

**Szymon ZAJĄC**

Absolwent Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu, Polska

ORCID: 0009-0009-5990-5000

## **PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE WOBEC ZMIAN DEMOGRAFICZNYCH W POLSCE**

### **Streszczenie**

Artykuł koncentruje się na ocenie efektywności polskiego systemu emerytalnego w obliczu zmian demograficznych, które stanowią wyzwanie dla jego długoterminowej stabilności. Autor przygląda się zmianom w strukturze wieku polskiego społeczeństwa i ich wpływie na stabilność systemu emerytalnego. W kontekście starzenia społeczeństwa rozpatrywane jest nowe narzędzie części kapitałowej (III filara) systemu emerytalnego – Pracownicze Plany Kapitałowe, które swoją dobrowolną formą mają zachęcać ubezpieczonych do dodatkowego oszczędzania w czasie, gdy zwiększa się liczba beneficjentów, a zmniejsza liczba osób w wieku produkcyjnym, podlegająca ubezpieczeniu emerytalnego. Wśród celów artykułu wyróżnić można:

- ocenę efektywności wprowadzonych rozwiązań obecnego polskiego systemu emerytalnego w kontekście zmian demograficznych;
- analizę wpływu zmiany struktury wieku polskiego społeczeństwa na finansowanie systemu oraz na jakość życia emerytów.

W analizie podkreśla się konieczność elastyczności zarządzania kapitałem i dostosowywania strategii inwestycyjnych, szczególnie w sytuacji niskiego udziału społeczeństwa. Zaleca się też intensyfikację działań edukacyjnych i promocyjnych w celu zwiększenia atrakcyjności PPK dla pracowników. Artykuł porusza tematykę roli PPK w polskim systemie emerytalnym, a jego cele obejmują identyfikację możliwych scenariuszy rozwoju nowych narzędzi w obliczu zmian demograficznych.

**Słowa kluczowe:** system emerytalny, demografia, pracownicze plany kapitałowe, ocena efektywności.

## **NEW SOLUTIONS OF THE PENSION SYSTEM IN POLAND IN THE FACE OF DEMOGRAPHIC CHANGES**

### **Summary**

The article focuses on evaluating the effectiveness of the Polish pension system in the face of demographic changes, which pose a challenge to its long-term stability. The author examines changes in the age structure of the Polish society and their impact on the stability of the pension system. In the context of an aging population, the article considers a new capital component of the pension system – Employee Capital Plans (PPK), which, through their voluntary nature, aim to encourage insured individuals to save additionally at a time when the number of beneficiaries is increasing, and the number of individuals in working age, subject to pension insurance, is decreasing. The objectives of the article include:

- evaluating the effectiveness of the introduced solutions in the current Polish pension system in the context of demographic changes;
- analyzing the impact of the changing age structure of the Polish society on the financing system and the quality of life of retirees.

The analysis emphasizes the need for flexibility in capital management and adjusting investment strategies, especially in situations with a low societal participation rate. The article also recommends intensifying educational and promotional activities to increase the attractiveness of PPK for employees. The article addresses the role of PPK in the Polish pension system, and its goals include identifying possible scenarios for the development of new tools in the face of demographic changes.

**Key words:** pension system, demographics, employee capital plans, effectiveness assessment.

## Wprowadzenie

Problematyka demograficzna staje się coraz istotniejszym wyzwaniem, głównie w Polsce. Spadek liczby ludności, starzenie społeczeństwa oraz zmiany w strukturze wiekowej stanowią kluczowe czynniki wpływające na stabilność systemu emerytalnego. Te demograficzne wyzwania mają bezpośrednie skutki dla długoterminowej stabilności systemu emerytalnego, co wydaje się bardzo istotne w dzisiejszym świecie.

Zabezpieczenie społeczne oznacza szereg działań realizowanych przez organy władzy publicznej, które mają na celu zabezpieczenie społeczeństwa w razie niezdolności do samodzielnego zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych. Co ważne, prawo do zabezpieczenia społecznego gwarantuje zapis art. 67 Konstytucji: „Obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Zakres i formy zabezpieczenia społecznego określa ustawa” (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.). System ubezpieczeń społecznych poprzez zabezpieczanie bytu osób niezdolnych do pracy z różnych przyczyn realizuje jedno z zadań państwa dotyczących zabezpieczenia społecznego. System emerytalny z kolei, jako część systemu ubezpieczeń społecznych, odnosi się do zabezpieczenia w razie starości. Jego kondycja niewątpliwie zależy od struktury wieku ludności, która w ostatnich latach podlega poważnym zmianom. Obecny system emerytalny, oparty na metodzie repartycyjnej, jest bardzo wrażliwy na zmiany demograficzne, zwłaszcza te zauważane obecnie, jakimi są zmniejszanie liczby ludności i starzenie się społeczeństwa. System jednak ciągle podlega modyfikacjom, a te najnowsze (z roku 2019 i później) wychodzą naprzeciw obserwowanym problemom, rozbudowując III filar (kapitałowy) poprzez utworzenie nowego narzędzia – Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Starość dotyczyć będzie każdego obywatela, w związku z czym analizy obecnej konstrukcji systemu emerytalnego w kontekście zmian demograficznych wydają się niezbędne do poszukiwania rozwiązań umożliwiających prawidłowe funkcjonowanie zabezpieczenia społecznego w Polsce.

Celem niniejszego artykułu jest głównie ocena efektywności wprowadzonych rozwiązań obecnego polskiego systemu emerytalnego – m.in. Pracowniczych Planów Kapitałowych, jako nowego rozwiązania III filara systemu emerytalnego, w kontekście zmian demograficznych. Badanie skoncentrowane jest na kontekście demograficznych zmian, ukierunkowanych na zrozumienie, w jaki sposób omawiane rozwiązanie wpływa na adaptację systemu do wyzwań związanych ze starzeniem się społeczeństwa. Celem jest ocena efektywności PPK, uwzględniając zarówno aspekty demograficzne, jak też potencjalne korzyści dla uczestników systemu emerytalnego. Przedstawienie tych

analiz ma na celu dostarczenie wglądu w aktualne trendy oraz wyzwania, związane z trwałością oraz efektywnością systemu emerytalnego w obliczu dynamicznych zmian demograficznych.

W przedstawionej analizie posłużono się metodologią badań jakościowych, szczególnie metodą studium przypadku. Celem było zbadanie dokumentów i publikacji związanych z podjętym problemem badawczym. Dzięki temu możliwe było formułowanie tez i ogólnych wniosków na podstawie dedukcji wynikającej z analizy tych źródeł.

## 1. Analiza demograficzna polskiego społeczeństwa

Wśród zmian, jakie zachodziły w momencie transformacji w Polsce, wyróżnić można ukształtowanie się społeczeństwa zarówno pod względem rozkładu wieku, jak i liczby ludności. „Nowa demografia”, która ma miejsce w Polsce od lat 90. ubiegłego wieku, charakteryzuje się spadkiem urodzeń oraz starzeniem się społeczeństwa.

Zmniejszanie się liczby urodzeń jest zjawiskiem zdecydowanie negatywnym przy analizie demograficznej. Dane jasno przedstawiają znaczny spadek, który obserwujemy już od 1989 roku<sup>1</sup>.

Tabela 1

*Liczba urodzeń w Polsce w poszczególnych latach*

Lata	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2020
Liczba urodzeń w Polsce (w tys.)	547,7	433,1	378,3	364,4	413,3	369,3	355,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Rocznik Demograficzny 2022*, GUS, 2022, Warszawa, s. 25.

