

Igor Pogonowski*
Justyna Pulikowska*

ROZDZIAŁ 3.

OSZCZĘDZANIE

Z PRACOWNICZYMI PLANAMI KAPITAŁOWYMI

A POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA SPOŁECZNEGO

1. Wprowadzenie

Na oficjalnym portalu informacyjnym, Pracownicze Plany Kapitałowe (zwane dalej „PPK”) są zdefiniowane jako „powszechny system oszczędzania dla pracowników realizowany przy współpracy z pracodawcami oraz państwem”. Zgodnie z zapowiedziami ustawodawcy system ten ma być sposobem na zwiększenie atrakcyjności rynku pracy, stanowić narzędzie motywacyjne do długoterminowego gromadzenia oszczędności przez osoby zatrudnione w Polsce, a ostatecznie służyć umocnieniu bazy finansowania przedsiębiorstw i inwestycji w kraju⁵⁴.

W 2021 roku został wprowadzony ostatni czwarty etap wdrażania PPK. Na przekór wzniosłym ideom pomysłodawców tego programu, dane statystyczne wskazują na słabe zainteresowanie tą formą oszczędzania. Choć od momentu wdrożenia czwartego etapu do listopada 2021 roku odnotowano zwiększenie grona oszczędzających z PPK, poziom partycypacji osiągnął zaledwie 28,8%, ponad dwa razy mniej od poziomu aproksymowanego przez rząd. Najwyższy poziom partycypacji, znajduje się po stronie największych firm prywatnych, zatrudniających powyżej 250 osób⁵⁵. Nie bez znaczenia może być fakt, że wdrażanie PPK zbiegło się w czasie z pandemią wywołaną koronawirusem. Pandemia spo-

* Dr Igor Pogonowski, Politechnika Koszalińska

* Lic. Justyna Pulikowska, Politechnika Koszalińska

⁵⁴ 5 Kroków do PPK, <https://www.mojeppk.pl/dla-pracodawcy/5-krokow-do-ppk.html>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

⁵⁵ Co trzeci pracownik w Polsce oszczędza wspólnie z pracodawcą – podsumowanie wdrożenia PPK, <https://www.mojeppk.pl/aktualnosci/Co-trzeci-pracownik-w-Polsce-oszcz-dza-wsp-lnie-z-pracodawc---podsumowanie-wdro-enia-PPK.html>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

wodowała szereg kłopotów gospodarczych, w efekcie których większość przedsiębiorców była zajęta walką o przetrwanie. Uruchamianie programu PPK, wiążące się ze zwiększeniem kosztów pracodawców, z pewnością częstokrotnie zeszło na dalszy plan, a mikroprzedsiębiorcy, którzy otrzymali możliwość rezygnacji z utworzenia PPK chętnie z tej możliwości skorzystali. Trudno jednak zbadać i stwierdzić, czy w okolicznościach podobnych do tych, które poprzedzały pandemię, partycypacja byłaby wyraźnie wyższa.

PPK mają w przyszłości stanowić dodatkową formę zabezpieczenia emerytalnego dla jego uczestników. Mając na uwadze krytyczne prognozy dotyczące powszechnego zabezpieczenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, informacje o niskim poziomie partycypacji w PPK skłaniają do przemyśleń w zakresie gromadzenia środków z tym właśnie instrumentem długoterminowego oszczędzania. Celem niniejszej pracy badawczej była próba zidentyfikowania wiodącej przyczyny licznych rezygnacji z uczestnictwa w PPK wśród mieszkańców Koszalina. Jednocześnie za cel uznano sprawdzenie słuszności przesłanek negatywnego odbioru przedmiotowego programu. Hipotezą badawczą było przypuszczenie, zakładające iż koszalińscy pracownicy niechętnie biorą udział w pracowniczych planach kapitałowych ze względu na brak zaufania do rządu i brak odpowiedniej edukacji w zakresie oszczędzania. Badania zrealizowane w celu weryfikacji przedmiotowej hipotezy i osiągnięcia celu badawczego niniejszej pracy zostały przeprowadzone w listopadzie 2021 roku, w Koszalinie. Badania miały charakter zarówno teoretyczny jak i empiryczny. Dokonano analizy bieżącej literatury, jednocześnie za pomocą kwestionariusza wywiadu dokonano indywidualnych wywiadów pogłębionych wśród wybranych koszalińskich mikroprzedsiębiorców i ich pracowników. Sektor ten został wybrany z uwagi na to, że wyłącznie mikroprzedsiębiorcy otrzymali możliwość rezygnacji z uruchomienia programu PPK, a badania Polskiego Funduszu Rozwoju wskazują, że większość z nich z tej możliwości skorzystała⁵⁶.

2. Idea powstania PPK i podmioty objęte programem

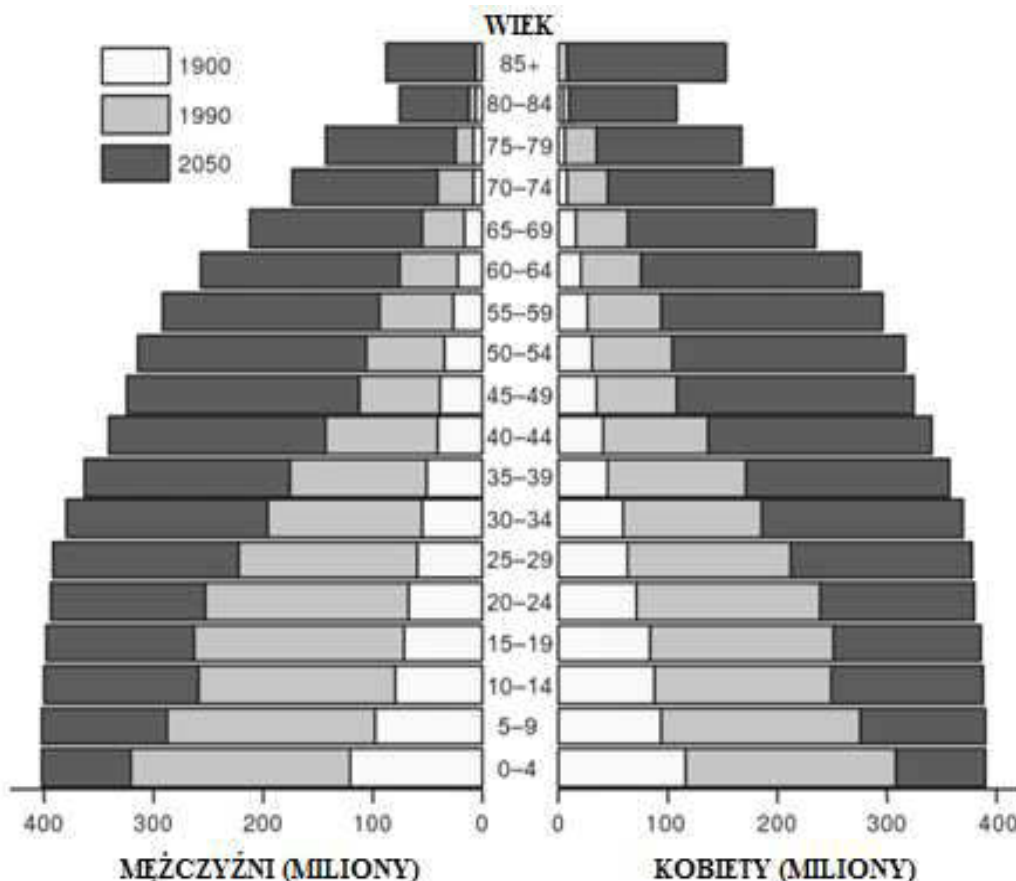
Pracownicze Plany Kapitałowe są elementem trzeciego filaru polskiego systemu emerytalnego, który powstał w efekcie współpracy rządu, Polskiego Funduszu Rozwoju, organizacji pracodawców i związków zawodowych. Mają one podnieść atrakcyjność zawodową i motywację pracowników, tym samym przyczynić

⁵⁶ Słaba partycypacja w PPK w Kancelarii Sejmu, <https://www.parkiet.com/pracownicze-plany-kapitalowe/art19464011-slaba-partycypacja-w-ppk-w-kancelarii-sejmu> (dostęp: 30.03.2022 r.).

się do zwiększenia zasobu krajowego kapitału, niezbędnego w realizacji zadań, których celem jest rozwój gospodarczy Polski⁵⁷. Niewątpliwie, program ten mógłby stanowić wsparcie w rozwiązywaniu problemów związanych z kryzysem demograficznym, który w ostatnich latach dodatkowo pogłębił się pod wpływem pandemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2. Prognozy Europejskiego Urzędu Statystycznego wskazują, że za kilka dekad odsetek seniorów w stosunku do osób w wieku produkcyjnym będzie w naszym kraju najwyższy w Unii Europejskiej. Nie wiadomo jeszcze jaki wpływ na ten stan rzeczy będzie miała wojna Rosji z Ukrainą, w efekcie której obecnie napływają do naszego kraju uchodźcy. W listopadzie 2022 roku liczba uchodźców, którzy przybyli do Polski z Ukrainy przekraczała 2 miliony. Skala tego zjawiska może mieć znaczenie, tymczasem perspektywy demograficzne zapowiadają poważne kłopoty w funkcjonowaniu systemu emerytalnego i systemu ochrony zdrowia⁵⁸, co zostało zobrazowane na rysunku nr 1.

