

**REDAKCJA  
NAUKOWA**

**MACIEJ CYCOŃ  
TOMASZ JEDYNAK**

# **KIERUNKI ROZWOJU SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO**

**PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ 2022**

FUNDACJA UNIwersYTETU EKONOMICZNEGO W KRAKOWIE



# **Kierunki rozwoju systemów zabezpieczenia emerytalnego Przegląd Ubezpieczeń 2022/2**

redakcja naukowa

Maciej Cycoń

Tomasz Jedynak

Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

Kraków, lipiec 2022

Recenzenci  
Dr Anna Dankiewicz  
Dr Sebastian Jakubowski  
Dr hab. Damian Walczak, prof. UMK

ISBN 978-83-65907-71-4  
pdf online

Publikacja została wydana w ramach projektu „Kierunki rozwoju ubezpieczeń gospodarczych i społecznych” realizowanego przez Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management” oraz Katedrę Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń w latach 2021-2022.

Poszczególne rozdziały nie były przez Wydawcę zmieniane ani korygowane pod względem edytorskim i zostały zamieszczone w oryginalnej formie przygotowanej przez autora.

© Copyright by Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022

Wydawnictwo:  
Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie  
ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków

## Spis treści

Wstęp .....	6
Rozdział 1 Ocena komparatywna systemów emerytalnych w Polsce i Kanadzie.....	8
1.1. Wprowadzenie .....	8
1.2. Ewolucja i architektura powszechnego systemu emerytalnego w Polsce .....	9
1.3. Konstrukcja systemu emerytalnego w Kanadzie.....	16
1.4. Uwarunkowania funkcjonowania systemu emerytalnego w Polsce i Kanadzie.....	21
1.5. Podsumowanie .....	31
Literatura .....	33
Rozdział 2 Polski i australijski system emerytalny – analiza porównawcza .....	35
2.1. Wprowadzenie .....	35
2.2. Charakterystyka systemu emerytalnego w Polsce .....	36
2.3. Charakterystyka systemu emerytalnego w Australii.....	42
2.4. Sytuacja demograficzna w Polsce i Australii.....	46
2.5. Adekwatność dochodowa systemów emerytalnych w Polsce i Australii.....	51
2.6. Podsumowanie .....	65
Literatura .....	66
Rozdział 3 Otwarte fundusze emerytalne i dodatkowe formy oszczędzania na emeryturę w polskim systemie emerytalnym .....	70
3.1. Wprowadzenie .....	70
3.2. Reforma emerytalna z 1999 roku.....	71
3.3. Charakterystyka działania oraz idea drugiego filaru .....	74
3.4. Rola OFE i subkonta ZUS w drugim filarze.....	78
3.5. Charakterystyka PPK i PPE.....	81
3.6. Przyszłość OFE w obliczu PPE oraz PPK .....	84
3.7. Podsumowanie .....	87
Literatura .....	88
Rozdział 4 Pracownicze plany kapitałowe jako odpowiedź na spadek adekwatności dochodowej emerytur w Polsce.....	90
4.1. Wprowadzenie .....	90
4.2. Rosnący deficyt i konieczność utrzymania stabilności finansowania emerytur oraz wpływ COVID-19 na wydajność FUS .....	91
4.3. Idea funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych .....	95
4.4. Skuteczność programu oraz odbiór PPK przez społeczeństwo .....	101
4.5. Badanie wpływu PPK na adekwatność wysokości emerytury.....	104