Liczba urodzeń w roku 2022 w porównaniu z rokiem 1995 spadła o ponad 192 tys. i poza wzrostem w latach 2007-2010 z roku na rok maleje.

Podobne wnioski wyciągnąć można, obserwując współczynnik dzietności (liczba dzieci, które urodziłyby przeciętnie kobieta w ciągu całego okresu rozrodczego [15-49 lat]). Współczynnik ten dla Polski w roku 2020 wyniósł 1,38. W teorii demografii współczynnik dzietności na poziomie ok. 2,1-2,15 pozwala na prostą zastępowalność pokoleń, która umożliwia stabilność demograficzną i prawidłowe rozłożenie ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym. Polska ze swoim współczynnikiem w okolicach 1,22-1,35 należy do grupy krajów o niskim współczynniku. Polska w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej wypada bardzo słabo. Dla przykładu, w 2020 roku Rumunia notowała ten wskaźnik na poziomie 1,80, Francja – 1,83, Czechy – 1,71, Wielka Brytania – 1,68. Znaleźć jednak też można kraje o niższym współczynniku dzietności niż Polska: Hiszpania – 1,19, Macedonia Północna – 1,31, Włochy – 1,24 czy Malta – 1,13<sup>2</sup>.

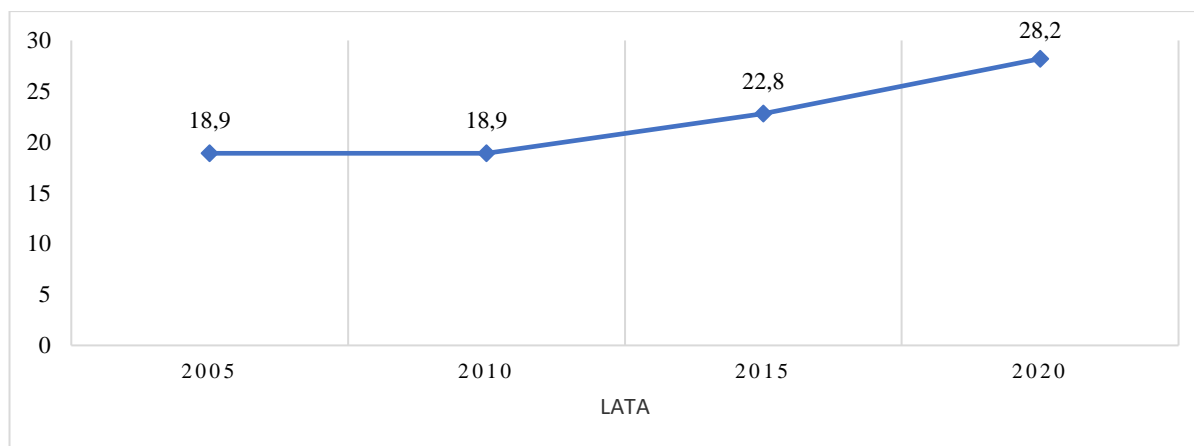
Kolejnym problemem „nowej demografii” jest starzenie się społeczeństwa. Jest to bezpośrednia konsekwencja zmniejszenia się liczby urodzeń. Mała liczba urodzeń skutkuje mniejszym odsetkiem osób młodych w społeczeństwie, a w efekcie wzrasta odsetek ludzi starszych – w wieku poprodukcyjnym. Zjawisko to zupełnie zmienia

<sup>1</sup> Źródłem danych liczbowych, na których oparto przeprowadzane analizy jest *Rocznik Demograficzny 2022*, GUS, 2022, Warszawa.

<sup>2</sup> W roku 2021 Polska zajmuje 4. miejsce od końca wśród krajów UE z wynikiem 1,33.

strukturę wieku społeczeństwa. Jest to dobrze zauważalne w społeczeństwie polskim. Dodatkowym czynnikiem potęgującym starzenie się społeczeństwa jest stopniowe wydłużanie się przeciętnego trwania życia. W roku 2021, według Głównego Urzędu Statystycznego, przeciętne trwanie życia mężczyzn średnio wyniosło 72 lata, a kobiety 80 lat. Porównując z rokiem 1990, kiedy to trwanie życia u mężczyzn średnio wyniosło 66 lat, a u kobiety 75, widzimy znaczny wzrost. Przez ponad 30 lat przeciętne trwanie życia Polki i Polaka wzrosło o ok. 6 lat, co jest bardzo zauważalne w strukturze wieku społeczeństwa<sup>3</sup>.

Do oceny postępu procesu starzenia się społeczeństwa wykorzystuje się m.in. współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi. Wskaźnik ten ilustruje stosunek liczby osób w wieku poprodukcyjnym do osób w wieku produkcyjnym. Wskaźnik w roku 2021 w Polsce wyniósł 29,0, co oznacza, że na 1 000 osób w wieku produkcyjnym przypadało 290 osób w wieku poprodukcyjnym. Jest to niebezpieczny wynik dla stabilności gospodarki narodowej, ponieważ aż 29% ludności w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym stanowią osoby w wieku poprodukcyjnym<sup>4</sup>.



Wykres 1. Współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi w Polsce w latach 2005, 2010, 2015, 2020.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS ([www.bdl.stat.gov.pl/bdl/start](http://www.bdl.stat.gov.pl/bdl/start), dostęp: 20.10.2023).

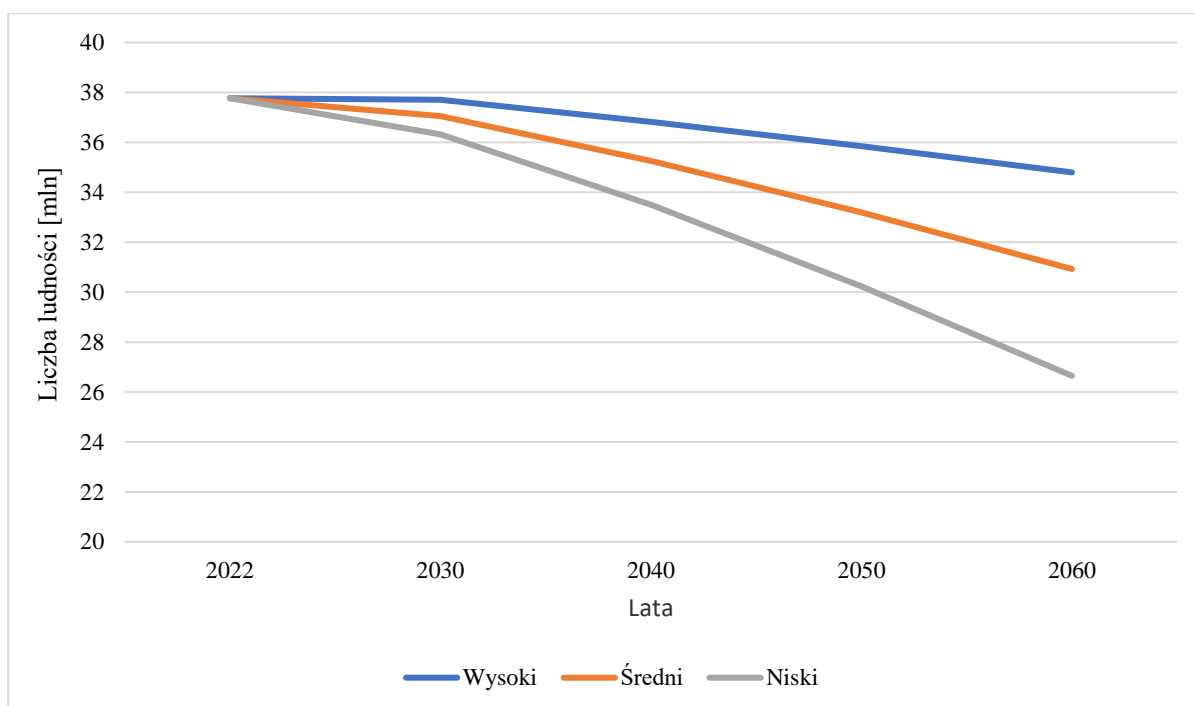
Analizę demograficzną należy też przeprowadzić pod kątem długoterminowych prognoz. Według GUS, do roku 2060 odsetek osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie do 36,2%, a tym samym liczba emerytów w społeczeństwie polskim podwoi się (w stosunku do roku 2015). Dla systemu emerytalnego jest to ogromne wyzwanie i taka perspektywa skłania do głębokiej analizy obecnego systemu emerytalnego, który w najbliższych latach może nie podołać zadaniom zabezpieczenia bytu ubezpieczonym na starość.