⁵⁷ S. Jakubowski, *Świadczenia z pracowniczych planów kapitałowych*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe. Konsument na rynku usług finansowych” 2019, nr 32 (2/2019), s. 109-110.

⁵⁸ C. Żołędowski, *Starzenie się ludności — Polska na tle Unii Europejskiej*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje”, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2012, s. 41.



Rys. 1. Struktura wieku ludności świata w latach 1900-2050

Źródło: https://www.researchgate.net/figure/Wykres-21-Struktura-wieku-ludnosci-swiata-w-latach-1900-2050_fig1_314217519, (dostęp: 30.03.2022 r.).

W obliczu niekorzystnych trendów demograficznych zapewnienie bezpieczeństwa społecznego staje się dla rządzących nie lada wyzwaniem. Problematyka zagadnień z zakresu bezpieczeństwa społecznego jest niezwykle złożona i niejednorodna ze względu na swoją wielopłaszczyznowość. Współczesne uwarunkowania bezpieczeństwa socjalnego wzajemnie się przeplatają, wpływają na siebie, ale i często jedno wywołują drugie. Bezpieczeństwo socjalne może być rozpatrywane w wielu aspektach, co przekłada się na interdyscyplinarność tego zagadnienia. Wprawdzie literatura z zakresu nauk o polityce, ekonomii, socjologii, prawie czy też nauk o bezpieczeństwie posługuje się różnymi pojęciami charakteryzującymi socjalną działalność państwa, to co do istoty, dotyczą szeroko rozumianego bezpieczeństwa socjalnego. Podstawowym źródłem braku poczucia bezpieczeństwa jest zagrożenie ubóstwem, a wraz z nim zagrożenie wykluczeniem społecznym, skutkujące przede wszystkim pozbawieniem dostępu do usług zdrowotnych i mieszkaniowych. O szczególnej roli zapewnienia bezpieczeństwa socjalnego świadczy umiejscowienie go wśród podstawowych zadań państwa.

Ustawodawca sformułował obowiązek sprawowania opieki socjalnej przez państwo w art. 67 i 68 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej ustawy z dnia 2 kwietnia 1997 (Dz.U. 1997 nr 78 poz. 483)⁵⁹.

Niepokojące tendencje demograficzne, na czele z krytycznymi prognozami co do wysokości świadczeń emerytalnych, skłoniły ustawodawcę do stworzenia systemu PPK, aby obok polityki rodzinnej państwa, rósł dodatkowo prywatny kapitał zabezpieczający finansowo przyszłych emerytów, łagodzący skutki trudnej sytuacji demograficznej⁶⁰. Wdrażanie systemu PPK składało się z czterech etapów korelatywnie związanych z liczbą zatrudnienia podmiotu zatrudniającego, do której wlicza się osoby podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym. W pierwszej kolejności ustawodawca nałożył obowiązek wprowadzenia PPK na pracodawców sektora prywatnego, zatrudniających na dzień 31 grudnia 2018 roku co najmniej 250 osób (art. 134 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych – Dz.U. 2018 poz. 2215). W 2020 roku obowiązkiem tworzenia PPK były objęte podmioty zatrudniające w ostatnim dniu pierwszego półrocza roku poprzedniego co najmniej 50 osób. W drugim półroczu 2020 roku, PPK tworzyły podmioty zatrudniające na dzień 31 grudnia 2019 co najmniej 20 osób. Natomiast ostatni czwarty etap przeprowadzono w 2021 roku i obejmował pozostałe podmioty prywatne oraz sektor publiczny⁶¹. Pracodawcy są zwolnieni z obowiązku wdrożenia PPK, jeżeli w zakładzie jest prowadzony, w określonym przez ustawę wymiarze, Pracowniczy Program Emerytalny (zwany dalej PPE) – element trzeciego filaru polskiego systemu emerytalnego. Aby zwolnienie to mogło nastąpić, na dzień objęcia obowiązkiem tworzenia PPK, pracodawca musi mieć zarejestrowanych w PPE co najmniej 25% pracowników. Jeżeli pracodawca posiada mniejszą liczbę deklaracji uczestnictwa niż 25% stanu zatrudnienia, jest zobowiązany utworzyć dodatkowo PPK. Jednak zwolnienie to nie przysługuje, jeżeli podmiot prowadzi PPE ze składką na poziomie niższym od 3,5%⁶².

⁵⁹ I. Pogonowski, *Wpływ kampanii komunikacyjnych na poczucie bezpieczeństwa socjalnego i ekonomicznego mieszkańców Koszalina*, Wydawnictwo Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2022, s. 32.

⁶⁰ H. Kelm, *Skuteczność polityki rodzinnej w warunkach regresu demograficznego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2018, s. 17.

⁶¹ A. Kolek, O. Sobolewski, *PPK w firmie bez błędów i sankcji. Rozwiązania 55 kluczowych problemów związanych z wdrożeniem i prowadzeniem PPK*, Wiedza i Praktyka, Warszawa 2020, s. 5.

⁶² A. Kolek, O. Sobolewski, *PPK w firmie bez błędów i sankcji. Rozwiązania 55 kluczowych problemów związanych z wdrożeniem i prowadzeniem PPK*, Wiedza i Praktyka, Warszawa 2020, s. 7.

Do PPK zapisuje się automatycznie osoby zatrudnione w wieku od 18 do 54 lat, natomiast osoby, które ukończyły 55 lat mogą przystąpić do tego programu na wniosek. Podmiot zatrudniający jest zobowiązany nająć i opłacić instytucję finansową, która założy indywidualne rachunki oszczędnościowe dla pracowników i będzie nimi zarządzać. Ponieważ PPK należy do trzeciego filaru systemu emerytalnego uczestnictwo w tym programie jest dobrowolne. Dobrowolność ta polega na tym, że pracownik może wypisać się z programu w dowolnym momencie, poprzez złożenie deklaracji rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK⁶³.

3. Zasady działania systemu PPK

Wpłaty na konto PPK przekazuje pracownik, pracodawca oraz państwo. Obowiązkowe wpłaty pracownika i pracodawcy są naliczane procentowo od kwoty wynagrodzenia brutto. W przypadku pracownika jest to 2%, a po stronie pracodawcy 1,5%. Składki obowiązkowe pracownika mogą być obniżone do 0,5% wynagrodzenia, jeżeli wynagrodzenie pracownika nie przekroczy kwoty 120% minimalnego wynagrodzenia za pracę⁶⁴. Możliwe jest dokonywanie dobrowolnych wpłat dodatkowych. Pracownik może dodać do wpłaty obowiązkowej jeszcze 2% wynagrodzenia brutto, natomiast pracodawca 2,5%. Ostatecznie zarówno wpłaty pracownika jak i wpłaty pracodawcy mogą wynieść maksymalnie 4% wynagrodzenia. Po trzech pełnych miesiącach uczestnictwa w PPK, państwo przekazuje z Funduszu Pracy 250 złotych tzw. składki powitalnej. Następnie pracownik może otrzymywać od państwa 240 złotych dopłaty rocznej, jeżeli w danym roku kalendarzowym zgromadził na rachunku PPK kwotę odpowiadającą wysokości składki podstawowej przeliczonej od sześciokrotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku. Pod względem stopy zwrotu żaden produkt oszczędnościowy dostępny obecnie na rynku, nie dorównuje temu systemowi. Każdy uczestnik posiada możliwość stałego dostępu do rachunku PPK, aby na bieżąco sprawdzać wysokość poszczególnych wpłat oraz stan zgromadzonych dotychczas środków⁶⁵.

Strategia programu oszczędzania zakłada, że osoba oszczędzająca z PPK będzie systematycznie gromadzić środki na specjalistycznie zarządzanym rachunku, z których będzie korzystać po osiągnięciu 60 roku życia. Wówczas będzie mogła wybrać jedną z sugerowanych form wypłaty oszczędności lub

⁶³ Pracownicze Plany Kapitałowe, <https://pfr.pl/pracownicze-plany-kapitalowe.html>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

⁶⁴ M. Miąsek, *Pracownicze Plany Kapitałowe. Poradnik dla pracodawców*, red.: Wolters Kluwer Polska S.A., Warszawa 2019, s. 15.

