

Joanna Filiczowska

Tomasz Jedynak

Pracownicze plany kapitałowe jako mechanizm poprawy adekwatności systemu emerytalnego w Polsce

Streszczenie

Cel: Głównym celem badań jest ocena wpływu wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych (PPK) na adekwatność polskiego systemu emerytalnego. Wychodząc od trzech wymiarów adekwatności, sformułowano pomocnicze pytania badawcze: w jakim stopniu PPK wpłyną na wzrost przyszłych stóp zastąpienia w polskim systemie emerytalnym? czy PPK wpłyną na ograniczenie ubóstwa osób starszych w Polsce? czy PPK wpłyną na zmniejszenie zróżnicowania świadczeń emerytalnych ze względu na płeć? Odpowiedzi na te pytania stanowiły cele szczegółowe opracowania.

Metodyka badań: Wykorzystane metody badawcze obejmują metaanalizę rezultatów dotychczasowych badań, statystyczną analizę danych publikowanych przez instytucje

Joanna Filiczowska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków, e-mail: filiczkj@uek.krakow.pl, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4709-3246>.

Tomasz Jedynak, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków, e-mail: tomasz.jedynak@uek.krakow.pl, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4141-6654>.

Artykuł udostępniany na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa-Użycie niekomercyjne-Bez utworów zależnych 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0); <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

publiczne oraz elementy ekonomicznej analizy prawa. Wnioski badawcze zostały sformułowane na podstawie rozumowania indukcyjnego opierającego się na syntezie rezultatów poszczególnych metod badawczych.

Wyniki badań: W rezultacie przeprowadzonych badań stwierdzono, że wpływ wprowadzenia PPK na poprawę adekwatności dochodowej polskiego systemu emerytalnego jest niejednoznaczny. PPK mogą wpłynąć na poprawę wąsko rozumianej adekwatności dochodowej systemu emerytalnego (wygładzenie konsumpcji w ujęciu indywidualnym). Uwzględniając wielowymiarowe podejście do adekwatności emerytur, rozwiązanie to należy jednak ocenić negatywnie. W szczególności zwraca się uwagę, że PPK nie przyczyniają się do zmniejszenia skali ubóstwa wśród emerytów oraz wyeliminowania nierówności ze względu na płeć.

Wnioski: PPK należy traktować jako instrument poprawy wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych dla części społeczeństwa, a nie narzędzie służące do poprawy adekwatności dochodowej polskiego systemu emerytalnego rozumianej wielowymiarowo.

Wkład w rozwój dyscypliny: Badania i ocena wpływu wprowadzenia PPK na adekwatność dochodową polskiego systemu emerytalnego.

Słowa kluczowe: pracownicze plany kapitałowe, adekwatność dochodowa, system emerytalny, oszczędności.

Klasyfikacja JEL: D14, D15, J32.

1. Wprowadzenie

Liczne prognozy jednoznacznie wskazują, że w przyszłości nastąpi drastyczny spadek stóp zastąpienia z części bazowej polskiego systemu emerytalnego (*Pensions at a Glance... 2019, The 2018 Ageing Report... 2018*). Najczęściej wskazywanym potencjalnym rozwiązaniem tego problemu jest stymulacja dodatkowych oszczędności w ramach instrumentów dobrowolnego oszczędzania na emeryturę. Wszystkie dotychczasowe próby systemowej mobilizacji dodatkowych oszczędności emerytalnych w Polsce (indywidualne konta emerytalne, indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego, pracownicze programy emerytalne) okazały się jednak nieskuteczne (Jedynak 2016). W tej sytuacji jako remedium na prognozowaną niską wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych zaproponowano pracownicze plany kapitałowe (PPK). Dzięki zastosowaniu zestawu różnego rodzaju zachęt i bodźców do gromadzenia oszczędności (m.in. dopłaty pracodawcy i państwa, mechanizm automatycznego zapisu), zdaniem pomysłodawców, mają one stanowić atrakcyjną alternatywę dla innych instrumentów trzeciego filara oraz przyczynić się do budowy powszechnego i efektywnego systemu gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych (*Uzasadnienie do projektu... 2018*). W tym kontekście pojawia się pytanie leżące u podstaw podjętego w opracowaniu problemu badawczego, czy wprowadzenie pracowniczych planów kapitałowych

wpływa na poprawę adekwatności dochodowej polskiego systemu emerytalnego. Z tak sformułowanego pytania badawczego wynika główny cel badań, jakim jest ocena wpływu wprowadzenia PPK na adekwatność dochodową polskiego systemu emerytalnego.

Na ogół adekwatność dochodowa systemu emerytalnego jest rozumiana jako jego zdolność do zapewnienia świadczeń umożliwiających utrzymanie wcześniejszego standardu życia po przejściu na emeryturę (*Pensions at a Glance...* 2013). W takim ujęciu adekwatność jest postrzegana głównie przez pryzmat alokacji dochodu w cyklu życia (wyrównywania poziomu konsumpcji). W opracowaniu pojęcie adekwatności jest jednak rozpatrywane szerzej – w ujęciu wielowymiarowym. Wychodząc od propozycji F. Chybalskiego (*Adekwatność dochodowa...* 2016), przyjęto, że adekwatność dochodowa systemów emerytalnych ma trzy podstawowe wymiary: wyrównywanie poziomu konsumpcji, ochronę przed ubóstwem oraz zróżnicowanie świadczeń emerytalnych ze względu na płeć. Założenie o wielowymiarowym charakterze adekwatności dochodowej systemów emerytalnych stanowi fundament przyjętej metodyki badań. Opierając się na trzech wymienionych wymiarach, sformułowano szczegółowe pytania badawcze:

- 1) w jakim stopniu PPK wpłyną na wzrost przyszłych stóp zastąpienia w polskim systemie emerytalnym?
- 2) czy PPK wpłyną na ograniczenie ubóstwa osób starszych w Polsce?
- 3) czy PPK wpłyną na zmniejszenie zróżnicowania świadczeń emerytalnych ze względu na płeć?

Metody badawcze wykorzystane w opracowaniu obejmują metaanalizę rezultatów dotychczasowych badań, statystyczną analizę danych publikowanych przez instytucje publiczne oraz elementy ekonomicznej analizy prawa. Wnioski badawcze zostały sformułowane na podstawie rozumowania indukcyjnego opierającego się na syntezie rezultatów zastosowania poszczególnych metod badawczych.

2. Adekwatność dochodowa systemów emerytalnych

Głównym celem funkcjonowania systemów emerytalnych jest zapewnienie środków finansowych osobom, które zakończyły aktywność zawodową i są objęte tym systemem (Góra 2003, s. 37). System emerytalny jest więc mechanizmem alokacji dochodów służącym do wygładzenia konsumpcji w cyklu życia (*Adekwatność dochodowa...* 2016, s. 22). Do oceny stopnia, w jakim system emerytalny umożliwia skuteczne wyrównywanie poziomu konsumpcji w przebiegu życia, służy pomiar jego adekwatności dochodowej.

Najczęściej stosowaną miarą adekwatności dochodowej jest stopa zastąpienia, która jest definiowana jako wyrażony w procentach stosunek wartości pierwszej

emerytury do ostatniego wynagrodzenia. Stopa zastąpienia informuje więc, jaka część dochodu z okresu aktywności zawodowej jest zastępowana przez świadczenia otrzymywane na emeryturze.