<sup>3</sup> Warty uwagi tutaj jest rok 2020, w którym na skutek pandemii zmienił się trend w przeciętnym trwaniu życia. Wzrost tej wielkości notujemy praktycznie od roku 1950 (gdy średnia wieku wynosiła 55 lat) do roku 2019 (Polacy żyli wówczas średnio 79 lat). W roku 2020 w stosunku do 2019 przeciętne trwanie życia spadło o 1,5 roku w przypadku mężczyzn i 1,1 roku w przypadku kobiet, a w roku 2021 wyniosło odpowiednio do 73,4 i 81,1 lat.

<sup>4</sup> Średnia dla Unii Europejskiej w roku 2020 wynosi 31,4, co daje zaledwie ponad 3 osoby w wieku produkcyjnym na jedną osobę w wieku poprodukcyjnym. Polska plasuje się jednak poniżej średniej, co może być odczytywane jako wynik pozytywny.

W najnowszej prognozie GUS<sup>5</sup> odnaleźć można opracowanie trzech możliwych scenariuszy dla demografii Polski w latach 2023 do 2060. Są to warianty: wysoki, średni i niski, gdzie wariant średni uznany jest za najbardziej prawdopodobny, a dwa pozostałe mają za zadanie pokazanie alternatywnych scenariuszy, jakie mogą być zauważane w kolejnych latach. Na potrzeby dalszych analiz przedstawione zostaną dane dotyczące scenariuszy prognozy ludności Polski w poszczególnych latach. Główny scenariusz – średni – jest kombinacją trzech wariantów:

- wariant ze średnim współczynnikiem dzietności;
- wariant ze średnim trwaniem życia;
- wariant z umiarkowanie dodatnim saldem migracyjnym.



Wykres 2. Liczba ludności Polski (w mln) według trzech scenariuszy w latach 2000-2060.

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Prognoza ludności na lata 2023-2060*, GUS, 2023, Warszawa, s. 32.

Wszystkie prognozy wskazują na systematyczny spadek liczby ludności w Polsce, choć w zróżnicowanym tempie. W wariantcie wysokim, do roku 2060 liczba ludności Polski spadnie do 34,8 mln, natomiast w scenariuszu niskim może spaść aż do 26,7 mln. Oznaczałoby to ubytek mieszkańców w zakresie od 8 do 29% w porównaniu z danymi z 2022 roku. Średni scenariusz zakłada spadek liczby ludności o prawie 7 mln, co w stosunku do całej liczby ludności w roku 2060 daje aż 23%. Co więcej, dane dotyczące wieku społeczeństwa jasno pokazują stały wzrost osób w wieku poprodukcyjnym i spadek liczby osób zarówno w wieku produkcyjnym, jak i przedprodukcyjnym. Jest to realne zagrożenie dla obecnego systemu emerytalnego w Polsce, który w części

<sup>5</sup> Prognoza ludności GUS opublikowana 31.08.2023; <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-ludnosc-na-lata-2023-2060,11,1.html>.

obowiązkowej działa zgodnie z zasadą solidarności międzypokoleniowej. Scenariusze te potwierdzają powagę problemu oraz skłaniają do rozważenia poważnych zmian w systemie emerytalnym, który w najbliższym czasie może okazać się zupełnie nieefektywny.

## 2. System emerytalny w Polsce

System emerytalny to ogół wszystkich zasad i mechanizmów instytucjonalnych, mających na celu zapewnienie wypłaty środków pieniężnych osobom ubezpieczonym poprzez pobieranie i gromadzenie składek na ubezpieczenie emerytalne. System ten w Polsce przez ostatnie lata był kilkukrotnie modyfikowany, a największe zmiany wystąpiły w roku 1999, kiedy to miała miejsce tzw. duża reforma emerytalna<sup>6</sup>.

Reforma z 1999 roku<sup>7</sup> zajmuje szczególne miejsce w historii powojennej Polski, będąc jedną z najbardziej omawianych. Od tamtej pory system działa na zasadach zakładających większą racjonalność. Poprzedni system emerytalny był powszechnie uważany za niesprawiedliwy, opierając się na tzw. systemie zdefiniowanego świadczenia. System emerytalny w Polsce sprzed tej reformy spełniał założenia metody repartycyjnej. Opiera się ona na całkowitym pokrywaniu wydatków przez wprowadzane do puli składki. Oznacza to, że środki z wpłacanych składek na ubezpieczenie emerytalne finansują wypłacane emerytury. Osoby opłacające składki w tym systemie faktycznie nie gromadzą środków na własną przyszłą emeryturę, lecz finansują obecnie wypłacane świadczenia emerytalne. W ten sposób realizują nieformalną umowę społeczną, która zakłada wsparcie dla obecnie pobierających emeryturę, opierając się na zasadzie wzajemnej solidarności społecznej. Problemem zagrażającym systemowi opartemu na takiej metodzie jest starzejące się społeczeństwo. Logicznym jest, że proces, w którym liczba emerytów coraz bardziej przeważa nad liczbą osób w wieku produkcyjnym sprawia, że wśród wpływów ze składek emerytury i wydatków na finansowanie tych świadczeń dominować będą wydatki, czyli wypłaty na bieżące świadczenia emerytalne. System ten jednak nie jest odporny na wiele czynników, z którymi mierzą się współczesne gospodarki. Mówimy tu głównie o zjawiskach takich, jak starzenie się społeczeństwa, bezrobocie czy obniżenie poziomu wynagrodzeń w ramach stosunków pracy. Czynniki te prowadzą do obniżenia poziomu dochodów generowanych z wpłacanych składek emerytalnych, co w rezultacie skutkuje powstaniem dysproporcji pomiędzy wydatkami a dochodami w ramach istniejącego systemu<sup>8</sup>.

Charakteryzował się on uzależnieniem wysokości emerytury od wysokości ostatniego wynagrodzenia osoby przechodzącej na emeryturę. Problemy, z którymi zaczęto borykać się w Polsce i Europie<sup>9</sup> sprawiały, że nie jest on w stanie zagwarantować godnego życia na starość każdemu z uczestników systemu. W tamtym systemie wysokość emerytury w mniejszym stopniu zależała od stażu pracy czy wysokości wynagrodzenia,

<sup>6</sup> Początki systemu emerytalnego w Polsce miały już miejsce w czasie zaborów i podlegały wielu zmianom. Więcej informacji o pełnej historii systemu emerytalnego można znaleźć np. w: *Rzeczpospolita ubezpieczonych*, M. Lewandowska, 2017, Warszawa: Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

<sup>7</sup> Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2022 r., poz. 1008, z 2023 r., poz. 326, 547, 614, 852).