⁶⁵ <https://www.mojeppk.pl/dla-pracownika.html>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

wstrzymać się z wypłatą zgromadzonych środków i kontynuować oszczędzanie w PPK. Domyślną formą wypłaty oszczędności ma być jednorazowa wypłata w wysokości 25% zgromadzonych środków oraz systematyczne comiesięczne wypłaty pozostałych środków przez następne 10 lat, tj. w 120 częściach. Wspomniany przedział czasowy generuje jednak troski o długowieczność, a co za tym idzie wysokość świadczeń emerytalnych w późniejszych latach życia. Teorie przejścia demograficznego wyraźnie zaznaczają, że konsekwencje wydłużania się życia ludzkiego będą stanowiły wiodący problem XXI wieku⁶⁶. Ustawodawca zdaje się wychodzić naprzeciw również temu aspektowi udostępniając możliwość realizacji wypłat w większej ilości. Odkładanie wypłat w czasie jest korzystne ze względu na to, że umożliwi kontynuację wypracowywania zysków przez większą ilość pozostałych na rachunku środków. W konsekwencji suma wszystkich wypłaconych środków będzie wyższa niż przy domyślnej wypłacie oszczędności. Projekt ustawy przewiduje również opcję odroczenia wypłaty środków. Jest to propozycja, która może stanowić wsparcie w zabezpieczaniu się przed ryzykiem długowieczności i jej finansowymi skutkami, w przeciwieństwie do wspomnianego domyślnego sposobu wypłaty, który zakłada wyczerpanie środków z PPK w momencie osiągnięcia 70 roku życia. Istnieje możliwość wypłacenia oszczędności w mniejszej liczbie rat, również tylko w jednej, jednak takie rozwiązanie skutkowałoby koniecznością zapłaty podatku od zysków kapitałowych⁶⁷. Istnieje również opcja przymusowej wypłaty jednorazowej, jeżeli zgromadzone środki będą bardzo niskie. Wysokość pierwszej wyliczonej raty musiałaby być mniejsza niż 50 złotych. Kolejną możliwością jest transfer na polisę w zakładzie ubezpieczeń lub na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej. Ponadto, oszczędzający będzie mógł wypłacić środki na rzecz małżonka, o ile małżonek posiada rachunek PPK w tej samej instytucji zarządzającej. Świadczenie małżeńskie będzie możliwe do zrealizowania z chwilą osiągnięcia 60 lat przez oboje małżonków i ma polegać na comiesięcznych wypłatach zgromadzonych środków przez okres co najmniej 10 lat. Nie ma w tym przypadku opcji dokonania jednorazowej wypłaty 25% oszczędności tuż po przejściu na emeryturę⁶⁸.

⁶⁶ M. Poborski, *Demograficzne megatrendy w gospodarce światowej*, [w:] *Współczesne zagrożenia społeczne. Wyzwania dla bezpieczeństwa społecznego*, red. T. Jarocki, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce 2019, s. 24.

⁶⁷ M. Miąsek, *Pracownicze Plany Kapitałowe. Poradnik dla pracodawców* Wolters Kluwer Polska S.A., Warszawa 2019, s. 18.

⁶⁸ S. Jakubowski, *Świadczenia z pracowniczych planów kapitałowych*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe. Konsument na rynku usług finansowych” 2019, nr 32 (2/2019), s. 105.

Możliwa jest też rezygnacja z PPK w terminie wcześniejszym, jednak oszczędzający nie otrzyma wypłaty wszystkich środków zgromadzonych na koncie. Rezygnacja skutkuje utratą możliwości skorzystania z dodatkowych wpłat jakie na konto pracownika zobowiązani byli wpłacać pracodawcy i państwo. Gdyby oszczędzający chciał skorzystać ze zgromadzonych środków przed osiągnięciem 60 roku życia, otrzymałby zwrot pomniejszony o wpłatę powitalną i dopłaty roczne od państwa oraz o 30% środków pochodzących z wkładu pracodawcy. Ponadto, również w tym przypadku powstaje obowiązek zapłaty podatku od zysku wypracowanego przez pozostałą część środków wpłacanych przez pracodawcę i pracownika. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że zwrot wspomnianych 30% środków pochodzących z wkładu pracodawcy, polega na przekazaniu tych funduszy na indywidualne konto w ZUS jako składka emerytalna. W przypadku wystąpienia szczególnych okoliczności, z tytułu których uczestnik PPK potrzebowałby wypłacić zgromadzone środki w terminie wcześniejszym, takich jak poważna choroba uczestnika, jego małżonka lub dziecka, oszczędzający mógłby wypłacić do 25% środków bez potrąceń i obowiązku zwrotu. Art. 2 pkt. 23 przedmiotowej ustawy⁶⁹ wskazuje na rodzaje stanów chorobowych, które uznaje się za „poważne zachorowanie” kwalifikujące do wypłaty 25% oszczędności. Oszczędności te mogą być wypłacone jednorazowo lub w częściach, w dowolnej liczbie rat. W przypadku śmierci oszczędzającego, pieniądze podlegają dziedziczeniu przez wybrane przez niego osoby⁷⁰.

Na oficjalnym portalu PPK zamieszczono przykładowe scenariusze skorzystania ze środków z rachunku oszczędnościowego. Pierwsza wersja przedstawia jednorazową wypłatę 25% zaoszczędzonej kwoty i rozłożenie pozostałej części na comiesięczne wypłaty przez 10 lat. Przy założeniu, że oszczędzający będzie gromadził pieniądze przez 30 lat i wpłacał przez ten okres raty według minimalnych stawek przeliczonych od wynagrodzenia w wysokości 4000 złotych brutto (tj. 80 złotych składki miesięcznej), po ukończeniu 60 roku życia mógłby skorzystać z jednorazowej wypłaty środków w wysokości 33 681 złotych, po czym otrzymywałby co miesiąc 964 złote. Zaznaczono tutaj, że wypłaty te nie będą podlegać opodatkowaniu, a środki pozostałe na koncie w dalszym ciągu będą pracowały nad powiększaniem oszczędności. Drugi przykładowy scenariusz dotyczy rezygnacji z uczestnictwa w PPK przed ukończeniem 60 roku życia. W sy-

⁶⁹ Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. 2018 poz. 2215).

⁷⁰ A. Olędzka, *Pracownicze plany kapitałowe – obowiązki pracodawcy*, Infor PL, Warszawa 2020, s. 4.

mulacji założono odkładanie przez pracownika 80 złotych co miesiąc i rezygnację po upływie 10 lat oszczędzania. Oszczędzający mógłby wówczas wypłacić 20,5 tys. złotych, po odliczeniu potrąceń za wcześniejszą wypłatę (w tym podatku od zysków kapitałowych). Zaznaczono w tym miejscu, że w konsekwencji podobnej rezygnacji z oszczędzania na koncie systematycznego oszczędzania w banku, wypłaciłby zaledwie 10,8 tysięcy złotych.

Ustawodawca założył również możliwość skorzystania ze 100% zgromadzonych środków, w formie nieopodatkowanej, na cele mieszkaniowe. Może to być niezwykle przydatne rozwiązanie dla osób, które potrzebują zaciągnąć kredyt hipoteczny, a nie są w stanie pokryć wkładu własnego, należy jednak pamiętać o tym, że wykorzystuje się wówczas pieniądze, które mają być dodatkowym kapitałem zabezpieczającym finanse oszczędzającego w okresie emerytalnym. Ponadto, w tym przypadku powstaje obowiązek zwrotu pobranej kwoty⁷¹.

4. Ryzyko i wątpliwości potencjalnych uczestników programu

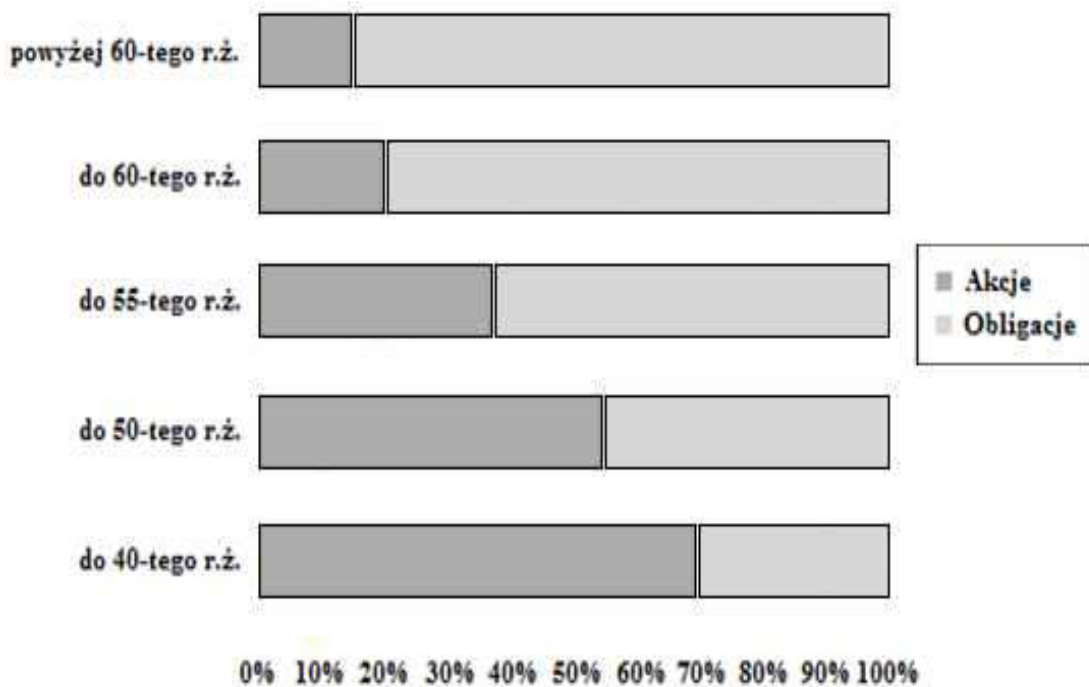
Środki gromadzone w ramach oszczędzania z PPK są umieszczane na koncie funduszu zdefiniowanej daty⁷² nazywanym funduszem cyklu życia, ze względu na to, że ścieżka alokacji inwestowanych środków zmienia się wraz z wiekiem oszczędzającego⁷³. Na początku procesu oszczędzania dominują aktywa o relatywnie wysokim poziomie ryzyka i są to przede wszystkim akcje. Z biegiem lat, większy udział mają mieć mniej ryzykowne aktywa (w głównej mierze są to obligacje Skarbu Państwa). Przeciętny udział tych instrumentów zmienia się w zależności od wieku uczestnika programu PPK, co obrazuje rysunek 2. Należy zaznaczyć, że fundusze te posiadają odrębną osobowość prawną, co świadczy o tym, że posiadają własny majątek, odrębny od zarządzającego nimi podmiotu⁷⁴.

