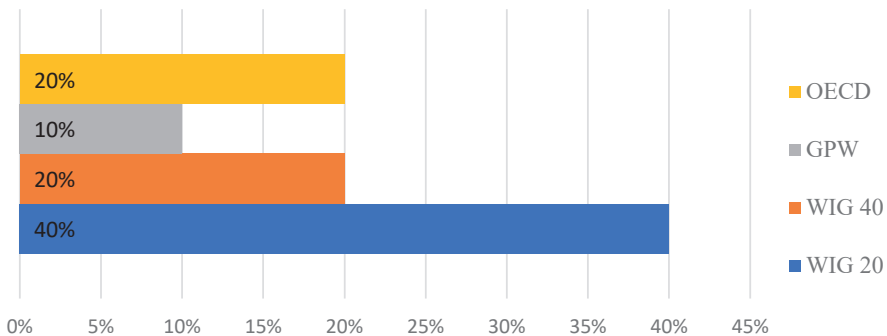
Fundusz zdefiniowanej daty w ramach portfela części udziałowej może lokować aktywa w instrumenty o charakterze udziałowym takie jak np.: akcje, prawa poboru czy tytuły uczestnictwa instytucji wspólnego inwestowania w następujący sposób:

1. nie mniej niż 40% wartości aktywów lokuje się w akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe emitowane przez spółki publiczne wchodzące w skład indeksu WIG 20, lub instrumenty pochodne, dla których instrumentem bazowym są akcje tych spółek lub indeks WIG 20;

2. nie więcej niż 20% wartości aktywów fundusz lokuje w akcje, prawa do akcji, prawa poboru lub inne instrumenty udziałowe emitowane przez spółki publiczne wchodzące w skład indeksu WIG 40, lub instrumenty pochodne, dla których instrumentem bazowym są akcje tych spółek lub indeks WIG 40;
3. nie więcej niż 10% wartości aktywów lokuje w akcje, prawa do akcji, prawo poboru lub inne instrumenty udziałowe emitowane przez spółki publiczne notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie, inne niż WIG 20 i WIG 40;
4. nie mniej niż 20% wartości aktywów fundusz lokuje w akcje, prawa do akcji, prawo poboru lub inne instrumenty udziałowe będące przedmiotem obrotu na rynku „OECD” innym niż RP lub instrumenty pochodne, dla których instrumentem bazowym są te instrumenty udziałowe lub indeksy tych instrumentów.

Lokowanie środków funduszy zdefiniowanej daty w ramach części udziałowej portfela przedstawia wykres 6.

Wykres 6. Lokowanie środków części udziałowej



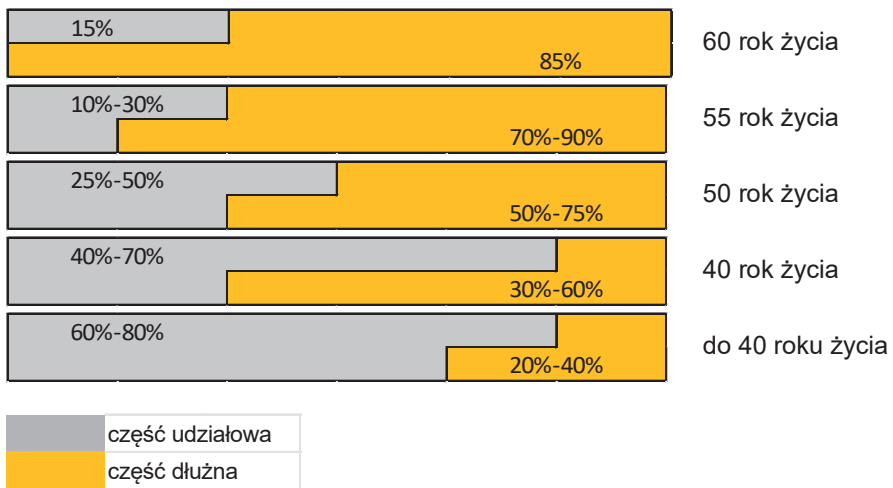
Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