Zauważyć trzeba jednak, że ocena adekwatności dochodowej systemu emerytalnego wyłącznie przez pryzmat jego zdolności do wyrównywania poziomu konsumpcji, a więc w kategoriach stopy zastąpienia, nie sprawdza się w przypadku wszystkich jego uczestników. W szczególności dotyczy to osób osiągających najniższe dochody. W ich przypadku nawet optymalna alokacja dochodów i związana z tym relatywnie wysoka stopa zastąpienia w przyszłości mogą okazać się niewystarczające do zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych po zakończeniu aktywności zawodowej (*Adekwatność dochodowa...* 2016, s. 23). Adekwatność dochodową systemu emerytalnego można również rozpatrywać, biorąc pod uwagę różnicę w wysokości świadczeń kobiet i mężczyzn, która jest związana z istnieniem luki płacowej oraz innymi nierównościami na rynku pracy (np. przerwy w karierze zawodowej związane z wychowywaniem dzieci).

Znaczenie wielowymiarowego podejścia do adekwatności dochodowej systemu emerytalnego podkreśla m.in. Komisja Europejska. W raporcie *The 2015 Pension Adequacy Report: Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU* w analizie systemów emerytalnych krajów członkowskich, oprócz klasycznej stopy zastąpienia, Komisja uwzględniła również płciową lukę emerytalną (*gender pension gap*). Ponadto w raporcie zwrócono również uwagę na kwestię sprawiedliwego międzypokoleniowego podziału środków w wymiarze socjalnym (zmiany demograficzne wpływają na kształtowanie się efektywnego wieku emerytalnego oraz zapewnienie stabilnego stosunku między latami emerytalnymi a latami pracy) oraz aktuarialnym (możliwość powstania automatycznego mechanizmu redystrybucyjnego). Warto również odnotować, że we wspomnianym raporcie ocena adekwatności nie ogranicza się wyłącznie do poziomu świadczeń emerytalnych, ale uwzględnia również takie kwestie, jak przychody emerytów z innych źródeł, opieka zdrowotna czy usługi socjalne (*The 2015 Pension Adequacy Report...* 2015). W kolejnej edycji raportu Komisja Europejska zaproponowała podejście oparte na tzw. trójkącie adekwatności emerytur (*triangle of pension adequacy*), który uwzględnia następujące elementy: utrzymanie dochodu (stopy zastąpienia), długość czasu spędzonego na emeryturze oraz ochronę przed ubóstwem osób powyżej 65 roku życia (*The 2018 Pension Adequacy Report...* 2018).

Adekwatność dochodowa w ujęciu wielowymiarowym została również uwzględniona w raporcie *Pension Adequacy in the European Union 2010–2050* (2012). W opracowaniu tym oprócz zachowania poziomu życia po przejściu na emeryturę poruszono również kwestie związane z: łagodzeniem ubóstwa, waloryzacją emerytur, różnicami w świadczeniach kobiet i mężczyzn oraz dostępem

do innych usług i zasobów (np. opieka zdrowotna czy dostępność rynku pracy dla emerytów).

Ponieważ trudno uznać za adekwatny system emerytalny, który nie gwarantuje zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych po zakończeniu aktywności zawodowej, czy też utrwała istniejące nierówności płciowe, w opracowaniu do oceny adekwatności dochodowej wykorzystano podejście wielowymiarowe zaproponowane przez F. Chybalskiego (*Adekwatność dochodowa...* 2016). Wyróżnia on trzy wymiary adekwatności: 1) wygładzanie konsumpcji, 2) ochronę przed ubóstwem oraz 3) zróżnicowanie świadczeń ze względu na płeć.

Pierwszy wymiar obejmuje wyrównywanie poziomu konsumpcji, które odbywa się w ramach obowiązkowej (pierwszy i drugi filar systemu emerytalnego) oraz dobrowolnej (trzeci filar systemu emerytalnego, alternatywne metody zabezpieczenia emerytalnego) alokacji dochodu w cyklu życia. Dzięki początkowemu przeznaczaniu części bieżącego dochodu na fundusz emerytalny uczestnicy systemu mogą liczyć na uzyskanie przyszłego dochodu w postaci świadczenia emerytalnego po zakończeniu aktywności zawodowej. Pomiar tak rozumianej adekwatności dochodowej jest problematyczny ze względu na trudności w określeniu jego uniwersalnej miary. Na ogół przyjmuje się, że jest nią stopa zastąpienia, której optymalna wartość mieści się w przedziale 60–80% (Jedynak 2017).

Drugi wymiar adekwatności dochodowej systemu emerytalnego odnosi się do ochrony przed ubóstwem osób kończących aktywność zawodową. Dotyczy to w szczególności tego, czy poziom świadczeń uzyskiwanych w związku z zakończeniem aktywności zawodowej jest wystarczający na pokrycie podstawowych wydatków osób starszych, niezależnie od ich dotychczasowej historii zawodowej (*Adekwatność dochodowa...* 2016, s. 24). Ochrona przed ubóstwem stanowi element zapobiegania wykluczeniu społecznemu, do którego zalicza się również możliwość korzystania z dobrobytu społeczno-ekonomicznego kraju (Chybalski 2011, s. 2). Warto odnotować, że podobnie jak w przypadku wyrównywania poziomu konsumpcji również w przypadku zapobiegania ubóstwu kwestią problematyczną jest jego pomiar i analiza. W szczególności dotyczy to granicy, poniżej której osoba uznawana jest za żyjącą w ubóstwie.

Trzeci wymiar adekwatności dochodowej dotyczy zróżnicowania wysokości świadczeń emerytalnych ze względu na płeć. W zreformowanym systemie emerytalnym opartym na formule zdefiniowanej składki rozbieżności w poziomie emerytur pomiędzy przedstawicielami obu płci wynikają głównie z różnicy w poziomie zgromadzonych w trakcie aktywności zawodowej uprawnień emerytalnych. Wielkość ta jest z kolei pochodną dwóch czynników: dysproporcji w wygenerowaniu kobiet i mężczyzn oraz różnic w długości aktywności zawodowej.

3. Pracownicze plany kapitałowe jako element dodatkowej części polskiego systemu emerytalnego

Głównym celem funkcjonowania pracowniczych planów kapitałowych jest gromadzenie oszczędności z przeznaczeniem na wypłatę środków po osiągnięciu 60 roku życia (Ustawa z dnia 4 października 2018 r. ...). Formalnie system pracowniczych planów kapitałowych jest to uregulowany prawnie, wspierany przez państwo quasi-obowiązkowy mechanizm grupowego gromadzenia długoterminowych oszczędności na cele emerytalne, funkcjonujący w ramach kapitałowej części systemu emerytalnego. Wspomniana quasi-obowiązkowość PPK jest utożsamiana z ich obligatoryjno-fakultatywnym charakterem. Z jednej strony na pracodawców został bowiem nałożony obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie pracowniczymi planami kapitałowymi oraz zapisania do nich osób pracujących w przedsiębiorstwie (Prusik i Balcerowski 2018), z drugiej zaś, patrząc z perspektywy pracownika, korzystanie z PPK jest dobrowolne – w każdej chwili może on zrezygnować z gromadzenia środków w ramach programu.