⁷¹ Ł. Kuczkowski, P. Zawadzka-Filipczyk, *Pracownicze Plany Kapitałowe – pytania i odpowiedzi, listy kontrolne*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, s. 49.

⁷² Fundusz zdefiniowanej daty – rodzaj funduszu inwestycyjnego, przy pomocy którego są realizowane inwestycje z udziałem środków zgromadzonych w Pracowniczych Planach Kapitałowych – art. 37-39 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1342).

⁷³ M. Miąsek, *Pracownicze Plany Kapitałowe. Poradnik dla pracodawców*, Wolters Kluwer Polska S.A., Warszawa 2019, s. 12.

⁷⁴ Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. 2018 poz. 2215).



Rys. 2. Przykładowa zależność struktury aktywów w Pracowniczych Planach Kapitałowych od wieku uczestnika

Źródło: opracowanie własne na podstawie art. 40 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. 2018 poz. 2215).

Bardziej ryzykowne inwestycje znajdujące się po stronie udziałowej, muszą być realizowane w ściśle określony sposób. Minimum 40% części udziałowej jest inwestowana w akcje wchodzące w skład indeksu WIG 20, minimum 20% w akcje zagraniczne, maksymalnie 20% w akcje wchodzące w skład MWIG i maksymalnie 10% części udziałowej może być zainwestowane w pozostałe spółki. Ramy te mają służyć ograniczeniu możliwości zbyt ryzykownego zarządzania środkami oszczędzających⁷⁵.

Fundusze PPK są zarządzane przez wyspecjalizowany podmiot finansowy, który musi być dopuszczony do działania na rynku przez Komisję Nadzoru Finansowego⁷⁶. Usługi w zakresie zarządzania PPK mogą być oferowane przez Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych, Powszechne Towarzystwo Emerytalne albo Pracownicze Towarzystwo Emerytalne lub Zakład Ubezpieczeń. Na portalu PPK widnieje lista podmiotów znajdujących się aktualnie w ewidencji PPK, jak

⁷⁵ M. Iwuć, *Inwestowanie w PPK. Jak to wygląda od kuchni?*, <https://www.youtube.com/watch?v=AdbWrfn5tiQ>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

⁷⁶ Praca zbiorowa. *PPK Poradnik Pracownika*, Infor PL, Warszawa 2019, s. 6.

również prezentacje tych instytucji i ich ofert. Można zapoznać się z warunkami umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK, statutami i regulaminami, zestawieniem kluczowych informacji dla inwestorów i innymi materiałami dotyczącymi wymienionych instytucji finansowych⁷⁷. Rozdział 7 ustawy o PPK określa koszty zarządzania PPK. Podmiot zarządzający może pobrać za tę usługę opłatę w wysokości nie przekraczającej 0,6% wartości aktywów netto, z czego 0,5% to stała opłata za zarządzanie funduszem, natomiast 0,1% to wynagrodzenie za osiągnięty wynik, pobierane pod warunkiem zrealizowania dodatniej stopy zwrotu, która nie będzie niższa od stopy referencyjnej⁷⁸.

Jeszcze w pierwszej połowie 2021 roku, na forach internetowych portali takich jak www.money.pl lub www.wiadomości.wp.pl, funkcjonujących pod publikacjami z zakresu Pracowniczych Planów Kapitałowych, największą popularność osiągały komentarze przeciwników tego systemu, w których wskazywano problem braku zaufania do grup rządzących. Krytyka ta była najczęściej popierana przykładem przeszłych doświadczeń związanych z likwidacją Otwartych Funduszy Emerytalnych (zwane w dalszej części artykułu „OFE”). Należenie do OFE było obowiązkowe, a przekazywane składki miały być uzupełnieniem emerytury z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Składka była dzielona na dwie części, z których jedną odprowadzano do ZUS, a drugą do OFE, w którym inwestowano w akcje i obligacje skarbowe⁷⁹. Uzależnienie kapitału od koniunktury budzi w oszczędzających niepewność. Istotnym aspektem odróżniającym PPK od OFE jest to, że od początku funkcjonowania PPK udziałowa część aktywów w PPK może być w 30% inwestowana w papiery wartościowe o innej walucie niż polski złoty, co daje instytucjom zarządzającym większe pole do manewrów inwestycyjnych, przynosząc większe możliwości w ograniczaniu ryzyka inwestycyjnego. Zarządzający OFE przez długi okres czasu takiej możliwości nie mieli. Krytycy PPK spodziewają się również przejęcia w przyszłości przez rząd oszczędności zebranych w ramach tego programu. Chociaż jest to prywatny system długoterminowego oszczędzania twierdzą, że najpewniej tak czy inaczej dojdzie do zmiany statusu zgromadzonych środków z prywatnych w publiczne. Ponadto,

⁷⁷ <https://www.mojeppk.pl/instytucje-finansowe.html>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

⁷⁸ Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. 2018 poz. 2215).

⁷⁹ D. Witkowska, *Zmiana warunków funkcjonowania a efektywność inwestycyjna otwartych funduszy emerytalnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016, s. 10.

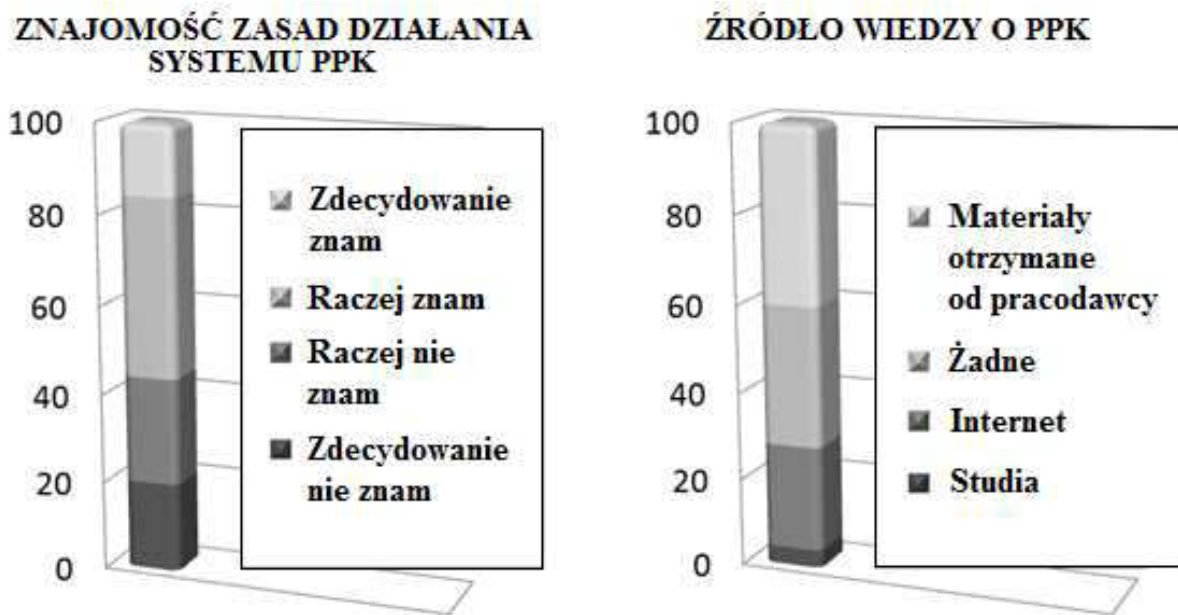
krytykują brak możliwości wypłacenia 100% zgromadzonych środków w dowolnej chwili⁸⁰. W drugiej połowie 2021 roku, na tych samych portalach internetowych, pod przedmiotowymi publikacjami, zaczęły już dominować komentarze osób oszczędzających z Pracowniczymi Planami Kapitałowymi, które uważają, że opłaca się oszczędzać z PPK, a oszczędności przynoszą im już zyski⁸¹.