Uwzględniając konieczność ograniczenia poziomu ryzyka inwestycyjnego w zależności od wieku uczestnika PPK polityka inwestowania FZD zmienia się w czasie odpowiednio do zmiany wieku uczestnika PPK. W taki sposób, że udziały części udziałowej (np. akcje, prawa poboru, prawa do akcji, warranty subskrypcyjne, kwity depozytowe, inne zbywalne papiery wartościowe, instrumenty pochodne, itp.) maleją wraz z wiekiem uczest-

nika, natomiast udziały części dłużnej (np. obligacje, bony skarbowe, listy zastawne, certyfikaty depozytowe, inne zbywalne papiery wartościowe, depozyty bankowe, instrumenty pochodne, itp.) rosną wraz z rosnącym wiekiem użytkownika.

W zależności od wieku uczestnika wartości aktywów funduszu będą się kształtowały w sposób pokazany na wykresie 7.

Wykres 7. Polityka inwestowania Funduszu Zdefiniowanej Daty



Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

Podmiot zatrudniający pracowników zobowiązany jest do zawarcia umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK.

Zgodnie z przepisami prawa pracodawca dokonuje wyboru instytucji finansowej w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie [9]. Jeżeli jednak nie działa zakładowa organizacja związkowa pracodawca może wybrać instytucję finansową w porozumieniu z reprezentacją pracowników. Wyboru instytucji finansowej dokonuje pracodawca na podstawie oceny proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, ich efektywności w zarządzaniu aktywami oraz posiadanego przez nie doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi. Dokonując wyboru instytucji finansowej, powinien wziąć pod uwagę

ich dotychczasowe doświadczenia i wyniki finansowe, kompetencje zespołów zarządzających instytucją finansową i przyjętą przez nie polityką inwestowania. Umowę o prowadzenie PPK należy zawrzeć nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, chyba że przed tym terminem zatrudniony złoży pisemną deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Administrowanie programem PPK wymaga od podmiotu zatrudniającego dodatkowych nakładów finansowych. Podmiot ten powinien uwzględnić koszty związane z wpłatami do PPK, które finansuje. Spoczywa na nim obowiązek wyboru i zawarcia umowy o prowadzenie i zarządzanie PPK z wybraną przez siebie instytucją finansową. Administrowanie portalem PPK udostępnionym przez instytucję finansową wymaga ustawienia odpowiednich parametrów. Pracodawca ponosi także koszt dostosowania programu kadrowo-płacowego, uwzględniając wpłaty do PPK. Obowiązkiem jego jest ustalenie listy pracowników włączonych do programu PPK. W swoich zobowiązaniach powinien również uwzględnić środki na zapewnienie finansowania wpłat na rachunki PPK pracowników po zawarciu umowy o prowadzenie PPK z instytucją finansową.

Na podmiocie zatrudniającym spoczywa obowiązek informacyjny wobec osób zatrudnionych. Obowiązek ten dotyczy wybranej przez niego instytucji finansowej, z którą ma podpisaną umowę o prowadzenie PPK, natomiast o zasadach oszczędzania w PPK informuje pracowników wybrana instytucja finansowa. Na pracodawcy spoczywa także obowiązek informowania osób między 55 a 70 rokiem życia o możliwości przystąpienia do programu PPK, który może nastąpić wyłącznie na ich wniosek. Pracodawca przypomina pracownikom o składaniu deklaracji w związku z uczestnictwem w programie, nawet jeśli zatrudniony już wcześniej zrezygnował z uczestnictwa. Przypomina także pracownikom o możliwości zadeklarowania wpłaty dodatkowej. Informuje uczestników PPK o obowiązku złożenia w ich imieniu wniosku o wypłatę transferową środków zgromadzonych na rachunku uczestnika PPK w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o zarządzanie PPK z instytucją finansową. Na pracodawcy spoczywa także obowiązek prowadzenia i przechowywania dokumentacji związanej z PPK.