Abstrahując od ulegającego coraz większej erozji trójfilarowego kształtu polskiego systemu emerytalnego (Jedynak 2019), w analizie PPK warto oprzeć się na podziale systemu emerytalnego na część powszechną (bazową) oraz dodatkową (Góra i Rutecka 2013)¹. Zgodnie z tą klasyfikacją pracownicze plany kapitałowe należą, obok IKE, IKZE i PPE, do części dodatkowej polskiego systemu emerytalnego. Pamiętając, że głównym celem dodatkowych systemów emerytalnych jest umożliwienie skutecznej i efektywnej alokacji dochodu w cyklu życia (Góra 2003), można zatem przyjąć, że podstawowym celem i sensem tworzenia systemu PPK jest poprawa szeroko rozumianej adekwatności przyszłych świadczeń emerytalnych.

Analizując funkcjonowanie systemu PPK, w pierwszej kolejności należy odnotować, że jego wprowadzanie w podmiotach zatrudniających zaplanowano stopniowo, w czterech kohortach (art. 134 Ustawy z dnia 4 października 2018 r. ...; dalej: ustawa o PPK):

- podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób – od 1 lipca 2019 r.,
- podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób – od 1 stycznia 2020 r.,
- podmioty zatrudniające co najmniej 20 osób – od 1 lipca 2020 r.,
- pozostałe podmioty zatrudniające – od 1 stycznia 2021 r.

Oznacza to, że od 2021 r. obowiązek utworzenia PPK będzie ciążył na wszystkich podmiotach zatrudniających. Wyjątek od tej reguły będą stanowić jedynie mikroprzedsiębiorstwa, w których wszyscy zatrudnieni zadeklarują brak zgody na przystąpienie do systemu pracowniczych planów kapitałowych.

¹ Podobny podział prezentuje również S. Golinowska (1993).

Z punktu widzenia podjętej w opracowaniu problematyki badawczej szczególnie istotne są trzy cechy konstytutywne systemu PPK: zasady uczestnictwa w programie, zasady wpłacania środków oraz zasady wypłaty środków. Biorąc pod uwagę zasady uczestnictwa, wskazuje się, że co do zasady pracodawca ma obowiązek zawrzeć w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych umowę o prowadzenie PPK. Obowiązek ten nie dotyczy jednak pracowników, którzy ukończyli 70 lat, natomiast w przypadku pracowników między 55 a 70 rokiem życia zapisanie do PPK następuje na wniosek tej osoby (art. 15 ustawy o PPK). W przypadku pozostałych pracowników zapis do PPK następuje automatycznie. Dla pracownika uczestnictwo w PPK jest dobrowolne. Oznacza to, że w przypadku braku chęci korzystania z PPK pracownik może w dowolnym momencie zrezygnować z gromadzenia środków przez złożenie pisemnej deklaracji. W takiej sytuacji podmiot zatrudniający zaprzestaje dokonywania wpłat na rzecz pracownika (art. 23 ustawy o PPK). Ponadto w PPK został wprowadzony mechanizm polegający na tym, że co cztery lata następuje ponowne zapisanie osoby, która wcześniej złożyła rezygnację z uczestnictwa, chyba że pracownik ten znów złoży taką rezygnację. Oznacza to, że dobrowolność uczestnictwa w pracowniczych planach kapitałowych dotyczy jedynie możliwości czasowej rezygnacji, a nie dobrowolności przystąpienia (Prusik i Balcerowski 2018).

Wpłata do pracowniczych planów kapitałowych dokonuje pracodawca oraz uczestnik PPK, a wysokość dokonywanych wpłat określana jest jako procent wynagrodzenia. W przypadku części wpłaty dokonywanej przez pracodawcę wpłata podstawowa wynosi 1,5% wynagrodzenia i może być podwyższona do łącznej wartości 4% (art. 26 ustawy o PPK). Z kolei wpłaty uczestnika PPK w przypadku wpłaty podstawowej wynoszą 2% wynagrodzenia z możliwością zwiększenia o dodatkowe 2%. Wpłaty podstawowe uczestnika PPK mogą być obniżone (nie bardziej niż do 0,5%), w przypadku gdy jego wynagrodzenie nie przekracza 120% wynagrodzenia minimalnego (art. 27 ustawy o PPK). Wpłaty na PPK finansowane przez pracownika są potrącane z jego wynagrodzenia po opodatkowaniu. W ciągu roku kalendarzowego maksymalna wysokość środków możliwych do zgromadzenia na PPK nie może być wyższa niż równowartość 50 tys. dolarów.

Poza składkami do PPK trafiają również wpłata powitalna i dopłata roczna, które są finansowane z Funduszu Pracy. Wpłata powitalna w wysokości 250 zł jest wpłacana jednorazowo na rachunek uczestnika PPK, z kolei dopłata przekazywana corocznie wynosi 240 zł.

Wypłata środków z PPK może nastąpić na wniosek pracownika (art. 97–101 ustawy o PPK):

- 1) po ukończeniu 60 roku życia:
 - wypłata jako jednorazowe świadczenie w wysokości 25% zgromadzonych środków, pozostała część jest wypłacana w co najmniej 120 miesięcznych ratach;

– wypłata środków w postaci wypłaty transferowej do zakładu ubezpieczeń, w którym w zamian za te środki uczestnik uzyska prawo do świadczenia okresowego lub dożywotniego;

– wypłata środków w postaci świadczenia małżeńskiego – wypłacana wspólnie współmałżonkom w co najmniej 120 miesięcznych ratach pod warunkiem osiągnięcia 60 roku życia przez współmałżonka;

2) na pokrycie wkładu własnego w związku z zakupem lub budową nieruchomości – można uzyskać do 100% wartości środków na rachunku PPK z obowiązkiem zwrotu do 15 lat;

3) w przypadku poważnego zachorowania uczestnika PPK, jego współmałżonka lub potomstwa – można uzyskać wartość pieniężną stanowiącą 25% zgromadzonych środków na rachunku PPK.

Ponadto możliwa jest również wypłata transferowa z rachunku PPK na: inny rachunek PPK, na rachunek lokaty terminowej po osiągnięciu 60 roku życia, na IKE lub PPE osoby uprawnionej przez zmarłego uczestnika PPK, do zakładu ubezpieczeń działu I (Jakubowski 2019).

4. Wpływ wprowadzenia PPK na adekwatność polskiego systemu emerytalnego

4.1. Wymiar pierwszy – wyrównywanie poziomu konsumpcji

Analizując wpływ wprowadzenia systemu PPK na pierwszy wymiar adekwatności dochodowej polskiego systemu emerytalnego, należy zwrócić uwagę na dwie zasadnicze kwestie. Po pierwsze, trzeba ocenić, na ile oszczędzanie w ramach PPK przyczyni się do wzrostu stopy indywidualnych oszczędności w okresie aktywności zawodowej oraz jak sposób wypłaty zgromadzonych oszczędności wpłynie na wzrost stóp zastąpienia w okresie po jej zakończeniu. Po drugie, przeanalizować trzeba powszechność tego rozwiązania – w ujęciu systemowym o poprawie adekwatności dochodowej można bowiem mówić jedynie w przypadku rozwiązania stosowanego na szeroką skalę przez zdecydowaną większość uczestników systemu emerytalnego.

Analiza rozwiązań stosowanych w ramach systemu PPK prowadzi do wniosku, że jest to *de facto* system gromadzenia oszczędności na cele długoterminowe, a uczestnictwo w nim bezpośrednio przyczynia się do wzrostu indywidualnych stóp oszczędności uczestników. Można co prawda przypuszczać, że opisywany w piśmiennictwie efekt realokacji (Rutecka-Góra 2019) powoduje jedynie zamianę innego rodzaju oszczędności na oszczędności gromadzone w ramach PPK, wydaje się jednak, że część składki finansowanej przez pracodawcę oraz dopłaty finansowane przez państwo zmniejszają potencjalne działanie tego efektu.