W ramach badań zrealizowanych na potrzeby niniejszej publikacji przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione z 100 pracodawcami i 100 osobami zatrudnionymi uprawnionymi do uczestnictwa w PPK (po jednej osobie zatrudnionej u respondenta mikroprzedsiębiorcy). Badania miały charakter regionalny, zostały wykonane wśród małych i średnich przedsiębiorstw miasta Koszalin, firm z sektora Usługi posiadającego współcześnie największy w przypadku MSP wkład w tworzeniu PKB⁸². W związku z powyższym minimalna próba badawcza została oszacowana na 100. Dobór próby miał charakter przypadkowy. Przedsiębiorcy którzy wzięli udział w badaniu zatrudniają w sumie 364 osoby uprawnione do uczestnictwa w PPK, wśród których zaledwie 3% zdecydowało się pozostać w programie. Tylko czterech respondentów mikro przedsiębiorców wprowadziło program PPK w swoim zakładzie. Na pytanie „Jak ocenia Pan stan wiedzy na temat oszczędzania z PPK wśród pracowników zakładu pracy?” 29 przedsiębiorców nie znało odpowiedzi na to pytanie, 17 oceniło ten stan na niskim poziomie, natomiast 34 wskazało poziom wysoki. Wśród pracowników tylko 24 oceniło wiedzę kolegów z pracy na wysokim poziomie, przy czym każdy z nich zaznaczył, że wiedzę tę zdobywali przy pomocy materiałów otrzymanych od pracodawcy. Potwierdzają to odpowiedzi na oddzielne pytanie o źródło wiedzy, przy którym największa liczba respondentów wskazała informacje uzyskane od pracodawcy. Na rysunku 3 wyraźnie widać, że drugą najbardziej popularną odpowiedzią było źródło „żadne”. Ta część respondentów, w trakcie przeprowadzanego wywiadu, wykazywała się brakiem zainteresowania wobec możliwości zgłębienia tematu oszczędzania z PPK.

⁸⁰ PPK – czy warto przystąpić do programu?, <https://av-kancelaria.pl/ppk-czy-warto-przystapic/>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

⁸¹ W Sejmie nie chcą PPK. Jest gorzej niż w dużych firmach, <https://www.money.pl/emytury/w-sejmie-nie-chca-ppk-jest-gorzej-niz-w-duzych-firmach-6675331256429216a.html>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

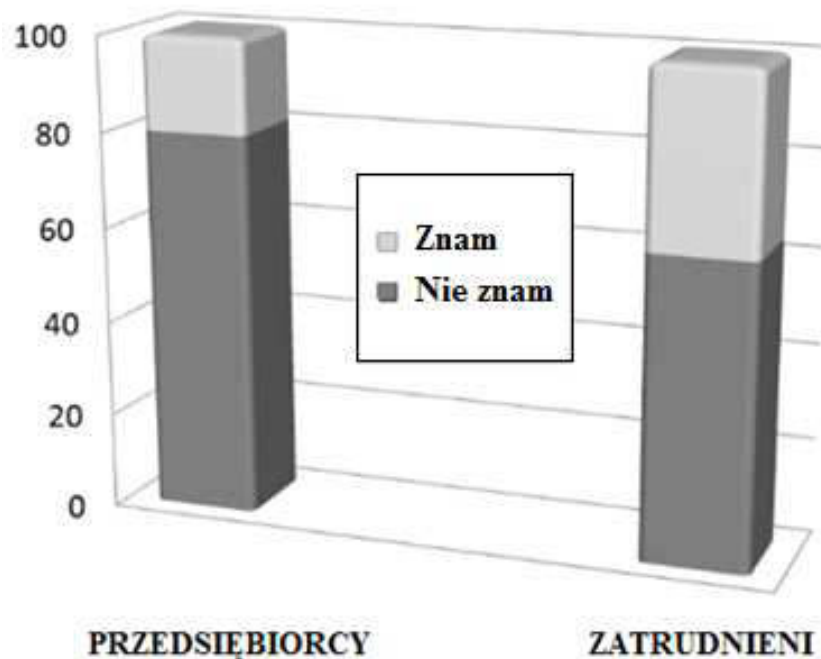
⁸² J. Łapiński, *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce 2021*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości Grupa PFR, Warszawa 2021, s. 20.



Rys. 3. Znajomość zasad działania systemu PPK wśród respondentów uprawnionych do uczestnictwa

Źródło: opracowanie własne

Ocena stanu wiedzy w zakresie znajomości zasad działania programu, przedstawiona na rysunku 4, wskazuje 56 respondentów, którzy stwierdzili, że znają te zasady, jednak w dalszej części wywiadu, w którym zamieszczono pytania o szczegóły okazywało się, że respondenci nie są w stanie wskazać słabej czy też mocnej strony systemu i nie wiedzą w jaki sposób są inwestowane gromadzone oszczędności. Co wyraźnie widać na rysunku 4, przedstawiającym znajomość tych zasad wśród badanych mikro przedsiębiorców i badanych zatrudnionych. Ponieważ program ten jest stworzony dla pracowników, szczególnie zaskakują wyniki tego badania w tej właśnie grupie respondentów – aż 63 spośród 100 respondentów nie zna zasad inwestowania w PPK.



Rys. 4. Znajomość zasad inwestowania środków gromadzonych w PPK

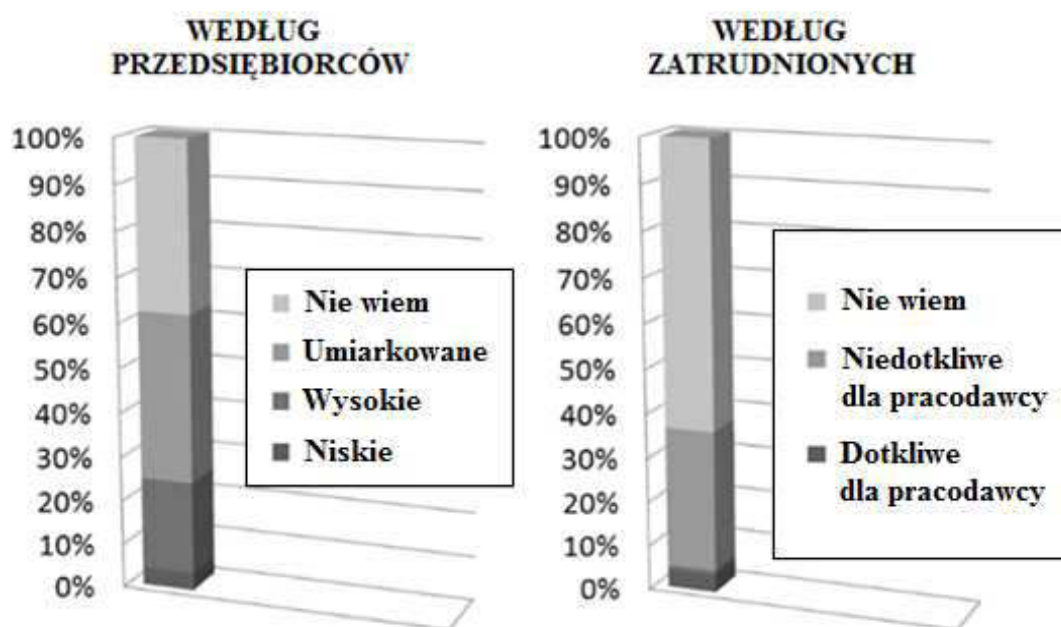
Źródło: opracowanie własne

Od pierwszego stycznia 2021 roku, każdy podmiot zatrudniający choćby jedną osobę zdefiniowaną w art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych⁸³ jest zobowiązany do gromadzenia środków w PPK. Z tego obowiązku wyłącza się mikroprzedsiębiorców, którym wszystkie osoby zatrudnione zadeklarowały rezygnację z oszczędzania w tym systemie. Można domniemywać, że pracodawcy mogą sugerować pracownikom rezygnację z uczestnictwa w PPK, ze względu na to, że uczestnictwo wiąże się z koniecznością zawarcia umów o zarządzanie i prowadzenie PPK oraz finansowania i dokonywania co miesiąc dodatkowych wpłat na rzecz pracownika. Są to kolejne wydatki pracodawców, które nie przynoszą żadnych bezpośrednich korzyści dla nich samych. Zapytano więc pracowników o to czy pracodawca sugerował jaką podjąć decyzję w kwestii uczestnictwa. Większość z pracowników odpowiedziała, że pracodawca nie wypowiadał się na ten temat i tylko cztery osoby stwierdziły, że pracodawca zniechęcał do uczestnictwa. Jednak mając na względzie to, że respondenci wykazali się brakiem wiedzy w zakresie funkcjonowania systemu PPK, nasuwa się trudne do zweryfikowania pytanie, na ile rzekoma wstrzeźliwość pracodawców jest tożsama z brakiem prób wpłynięcia na decyzję pracownika,

⁸³ Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, (Dz.U. 2018 poz. 2215).

czy może jednak była to sugestywnie negatywna lub bierna postawa zniechęcająca do analizowania tematu i zapoznania się z otrzymanymi materiałami informacyjnymi, czy może pracodawca zniechęcał nie wprost, np. poprzez rozbudzenie wątpliwości i braku zaufania do podobnych programów. Tym samym w sposób niebezpośredni mógł jednak przyczynić się do rezygnacji pracowników z udziału w przedmiotowym programie⁸⁴.