---

4.6. Podsumowanie .....	110
Literatura .....	110
Rozdział 5 Świadomość polskiego społeczeństwa w obszarze pracowniczych planów kapitałowych	113
5.1. Wprowadzenie .....	113
5.2. Organizacja PPK .....	115
5.3. Zarządzanie środkami w PPK .....	121
5.4. Postawy Polaków wobec PPK w świetle wyników własnych badań ankietowych .....	127
Podsumowanie .....	134
5.5. Literatura .....	135
Rozdział 6 Pracownicze programy emerytalne jako narzędzie społecznej odpowiedzialności biznesu .....	137
6.1. Wprowadzenie .....	137
6.2. Istota społecznej odpowiedzialności biznesu .....	139
6.3. Charakterystyka Pracowniczych Programów Emerytalnych .....	144
6.4. Wpływ uruchomienia PPE na efektywność ekonomiczną przedsiębiorstw .....	153
6.5. Podsumowanie .....	163
Literatura .....	165
Rozdział 7 Usługi equity release jako forma finansowania luki emerytalnej w Polsce .....	167
7.1. Wprowadzenie .....	167
7.2. Problem luki emerytalnej .....	168
7.3. Funkcjonowanie usług <i>equity release</i> w Polsce .....	172
7.4. Metodyka badań .....	177
7.5. Symulacja świadczeń wypłacanych w ramach usług ERS .....	178
7.6. Estymacja możliwości niwelacji luki emerytalnej za pomocą usług ERS .....	188
7.7. Podsumowanie .....	200
Literatura .....	201
Rozdział 8 Determinanty popytu na odwróconą hipotekę w Polsce .....	203
8.1. Wprowadzenie .....	203
8.2. Modele usług equity release .....	205
8.3. Ramy prawne funkcjonowania odwróconej hipoteki w Polsce .....	208
8.4. Popyt na odwróconą hipotekę w świetle wyników własnych badań ankietowych .....	217
8.5. Podsumowanie .....	231
Literatura .....	233
Spis tabel .....	235
Spis rysunków .....	238

## Wstęp

Od początków XXI w. obserwowana jest intensyfikacja zjawisk społeczno-gospodarczych, które istotnie wpływają na zmiany w funkcjonowaniu ukształtowanych w drugiej połowie minionego stulecia systemów emerytalnych. Do zjawisk tych, poza starzeniem się społeczeństwa, zaliczyć należy również zanikanie więzi rodzinnych i zmianę tradycyjnego modelu rodziny, zmieniające się postrzeganie roli państwa i rynku w zabezpieczaniu ryzyk społecznych, finansjalizacja systemu gospodarczego, a także internetyzację i cyfryzację. Wszystkie te zmiany powodują, że należy rozważyć czy umowy społeczne, na których oparto funkcjonowanie współczesnych systemy emerytalne nie powinny zostać zdefiniowane na nowo.

Zasygnalizowane w powyższym akapicie wątpliwości stanowiły inspirację do podjęcia badań dotyczących kierunków zmian zachodzących w obszarze zabezpieczenia emerytalnego w Polsce. Badania te prowadzone były przez studentów Koła Naukowego Ubezpieczeń Risk Management oraz pracowników Katedry Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w ramach projektu „Kierunki rozwoju ubezpieczeń gospodarczych i społecznych”. Poza niniejszą monografią, efektem wspomnianego projektu jest również druga publikacja pt. „Kierunki rozwoju ubezpieczeń gospodarczych” napisana pod redakcją dr. Macieja Cyconia i dr. Tomasza Jedynaka.

Przedkładana w ręce czytelników monografia składa się ośmiu rozdziałów tworzących spójną całość. Przedmiotem zainteresowania autorów dwóch pierwszych rozdziałów jest analiza polskiego systemu emerytalnego na tle funkcjonowania systemów emerytalnych w innych krajach rozwiniętych. W rozdziale pierwszym dokonano oceny komparatywnej polskiego i kanadyjskiego systemu emerytalnego. Natomiast w rozdziale drugim polski system emerytalny zestawiono z systemem australijskim. Autor rozdziału trzeciego analizuje otwarte fundusze emerytalne koncentrując się przy tym na ich dalszym funkcjonowaniu w kontekście rozwoju pozostałych form grupowego, kapitałowego oszczędzania na emeryturę (pracowniczych programów emerytalnych oraz pracowniczych planów kapitałowych).

Wątek zakładowych form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego kontynuują autorzy kolejnych trzech rozdziałów. W rozdziale czwartym podjęta została problematyka

pracowniczych planów kapitałowe w kontekście spadającej adekwatności dochodowej emerytur w Polsce. W rozdziale piątym zbadano postawy i świadomość Polaków wobec pracowniczych planów kapitałowych. Z kolei w rozdziale szóstym pracownicze programy emerytalne analizowane są z relatywnie rzadko podnoszonej w literaturze perspektywy społecznej odpowiedzialności biznesu.

Ostatnie dwa rozdziały poświęcono alternatywnej metodzie zabezpieczenia emerytalnego jaką jest odwrócona hipoteka. Autorka rozdziału siódmego skoncentrowała się na analizie możliwości niwelacji luki emerytalnej za pomocą świadczeń z usług equity release. W rozdziale ósmym główną oś rozważań stanowi popyt na odwróconą hipotekę w Polsce i jego determinanty.