Dopuszczalne formy wypłaty zgromadzonych środków powodują, że wpływ PPK na przyszłe stopy zastąpienia, a tym samym również na adekwatność dochodową całego systemu emerytalnego nie jest oczywisty. O ile wpływ wypłaty środków z PPK w formie rent dożywotnich (annuitetów) na wzrost przyszłych stóp zastąpienia nie budzi wątpliwości, to opcja wypłaty programowej (ratalnej) może być dyskusyjna. Rzecz w tym, że wypłata programowa powoduje zwiększenie stóp zastąpienia jedynie w początkowym okresie (10 lat) po zaprzestaniu aktywności zawodowej². Przy oczekiwanej długości życia na emeryturze wynoszącej obecnie ponad 18 lat (*Rocznik statystyczny ubezpieczeń...* 2019) oznacza to, że w przypadku osób, które zdecydują się na wypłatę programową, wzrost wysokości świadczeń związany z uczestnictwem w PPK będzie obserwowany przez nieco ponad połowę czasu spędzonego na emeryturze.

Potencjalny wpływ uczestnictwa w PPK na wzrost indywidualnych stóp zastąpienia w systemie emerytalnym był przedmiotem wielu analiz ilościowych o charakterze scenariuszowym. Przykładowo w tabeli 1 zestawiono wyniki badania przeprowadzonego przez PwC dla IGTE, w którym analizowano wpływ wysokości wynagrodzenia i długości oszczędzania w ramach PPK na wysokość przyszłej stopy zastąpienia. Prezentowane wyniki dotyczą scenariusza, w którym do PPK odprowadzana jest wyłącznie składka podstawowa (3,5%) (*Program Budowy Kapitału...* 2018). A. Łaszek (2018) szacuje, że dla osób rozpoczynających pracę w wieku 20 lat, przy założeniu odprowadzania składek przez 82% czasu do zakończenia aktywności zawodowej, PPK wpłyną na wzrost stopy zastąpienia o 8 i 12 p.p. (odpowiednio dla kobiet i mężczyzn). Zdaniem G. Gołębiowskiego i P. Russela (2018), w przypadku osób otrzymujących minimalne wynagrodzenie za pracę odprowadzających wyłącznie składkę podstawową (3,5%) wzrost stopy zastąpienia związany z uczestnictwem w PPK będzie wynosił – w zależności od stopy zwrotu z inwestycji – od 10,48% do 22,11%.

Odnotować należy, że analizy prezentowane w przytoczonych opracowaniach zakładają wypłatę środków z PPK w formie wypłaty programowej (120 rat miesięcznych). Jak wspomniano, podejście takie nie oddaje w pełni istoty problemu. Stąd warto również przeanalizować wpływ PPK na zmianę stopy zastąpienia w przypadku wypłaty w formie renty dożywotniej. Wcześniejsze analizy przeprowadzone przez jednego z autorów opracowania wskazują, że 25-letni uczestnik PPK otrzymujący dzisiaj średnią krajową płacę, który będzie nieprzerwanie przez 35 lat oszczędzał w PPK, wybierając wypłatę w formie renty dożywotniej, w zależności od wysokości odprowadzanej składki będzie mógł liczyć na wzrost stopy zastąpienia od 6,3 p.p. do 13,9 p.p. (Jedynak 2018).

² Zakładając, że oszczędzający rozpocznie wypłatę środków po opuszczeniu rynku pracy, a nie najwcześniej jak to możliwe, czyli po ukończeniu 60 roku życia.

Analizę wpływu systemu PPK na poprawę adekwatności w ujęciu systemowym (powszechność rozwiązania) należy przeprowadzić, odnosząc się do formalnej możliwości uczestnictwa w PPK oraz rzeczywistej partycypacji w PPK. Zwraca się uwagę, że grono potencjalnych uczestników PPK zostało istotnie ograniczone ustawowo. Z tej formy gromadzenia oszczędności mogą bowiem korzystać jedynie osoby zatrudnione³, których pracodawcy prowadzą PPK. Według danych Polskiego Funduszu Rozwoju system pracowniczych planów kapitałowych obejmie docelowo ok. 12,4 mln osób (*PPK – rewolucja w oszczędzaniu...* 2019). Pozostałe 4,7 mln osób aktywnych zawodowo nie będzie natomiast mogło uczestniczyć w PPK. Do tego grona należą całe grupy społeczno-zawodowe, takie jak: rolnicy indywidualni, uczestnicy zaopatrzeniowych systemów emerytalnych (m.in. funkcjonariusze służb mundurowych, żołnierze zawodowi, sędziowie i prokuratorzy), osoby samozatrudnione, a także część osób pracujących na umowach cywilnoprawnych (pracujący na podstawie umów o dzieło).

Tabela 1. Wpływ PPK na wzrost indywidualnej stopy zastąpienia w zależności od przyjętego scenariusza (w p.p.)

Wiek	Wynagrodzenie początkowe			
	2000 zł	4000 zł	6000 zł	8000 zł
Mężczyźni				
25 lat	15,8	14,4	14,0	13,7
35 lat	11,4	10,3	10,0	9,8
45 lat	7,3	6,6	6,3	6,2
55 lat	3,5	3,2	3,0	3,0
Kobiety				
25 lat	11,7	10,7	10,3	10,2
35 lat	8,1	7,3	7,0	6,9
45 lat	4,7	4,2	4,0	4,0
55 lat	1,5	1,3	1,3	1,3

Źródło: (*Program Budowy Kapitału...* 2018).

Zakładana na etapie projektowania systemu rzeczywista partycypacja w PPK wynosiła ok. 75% (*Rządowy projekt ustawy...* 2017). Dane dotyczące pierwszej kohorty przedsiębiorstw wdrażających PPK wskazują jednak, że faktyczny poziom partycypacji w największych przedsiębiorstwach kształtuje się na poziomie ok. 39% (*PPK – rewolucja w oszczędzaniu...* 2019). Przyjęcie założenia, że

³ Formalnie PPK obejmują osoby zatrudnione, które otrzymują wynagrodzenie stanowiące podstawę składek na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalno-rentowe.

wartość dla kolejnych kohort podmiotów obejmowanych PPK będzie podobna, prowadzi do wniosku, że w PPK uczestniczyć będzie docelowo nieco więcej niż 28% aktywnych zawodowo. Uzasadnione wydają się jednak przypuszczenia, że w perspektywie kilku lat partycypacja w PPK wzrośnie powyżej tej wartości na skutek silniejszego niż obecnie oddziaływania efektu *status quo* oraz wykorzystującego go mechanizmu automatycznego zapisu i automatycznego ponownego zapisu do PPK. Jak silne będzie działanie tego efektu, trudno jednak przewidzieć.