Kolejny rysunek (5) przedstawia wyniki przeprowadzonej wśród respondentów oceny kosztów prowadzenia programu PPK. Większość respondentów w ogóle nie wie jakie są to koszty. Spora grupa respondentów uważa je za umiarkowane czy też niedotkliwe dla pracodawcy. 21 mikroprzedsiębiorców stwierdziło, że są to wysokie koszty, podczas gdy tylko 4 pracowników uważa, że koszty te muszą być dotkliwe dla pracodawcy.



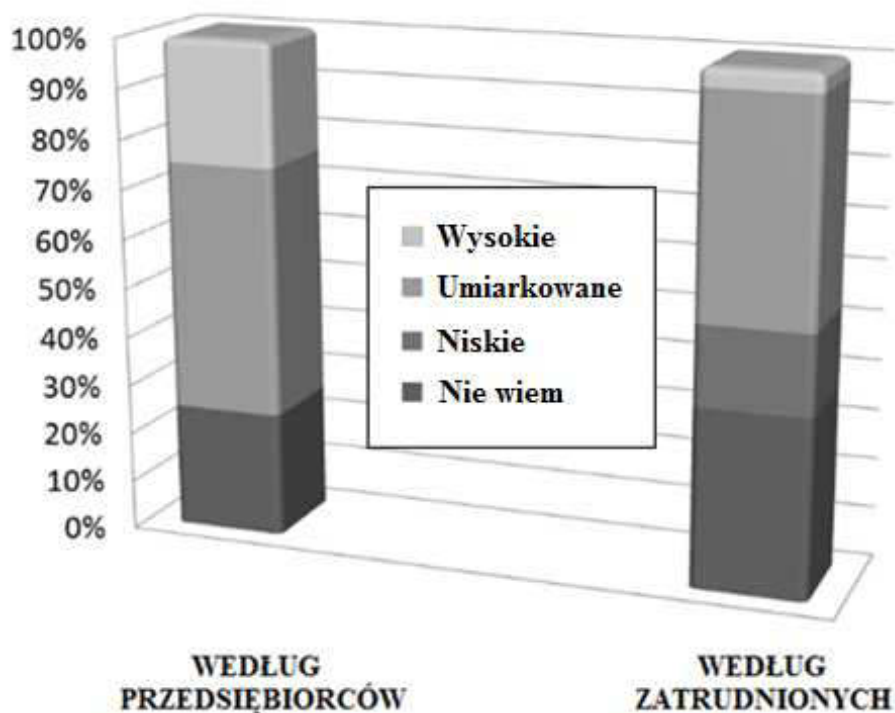
Rys. 5. Ocena kosztów prowadzenia programu PPK

Źródło: opracowanie własne.

Jeżeli chodzi o ocenę samych wpłat odprowadzanych na rachunek PPK, największą frekwencję uzyskała odpowiedź „umiarkowane”. Jak widać na rysunku 6, spora liczba respondentów nie ma wiedzy na temat tych wpłat. Wszyscy re-

⁸⁴ A. Olędzka, *20 problemów z wdrażaniem i prowadzeniem PPK*, Infor PL S.A., Warszawa 2020, s. 3.

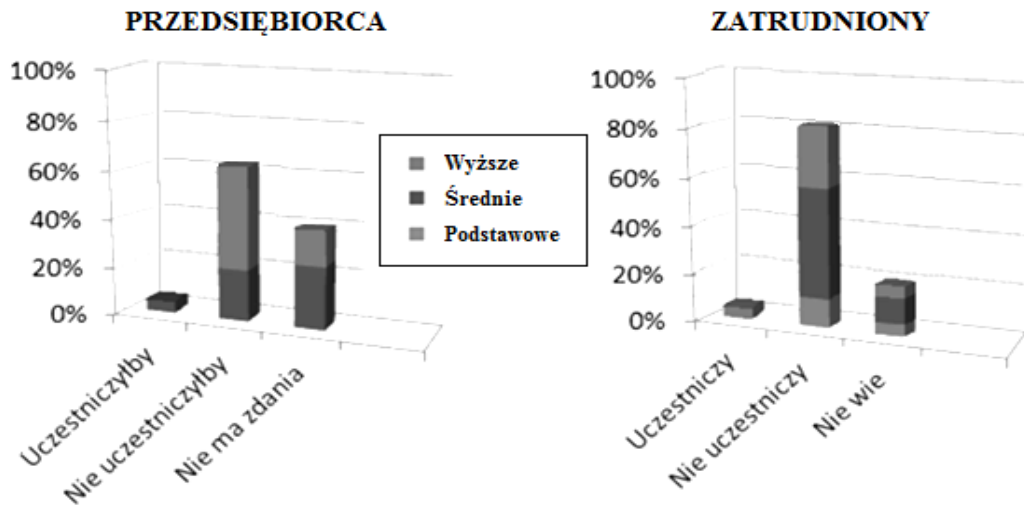
spondenci, którzy zdecydowali się pozostać w programie PPK, odprowadzają jedynie wpłaty podstawowe, nie skorzystali z możliwości odkładania dodatkowych oszczędności w formie wpłat dobrowolnych.



Rys. 6. Ocena wysokości wpłat odprowadzanych do PPK

Źródło: opracowanie własne

Weryfikacja zależności pomiędzy rodzajem podjętej przez respondenta decyzji o uczestnictwie a poziomem jego wykształcenia dała wyniki przedstawione na kolejnym rysunku 7. Na skierowane do przedsiębiorcy pytanie o to czy na miejscu pracownika uczestniczyłby w programie PPK gdyby miał taką możliwość 61 respondentów odpowiedziało, że nie uczestniczyłoby, a spośród nich 40 wskazało, że ma wykształcenie wyższe. 38 respondentów stwierdziło, że nie ma zdania na ten temat, a wśród nich przeważało wykształcenie średnie. Z kolei spośród respondentów zatrudnionych, 41 z 79 osób, które zrezygnowały z uczestnictwa w PPK wskazała wykształcenie średnie. Wykształcenie wyższe wskazało 30 osób. 16 respondentów w ogóle nie wiedziało czy bierze udział w przedmiotowym programie, wśród których połowa wskazała wykształcenie średnie.



Rys. 7. Decyzje respondentów o uczestnictwie w PPK a stopień ich wykształcenia

Źródło: opracowanie własne

W trakcie badania zależności pomiędzy rodzajem podjętej decyzji o uczestnictwie w PPK a płcią lub wiekiem, na pytanie czy respondent przedsiębiorca uczestniczyłby w przedmiotowym programie, zarówno po stronie kobiet jak i mężczyzn większość odpowiedziała, że nie uczestniczyłaby, natomiast drugą popularną odpowiedzią była odpowiedź „nie wiem”. Wyniki przedstawiono w tabeli 1. Jedynie trzy respondenci odpowiedziały, że uczestniczyłby w programie PPK. Wśród osób zatrudnionych większość stanowiły kobiety i większość z nich nie uczestniczyła w programie PPK. Wszyscy respondenci mężczyźni nie uczestniczą w przedmiotowym programie. Chociaż oszczędzanie z PPK nie obejmuje okresów urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego, co teoretycznie mogłoby wywołać negatywny stosunek do PPK szczególnie wśród kobiet, w trakcie wywiadów żadna respondentka o tej zasadzie nie wspomniała. Respondenci, którzy wskazali, że uczestniczą w przedmiotowym systemie oszczędzania to kobiety w wieku od 30 do 39 lat. Osoby starsze przeważnie odpowiadały, że nie uczestniczą w programie.

Tabela 1. Zależności pomiędzy decyzją respondentów o uczestnictwie w PPK a płcią lub wiekiem

ODPOWIEDZI WŚRÓD PRZEDSIĘBIORCÓW					
		Liczba resp.	Czy uczestniczyłby w programie PPK		
			TAK	NIE	NIE WIEM
		LICZBA ODPOWIEDZI			
PŁEĆ	Kobiety	56	3	29	24
	Mężczyźni	44	0	32	12
WIEK	w wieku 20-29	12	0	11	0
	w wieku 30-39	42	3	30	11
	w wieku 40-49	25	0	13	12
	w wieku 50-59	21	0	7	13