Liczmy, że przekazywana w ręce czytelników monografia będzie stanowić wartościowe źródło wiedzy nie tylko dla studentów i ludzi nauki, ale również szerokiego grona praktyków zajmujących się problematyką zabezpieczenia emerytalnego. Wierzymy również, że publikacja będzie źródłem inspiracji dla kolejnych badań mających na celu zgłębienie złożonej problematyki funkcjonowania współczesnych systemów zabezpieczenia emerytalnego.

Przedkładana publikacja nie powstałaby bez wsparcia licznego grona osób. Poza autorami poszczególnych rozdziałów i redaktorami naukowymi, w badaniach, których efektem jest niniejsza książka brali również udział studenci z Koła Naukowego Ubezpieczeń „Risk Management”, których nie sposób wymienić tutaj wszystkich z imienia i nazwiska. Za okazane wsparcie w procesie wydawniczym dziękujemy pracownikom Fundacji Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie oraz Działu Strategii Marki Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Ponadto szczególne podziękowania należą się recenzentom – prof. Damianowi Walczakowi z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, dr Annie Dankiewicz z Politechniki Rzeszowskiej oraz dr. Sebastianowi Jakubowskiemu z Uniwersytetu Wrocławskiego.

*Maciej Cycoń*

*Tomasz Jedynak*

## Rozdział 1

### Ocena komparatywna systemów emerytalnych w Polsce i Kanadzie

Kaja Tota<sup>1</sup>

#### 1.1. Wprowadzenie

Życie przeciętnej jednostki składa się z czterech etapów, spośród których możemy wyróżnić etapy bezpośrednio związane z systemem emerytalnym, takie jak: etap zatrudnienia i etap starości. Etap zatrudnienia polega na gromadzeniu środków pieniężnych przez jednostkę. Środkami zgromadzonymi w trakcie aktywności zawodowej powinno zarządzać się w taki sposób, aby stanowiły one zabezpieczenie nie tylko w czasie etapu zatrudnienia, ale także na wypadek dożycia starości czy niedołęstwa starczego. System emerytalny stanowi ważny element zarządzania środkami, bowiem uznawany jest za narzędzie alokacji dochodu w całym cyklu życia jednostki, także po zakończeniu aktywności zawodowej. System zabezpieczenia emerytalnego służy wygładzeniu konsumpcji w trakcie życia jednostki. Świadczenia wypłacane z części bazowej systemu emerytalnego powinny być w stanie zapewnić minimalny dochód jednostce, która nie pozostaje aktywna zawodowo. Współcześnie jednym z najbardziej docenianych systemów emerytalnych jest system występujący w Kanadzie ze względu na wielkość wypłacanych świadczeń, osób uprawnionych do ich poboru, a także sposobu finansowania owych wypłat. Systemy emerytalne są najczęściej oceniane na podstawie adekwatności dochodowej oraz stabilności finansowej. Systemy, których poziom adekwatności i stabilności finansowej jest na niskim poziomie narażone są na szeroką krytykę ich uczestników oraz osób badających ich funkcjonowanie.

W związku z powyższym możliwe jest przedstawienie problemu badawczego niniejszego rozdziału w postaci następujących pytań: *Czy struktura systemów emerytalnych w Polsce i Kanadzie różni się znacząco? Czy poziom adekwatności kanadyjskiego systemu emerytalnego jest wyższy niż polskiego? Czy systemy emerytalne w badanych krajach zapewniają odpowiednie*

---

<sup>1</sup> Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Niniejszy rozdział został opracowany przez autorkę na podstawie pracy dyplomowej obronionej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w 2021 r.



*zabezpieczenie przed starością, niedołążnością starczą i ubóstwem?* W ramach tak postawionych pytań została sformułowana następująca hipoteza badawcza: *Poziom adekwatności dochodowej polskiego systemu emerytalnego jest niższy niż w kanadyjskim.*

Celem niniejszego rozdziału jest ukazanie stopniowej ewolucji powszechnego polskiego systemu emerytalnego, przedstawienie szczegółowej charakterystyki powszechnych systemów emerytalnych w Polsce i Kanadzie, a także porównanie obu systemów emerytalnych względem ich adekwatności dochodowej i stabilności finansowej.