4.2. Wymiar drugi – zapobieganie ubóstwu

Ocena wpływu systemu PPK na ubóstwo wśród emerytów wymaga uprzedniego dookreślenia pojęcia ubóstwa i sposobów jego pomiaru. Podstawowym miernikiem opisującym sytuację ekonomiczną gospodarstw domowych jest wysokość dochodów, które co prawda nie umożliwiają dokładnego określenia warunków życia, ale w istotny sposób decydują o możliwości zaspokajania potrzeb (Kalinowski 2014). Informacji na temat sytuacji ekonomicznej gospodarstw domowych dostarcza również analiza poziomu ponoszonych przez nie wydatków oraz ich udziału w dochodzie rozporządzalnym. Ponadto do oceny sytuacji gospodarstw domowych stosuje się również miary wskaźnikowe, które pozwalają określić odsetek osób nierealizujących potrzeb na określonym poziomie. Należą do nich m.in. zasięg ubóstwa skrajnego, zasięg ubóstwa ustawowego, zasięg ubóstwa relatywnego, sfera niedostatku oraz wskaźnik pogłębionej deprivacji materialnej⁴. Wartości wskazanych miar dla różnych grup wiekowych populacji Polski syntetycznie zestawiono w tabeli 2.

Co istotne, podane w tabeli wartości z punktu widzenia problemu badawczego rozpatrywanego w opracowaniu stanowią jedynie tło dla prowadzonych rozważań. Obrazują one bowiem obecną sytuację osób starszych na tle reszty populacji i nie mogą być w prosty sposób odnoszone do przyszłości. Przeciwnie, o ile obecnie gospodarstwa domowe osób starszych w Polsce znajdują się w relatywnie dobrej sytuacji materialnej⁵, to w nieodległej przyszłości należy spodziewać się zmiany tej sytuacji. Wynikać to będzie z przechodzenia na emeryturę kolejnych roczników objętych zreformowanym systemem emerytalnym, w którym zasady ustalania wysokości świadczeń (formuła zdefiniowanej składki) skutkują niższymi świadczeniami emerytalnymi niż we wcześniejszym systemie.

⁴ Metodologia obliczania wymienionych wskaźników została przedstawiona w: (Kalinowski 2014, s. 37; *Ubóstwo w Polsce...* 2017).

⁵ S. Kalinowski w tym kontekście zauważa nawet, że gospodarstwa osób starszych stanowią obecnie raczej grupę dawców niż biorców pomocy międzypokoleniowej, a kierunek wsparcia finansowego przebiega zasadniczo od osób starszych do młodych. Por. (Kalinowski 2014, s. 39).

Tabela 2. Sytuacja ekonomiczna polskich gospodarstw domowych według grup społeczno-ekonomicznych

Grupa wiekowa	Dochód rozporządzalny na osobę w gospodarstwie (w zł)	Udział wydatków w dochodzie rozporządzalnym (w %)	Zasięg ubóstwa skrajnego (w %)	Zasięg ubóstwa relatywnego (w %)	Zasięg ubóstwa ustawowego (w %)	Zasięg sfery niedostatku (w %)
Populacja ogółem	1693	70,1	4,9	13,9	12,7	39,9
Emeryci	1733	74,8	3,9	10,9	8,0	34,8
Pracujący na własny rachunek	2012	69,6	2,2	8,3	8,1	27,6
Pracownicy	1703	68,7	3,9	12,5	11,9	38,5
Rolnicy	1579	55,2	11,0	26,5	25,8	61,6
Renciści	1355	84,2	8,5	21,8	16,9	53,3
Utrzymujący się z niezarobkowych źródeł	–	–	15,9	31,6	30,6	62,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie (*Budżety gospodarstw domowych...* 2018, *Ubóstwo w Polsce...* 2017).

Na potwierdzenie tezy o pogarszaniu się sytuacji ekonomicznej gospodarstw emerytów można przytoczyć dane OECD, zgodnie z którymi w okresie 2005–2016 odsetek osób z dochodem niższym niż 50% mediany dochodu ekwiwalentnego zmalał we wszystkich grupach wiekowych (0–17 lat – o 8,5 p.p., 18–25 lat – o 2,7 p.p., 26–65 lat – o 1,1 p.p.) oprócz gospodarstw domowych emerytów, w których wzrósł o 5,0 p.p. (*Pensions at a Glance...* 2019). Na pogarszającą się sytuację dochodową emerytów wskazują również prognozy Komisji Europejskiej, zgodnie z którymi poziom przeciętnej stopy zastąpienia w Polsce będzie systematycznie malał (*The 2018 Ageing Report...* 2018). Z obecnego poziomu ok. 60% (2016 r. – 61,4%, 2020 r. – 57,8%) w 2030 r. spadnie on do wartości 41,4%, ok. 2040 r. wyniesie 27,6%, a po 2050 r. ustabilizuje się na poziomie poniżej 24%.

Rozpatrując adekwatność dochodową systemu emerytalnego pod kątem zapobiegania ubóstwu, nie sposób pominąć również kwestii emerytur minimalnych. Jednym z istotnych celów stawianych systemom emerytalnym jest redystrybucja pozioma mająca na celu zwiększenie wysokości świadczeń osób najuboższych⁶.

⁶ Szerzej o redystrybucji w ramach powszechnego systemu emerytalnego w Polsce oraz emeryturze minimalnej jako narzędziu łagodzenia ubóstwa osób starszych zob. (Rutecka 2012, Chłoń-Domińczak i Strzelecki 2013).

W powszechnym systemie emerytalnym wyrazem takiej redystrybucji są emerytury minimalne przysługujące osobom, dla których w chwili osiągnięcia wieku emerytalnego wyliczone świadczenie jest niższe od kwoty ustawowej emerytury minimalnej (w 2020 r. 1200 zł brutto). Funkcję gwaranta wypłaty minimalnych świadczeń emerytalnych pełni państwo (Owczarek i Więckowska 2011). Niezbędny do otrzymania prawa do emerytury minimalnej warunek legitymowania się odpowiednim stażem pracy (mężczyźni 25 lat, a kobiety 20 lat okresów składkowych i nieskładkowych) powoduje jednak, że nie wszyscy emeryci otrzymują świadczenia w wysokości co najmniej emerytury minimalnej. Co istotne, w ostatnich latach obserwuje się wzrastającą liczbę osób otrzymujących emeryturę niższą niż minimalna. W grudniu 2011 r. liczba takich osób wynosiła blisko 24 tys., co stanowiło 4,2% ogółu wypłacanych emerytur. W kolejnych latach niezmiennie odnotowywane były wzrosty bezwzględnej liczby takich osób oraz ich udziału w grupie emerytów ogółem. W grudniu 2019 r. emeryturę poniżej poziomu emerytury minimalnej pobierało już 261 tys. osób, czyli 8,9% emerytów (*Emerytury nowosystemowe...* 2020).

Dokonując próby oceny wpływu PPK na adekwatność dochodową systemu emerytalnego w wymiarze zapobiegania ubóstwu osób starszych, należy zwrócić uwagę, że – jak wskazano w poprzednim punkcie analizy – uczestnictwo w PPK wpływa na wzrost indywidualnych stóp zastąpienia. Można by zatem wnioskować, że w przypadku emerytów, którym świadczenia otrzymywane z części bazowej nie pozwolą na życie powyżej granicy ubóstwa, PPK mogą być skutecznym narzędziem podwyższania świadczeń emerytalnych. Jeżeli jednak wziąć pod uwagę zasady uczestnictwa w powszechnym systemie emerytalnym oraz zasady finansowania PPK, rozumowanie takie okazuje się czysto teoretyczne. Trudno bowiem oczekiwać, aby osoby, których składki na ubezpieczenie emerytalne (lub staż pracy wymagany do emerytury minimalnej) nie pozwoliły na zgromadzenie uprawnień emerytalnych na odpowiednim poziomie, były w stanie w okresie aktywności zawodowej dodatkowo oszczędzać w ramach PPK.