Ustawodawca przewidział nałożenie kary na pracodawcę, który nie wybierze w odpowiednim terminie instytucji finansowej zarządzającej PPK. W takiej sytuacji Państwowa Inspekcja Pracy może nałożyć grzywnę w wysokości 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego pracodawcy. Tej samej karze podlega ten, kto nie jest pracodawcą, a zawiera umowę na rzecz i w imieniu osoby fizycznej.

Podmiot zatrudniający jest zobowiązany do finansowania wpłat podstawowych do PPK. Wpłata podstawowa: dokonywana przez pracodawcę wynosi 1,5% wynagrodzenia brutto pracownika [10]. Natomiast wpłata podstawowa dokonywana przez pracownika wynosi 2% jego wynagrodzenia brutto. Złożona przez pracownika deklaracja uwzględniana jest od miesiąca następnego po miesiącu, w którym pracownik złożył deklarację. Pracodawca jak i pracownik dokonują wpłat z własnych środków i mogą zdecydować o dokonywaniu wpłat dodatkowych.

Podmiot zatrudniający może zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK wpłatę dodatkową jaką będzie finansować na rzecz pracownika w wysokości 2,5% jego wynagrodzenia. Wpłata ta nie ma charakteru obligacyjnego, co oznacza, że jej finansowanie zależy od woli pracodawcy. Pracownik może zadeklarować wpłatę dodatkową w wysokości 2% swojego wynagrodzenia brutto. Jej dokładną wysokość pracownik samodzielnie określa w deklaracji składanej pracodawcy. Złożona przez pracownika deklaracja uwzględniana jest od miesiąca następnego po miesiącu, w którym pracownik złożył deklarację. Każdy uczestnik PPK otrzymuje wpłatę powitalną w wysokości 250 zł – jest ona jedynie uzależniona od tego, czy dokonano wpłat podstawowych finansowanych przez uczestnika PPK przez okres co najmniej trzech miesięcy. Kwotę tą przekazuje minister właściwy do spraw pracy za pośrednictwem Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR), na rachunek uczestnika PPK.

Uczestnik PPK jest uprawniony do otrzymania w danym roku kalendarzowym „dopłaty rocznej” [11] w wysokości 240 zł. Dopłata roczna jest swego rodzaju nagrodą za uczestnictwo w PPK. Przysługuje ona, jeżeli kwota wpłat podstawowych i dodatkowych w danym roku kalendarzowym jest równa co najmniej kwocie wpłat podstawowych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia w tym roku. Pracodawca, który wdrożył PPK, zobowiązany jest wносить wpłaty do PPK za osoby zatrudnione. Jednak przewidziane zostały przypadki, w których zostaje zawieszony obowiązek dokonywania wpłat przez pracodawcę. Dotyczy to zarówno wpłat podstawowych jak i dodatkowych. Zawieszenie wpłat będzie możliwe w przypadku trudnej sytuacji pracodawcy związanej z jego niewypłacalnością, w związku z ogłoszeniem upadłości pracodawcy lub wszczęcia wobec niego postępowania upadłościowego. Zawieszenie w odprowadzaniu wpłat do PPK dotyczy także pracodawców w związku z otwarciem postępowania restrukturyzacyjnego oraz takich wobec których oddalono wnioski o ogłoszenie upadłości, w przypadku, gdy jego majątek nie wystarcza lub jedynie wystarcza na zaspokojenie kosz-

tów postępowania. Zawieszenie wpłat obowiązuje również w przypadku stwierdzenia, że majątek dłużnika (pracodawcy) jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania. Nie ma przeszkód, aby w tym czasie nie odprowadzać wpłat finansowanych przez pracownika. W tym celu pracownik powinien złożyć deklarację pracodawcy w tym zakresie.

Uczestnik PPK może rozporządzać środkami zgromadzonymi na swoim rachunku PPK, tj. dokonywać polecenia wpłat, wypłat i zwrotu środków. Dyspozycja ta następuje wyłącznie na wniosek złożony w wybranej instytucji finansowej. Środki zgromadzone na rachunku PPK nie podlegają egzekucji sądowej i administracyjnej. Ograniczenia te nie mają zastosowania do egzekucji mającej na celu zaspokojenie roszczeń alimentacyjnych, w tym należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłaconych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów. W przypadku, gdy uczestnik programu zrezygnował z oszczędzania w PPK albo ustało jego zatrudnienie u danego pracodawcy, środki zgromadzone pozostają na rachunku PPK do czasu wypłaty, wypłaty transferowej lub zwrotu.