<sup>8</sup> Więcej o odporności poszczególnych systemów na problemy, z którymi mierzą się gospodarki w *System ubezpieczeń społecznych*, W. Sułkowska (red.), 2014, Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

<sup>9</sup> Głównie zmiany w strukturze społeczeństwa.

a ponad 1/3 świadczenia stanowiła tzw. część socjalna, która trafiała także do osób, które ze względu na osiągnięte dochody nie potrzebowałyby jej<sup>10</sup>. Dodatkowo, uczestnik systemu emerytalnego, aby otrzymać świadczenie emerytalne, po ukończeniu wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn) musiał udowodnić odpowiedni okres składkowy i nieskładkowy<sup>11</sup>. Taki sposób ustalania wymiaru emerytury sprawiał, że świadczenia przyznawane na podstawie starego systemu nie różnicowały się między biedniejszymi a zamożniejszymi emerytami. Osoba o wysokim wynagrodzeniu z tytułu pracy nie miała możliwości zagwarantowania sobie równie wysokiej emerytury. Dodatkowo, wszystkie składki emerytalne trafiały do jednej, wspólnej puli w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Efektem tego był brak możliwości dodatkowego oszczędzania na swoją emeryturę w ramach obowiązującego systemu. System ten stwarzał ogromne obciążenie dla budżetu państwa, ponieważ środki z budżetu musiały być regularnie przeznaczane na dopłaty do emerytur, a rosnąca liczba beneficjentów tego świadczenia stanowiła poważne wyzwanie. Prognozy demograficzne też nie były wcale optymistyczne, co jest nadal widoczne w obecnych czasach, gdzie grupa emerytów stale się powiększa. Reforma z 1998 roku została wprowadzona w celu przeciwdziałania tym problemom.

Metoda kapitałowa skupia się głównie na inwestowaniu zgromadzonych z wpłacanych składek środków pieniężnych w celu powiększenia kapitału. Składki odprowadzane są na indywidualne konta ubezpieczonych, gdzie inwestuje się je, np. na rynkach finansowych. Dochody od kapitału wchodzące w skład przyszłego świadczenia są tym większe, im dłuższy okres inwestowania. Dlatego też najbardziej optymalnym będzie stosowanie tego typu metod, gdzie środki gromadzone są długookresowo. Wysokość świadczenia nie zależy tutaj tylko od wysokości odprowadzanych składek w ciągu całego okresu aktywności zawodowej.

Na mocy reformy z 1998 roku, polski system emerytalny z systemu świadczenia zdefiniowanego zmienił się na system zdefiniowanej składki, który obowiązuje do dzisiaj. Przede wszystkim zmienione zostały zasady stwierdzania prawa do świadczenia emerytalnego i wyliczania jego wysokości. Głównym założeniem nowego systemu jest uzależnienie wysokości przyszłego świadczenia od sumy wpłacanych składek na ubezpieczenie emerytalne. Podstawowym warunkiem przyznania emerytury stało się osiągnięcie określonego wieku emerytalnego. Wiek emerytalny obecnie wynosi 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn, co stanowi wyjątek w krajach UE. W okresie od 2012 do 2017 roku wiek emerytalny zrównano dla kobiet i mężczyzn do lat 67<sup>12</sup>. Wydłużenie wieku emerytalnego jest reakcją na wzrastające obciążenie systemów emerytalnych, wynikające z wydłużającej się średniej długości życia. Wzrost oczekiwanej długości życia oznacza, że emerytura jest finansowana przez system emerytalny przez dłuższy okres, co z kolei zwiększa jego obciążenie finansowe. Pozwala to na bardziej równomierny podział obciążenia między czasem aktywności zawodowej a czasem pobierania świadczeń emerytalnych.

<sup>10</sup> Zob. *System emerytalny*, M. Góra, 2003, Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, s. 100.

<sup>11</sup> Okres ten wynosił dla kobiet 20 lat, a dla mężczyzn 25 lat. Całą charakterystykę okresów znaleźć można w: „Emerytura pomostowa w prawie polskim”, P. Makarzec, 2014, *Zeszyty Naukowe WSEI*, 1, s. 66-67.

<sup>12</sup> Pełne informacje o zmianach w wieku emerytalnym w Polsce: *Analiza i ocena proponowanych zmian ustawowego wieku emerytalnego w Polsce*, M. Szczepański, 2016, Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.

Emerytura wyliczana jest, dzieląc sumę kapitału początkowego i sumy składek zgromadzonych w ramach systemu emerytalnego przez średnie dalsze trwanie życia. Osoba ubezpieczona ma możliwość kontynuowania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, co (zgodnie z zasadą *dłuższa praca = wyższa emerytura*) przyczynia się do zwiększania sumy wpłacanych składek. W tym kontekście istotne są zarówno wysokość, jak i liczba zebranych składek, gdyż odgrywają kluczową rolę w obliczaniu wysokości przyszłego świadczenia emerytalnego.

Aktualnie obowiązujący w Polsce system emerytalny – system zdefiniowanej składki, jest typowym systemem mieszanym, który już od lat 80. XX wieku znalazł praktyczne rozwiązanie w krajach Europy Zachodniej. Był on odpowiedzią na problemy ówczesnych gospodarek. System mieszany emerytur, łączący elementy repartycyjne i kapitałowe, odpowiada na wyzwania związane z demografią poprzez wprowadzenie elementu kapitałowego, łagodząc skutki starzenia się społeczeństwa oraz niższego współczynnika urodzeń. Działa jako zabezpieczenie przed ryzykiem długoterminowego finansowania, umożliwiając gromadzenie środków w okresach trudności gospodarczych. System ten stanowi dodatkową zachętę do oszczędzania, umożliwiając ubezpieczonym dodatkowe oszczędzanie w sposób kapitałowy. Jego elastyczność pozwala dostosować się do zmieniających się warunków społeczno-gospodarczych, co czyni go rozwiązaniem bardziej dynamicznym niż systemy oparte wyłącznie na jednej z tych metod. Polski system, jako system trójfilarowy, łączy ze sobą zasady obu przedstawionych wcześniej modeli. Pierwszy filar to typowy system oparty na modelu repartycyjnym, w którym środki gromadzone ze składek na ubezpieczenie emerytalne przeznaczone są na finansowanie obecnie wypłacanych emerytur. Drugi filar – OFE oraz dobrowolny trzeci filar to część kapitałowa systemu, gdzie środki inwestowane są na rynkach finansowych.

Część repartycyjna polskiego systemu emerytalnego to I filar emerytalny, który obejmuje indywidualne konta w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), na których odprowadzane są składki na ubezpieczenie emerytalne. Środki z tej części systemu służą finansowaniu bieżących wypłat świadczeń emerytalnych. Natomiast część kapitałowa systemu, gdzie środki pochodzące z wpłat składek są inwestowane w celu zwiększenia kapitału, obejmuje Otwarte Fundusze Emerytalne (OFE) – II filar, oraz III filar, w którym uczestnicy mogą dobrowolnie uczestniczyć, wpłacając dodatkowe składki w ramach programów przewidzianych w tej części systemu. III filar tworzą:

- Indywidualne Konta Emerytalne (IKE);
- Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE);
- Pracownicze Programy Emerytalne (PPE);
- Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK).