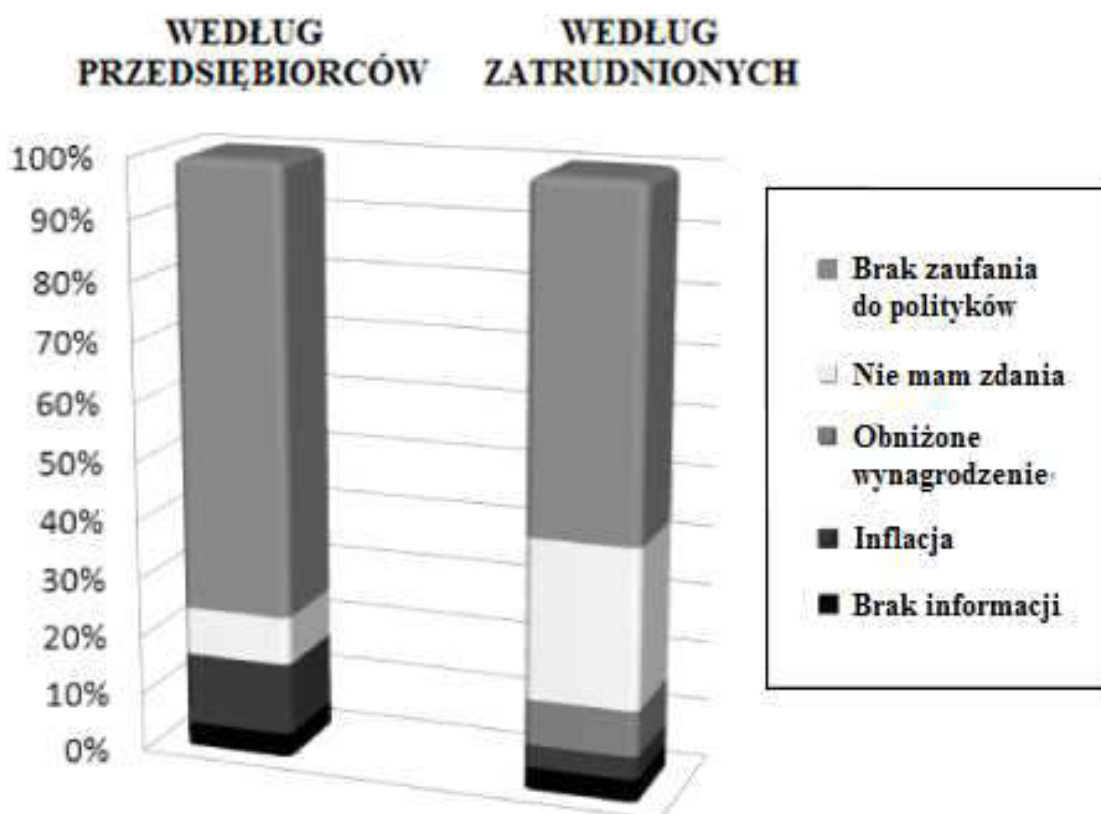
ODPOWIEDZI WŚRÓD OSÓB ZATRUDNIONYCH					
		Liczba resp.	Czy jest uczestnikiem PPK		
			TAK	NIE	NIE WIEM
		LICZBA ODPOWIEDZI			
PŁEĆ	Kobiety	76	5	55	16
	Mężczyźni	24	0	24	0
WIEK	w wieku 20-29	16	0	9	7
	w wieku 30-39	33	5	23	5
	w wieku 40-49	28	0	28	0
	w wieku 50-59	23	0	19	4

Źródło: opracowanie własne.

Przeprowadzono test chi-kwadrat niezależności pomiędzy zmiennymi z tabeli 1. Pomiar braku korelacji pomiędzy rodzajami udzielonych odpowiedzi respondentów przedsiębiorców płcią respondentów wykazał, że zależność ta jest istotna statystycznie przy poziomie istotności (zwanym dalej „p”) 0,1. Z kolei pomiar pomiędzy podobnymi zmiennymi w odpowiedziach udzielonych wśród osób zatrudnionych również wykazał związek, dla poziomu istotności 0,02. Test dostarczył również informację o tym, że istotny jest związek pomiędzy rodzajem udzielonej odpowiedzi a wiekiem respondenta przedsiębiorcy dla $p = 0,005$. Natomiast w przypadku odpowiedzi respondentów zatrudnionych zależność jest istotna statystycznie na poziomie istotności 0,001.

Chcąc dotrzeć do odpowiedzi na pytanie o to jakie mogą być przyczyny niskiego poziomu zainteresowania oszczędzaniem z PPK, poproszono dodatkowo

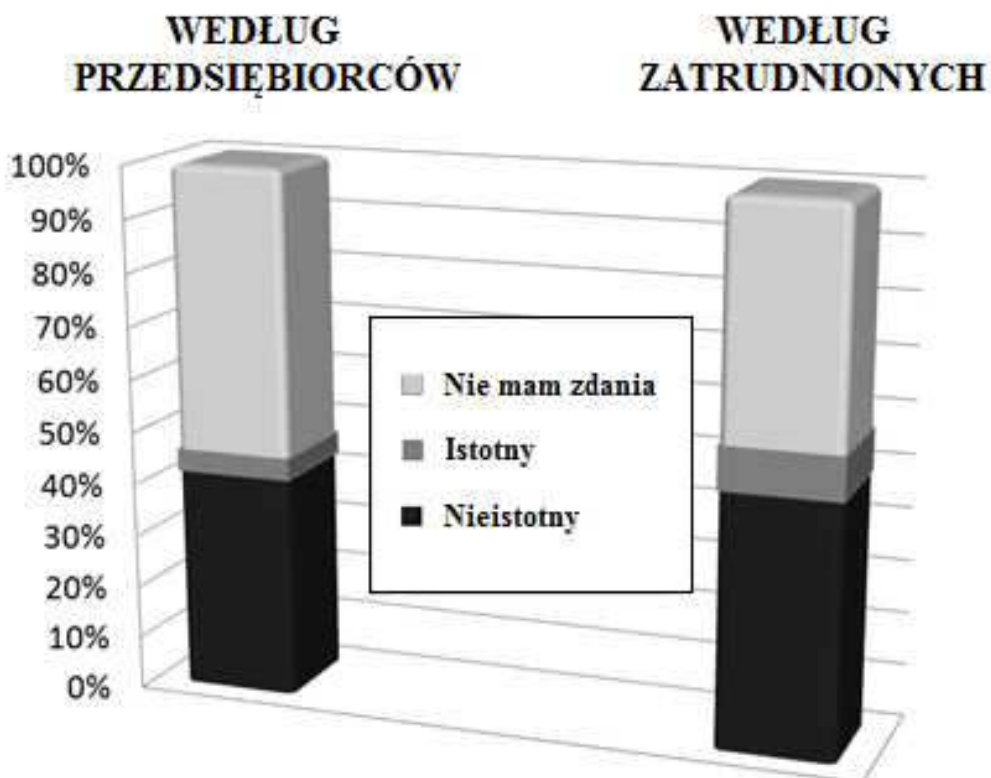
respondentów o ich opinię na ten temat. Wyniki przedstawiono na rysunku 8. Wśród odpowiedzi znalazł się brak dostępu do informacji, przez co respondenci rozumieli brak dostatecznych wiadomości w telewizji czy prasie o tym, że uruchomiono taki program i na czym on polega. Wspomniano również kwestię obniżenia wynagrodzenia przez potrącenie na rzecz wpłaty do PPK. Dwie osoby wskazały, że przyczyną może być wzrost inflacji. Spora grupa nie miała zdania na ten temat, a zdecydowana większość wskazała brak zaufania do polityków. Żaden z respondentów nie wypowiedział się krytycznie co do konkretnej grupy rządzącej, jednak trudno określić czy jest to efekt dyplomatycznego zachowania przed obcą osobą prowadzącą ankietę czy też faktycznie większość nie ma zaufania *stricte* do osób sprawujących funkcję polityka, niezależnie od tego czy znajduje się on po stronie sejmowej prawicy czy też lewicy. Podobnie jak we wspomnianych komentarzach z przeglądu portali internetowych, w trakcie przeprowadzonego badania wspomniano wydarzenia związane z przejściem części środków przy okazji zamknięcia OFE.



Rys. 8. Przyczyny niskiego poziomu zainteresowania oszczędzaniem w PPK

Źródło: opracowanie własne

Na koniec wywiadu kwestionariuszowego poproszono o dokonanie oceny istotności programu PPK przy realizacji zadań społeczno-gospodarczych państwa. Rysunek 9 ukazuje, że znaczna liczba respondentów nie ma zdania na ten temat, natomiast 39 mikroprzedsiębiorców i 47 zatrudnionych wątpi w to, że przedmiotowy program mógłby odgrywać znaczącą rolę w zwiększeniu atrakcyjności rynku pracy i w konsekwencji przyczynić się do umocnienia bazy finansowania przedsiębiorstw i inwestycji w kraju.



Rys. 9. Ocena istotności programu PPK w realizacji zadań społeczno-gospodarczych

Źródło: opracowanie własne

Podczas rozważań w zakresie problematyki licznych rezygnacji z oszczędzania z PPK, autorzy niniejszej pracy rozpatrzyli temat również z nieco szerszej perspektywy. Dokonali przeglądu wyników badań z obrębu oszczędzania w Polsce ogółem i dotarli do wyników badań przeprowadzonych przez portal pracuj.pl, które wykazują problem w zakresie oszczędzania ogółem. W sondażu wzięło udział 2097 Polaków i wykazał on, że wśród zatrudnionych zaledwie 54% regularnie odkłada środki z otrzymywanego wynagrodzenia. Zauważono, że w naszym kraju skłonność do oszczędzania rośnie wraz z poziomem wykształcenia. Regularne oszczędzanie zadeklarowało 70% osób posiadających wykształcenie

wyższe, a największa grupa oszczędzających to osoby w wieku 35-44 lat, najmniejsza zaś w wieku 45-65 lat. Zaledwie 38% respondentów stwierdziła, że oszczędza z myślą o emeryturze⁸⁵. Zestawiając te wyniki z zamysłem ustawodawcy o tym, że Pracownicze Plany Kapitałowe mają stanowić narzędzie motywacyjne do długoterminowego gromadzenia oszczędności, program zdaje się odpowiadać na problemy z zakresu oszczędzania choćby w części budowania w Polsce świadomości potrzeby oszczędzania, zdobywania umiejętności oszczędzania czy też budowania strategii długoterminowego odkładania pieniędzy.