Uczestnik programu PPK może zarządzać zgromadzonymi środkami na indywidualnym rachunku PPK, dokonując wypłaty transferowej.

Wypłata transferowa w rozumieniu ustawy jest przekazaniem środków zgromadzonych na rachunku uczestnika PPK na inny rachunek tej osoby. Środki mogą być przekazane na inny rachunek PPK uczestnika programu (w każdej firmie pracownik może mieć prowadzony inny rachunek). Po osiągnięciu przez uczestnika programu PPK 60 roku życia środki mogą zostać przekazane na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej lub na rachunek lokaty terminowej uczestnika PPK prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej. W przypadku śmierci uczestnika programu PPK zgromadzone przez niego środki zostaną przekazane na rachunek IKE, PPE małżonka zmarłego uczestnika PPK lub na rachunek IKE, PPE osoby uprawnionej [17]. Wypłata transferowa może zostać dokonana do zakładu ubezpieczeń, który prowadzi działalność ubezpieczeniową lub reasekuracyjną, lub na rachunek lokaty terminowej lokaty oszczędnościowej, lub na rachunek terminowej lokaty małżonka, lub byłego małżonka uczestnika PPK.

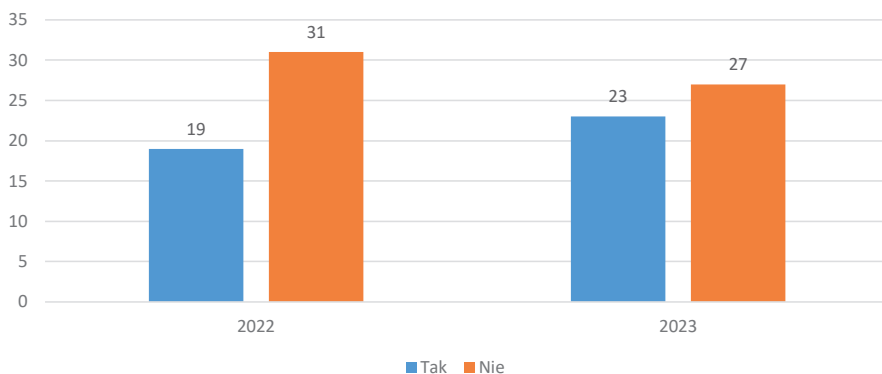
Uczestnik programu PPK może w każdej chwili wycofać zgromadzone przez siebie środki. Zwrot dokonywany jest na wniosek uczestnika PPK, i następuje w formie pieniężnej. Wycofanie środków wiąże się z pewnymi obciążeniami, które są zależne od źródła finansowania wpłat uczestnika PPK.

OCENA PPK WŚRÓD PRACOWNIKÓW – WYNIKI BADAŃ WŁASNYCH

W kwietniu 2022 oraz kwietniu 2023 zostały przeprowadzone badania ankietowe na grupie pracowników z Krakowa dotyczące ich uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych. W każdym przypadku próba badawcza liczyła 50 respondentów. Wśród wylosowanych ankietowanych, w pierwszym roku na przystąpienie do PPK zdecydowało się 19 osób natomiast w drugim analizowanym roku 23 osoby. Kryterium doboru próby badawczej było spełnienie wymogów ustawowych dotyczących wieku respondentów. Dane zostały zaprezentowane na wykresie 8.

Przedstawione dane wskazują, że zainteresowanie Pracowniczymi Planami Kapitałowymi w badanym okresie wzrosło, jednak liczba osób, która przystąpiła do PPK jest relatywnie niska. W pierwszym analizowanym okresie było to 38% ogółu respondentów, natomiast w drugim analizowanym okresie 46% ogółu respondentów. Tendencja wzrostowa uczestników zaobserwowana w prezentowanych badaniach jest zbieżna z danymi Komisji Nadzoru Finansowego. W latach 2021-2022 obserwowany jest dynamiczny wzrost uczestników Pracowniczych Planów Kapitałowych. W roku 2021 było 2 548 000 natomiast w kolejnym już 3 000 000 [7].