Warunkiem koniecznym dokonania porównania i oceny powszechnego polskiego systemu emerytalnego na tle kanadyjskiego jest zapoznanie się z uwarunkowaniem obu systemów emerytalnych. Analizy należy dokonać głównie pod kątem sytuacji demograficznej w Polsce oraz Kanadzie na przestrzeni analizowanych lat. Następnie należy ocenić adekwatność dochodową obu systemów emerytalnych.

Rozdział ten został napisany w oparciu o literaturę przedmiotu z zakresu ubezpieczeń oraz systemów emerytalnych. Dokonano także analizy aktów prawnych z obszaru zabezpieczenia emerytalnego oraz raportów publikowanych przez OECD, Bank Światowy oraz GUS. Aby osiągnąć zamierzone cele niniejsze opracowanie podzielono na poszczególne podrozdziały, w których kolejno omówiono zmiany zachodzące na przestrzeni lat w polskim systemie emerytalnym, następnie przedstawiono powszechnie obowiązujące systemy emerytalne w Polsce i Kanadzie, a na koniec dokonano pomiaru i oceny adekwatności dochodowej i stabilności finansowej tych systemów.

## **1.2. Ewolucja i architektura powszechnego systemu emerytalnego w Polsce**

Polski system emerytalny do 1998 r. oparty był na modelu bismarckowskim, który powstał pod koniec XIX w. w Niemczech<sup>2</sup>. System ten był systemem o zdefiniowanym świadczeniu oraz finansowaniu repartycyjnym<sup>3</sup>. Bieżące świadczenia emerytalne miały być zaspokajane z bieżących składek osób w wieku produkcyjnym<sup>4</sup>. System ten zapewniał gwarantowaną wysokość świadczenia, niezależnie od zapłaconych uprzednio składek<sup>5</sup>. Uczestnictwo w starym systemie

<sup>2</sup> M. Góra, *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003, s. 181.

<sup>3</sup> T. Jedynek, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego* [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 49.

<sup>4</sup> A. Nowacka, *Uwarunkowania systemu emerytalnego w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku” 2017, nr 25, s. 190.

<sup>5</sup> T. Jedynek, *op. cit.*, s. 49.

było obowiązkowe. Prawidłowe funkcjonowanie systemu było możliwe w przypadku tradycyjnego modelu rodziny, tj. rodziny wielodzietnej – wtedy na świadczenie jednego emeryta przypadały składki odprowadzane przez kilka lub kilkanaście osób. Duży i negatywny wpływ na funkcjonowanie systemu miało starzenie się społeczeństwa i spadek wskaźnika dzietności. Aby nie dopuścić do niewypłacalności systemu emerytalnego dokonywano stopniowego podnoszenia wysokości składek na ubezpieczenia społeczne. W 1981 r. wysokość podstawy wymiaru wynosiła zaledwie 15,5%, natomiast w 1998 r. jej wysokość wzrosła już do 45%<sup>6</sup>. Proces zmiany wielkości wymiaru składek w latach 1981-1998 został przedstawiony w tabeli 1.1. Pomimo tak wielkiego wzrostu podstawy wymiaru odprowadzanych składek, wypłata bieżących świadczeń emerytalnych z bieżąco odprowadzanych składek nie była możliwa. Brakujące środki były pobierane z budżetu państwa, co powodowało wzrost udziału wydatków w PKB na świadczenia emerytalne i rentowe<sup>7</sup>.

**Tabela 1.1. Wysokość wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w latach 1981-1998**

Rok	1981	1982	1986	1987	1990	1992	1998
Składka (%)	15,5%	25%	33%	43%	38%	43%	45%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Rodzinka, J. Hady, E. Hospod *Przyczyny wprowadzenia systemu emerytalnego w Polsce*, „e-Finanse” 2007, nr. 3, s. 3, wykres 1.

1 stycznia 1999 r. wprowadzono reformę polskiego systemu emerytalnego, który od tej pory miał się opierać na trójfilarowej koncepcji zaproponowanej przez Bank Światowy. Zgodnie z nią finansowanie systemu miało być nie tylko repartycyjne, ale także kapitałowe. Dzięki temu można zdywersyfikować źródła finansowania świadczeń emerytalnych, co pozwala na podniesienie poziomu bezpieczeństwa i wypłacalności systemu. Uczestnictwo w pierwszym i drugim filarze było obowiązkowe, natomiast w trzecim dobrowolne. Kluczową zmianą była transformacja systemu zdefiniowanego świadczenia na system zdefiniowanej składki, co oznaczało, że wysokość świadczenia emerytalnego będzie zależna od wysokości odniesionych składek. Reforma uwzględniała także podział osób na trzy grupy wiekowe i obejmujące je systemy świadczeń emerytalnych<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> A. Nowacka, *op. cit.*, s. 191.