Wszystkie spośród wymienionych form oszczędzania na emeryturę były i nadal są formami nieobowiązkowymi. Podstawą prawną uczestniczenia w niektórych programach III filara jest umowa pisemna zawarta pomiędzy ubezpieczonym, a instytucją oferującą oszczędzanie w ramach III filara<sup>13</sup>. Poszczególne elementy tego filara różnią się od siebie pewnymi kwestiami, takimi jak zasady wypłaty środków czy dziedziczenie zgromadzonego kapitału. Ubezpieczony sam może wybrać formę, z której będzie

<sup>13</sup> Zob. *Ocena Funkcjonowania Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego w Polsce w latach 2012-2017*, S. Frydrych, 2019, Warszawa: Studia i Prace WNEiZ US, s. 10.



korzystał. Na emeryturę poza wpłacanymi składkami na ubezpieczenie emerytalne składają się również dochody z wspomnianych wcześniej inwestycji finansowych. Powiększanie kapitału w formie inwestowania przyczynia się także do wzrostu gospodarczego i pozytywnie wpływa na gospodarkę krajową.

W obliczu aktualnych wyzwań, które niesie za sobą gospodarka światowa, wydaje się, że system w obecnej formie nie jest odporny na wahania występujące w ekonomii światowej. W głównej mierze problemy demograficzne opisane na początku niniejszego artykułu skłaniają do analizy polskiego systemu emerytalnego pod tym względem oraz przedstawieniu, czy i w jaki sposób nowe rozwiązanie III filara, jakimi są Pracownicze Plany Kapitałowe, mają szansę złagodzić skutki zwiększonej dynamiki starzenia się społeczeństwa, a także wzrastania wskaźnika obciążenia demograficznego osobami starszymi.

### 3. Istota Pracowniczych Planów Kapitałowych

W 2016 roku ZUS przeprowadził debatę na temat dobrowolnego, dodatkowego gromadzenia środków na emeryturę. Jednym z wniosków wyciągniętych z dyskusji było utworzenie nowego narzędzia części emerytalnej, które miało na celu przekonanie osób ubezpieczonych do regularnego i dodatkowego oszczędzania na starość. Okazało się, że alternatywne formy oszczędzania w ramach III filaru nie zyskały popularności wśród obywateli i nie zrealizowały oczekiwanych przez rząd celów rozwoju, co stanowiło podwójne rozczarowanie<sup>14</sup>. W tym samym roku opublikowano także *Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju*<sup>15</sup>, w której jednym z celów było zwiększenie poziomu oszczędności i rozwijanie krajowego kapitału, co jednocześnie tworzy warunki do osiągnięcia wyższego poziomu inwestycji, wspierając tym samym wzrost gospodarczy. Cel ten nazwano *Programem Budowy Kapitału* i zapisano go w uzasadnieniu do ustawy<sup>16</sup>.

W roku 2019 wprowadzono do systemu emerytalnego nowe, innowacyjne narzędzie – Pracownicze Plany Kapitałowe. Według zapisu ustawy<sup>17</sup>, PPK utworzone zostały w celu oszczędzania środków pieniężnych przez uczestnika do wypłaty przewidzianej po osiągnięciu przez niego 60. roku życia. Warunki uczestnictwa w PPK były systematycznie rozszerzane<sup>18</sup>, począwszy od dużych firm (zatrudniających minimum 250 osób) w 2019 roku, przez przedsiębiorstwa zatrudniające 50 pracowników – styczeń 2020 roku, 20 pracowników – lipiec 2020 roku, aż po pozostałe podmioty od dnia 1 stycznia 2021 roku<sup>19</sup>.

<sup>14</sup> Tę tematykę dokładnie porusza J. Koćwin w opracowaniu: *Pracownicze Plany Kapitałowe w praktyce. Oplacalność programu – jego główne wady i zalety*, 2019, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski.

<sup>15</sup> *Strategia na rzecz odpowiedzialnego rozwoju*, 2017, Warszawa: Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, pobrane z: <https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/informacje-o-strategii-na-rzecz-odpowiedzialnego-rozwoju> (dostęp: 29.10.2023).

<sup>16</sup> Uzasadnienie do ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2215 z późn. zm.).

<sup>17</sup> Art. 3. ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2215 z późn. zm.).

<sup>18</sup> Zgodnie z zapisami ustawy.

<sup>19</sup> Pełny wykaz zmian w PPK można znaleźć w opracowaniu: *Badanie możliwości wykorzystania Pracowniczych Planów Kapitałowych w procesach motywowania*, M. Szczepański, 2019, Poznań: Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej, s. 252.

Oszczędzanie środków, które zostają inwestowane na rynkach finansowych, ma za zadanie „wzbogacić” świadczenie emerytalne o dodatkową kwotę, przypisywaną indywidualnie do każdego uczestnika PPK. Forma ta, znana również w swojej idei z Otwartych Funduszy Emerytalnych (OFE), w założeniach ma odciążyć finansowo Fundusz Ubezpieczeń Społecznych (FUS), z którego to środki przeznaczane są na wypłatę zasiłków w ramach ubezpieczeń społecznych. Oczywistym wydaje się, że w dobie kryzysu demograficznego, kiedy wpływy ze składek do FUS z pewnością będą się zmniejszać z powodu malejącej liczby odprowadzających składki, dodatkowe środki do wypłaty świadczeń na starość są niezbędne dla zachowania stabilności systemu emerytalnego.

Celem PPK było również uzupełnienie systemu emerytalnego w taki sposób, aby zainicjować istotne zmiany poprzez wzmocnienie jego składowej kapitałowej. Ta część systemu, dzięki inwestowaniu, miała stworzyć warunki dla przyszłych emerytów na otrzymywanie wyższych świadczeń. Program stanowił zachętę dla ubezpieczonych do oszczędzania na starość poprzez udział w nim. Dodatkowo, PPK, będąc obowiązkowym narzędziem dla pracodawców, miały wzbudzić masowe uczestnictwo pracowników w programie. Krok ten wiązał się również z planami likwidacji Otwartych Funduszy Emerytalnych i przeniesienia zgromadzonych środków, chociażby do III filara. Istotnym aspektem tej kapitałowej części systemu emerytalnego było także jej znaczenie dla finansów państwa. Dzięki częściowemu finansowaniu świadczeń, PPK miało potencjał odciążenia finansów publicznych w tym obszarze.

Automatycznie do systemu są zapisywani pracownicy w przedziale wiekowym od 18 do 55 lat. Osoby spoza tego zakresu wiekowego, tj. powyżej 55. roku życia, mogą dołączyć do PPK na własny wniosek. Wszyscy pracownicy, niezależnie od wieku, zachowują prawo do dowolnego zrezygnowania z udziału w programie w każdym momencie. Każdy pracownik ma też możliwość przystąpienia do PPK w dowolnym czasie.

Środki zgromadzone w PPK stanowią prywatną własność uczestnika<sup>20</sup>. Po osiągnięciu 60. roku życia istnieje możliwość wypłacenia tych środków, przy czym 25% całości może zostać wypłacone jednorazowo, a pozostałą część można otrzymywać w formie miesięcznych wypłat przez 10 lat. Przed osiągnięciem 60 lat istnieje opcja wypłaty części środków na cele zdrowotne (do 25%) lub nawet całości na zakup mieszkania lub domu, lecz w przypadku tego ostatniego bez opodatkowania konieczne jest zwrócenie kwoty w ciągu 15 lat. Rezygnacja z udziału w PPK pozwala na wypłatę zgromadzonych środków, jednak 30% wpłat pracodawcy wraca do ZUS, a pełna suma oszczędności z dopłat państwa trafia z powrotem do Funduszu Pracy. Konieczne jest także opodatkowanie zysków kapitałowych.