5. Wnioski

Jednym z kluczowych założeń przyświecających wdrożeniu Pracowniczych Planów Kapitałowych było zagwarantowanie poczucia bezpieczeństwa społecznego osobom, które wchodząc w wiek emerytalny mogłyby czuć się zagrożone ze względu na trudną sytuację materialną. Jak wykazano w niniejszym artykule obawa ta jest uzasadniona, a jej podłoża należy upatrywać w niekorzystnej sytuacji demograficznej oraz niepomyślnym przeliczniku świadczeń emerytalnych⁸⁶. Czynniki te wpływają na poczucie bezpieczeństwa społecznego. System oszczędzania z Pracowniczymi Planami Kapitałowymi jest ciekawym instrumentem oszczędnościowym, przede wszystkim ze względu na spore dopłaty do składek odprowadzanych przez oszczędzającego, jak również ze względu na znaczną elastyczność w proponowanych formach skorzystania ze zgromadzonych środków, zważywszy na ustawowy cel gromadzenia oszczędności, jakim jest zabezpieczenie finansowe oszczędzającego w okresie emerytalnym. Co więcej, do systemu PPK wprowadzono dodatkowe rozwiązania pomocne w przypadku powstania szczególnych potrzeb oszczędzającego, które mogą zaistnieć przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Po pierwsze ustawodawca wprowadził mechanizmy, które umożliwiają wykorzystanie środków, bez powstania obowiązku zapłaty podatku, na okoliczność poważnego zachorowania lub potrzeby nabycia własnego miejsca zamieszkania. Po drugie, na wypadek sytuacji nieprzewidzianych w ustawie, uczestnik ma prawo do wypłaty części zgromadzonych środków przed upływem 60 roku życia. Są to propozycje, które mogą rozbudzać spokój o to, że program jest starannie przemyślany i rzeczywiście mógłby przysłużyć się zabezpieczeniu bytu oszczędzającego w przyszłości.

⁸⁵ Jak Polacy oszczędzają z pensji, <https://media.pracuj.pl/164788-jak-polacy-oszczedzaja-z-pensji> (dostęp: 30.03.2022 r.).

⁸⁶ Obecne świadczenia emerytalne są przeliczenia według zasady zdefiniowanej składki jest mniej korzystne dla większości emerytów niż funkcjonująca przed reformą emerytalną zasada zdefiniowanego świadczenia.

Szczegółowa analiza zasad oszczędzania z Pracowniczymi Planami Kapitałowymi i dokonywania wypłat zgromadzonych oszczędności prowadzi do wniosku, że system ten może stanowić dobre zabezpieczenie finansowe po przejściu na emeryturę. Należy mieć na uwadze, że program ten nie rozwiązuje wszystkich kłopotów z jakimi Polacy mogą być zmuszeni zmierzyć się na emeryturze, w tym przede wszystkim w kwestii zabezpieczenia od indywidualnego ryzyka długowieczności. Nie można jednak spodziewać się, że znajdziemy na rynku taki instrument finansowy, który byłby w stanie dać nam podobną gwarancję. Nie istnieją takie produkty, a jest to związane z brakiem wiedzy na temat przyszłości, z kolei każdy potencjalny scenariusz wymaga licznych regulacji, godzących różnorodne okoliczności zdarzeń z interesami uczestniczących w tych zdarzeniach podmiotów.

Zestawienie wszystkich omówionych badań, w tym rażący wśród respondentów brak podstawowej wiedzy na temat przedmiotowego produktu oszczędnościowego, doprowadzają do wniosku, że istotą niechęci koszaliniaków do oszczędzania z Pracowniczymi Planami Kapitałowymi może być problematyka oszczędzania samego w sobie. Sprawia to, że hipoteza badawcza w brzmieniu „koszalińscy pracownicy niechętnie biorą udział w pracowniczych planach kapitałowych ze względu na brak zaufania do rządu i brak odpowiedniej edukacji w zakresie oszczędzania” została zweryfikowana w sposób pozytywny. Kluczowy w tej kwestii okazał się brak wiedzy i świadomości w zakresie długoterminowego oszczędzania, co mogłoby stanowić bodziec kreujący potrzebę regularnego oszczędzania od początku ścieżki zawodowej. Być może tak często wskazywany brak zaufania do polityków, jako przyczyna rezygnacji z uczestnictwa w PPK, ma w rzeczywistości podłoże w braku umiejętności podejmowania samodzielnych decyzji w zakresie oszczędzania, co zawsze wiąże się z podjęciem pewnego ryzyka, do którego jesteśmy mniej skłonni kiedy nie jesteśmy wyposażeni w odpowiednią bazę wiedzy na dany temat. Z pewnością obok programu PPK warto byłoby popracować nad rozbudowaniem kultury długoterminowego oszczędzania i regularnie doksztalać społeczeństwo w zakresie oszczędzania i planowania zabezpieczenia swojej przyszłości na wypadek różnych okoliczności, takich jak choroba, długowieczność czy finansowanie innych potrzeb i interesów własnych i członków swojej rodziny.

Literatura

Jakubowski S., *Świadczenia z pracowniczych planów kapitałowych*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe. Konsument na rynku usług finansowych” 2019, nr 32 (2/2019).

Kelm H., *Skuteczność polityki rodzinnej w warunkach regresu demograficznego w Polsce*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2018.

Kolek A., Sobolewski O., *PPK w firmie bez błędów i sankcji. Rozwiązania 55 kluczowych problemów związanych z wdrożeniem i prowadzeniem PPK*, Wiedza i Praktyka, Warszawa 2020.

Kuczkowski Ł., P. Zawadzka-Filipczyk, *Pracownicze Plany Kapitałowe – pytania odpowiedzi, listy kontrolne*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.

Łapiński J., *Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce 2021*, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości Grupa PFR, Warszawa 2021.

Miąsek M., *Pracownicze Plany Kapitałowe. Poradnik dla pracodawców*, red.: Wolters Kluwer Polska SA, Warszawa 2019.

Ołędzka A., *Pracownicze plany kapitałowe – obowiązki pracodawcy*: Infor PL, Warszawa 2020.

Poborski M., *Demograficzne megatrendy w gospodarce światowej*, [w:] *Współczesne zagrożenia społeczne. Wyzwania dla bezpieczeństwa społecznego*, red. T. Jarocki, Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach, Kielce 2019, s. 24.

Pogonowski I., *Wpływ kampanii komunikacyjnych na poczucie bezpieczeństwa socjalnego i ekonomicznego mieszkańców Koszalina*, Wydawnictwo Politechniki Koszalińskiej, Koszalin 2022.

Praca zbiorowa. *PPK Poradnik Pracownika*, Infor PL, Warszawa 2019.

Witkowska D., *Zmiana warunków funkcjonowania a efektywność inwestycyjna otwartych funduszy emerytalnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2016.

Żołądowski C., *Starzenie się ludności — Polska na tle Unii Europejskiej*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje”, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2012.

Akty prawne

Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. 2018 poz. 2215).

Inne

5 Kroków do PPK, <https://www.mojeppk.pl/dla-pracodawcy/5-krokow-do-ppk.html>, [data wglądu: 30.03.2022].

Co trzeci pracownik w Polsce oszczędza wspólnie z pracodawcą – podsumowanie wdrożenia PPK, <https://www.mojeppk.pl/aktualnosci/Co-trzeci-pracownik-w-Polsce-oszcz-dza-wsp-lnie-z-pracodawc----podsumowanie-wdro-enia-PPK.html>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

Słaba partycypacja w PPK w Kancelarii Sejmu, <https://www.parlament.com/pracownicze-plany-kapitalowe/art19464011-slaba-partycypacja-w-ppk-w-kancelarii-sejmu> (dostęp: 30.03.2022 r.).

Pracownicze Plany Kapitałowe, <https://pfr.pl/pracownicze-plany-kapitalowe.html>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

<https://www.mojeppk.pl/dla-pracownika.html>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

M. Iwuć, *Inwestowanie w PPK. Jak to wygląda od kuchni?*, <https://www.youtube.com/watch?v=AdbWrfn5tiQ>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

<https://www.mojeppk.pl/institucje-finansowe.html>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

PPK – czy warto przystąpić do programu?, <https://av-kancelaria.pl/ppk-czy-warto-przystapic/>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

W Sejmie nie chcą PPK. Jest gorzej niż w dużych firmach, <https://www.money.pl/emerytury/w-sejmie-nie-chca-ppk-jest-gorzej-niz-w-duzych-firmach-6675331256429216a.html>, (dostęp: 30.03.2022 r.).

Jak Polacy oszczędzają z pensji, <https://media.pracuj.pl/164788-jak-polacy-oszczedzaja-z-pensji> (dostęp: 30.03.2022 r.).