Wykres 8. Deklaracja uczestnictwa w PPK w latach 2023-2024



Źródło: opracowanie własne.

Ankiety dotyczące PPK w Polsce zostały przeprowadzone zarówno wśród respondentów deklarujących przystąpienie do PPK jak i tych, którzy nie zdecydowali się na uczestnictwo w programie. Wyniki badań zostały przedstawione w tabelach 1 i 2.

Podstawowe wnioski z badań wśród osób, które przystąpiły do PPK zostały zaprezentowane w tabeli 1.

Tabela 1. PPK w opiniach uczestników programu

Czynnik / Rok	2022	2023
Cel przystąpienia do PPK	Oszczędzanie na emeryturę – 84% badanych	Oszczędzanie na emeryturę – 91% badanych
Inne formy oszczędzania na emeryturę	Jedyna forma oszczędzania na emeryturę – 53% badanych	Jedyna forma oszczędzania na emeryturę – 26% badanych
Kontynuacja tej formy oszczędzania	Tak – 84% badanych	Tak – 100% badanych
Poparcie dla tego typu rządowych programów oszczędnościowych	Tak – 68% badanych	Tak – 87% badanych
Zaufanie do zaproponowanego przez rząd oszczędzania	Tak – 21% badanych	Tak 35% – badanych
Sytuacja z OFE (przekazanie zgromadzonych środków do ZUS)	Budzi obawy 79% badanych	Budzi obawy 52% badanych
Wpływ inflacji na środki zgromadzone w PPK	Tak – 100 % badanych	Tak – 70 % badanych
Przekształcenie PPK w inną formę oszczędzania	Budzi obawy – 74% badanych	Budzi obawy – 65% badanych
Wpływ na wybór instytucji inwestującej naszymi środkami	Ma wpływ na pozostanie w programie – 47% badanych	Ma wpływ na pozostanie w programie – 53% badanych
Wpływ na wybór rodzaju papierów wartościowych, w które inwestowane są nasze środki	Ma wpływ na pozostanie w programie – 47% badanych	Ma wpływ na pozostanie w programie – 53% badanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z informacji zawartych w Tabeli 1 wynika, że podstawowym motywem przystąpienia do PPK w analizowanych latach było oszczędzanie na emeryturę. Respondenci zostali zapytani o to, czy jest to jedyna forma oszczę-

dzania na emeryturę. W 2022 roku aż 53% respondentów potwierdziło ten fakt. Z kolei w 2023 roku jedynie 26% uczestników PPK zadeklarowało, że ten program to jedyna forma oszczędzania na emeryturę. Z danych można wywnioskować, że w społeczeństwie rośnie świadomość konieczności alternatywnego zabezpieczenia emerytalnego. Z przeprowadzonych badań wynika również, że osoby, które zdecydowały się na przystąpienie do PPK, zamierzają program ten kontynuować w przyszłości. 100 % respondentów w 2023 roku zadeklarowało, że pozostanie w programie.

Wśród badanych wzrasta również poparcie dla tego typu programów oszczędnościowych oferowanych przez państwo. Wzrost zaufania do tego typu programów oraz zainteresowanie dodatkową formą oszczędzania na emeryturę potwierdzają odpowiedzi na kolejne pytanie. Respondentów zapytano, czy obawiają się sytuacji podobnej do likwidacji Otwartych Funduszy Emerytalnych, kiedy to środki zgromadzone w OFE zostały po prostu przekazane do ZUS-u. (Jedynie niewielka część środków odprowadzanych z naszych składek jest przekazywana i zarządzana przez OFE, oczywiście w przypadku, gdy osoba pracująca zdecydowała się na takie rozwiązanie). W 2022 roku obawy przed podobnym rozwiązaniem zgłaszało blisko 80% badanych, natomiast w 2023 roku 52%. Ankietowani obawiają się również niekorzystnego wpływu inflacji na zgromadzone środki oraz możliwość przekształcenia tej formy oszczędzania w inną. Dla 47% w 2022 roku oraz 53% w 2023 roku na pozostanie w programie ma wpływ możliwość decydowania, jaka instytucja finansowa i w jakie aktywa lokuje gromadzone środki.