W tym kontekście zwraca się również uwagę, że zagrożone ubóstwem w wieku poprodukcyjnym są głównie osoby, które w trakcie aktywności zawodowej osiągały niskie dochody lub nie miały ich w ogóle. Konstrukcja systemu PPK nie rozwiązuje tego problemu. Poza ryczałtowo określonymi dopłatami ze środków publicznych (wpłata powitalna, dopłata roczna) zasadniczą część środków gromadzonych w PPK jest pochodną wysokości wynagrodzenia uczestnika. Co więcej, w przypadku osób najmniej zarabiających składka podstawowa płacona przez pracownika może być dodatkowo obniżona do 0,5% wynagrodzenia. Z kolei osoby nieosiągające (formalnie) dochodów w żaden sposób nie są objęte systemem PPK.

Należy również ponownie podkreślić, że system PPK nie jest adresowany do wszystkich aktywnych zawodowo. W odniesieniu do zapobiegania ubóstwu należy

zwrócić uwagę, że oszczędzanie w ramach PPK nie jest w ogóle dostępne dla grup społeczno-zawodowych, które są najbardziej zagrożone ubóstwem na starość – osób objętych rolniczym system ubezpieczenia społecznego, rencistów, pracujących na umowach cywilnoprawnych czy zatrudnionych w szarej strefie.

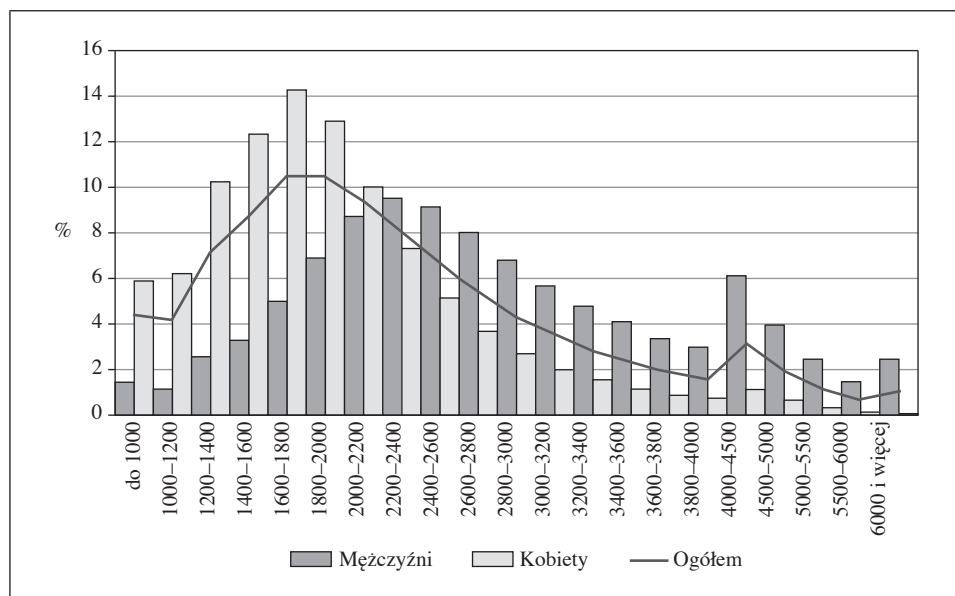
4.3. Wymiar trzeci – zróżnicowanie świadczeń ze względu na płeć

Wydaje się, że we współczesnych społeczeństwach postulat równości w przeciętnych świadczeniach emerytalnych kobiet i mężczyzn jest bezsporny i nie wymaga uzasadniania. Dane empiryczne wskazują jednak na utrzymującą się istotną różnicę pomiędzy przeciętnymi emeryturami mężczyzn i kobiet w większości krajów rozwiniętych. W krajach OECD płciowa luka emerytalna (*gender pension gap*) wynosi średnio 25,1% i jest niemal dwukrotnie większa od średniej luki płacowej (*gender pay gap*) (*Pensions at a Glance...* 2019). Oprócz różnic w poziomie wynagrodzeń, które bezpośrednio przekładają się na wysokość późniejszych świadczeń emerytalnych, wśród przyczyn takiego stanu rzeczy wskazuje się również częstszą pracę kobiet w niepełnym wymiarze czasu pracy i ich dłuższe przerwy w karierze zawodowej. Ponadto kobiety, głównie ze względu na sprawowanie opieki nad dziećmi i krewnymi, częściej mają trudności ze spełnieniem wymogów składowych do otrzymania minimalnych emerytur. A. Jędrzychowska, I. Kwiecień i E. Poprawska (2020) wskazują również, że ze względu na przerwy i okresy spowolnienia kariery obejmujące okres ciąży, macierzyństwa oraz urlopu rodzicielskiego kobiety częściej są narażone na obniżenie dynamiki rozwoju kariery zawodowej. W kontekście różnic w wysokości świadczeń emerytalnych kobiet i mężczyzn w systemach emerytalnych o zdefiniowanej składce używają one określenia „macierzyńska luka emerytalna”.

Według OECD w Polsce przeciętna płciowa luka emerytalna jest niższa od średniej dla krajów rozwiniętych i wynosi 20,2% (*Pensions at a Glance...* 2019). Strukturę aktualnie wypłacanych przez ZUS emerytur według płci świadczeniobiorców zaprezentowano na rys. 1. Bardziej szczegółowe analizy emerytur kobiet i mężczyzn w Polsce przedstawiono w pracy (Ratajczak 2019).

Próbując odpowiedzieć na postawione we wstępie pytanie badawcze dotyczące potencjalnego wpływu wprowadzenia PPK na zmniejszenie zróżnicowania świadczeń emerytalnych ze względu na płeć, rozważyć należy dwie podstawowe kwestie. Po pierwsze, wysokość świadczeń wypłacanych w ramach systemu PPK zależy wprost proporcjonalnie od kwoty zgromadzonych w nich środków. Te z kolei są pochodną wpłat dokonywanych na PPK, które (poza wpłatami finansowanymi z Funduszu Pracy) stanowią określony procent wynagrodzenia uczestnika. Poziom wynagrodzeń uzyskiwanych w trakcie całej kariery zawodowej determinuje więc bezpośrednio wysokość przyszłych wpłat z PPK. W efekcie konstrukcja systemu

PPK prowadzi do transmisji różnic w poziomie wynagrodzeń w okresie aktywności zawodowej na różnice w poziomie świadczeń w okresie po jej zaprzestaniu⁷.



Rys. 1. Emerytury wypłacane przez ZUS według płci świadczeniobiorców w marcu 2019 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie (*Struktura wysokości świadczeń...* 2019).

Po drugie, na łączną wysokość środków zgromadzonych w PPK wpływa długość okresu opłacania składek. Zasadniczo nie ma podstaw, aby twierdzić, że moment rozpoczęcia oszczędzania w ramach PPK może być istotnie różny dla kobiet i mężczyzn. Inaczej wygląda to jednak w przypadku przejścia z fazy oszczędzania do fazy wypłaty. Z formalnego punktu widzenia w systemie PPK przewidziano co prawda jednakowy dla obu płci wiek uprawniający do wypłat środków, należy jednak zauważyć, że zarówno możliwości finansowania składki, jak i zapotrzebowanie na dodatkowe środki finansowe zmieniają się znacznie w chwili zakończenia aktywności zawodowej, co jest związane ze zmniejszeniem uzyskiwanego dochodu. Niższy wiek emerytalny kobiet, zarówno w ujęciu

⁷ Według danych GUS przeciętne wynagrodzenie mężczyzn wynosi 5447,24 zł i jest o 16,6% wyższe od przeciętne wynagrodzenia kobiet (4543,36 zł). Por. (*Różnice w wynagrodzeniach...* 2018).

formalnym (5 lat różnicy), jak i efektywnym (2,2)⁸, przekłada się więc na ich krótszy okres oszczędzania w ramach PPK. W konsekwencji przeciętna wartość środków zgromadzonych w PPK i związanych z nimi wypłat będzie więc dla kobiet niższa niż dla mężczyzn.