Od początku Pracownicze Plany Kapitałowe są postrzegane jako narzędzie mogące wspomagać sytuację finansową systemu emerytalnego. Mechanizm oszczędzania w ramach PPK, dostosowywany do wieku uczestnika poprzez odpowiednią skalę ryzyka inwestycyjnego, umożliwia akumulację kapitału na przyszłą emeryturę przez długi czas. Regularne składki i inwestowanie zgromadzonych środków mają na celu zapewnienie stabilności finansowej po zakończeniu aktywnej kariery zawodowej.

<sup>20</sup> [www.mojepkk.pl/aktualnosci/przypadek-masz-dostep-do-oszczednosci.html](http://www.mojepkk.pl/aktualnosci/przypadek-masz-dostep-do-oszczednosci.html) (dostęp: 20.10.2023).

Co istotne, PPK oferuje pracownikom możliwość zwiększenia kontroli nad swoimi oszczędnościami na emeryturę poprzez dobrowolność uczestnictwa w programie oraz funduszu inwestycyjnym, gdzie ich środki będą lokowane. Daje to pracownikom pewność, że mogą dostosować swoje oszczędności do własnych preferencji i planów na przyszłość, co przyczynia się do większej satysfakcji z uczestnictwa w programie PPK.

Rachunki prowadzone w ramach programu prowadzone są przez instytucje finansowe zarządzające programem. Pracodawca, zawierając umowę o otwarcie danego rachunku w ramach PPK, ma możliwość wyboru jednej z wielu instytucji finansowych, oferujących prowadzenie rachunku uczestnika<sup>21</sup>. Dodatkowo ubezpieczony ma możliwość wglądu w swój rachunek od chwili od rozpoczęcia uczestnictwa w programie, kontrolować sumę zgromadzonych na nim środków, w podziale na wpłacane przez pracodawcę, pracownika oraz dopłaty z budżetu państwa.

Składki odprowadzane w ramach PPK pochodzą z trzech różnych źródeł:

- 1) składka pracownika: 2% wynagrodzenia + dobrowolna wpłata do 2% wynagrodzenia;
- 2) składka pracodawcy: 1,5% wynagrodzenia + dodatkowo dobrowolnie do 2,5% wynagrodzenia;
- 3) wpłaty od państwa: opłata powitalna 250 zł i coroczna wpłata 240 zł.

Łącznie najwyższą składkę może odprowadzać pracownik, który decyduje się na całość dodatkowej wpłaty (wtedy jego wpłata wynosi 4% wynagrodzenia) oraz którego pracodawca również odprowadzi składkę w najwyższej możliwej kwocie (też 4% wynagrodzenia)<sup>22</sup>.

#### **4. Pracownicze Plany Kapitałowe wobec problemów demograficznych**

Kłopoty demograficzne to jeden z powodów powstania Pracowniczych Planów Kapitałowych. Starzenie się społeczeństwa, które w gruncie rzeczy dostrzegane jest już w całej Europie, znacząco przyczynia się do kondycji systemu emerytalnego poszczególnych krajów. W Polsce problem ten zauważany jest z roku na rok coraz bardziej. Drugą kwestię dostrzeganą w prowadzonej analizie jest ciągle wydłużanie się przeciętnego trwania życia, co z kolei wpływa na okres pobierania przez emerytów świadczenia z omawianego systemu. Ponadto, dostępne obecnie rozwiązania kapitałowej części systemu nie cieszą się popularnością wśród Polaków.

Aktualny system emerytalny, działający na zasadzie międzypokoleniowej solidarności, zakłada stały przepływ środków pieniędzy od osób aktywnych zawodowo przez Fundusz Ubezpieczeń Społecznych (przez pobierane składki na ubezpieczenia społeczne) aż do wypłaty świadczeń dla osób niezdolnych do pracy z powodu starości.

---

<sup>21</sup> Pełna lista instytucji finansowych zarządzających programem znajduje się na stronie internetowej: <https://www.mojeppk.pl/lista-instytucji-finansowych.html> (dostęp: 10.09.2023).

<sup>22</sup> Ciekawym może wydawać się wysokość rocznej składki. Biorąc pod uwagę pracownika otrzymującego najniższe wynagrodzenie (w 2023 roku), jego wpłata wynosi 72 zł miesięcznie, pracodawca w swojej części wpłaca 54 zł. Sumując składki i licząc dla całego roku z uwzględnieniem 240 zł corocznej wpłaty 240 zł od państwa (finansowanego z Funduszu Pracy), w ciągu całego roku kwota wpłaty na rachunek PPK wynosi 1632 zł. Środki są też inwestowane na rynkach finansowych, co podwyższa tę kwotę, tym samym zwiększając kwotę możliwą do wypłaty po osiągnięciu przez uczestnika odpowiedniego wieku.

Okazuje się jednak, że sytuacja demograficzna sprawia, iż coraz mniej osób odprowadza składki, a coraz więcej pobiera emeryturę. Przy tak zachodzących przekształceniach struktury wieku społeczeństwa system ten staje się niewydajny i nieefektywny. Z tego powodu w Polsce ok. 8,6% PKB przeznaczane jest na dopłaty na świadczenia emerytalne<sup>23</sup>, co stanowi bardzo dużą część wydatków z budżetu państwa i nadmiernie obciąża finanse publiczne. Tworzy się zatem pytanie, jak długo w takich warunkach państwo będzie w stanie dopłacać do systemu emerytalnego? Wydaje się, że jednym z rozwiązań może być pomniejszenie świadczenia oraz rekompensata, która mogłaby pochodzić z kapitałowej części systemu emerytalnego, która ma zachęcać pracowników do uczestnictwa w programach w ramach III filara poprzez prognozowaną wyższą emeryturę.

Pracownicze Plany Kapitałowe w prowadzonych rachunkach uczestników inwestują środki gromadzone w ramach programu na rynkach finansowych. Instytucje zarządzające programem alokują zgromadzone środki na rynkach finansowych w celu generowania wzrostu kapitału. Warto jednak zauważyć, że ta strategia inwestycyjna wiąże się z pewnym stopniem ryzyka. Oznacza to, że wartość środków zgromadzonych w ramach PPK może ulegać zmianom związanym z wahaniami rynków finansowych. W sytuacji, gdy inwestycje nie idą zgodnie z oczekiwaniami lub kiedy rynek finansowy doświadcza trudności, istnieje pewne ryzyko utraty części kapitału przez pracownika uczestniczącego w PPK. Przy wyborze programu PPK i strategii inwestycyjnej, ważne jest zatem, żeby pracownicy mieli świadomość potencjalnego ryzyka i podejmowali decyzje zgodnie z własnym stopniem tolerancji ryzyka. Jednocześnie, długoterminowy charakter PPK zakłada, że wartość inwestycji może podlegać zmianom, a negatywne zmiany rynkowe w krótkim okresie niekoniecznie muszą determinować ogólny sukces programu w perspektywie czasu do emerytury.

W ramach programu inwestowane są środki pieniężne z różnym ryzykiem inwestycyjnym, zależnym od wieku uczestnika. Im osoba jest młodsza, tym środki są inwestowane w sposób bardziej ryzykowny, żeby zmaksymalizować możliwy zysk. Taka praktyka powinna zachęcać głównie osoby młode i te, których do emerytury dzieli więcej czasu. Inwestowanie długoterminowe wiąże się z większym zyskiem oraz powiększaniem odkładanych środków w celu ich wypłaty po osiągnięciu wieku emerytalnego. W konsekwencji większa pula będzie zasilala świadczenie takiego ubezpieczonego, który oszczędza długoterminowo.