Tabela 2. PPK w opiniach pracowników, którzy nie brali udziału w programie

Czynnik / Rok	2022	2023
Możliwość przystąpienia do programu emerytalnego PPE, IKZP, IKP	Tak – 29% badanych	Tak – 19% badanych
Inne formy oszczędzania na emeryturę	Tak – 52% badanych	Tak – 70% badanych
Przystąpienie do PPK ewentualnie po 4 letnim okresie ochronnym	Tak – 10%	Tak – 22% badanych
Poparcie dla tego typu rządowych programów oszczędnościowych	Tak – 32% badanych	Tak – 4%

Sytuacja z OFE (przekazanie zgromadzonych środków do ZUS)	Wpłynęło na brak decyzji o przystąpieniu do PPK 55% badanych	Wpłynęło na brak decyzji o przystąpieniu do PPK 56% badanych
Wpływ inflacji na nieprzystąpienie do PPK	Tak, wpłynęło na rezygnację z przystąpienia do PPK – 7% badanych	Tak, wpłynęło na rezygnację z przystąpienia do PPK – 44% badanych
Wpływ możliwości przekształcenia PPK w inną formę oszczędzania	Miało wpływ na nieprzystąpienie do programu 32 % badanych	Miało wpływ na nieprzystąpienie do programu 44% badanych
Wpływ na wybór instytucji inwestującej naszymi środkami	Ma wpływ na przystąpienie do PPK – 84% badanych	Ma wpływ na przystąpienie do PPK – 81% badanych
Wpływ na wybór rodzaju papierów wartościowych, w które inwestowane są nasze środki	Ma wpływ na przystąpienie do PPK – 87% badanych	Ma wpływ na przystąpienie do PPK – 85 % badanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Badania ankietowe zostały przeprowadzone na dwóch grupach respondentów, tych którzy przystąpili do PPK oraz tych, którzy z programu zrezygnowali. Odpowiedzi pracowników, którzy nie są uczestnikami PPK zostały zebrane w Tabeli 2. Z danych wynika, że osoby, które nie zdecydowały się na przystąpienie do PPK nie planują również przystąpić do innych programów emerytalnych, co więcej liczba osób zainteresowanych takimi programami (alternatywnymi do PPK) jest mała i na przestrzeni roku znacznie spadła 10 punktów procentowych. Jednocześnie o 12 p.p. wzrosła liczba osób zainteresowanych pracowniczymi planami kapitałowymi. Znaczna ilość respondentów deklaruje, że w inny sposób oszczędza na emeryturę. Odsetek osób deklarujących, że oszczędzają na emeryturę wzrósł z 52% w 2022 do 70% w 2023 roku. Generalnie wśród osób, które do PPK nie przystąpiły nie ma poparcia dla tego typu programów rządowych. Wynika to zapewne z tego, że w inny sposób oszczędzają na emeryturę. Na słabe zainteresowanie programami emerytalnymi proponowanymi przez państwo w tej grupie w dużym stopniu miała historia OFE, które w obecnym systemie emerytalnym odgrywa tak naprawdę mało znaczącą rolę. Negatywne skojarzenia z OFE aż w 56 % przypadków zdecydowało o braku przystąpienia do PPK. Wzrost inflacji oraz możliwość przekształcenia oszczędności zgromadzonych w PPK w inny program emerytalny to kolejne czynniki, które negatywnie wpływają na

decyzję o przystąpieniu do programu. Wśród osób, które nie przystąpiły do PPK ważnym elementem jest kwestia możliwości wpływu na wybór instytucji finansującej oraz instrumenty finansowe, w które lokowane są oszczędności.