5. Podsumowanie i wnioski

Na podstawie rozważań i analiz przedstawionych w opracowaniu można sformułować szereg wniosków badawczych oraz odpowiedzieć na postawione na początku pytania. W pierwszej kolejności, odnosząc się do rozważań teorio-poznawczych dotyczących adekwatności dochodowej systemów emerytalnych, należy podkreślić znaczenie wielowymiarowego podejścia do tej kwestii. W przeciwieństwie do wąskiego rozumienia pojęcia adekwatności, sprowadzającego się jedynie do analizy stóp zastąpienia, podejście wielowymiarowe umożliwi wyczerpującą analizę realizacji przez system emerytalny jego podstawowego celu, jakim jest zapewnienie uczestnikom odpowiedniego poziomu dochodów niezarobkowych po zakończeniu przez nich aktywności zawodowej (Barr i Diamond 2014).

W nawiązaniu do przedstawionej w opracowaniu próby oceny wpływu wprowadzenia PPK na adekwatność dochodową polskiego systemu emerytalnego zwraca się uwagę na ograniczone możliwości zastosowania w tym obszarze metod badawczych opartych na wnioskowaniu częstościowym i statystycznej weryfikacji hipotez. Wynika to z początkowej fazy wdrażania tego mechanizmu i związanym z tym brakiem danych empirycznych umożliwiających przeprowadzenie wyczerpujących badań ilościowych. Zdaniem autorów, w obliczu alarmujących sygnałów dotyczących wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych z bazowego systemu emerytalnego oraz niskiego poziomu wykorzystania instrumentów dodatkowego oszczędzania na emeryturę nie można jednak zwlekać z oceną wpływu wprowadzenia PPK na adekwatność przyszłych świadczeń emerytalnych.

Próba odpowiedzi na pierwsze z postawionych szczegółowych pytań badawczych prowadzi do oczywistego stwierdzenia, że PPK podobnie jak każdy inny instrument gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych mogą przyczynić się do wzrostu indywidualnych stóp zastąpienia. Bardziej wnikliwa analiza nakazuje jednak poczynić pewne zastrzeżenia dotyczące wpływu PPK na pierwszy z rozpatrywanych wymiarów adekwatności polskiego systemu emerytalnego. Po pierwsze, zakres wpływu PPK na wzrost przyszłych stóp zastąpienia będzie uzależniony przede wszystkim od indywidualnych decyzji poszczególnych uczestników systemu co do wysokości opłacanej składki oraz formy wypłaty

⁸ Efektywny wiek emerytalny w Polsce wynosi dla mężczyzn 62,8 roku, a dla kobiet 60,6 roku (*Pensions at a Glance...* 2019).

zgrupowanych oszczędności. Po drugie, w ujęciu systemowym wpływ PPK na poprawę adekwatności całego systemu emerytalnego zależeć będzie od powszechności tego rozwiązania. Ta z kolei, przy uwzględnieniu ograniczonej formalnie możliwości uczestnictwa w PPK oraz dotychczasowego poziomu partycypacji w programie, szacowana jest na ok. 28% aktywnych zawodowo. Ostatecznie należy więc stwierdzić, że wpływ PPK na poprawę pierwszego wymiaru adekwatności dochodowej polskiego systemu emerytalnego jest ograniczony i ma głównie znaczenie indywidualne.

W odniesieniu do drugiego z pytań badawczych przeprowadzone w opracowaniu analizy pozwalają stwierdzić, że pracownicze plany kapitałowe nie wpłyną na ograniczenie ubóstwa wśród osób starszych. Zasady uczestnictwa w PPK, pomimo ryczałtowo określonych dopłat ze środków publicznych, powodują bowiem swoiste przenoszenie ubóstwa z wieku produkcyjnego na okres starości. Co więcej, można przypuszczać, że PPK wpłyną na dalsze pogłębienie różnic w poziomie dochodów emerytalnych pomiędzy najuboższą kohortą przyszłych emerytów a kohortami w lepszej sytuacji finansowej.

Jeśli chodzi o trzecie pytanie badawcze, można stwierdzić, że PPK w żaden sposób nie wpływają na zmniejszenie zróżnicowania świadczeń emerytalnych ze względu na płeć. Nie oznacza to bynajmniej, że w systemie PPK można dopatrywać się jakiegokolwiek formy nierówności czy dyskryminacji ze względu na płeć. Przeciwnie, wszystkie rozwiązania wprowadzane w ramach systemu PPK pozostają neutralne względem płci uczestnika. Sprzyjają one jednak przenoszeniu nierówności istniejących na rynku pracy (m.in. poziom wynagrodzeń, staż pracy) na poziom przyszłych świadczeń emerytalnych.

Podsumowując, z przedstawionych rozważań wyłania się niejednoznaczny obraz wpływu wprowadzenia PPK na poprawę adekwatność dochodowej polskiego systemu emerytalnego. O ile bowiem PPK mogą istotnie wpłynąć na wzrost indywidualnych stóp zastąpienia, to uwzględniając podejście wielowymiarowe, rozwiązanie to należy ocenić negatywnie. Kwestia upowszechnienia PPK pozostaje nadal otwarta, zwraca się jednak uwagę, że w żaden sposób nie przyczyniają się one do zmniejszenia skali ubóstwa wśród emerytów oraz wyeliminowania nierówności ze względu na płeć.

Literatura

- The 2015 Pension Adequacy Report: Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU* (2015), Publications Office of the European Union, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7828&visible=0> (data dostępu: 25.04.2020).
- The 2018 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016–2070)* (2018), Publications Office of the European Union, https://ec.europa.eu/economy_finance/