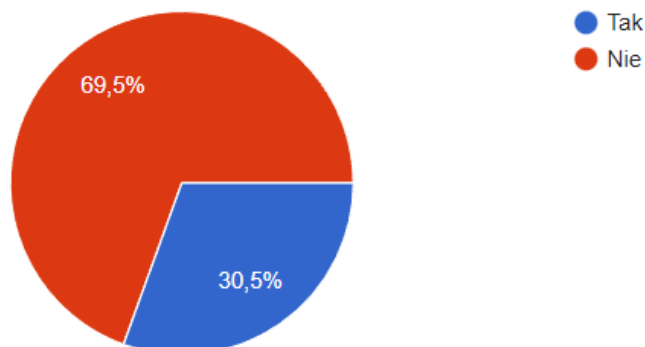
Problemem, na jaki natrafia obecnie III filar, a w tym PPK, jest niewielki odsetek uczestniczących w programach w stosunku do wszystkich ubezpieczonych. Według ankiety<sup>24</sup> przeprowadzonej wśród osób aktywnie pracujących oraz tych, które korzystają ze świadczeń objętych ubezpieczeniem społecznym, wynika, że uczestniczących w PPK jest 30,5%.

---

<sup>23</sup> Więcej danych można znaleźć w raporcie ZUS: *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2021 r.*, 2022, Warszawa.

<sup>24</sup> Badania ankietowe zostały przeprowadzone przez autora od marca do kwietnia 2023 roku. Celem było zbadanie świadomości społeczeństwa na temat Pracowniczych Planów Kapitałowych. Badanie przeprowadzono zarówno w formie online, jak i tradycyjnej, czyli papierowej. Wzięły w nim udział 154 osoby, w tym 94 kobiety (61%) i 60 mężczyzn (39%). W badaniu zachowano pełną anonimowość.

154 odpowiedzi



Wykres 3. Pytanie ankietowe: Czy uczestniczysz w Pracowniczych Planach Kapitałowych?  
Źródło: opracowanie własne.

W badaniach opublikowanych na oficjalnej stronie PPK<sup>25</sup> wynik ten jest bardzo podobny – wynosi ok. 35%, zatem wielu pracowników, mimo odnowionego uczestnictwa od początku 2023 roku<sup>26</sup> nadal decyduje się na rezygnację z uczestnictwa. B. Błaszczak uznaje, że istotnym jest powszechne uczestnictwo, które wymagałoby udziału w programie co najmniej 50-60% uprawnionych pracowników<sup>27</sup>.

## 5. Perspektywy długoterminowe dla PPK i systemu emerytalnego w Polsce

Przy tworzeniu perspektyw dla PPK Konfederacja Lewiatan we współpracy z Polskim Funduszem Rozwoju S.A. opracowała raport<sup>28</sup>. Tworząc perspektywy dla PPK, powstała praca Konfederacji LEWIATAN dla polskiego funduszu rozwoju S.A., *Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) jako benefit – szanse i wyzwania. Raport analityczny*. Wyróżniono tam trzy różne scenariusze rozwoju Pracowniczych Planów Kapitałowych w perspektywie dekady:

- niszowe narzędzie;
- benefit premium;
- program powszechny +.

Perspektywy te w znakomity sposób przedstawiają trzy możliwe wizje przyszłości Pracowniczych Planów Kapitałowych – od scenariusza najbardziej pesymistycznego do najbardziej optymistycznego. Ważne jest jednak zrozumienie, że te scenariusze nie są zamknięte w hermetycznych ramach i mogą się wzajemnie przenikać, co oznacza, że rzeczywistość może ewoluować w sposób bardziej złożony i różnorodny, niż zakładają te trzy ujęcia.

<sup>25</sup> Badania dostępne są na stronie: <https://www.mojppk.pl/aktualnosci/przypadek-dwa-i-pol-miliona-osob-w-ppk.html> (dostęp: 18.09.2023).

<sup>26</sup> Od dnia 1 stycznia 2023 wszystkich pracowników zapisano ponownie do uczestnictwa w PPK. Rezygnować można było na piśmie, w ustalonym terminie.

<sup>27</sup> *Epopeja OFE i Pracownicze Plany Kapitałowe. Czy tym razem się powiedzie?*, B. Błaszczak, 2019, Warszawa: Instytut Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk.

<sup>28</sup> *Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) jako benefit – szanse i wyzwania. Raport analityczny*, 2020, Warszawa: Konfederacja LEWIATAN dla polskiego funduszu rozwoju S.A.

Niszowe narzędzie to scenariusz najbardziej pesymistyczny, który głównie przedstawia niskie zainteresowanie programem, zwłaszcza przez ludzi młodych, którzy obecnie nie myślą o czasach swojej emerytury, a jedynie dbają o aktualny stan własnego budżetu. Niechęć, jaką pałają do dodatkowego oszczędzania, a więc uszczuplania swojego portfela, sprawia, że wśród tej grupy, mimo że uczestnictwo jest najbardziej opłacalne (ze względu na długookresowe inwestowanie) odkładanie dodatkowych środków z własnej pensji nie cieszy się sporym zainteresowaniem. Z drugiej strony osoby starsze, którym do wieku emerytalnego pozostało niewiele czasu, nie decydują się na uczestnictwo, biorąc pod uwagę zbyt krótki czas na to, aby kapitał się zwiększył w oczekiwany sposób. Dodatkowym problemem u osób w każdym wieku, jest niechęć, jaką darzą instytucje III filara, wręcz brak zaufania, które po kontrowersyjnej reformie OFE, kiedy pomniejszono kapitał ubezpieczonych i przetransferowano go do FUS, nadal jest sporym problemem w tego rodzaju instrumentach. Oczywiście ta niechęć występuje również wobec władz państwowych, które zajmują się promowaniem nowo powstałego narzędzia kapitałowego oszczędzania na emeryturę. W przypadku, kiedy liczba uczestników programu spadnie do niskiego poziomu, sytuacja taka może prowadzić do zarządzania niskim kapitałem. Jest to kwestia, która niesie za sobą potencjalne wyzwania z punktu widzenia możliwości rozwoju PPK. Zarządzanie niskim kapitałem może wpływać na skuteczność działań programu, ograniczając potencjalne korzyści dla uczestników. Programy te opierają się wyłącznie na inwestycjach kapitałowych, a niski kapitał może wpłynąć na zdolność do osiągnięcia optymalnych zwrotów z inwestycji. Ograniczone środki mogą też wpływać na elastyczność programu, co może utrudniać ciągle dostosowywanie się do zmieniających się warunków rynkowych bądź też demograficznych.

Benefit premium jest scenariuszem uśrednionym, najbardziej prawdopodobnym. Uczestnictwo w PPK będzie w tej sytuacji na średnim poziomie, można postawić tezę, że popularność PPK zostanie w średniej pozostałych narzędzi, jakimi dysponuje III filar systemu emerytalnego. Poprzez umiarkowane zainteresowanie jedynie ci pracownicy będą w nich uczestniczyć, którzy od początku swej aktywności zawodowej chcą budować kapitał na starość, bądź ci, którzy widzą w nim dla siebie korzyści. Rozwój PPK w tym wypadku będzie mocno ograniczony z racji średniego kapitału, jakim instytucje finansowe będą mogły dysponować. Taki scenariusz zakłada dużą rolę pracodawców, którzy mogą zamienić procent swej części składki w atut przy prowadzeniu rekrutacji na odpowiednie stanowiska pracy. Wysoki procent (do 4%) oferowanego wynagrodzenia może przyciągnąć potencjalnych kandydatów, tym samym zwiększając liczbę osób uczestniczących w PPK oraz dodatkowo popularyzując sam program. Podkreślenie potrzeby zrównoważonego rozwoju i zarządzania finansami programu PPK staje się kluczowe, by program mógł efektywnie spełniać swoje cele i zapewniać satysfakcję uczestnikom, nawet w warunkach ograniczonego kapitału, dlatego też ten scenariusz nie jest dla programu najbardziej pozytywny.