PODSUMOWANIE

Dla zwiększenia bezpieczeństwa zabezpieczenia emerytalnego każdy z nas powinien dywersyfikować źródła przyszłych dochodów. Powszechny system emerytalny jaki obowiązuje w naszym kraju nie jest gwarantem zapewnienia godnego życia na emeryturze. Zaprezentowane w pracy alternatywne sposoby oszczędzania na emeryturę pokazują szereg możliwości jakie dają nam różnego rodzaju instytucje finansowe. Niestety badania przeprowadzone przez IPSOS w kwietniu 2022 roku pokazują, że ponad połowa Polaków 56% nie oszczędza na emeryturę [8]. Przeprowadzone przez Autorów badania zdają się potwierdzać ten niekorzystny obraz. Zainteresowanie Pracowniczymi Planami Kapitałowymi wśród respondentów jest niewielkie. Nie wzbudzają specjalnego zainteresowania również inne programy emerytalne proponowane przez rząd. W znacznym stopniu przyczyną takiego stanu rzeczy może być historia Otwartych Funduszy Emerytalnych w Polsce, których rola decyzją poprzednich rządów, została zmarginalizowana. Znaczna część respondentów deklaruje, że oszczędza na emeryturę, jednak robi to we własnym zakresie z pominięciem programów i form proponowanych przez Państwo. Może zachęty ze strony Państwa w postaci szerszej gamy ulg podatkowych byłyby czynnikiem pobudzającym programy oszczędnościowe w naszym kraju. Niewątpliwie jest to problem, nad którym należałoby się pochylić, gdyż w przyszłości nie będziemy mieć po prostu za co żyć.

BIBLIOGRAFIA

1. Chełchowski A., Góra M., Rozłucki W., *Nowy System Emerytalny w Polsce – wpływ na krótko i długoterminowe perspektywy gospodarki i rynków finansowych*, Zeszyty BRE Bank CASE, Warszawa 2001, s.5.
2. Cycoń M., Filiczewska J., Jedynak T., *Pracownicze plany kapitałowe jako element systemu emerytalnego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022, s. 34-36.

3. Czerwińska T., Nowak A.Z., (red.) *Rynek kapitałowy – oszczędności i inwestycje*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania UW, Warszawa 2019, s.130.
4. Dekret z dnia 8 stycznia 1946 r. o zmianie i uzupełnieniu ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym. (Dz.U. 1946 nr 4 poz. 28).
5. <https://www.timsa.pl/stopa-zastapienia-w-polsce-do-2060-roku-co-to-jest-i-jak-oszczedzac-na-emeryture/> [data pobrania 03.05.2024].
6. <https://www.infor.pl/prawo/nowosci-prawne/3001420,W-2060-r-emerytura-na-poziomie-25-ostatniej-pensji.html> [data pobrania 03.05.2024]
7. https://www.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/Informacja_o_stanie_ryнку_emerytalnego_w_Polsce_na_koniec_2022_r_83313.pdf [Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2023[data pobrania 03.05.2024].
8. <https://bank.pl/wiecej-niz-polowa-polakow-nie-oszczedza-na-emeryture-poza-systemem-zus/> [data pobrania 03.05.2024].
9. Jackiewicz A., Małkowska D., *Kadry i płace 2022*, ODDK, Gdańsk 2022, s. 197-198.
10. Nowacka I., *Wynagrodzenia 2022 – Rozliczenia płac w praktyce*, Polski Ład, INFOR 2021, s. 100.
11. Olędzka A., *Pracownicze Plany Kapitałowe – obowiązki pracodawcy*, INFOR, 2022, s. 68-70.
12. Owsiak S., *Finanse*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2015, s. 550.
13. Ustawa z dnia 28 marca 1933 roku o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. 1933, nr 51 poz. 396).
14. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (Dz. U. z 2022 r., poz. 1792).
15. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320: ze zmianą w Dz.U. z 2021 r., poz. 1162).
16. Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz.U. 2021 r., poz. 162).
17. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Prawo bankowe (Dz.U. z 2021 r., poz. 2439).