<sup>7</sup> J. Rodzinka, J. Hady, E. Hospod *Przyczyny wprowadzenia systemu emerytalnego w Polsce*, „e-Finanse” 2007, nr. 3, s. 3.

<sup>8</sup> T. Jedynak, *op. cit.*, s. 49-51.

Nowy system zakładał podzielenie składki na dwie części, które miały trafić do dwóch różnych filarów funkcjonujących na odmiennych zasadach. Pierwsza część składki w wysokości 12,22% podstawy wymiaru przekazywana była na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, który działał na podstawie tzw. umowy wielopokoleniowej. Druga część składki w wysokości 7,3% trafiała na indywidualnie wybrany przez ubezpieczającego otwarty fundusz emerytalny. Łączna emerytura wypłacana z pierwszego i drugiego filaru nie mogła być mniejsza od wysokości najniższej emerytury. Trzeci filar stanowiły pracownicze programy emerytalne (PPE). Jako filar o dobrowolnym uczestnictwie miał on za zadanie zapewniać jedynie dodatkowe środki, zwiększające wartość wypłacanego świadczenia emerytalnego w przyszłości<sup>9</sup>. Szacunkowa wartość stopy zastąpienia z obowiązkowych filarów miała wynosić 30-50%<sup>10</sup>.

W 2004 r. uchwalono ustawę, która wprowadzała i określała zasady funkcjonowania indywidualnych kont emerytalnych (IKE), rozszerzających trzeci filar polskiego systemu emerytalnego. Do otwarcia indywidualnego konta emerytalnego konieczne jest spisanie umowy między oszczędzającym, a instytucją finansową taką jak: banki, fundusze inwestycyjne, zakłady ubezpieczeń czy maklerzy<sup>11</sup>. Możliwe jest posiadanie wyłącznie jednego IKE, prowadzonego przez wyłącznie jedną z instytucji<sup>12</sup>. Oszczędzającym może być osoba fizyczna, która ukończyła 16 lat i podlega nieograniczonemu obowiązkowi podatkowemu na terytorium RP<sup>13</sup>. Ustawa przewiduje możliwość zaprzestania kumulacji kapitału na indywidualnych kontach emerytalnych w postaci wypłaty, wypłaty transferowej czy zwrotu środków<sup>14</sup>.

W 2011 r. wprowadzono kolejne zmiany w polskim systemie emerytalnym, spowodowane ujemnym saldem w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Deficyt ten miał znaczący wpływ na budżet państwa. Źródłem corocznego deficytu była rozbieżność pomiędzy wypłacanymi świadczeniami emerytalnymi a odprowadzanymi przez ubezpieczonych składkami. Aby zlikwidować powstały deficyt podjęto decyzję o zmniejszeniu wysokości składki przekazywanej do otwartych funduszy emerytalnych celem przekazania pozostałej części składki na subkonta

---

<sup>9</sup> I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcie i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, s. 20-21.

<sup>10</sup> T. Jędrasik, *op. cit.*, s. 49-51.

<sup>11</sup> T. Sowiński, *Finanse ubezpieczeń emerytalnych*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2009, s. 224-225.

<sup>12</sup> K. Rubel, *Ubezpieczenia w systemie zabezpieczenia społecznego [w:] System ubezpieczeń społecznych, Zagadnienia podstawowe*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2007, s. 223.

<sup>13</sup> T. Sowiński, *op. cit.*, s. 225

<sup>14</sup> K. Rubel, *op. cit.*, s. 226-227.

w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS)<sup>15</sup>. Szczegółowe zmiany zostały ukazane w tabeli 1.2.

**Tabela 1.2. Struktura polskiego systemu emerytalnego po zmianach wprowadzonych w 2011 r. dla osób objętych nowym systemem emerytalnym**

Wyszczególnienie	I filar	II filar		III filar		
Partycypacja	Obowiązkowa	Obowiązkowa		Dobrowolna		
Forma	Konto w ZUS	Subkonto w ZUS	OFE	PPE	IKE	IKZE
Wymiar składki	12,22%	3,8%	3,5%	Limitowana		

Źródło: opracowanie własne na podstawie: W. Sułkowska *System ubezpieczeń społecznych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 54-55, tabela nr 8.