- ec.europa.eu/info/publications/economic-and-financial-affairs-publications_en (data dostępu: 25.04.2020).
- The 2018 Pension Adequacy Report: Current and Future Income Adequacy in Old Age in the EU. Volume I* (2018), Publications Office of the European Union, <http://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en> (data dostępu: 25.04.2020).
- Adekwatność dochodowa, efektywność i redystrybucja w systemach emerytalnych. *Ujęcie teoretyczne, metodyczne i empiryczne* (2016), red. F. Chybalski, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Barr N., Diamond P. (2014), *Reformy systemu emerytalnego. Krótki przewodnik*, PWE, Warszawa.
- Budżety gospodarstw domowych w 2018 r.* (2018), GUS, Departament Badań Społecznych, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5486/9/13/1/budzyty_gospodarstw_domowych_w_2018.pdf (data dostępu: 25.04.2020).
- Chłoń-Domińczak A., Strzelecki P. (2013), *The Minimum Pension as an Instrument of Poverty Protection in the Defined Contribution Pension System – an Example of Poland*, „Journal of Pension Economics and Finance”, vol. 12, nr 3, <https://doi.org/10.1017/s1474747212000418>.
- Chybalski F. (2011), *Adekwatność dochodowa systemów emerytalnych według celów OMC a reżimy emerytalne w Europie*, „Polityka Społeczna”, nr 2.
- Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 2019 r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury* (2020), ZUS, <https://www.zus.pl/documents/10182/2564874/Emerytury+wyp%C5%82acone+w+XII+2019+w+wysoko%C5%9Bci+ni%C5%BCszej+ni%C5%BC+najni%C5%BCsza+emerytura.pdf/d96ba434-ba0e-1e8a-e87d-d92a6e08e504> (data dostępu: 2.05.2020).
- Golinowska S. (1993), *Ewolucja i kierunki reform bazowych systemów emerytalno-rentowych na świecie (w:) Bazowe systemy emerytalno-rentowe na świecie*, vol. 1, red. S. Golinowska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Gołębiowski G., Russel P. (2018), *Pracownicze plany kapitałowe a bezpieczeństwo finansowe Polaków*, „Studia Ekonomiczne”, nr 358.
- Góra M. (2003), *System emerytalny*, PWE, Warszawa.
- Góra M., Rutecka J. (2013), *Elastyczny system emerytalny a potrzebny jego uczestników*, „Ekonomista”, nr 6.
- Jakubowski S. (2019), *Świadczenia z pracowniczych planów kapitałowych*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe”, nr 2(32), <https://doi.org/10.32078/JOIN.32.07>.
- Jedynak T. (2016), *The Directions of the Development of Supplementary Pension Scheme in Poland*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe”, nr 3(22).
- Jedynak T. (2017), *Luka emerytalna a potencjał do oszczędzania gospodarstw domowych w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej Organizacja i Zarządzanie”, nr 73.
- Jedynak T. (2018), *Wpływ wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych w Polsce*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka”, nr 137.
- Jedynak T. (2019), *The Shape of the Pension Scheme in Poland in the Light of the Conventional Multi-pillar Typologies*, „Problemy Polityki Społecznej”, vol. 44, nr 1, <https://doi.org/10.31971/16401808.44.1.2019.4765>

- Jędrzychowska A., Kwiecień I., Poprawska E. (2020), *The Motherhood Pension Gap in a Defined Contribution Pension Scheme – the Case of Poland*, „Sustainability”, vol. 12, nr 11, <https://doi.org/10.3390/su12114425>.
- Kalinowski S. (2014), *Ubóstwo emerytów w Polsce*, „Economia XXI Wieku”, nr 1, <https://doi.org/10.15611/e21.2014.1.02>.
- Łaszek A. (2018), *Pracownicze Plany Kapitałowe nie zastąpią dłuższego wieku emerytalnego*, Forum Obywatelskiego Rozwoju, <https://for.org.pl/pl/a/6212.analiza-10/2018-pracownicze-plan-y-kapitalowe-nie-zastapia-dluzszego-wieku-emerytalnego> (data dostępu: 25.04.2020).
- Owczarek J., Więckowska B. (2011), *Ryzyko dopłaty do emerytury minimalnej w nowym systemie emerytalnym w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu”, nr 181.
- Pension Adequacy in the European Union 2010–2050* (2012), Publications Office of the European Union, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/06564f3e-5207-4b57-aea5-7664168e5582> (data dostępu: 25.04.2020).
- Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators* (2013), OECD Publishing, <https://op.europa.eu:443/en/publication-detail/-/publication/d72c5336-1b12-46c9-a8cf-59bb470628f7> (data dostępu: 25.04.2020).
- Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators* (2019), OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/b6d3dfcfc-en>.
- PPK – rewolucja w oszczędzaniu. Pracownicze Plany Kapitałowe jako standard na rynku pracy w dużych firmach* (2019), Polski Fundusz Rozwoju, Warszawa.
- Program Budowy Kapitału a przyszłe emerytury i rozwój polskiej gospodarki. Ocena skutków planowanej reformy emerytalnej* (2018), PwC, <http://igte.pl/wp-content/uploads/2019/06/Program-Budowy-Kapitalu-a-przyszle-emerytury-i-rozwoj-polskiej-gospodarki.pdf> (data dostępu: 25.04.2020).
- Prusik A., Balcerowski M. (2018), *Wybrane aspekty prawne Pracowniczych Planów Kapitałowych*, <http://www.institutemerytalny.pl/wp-content/uploads/2018/03/Wybrane-aspekty-prawne-PPK-15-marca-2018.pdf> (data dostępu: 25.04.2020).
- Ratajczak J. (2019), *Równość w systemie emerytalnym. Emerytury kobiet i mężczyzn w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Rocznik statystyczny ubezpieczeń społecznych 2015–2017* (2019), ZUS, <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/rocznik-statystyczny-ubezpieczen-spoecznych> (data dostępu: 25.04.2020).
- Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce w 2016 r.* (2018), GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/roznice-w-wynagrodzeniach-kobiet-i-mezczyzn-w-polsce-w-2016-r,12,2.html> (data dostępu: 25.04.2020).
- Rutecka J. (2012), *Zakres redystrybucji dochodowej w ubezpieczeniowym systemie emerytalnym*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Rutecka-Góra J. (2019), *Efekty zachęt podatkowych w dodatkowym systemie emerytalnym w Polsce (w:) Ubezpieczenia. Wyzwania rynku*, red. I. Kwiecień, P. Kowalczyk-Rólczyńska, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Rządowy projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych* (2017), druk sejmowy nr 2811, <http://orka.sejm.gov.pl/Druki8ka.nsf/0/F338297AC7646292C12582FF0029D544/%24File/2811.pdf> (data dostępu: 25.04.2020).

Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2019 roku (2019), ZUS, https://www.zus.pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/1/struktura-wysokosci-swiadczen-po-waloryzacji-od-1-marca-2019-r_/2796126 (data dostępu: 25.04.2020).

Ubóstwo w Polsce w latach 2015 i 2016 (2017), GUS, https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5487/1/8/1/ubostwo_w_polsce_w_latach_2015-2016.pdf (data dostępu: 25.04.2020).

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

Uzasadnienie do projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych z 8.02.2018 r. (2018), <http://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12308305/12491764/12491765/dokument329983.pdf> (data dostępu: 25.04.2020).

Employee Capital Plans as a Means to Improving the Adequacy of Poland's Pension System

(Abstract)

Objective: The article assesses the impact of employee capital plans (ECP) on the adequacy of pensions in Poland. On the basis of three dimensions of adequacy, the following research questions were formulated: To what extent will ECP affect the growth of future replacement rates in the Polish pension system? Will ECP affect the reduction of poverty of the elderly people in Poland? Will ECP reduce the gender pension gap? An attempt to provide comprehensive answers to these questions is the specific objective of the study.

Research Design & Methods: The research methods used include meta-analysis of previous studies, statistical analysis of data published by public institutions, and the analysis of law from an economic perspective. Conclusions are based on inductive reasoning based on the synthesis of the results of the individual research methods.

Findings: It is not clear from the research if introducing ECP improves the income adequacy of the Polish pension system, though it may do so narrowly, by smoothing consumption in individual terms. However, taking into account the multidimensional approach to the adequacy of pensions, this solution has proven ineffective. Specifically, ECPs do not contribute to reducing the scale of poverty among pensioners or eliminating gender inequalities.

Implications/Recommendations: ECPs should be treated as an instrument for improving the amount of future retirement benefits for a part of society, and not as a tool to effectively improve the multi-dimensional income adequacy of the Polish pension system.

Contribution: Examination and assessment of the impact of introducing ECPs on the income adequacy of the Polish pension system.

Keywords: employee capital plans, pension system, income adequacy, savings.