Ostatnim z prezentowanych wariantów, jednak też najbardziej rozwojowym dla samych PPK, jest program powszechny +. Sama nazwa tej wersji nawiązuje do powszechności programu w społeczeństwie. Ogromne uczestnictwo, jakim jest ok. 80% wszystkich uprawnionych, daje wiele korzyści. Dla pracownika jest to oczywiście powiększanie swojej przyszłej emerytury, zwiększanie oszczędzanego kapitału przez

rentowne inwestycje. Dla programu jest to przede wszystkim ogromny kapitał, jakim dysponują PPK, co pozwala na „szersze” inwestowanie i stałe powiększanie środków na rachunkach uczestników. W tym wypadku należy skupić się na osobach nieuczestniczących w PPK, aby odpowiednią ofertą zachęcić ich do uczestnictwa. Oczywiście, w sytuacji, gdy udział społeczeństwa w programie jest na tak wysokim poziomie, można wysnuć argument przemawiający za uczestnictwem. Nieuczestniczący w programie mogą być przekonani, że w przypadku nieprzystąpienia do PPK ich przyszłe świadczenia emerytalne będą istotnie niższe w porównaniu do uczestników. Taki kontekst stwarza zarządzającym PPK znaczne pole manewru oraz wprowadza dodatkowy czynnik motywacyjny dla potencjalnych uczestników. Również dla samego systemu emerytalnego jest to ogromna szansa, żeby tak zdywersyfikować źródła finansowania świadczeń emerytalnych, aby zapewnić pełną stabilność nawet przy najbardziej pesymistycznym scenariuszu sytuacji demograficznej. Byłoby to znaczne przejście w strukturze systemu od przewagi części repartycyjnej do przewagi kapitałowej, która mogłaby odegrać ogromne znaczenie w przyszłym kształtowaniu się systemu emerytalnego w Polsce.

### **Podsumowanie**

Z powyższych analiz wynika, że zmiany w systemie emerytalnym wprowadzane od roku 2019 mogą stać się początkiem procesu, który pozwoli na większą stabilność systemu. Ocena efektywności PPK pozwala przedstawić Pracownicze Plany Kapitałowe jako nowe narzędzie w części kapitałowej, które pozwala na zdywersyfikowanie źródła finansowania emerytur i większe zabezpieczenie środków pieniężnych na wypłatę świadczeń, których liczba, w dobie zmieniającej się struktury wieku społeczeństwa polskiego, będzie stale rosła. Analiza zmian demograficznych pozwoliła wskazać trend zmieniającej się struktury społeczeństwa polskiego i powiązać to z wprowadzonymi programami (PPK). Rozważania wydają się być istotne dla dalszego funkcjonowania systemu. Poszczególne możliwe scenariusze rozwoju dają możliwość wprowadzania konkretnych działań pozwalających na optymalizację i doskonalenie PPK. W rezultacie można skutecznie adaptować system do zmieniających się warunków oraz potrzeb uczestników, co przyczyni się do osiągnięcia najlepszego możliwego funkcjonowania programu.

Analiza Pracowniczych Planów Kapitałowych pozwoliła na wyłonienie kilku wniosków. Wysoki udział pracowników w programie może stanowić efektywne narzędzie w łagodzeniu skutków starzenia się społeczeństwa i spadku liczby ludności. W przypadku niskiego uczestnictwa ubezpieczonych, PPK mogą jednak stanąć przed wyzwaniem zarządzania niskim kapitałem, co wymaga elastycznych strategii inwestycyjnych. PPK wydają się być istotnym elementem nowego systemu emerytalnego, wspierającym jego stabilność. W związku z tym zaleca się promocję oraz edukację na temat PPK<sup>29</sup>, żeby zwiększyć ich atrakcyjność dla pracowników. Jednocześnie, elastyczność zarządzania kapitałem i dostosowywanie strategii inwestycyjnych do zmieniających się warunków rynkowych są kluczowe dla skutecznego funkcjonowania PPK.

---

<sup>29</sup> Zob. [www.akademiappk.pl](http://www.akademiappk.pl).

## Bibliografia

- Błaszczuk, B. (2019). *Epopeja OFE i Pracownicze Plany Kapitałowe. Czy tym razem się powiedzie?* Warszawa: Instytut Nauk Ekonomicznych Polskiej Akademii Nauk.
- Frydrych, S. (2019). *Ocena Funkcjonowania Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego w Polsce w latach 2012-2017*. Warszawa: Studia i Prace WNEiZ US.
- Góra, M. (2003). *System emerytalny*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- Koćwin, J. (2019). *Pracownicze Plany Kapitałowe w praktyce. Oplacalność programu – jego główne wady i zalety*. Wrocław: Uniwersytet Wrocławski. Pobrane z: [https://www.repozytorium.uni.wroc.pl/Content/136519/PDF/02\\_J\\_Kocwin\\_Pracownicze\\_Plany\\_Kapitalowe\\_w\\_praktyce\\_Oplacalnosc\\_programu.pdf](https://www.repozytorium.uni.wroc.pl/Content/136519/PDF/02_J_Kocwin_Pracownicze_Plany_Kapitalowe_w_praktyce_Oplacalnosc_programu.pdf).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483, z późn. zm.).
- Lewandowska, M. (2019). *Rzeczpospolita ubezpieczonych*. Warszawa: Zakład Ubezpieczeń Społecznych.
- Lewiatan. (2020). *Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) jako benefit – szanse i wyzwania. Raport analityczny*. Warszawa: Konfederacja LEWIATAN dla polskiego funduszu rozwoju S.A.
- Makarzec, P. (2014). Emerytura pomostowa w prawie polskim. *Zeszyty Naukowe WSEI, 1*, 63-72.
- GUS. (2022). *Rocznik Demograficzny 2022*. Warszawa.
- Sułkowska, W. (2014). *System ubezpieczeń społecznych*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
- Szczepański, M. (2016). *Analiza i ocena proponowanych zmian ustawowego wieku emerytalnego w Polsce*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Szczepański, M. (2019). *Badanie możliwości wykorzystania Pracowniczych Planów Kapitałowych w procesach motywowania*. Poznań: Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej.
- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 1998 r., Nr 137, poz. 887, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2215 z późn. zm.).
- Uzasadnienie do ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 2215 z późn. zm.).
- ZUS. (2022). *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2021 r.* Warszawa.

[www.akademiappk.pl](http://www.akademiappk.pl).

[www.bdl.stat.gov.pl/bdl/start](http://www.bdl.stat.gov.pl/bdl/start).

[www.mojeppk.pl/aktualnosci/przypadek-dwa-i-pol-miliona-osob-w-ppk.html](http://www.mojeppk.pl/aktualnosci/przypadek-dwa-i-pol-miliona-osob-w-ppk.html).

[www.mojeppk.pl/aktualnosci/przypadek-masz-dostep-do-oszczednosci.html](http://www.mojeppk.pl/aktualnosci/przypadek-masz-dostep-do-oszczednosci.html).

[www.mojeppk.pl/lista-instytucji-finansowych.html](http://www.mojeppk.pl/lista-instytucji-finansowych.html).

[www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2023-2060,11,1.html](http://www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2023-2060,11,1.html).