Do 2012 r. polski system emerytalny zakładał inny powszechny wiek emerytalny dla kobiet, inny dla mężczyzn. W 2012 r. podjęto decyzję o podniesieniu i jednoczesnym zrównaniu wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn. Zmiana wieku emerytalnego miała być wprowadzana etapami. Co 3 miesiące od dnia wejścia w życie decyzji wiek emerytalny miał być podwyższany o miesiąc. Finalnie wiek emerytalny miał wynosić 67 lat zarówno dla mężczyzn i kobiet, przy czym dla mężczyzn przechodzących na emeryturę po 2020 r., a dla kobiet po 2040 r.<sup>16</sup> Zmiana ta miała więc dotyczyć kobiet urodzonych po 31 grudnia 1952 r. oraz mężczyzn urodzonych po 1947 r.<sup>17</sup>.

W styczniu 2014 r. dokonano kolejnych zmian w polskim systemie emerytalnym poprzez wprowadzenie nowej ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z określeniem zasad wypłaty emerytur ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych, mającej na celu polepszenie działania dotychczas obowiązującego systemu emerytalnego<sup>18</sup>. Najważniejsze zmiany miały dotyczyć zmniejszenia wielkości zgromadzonych środków znajdujących się w otwartych funduszach emerytalnych, poprzez przekazanie ich części do ZUS, zmiany podziału wielkości składek przekazywanych do OFE, wprowadzenie możliwości wyboru względem uczestnictwa w drugim filarze czy zmian wysokości limitów wpłat na IKZE. Istotnych zmian dokonano w kapitałowej części systemu emerytalnego. Zgodnie z wprowadzeniem zakazu inwestowania przez otwarte fundusze emerytalne w papiery wartościowe gwarantowane przez

<sup>15</sup> T. Jedynek, *op. cit.*, s. 52-53.

<sup>16</sup> *Ibidem*, s. 55-56.

<sup>17</sup> A. Nowacka, *op. cit.*, s. 196.

<sup>18</sup> T. Jedynek, *op. cit.*, s. 56.

Skarb Państwa, znaczna część środków ubezpieczonych, bowiem 51,5% jednostek uczestnictwa została umorzona i przekazana do ZUS, co w rezultacie oznaczało przekazanie środków o łącznej wartości 152,15 mld zł. Przetransferowana wartość miała zostać ujęta na subkontach ZUS uczestników systemu. Skutkiem podjętych działań było znaczne pomniejszenie rachunków Polaków w OFE, ale równocześnie zmniejszenie długu publicznego w kraju o 9% PKB. Od tej pory osoby uczestniczące w drugim filarze miały możliwość rezygnacji z uczestnictwa w OFE. Zmianie uległa także wysokość składki przekazywanej do OFE. Została ona zmniejszona o ponad połowę z wysokości 7,3% do wysokości 2,92%. Z uwagi na wybór dotyczący uczestnictwa ubezpieczonego w OFE część składki w wysokości 2,92% będzie odprowadzana albo na subkonto ZUS w przypadku rezygnacji z udziału w OFE, albo na wybrany otwarty fundusz emerytalny w przypadku dalszej partycypacji<sup>19</sup>. Struktura podziału składki emerytalnej została przedstawiona w tabeli 1.3.

**Tabela 1.3. Podział składki emerytalnej po reformie w 2014 r. (w %)**

Wyszczególnienie	Pracodawca	Pracownik nieuczestniczący w OFE	Pracownik uczestniczący w OFE
Konto w ZUS	9,76	2,46	2,46
Subkonto w ZUS	-	7,3	4,38
OFE	-	-	2,92

Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. Rutecka, *System emerytalny po zmianach od 2014 roku*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2014, nr 1 (118), s. 3, schemat 1.

Obecnie polski system emerytalny (przedstawiony w tabeli 1.4.) opiera się na konstrukcji wielofilarowej<sup>20</sup>. Powszechny wiek emerytalny od 2017 r. wynosi odpowiednio 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> J. Rutecka, *System emerytalny po zmianach od 2014 roku*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2014, nr. 1 (118), s. 2-3

<sup>20</sup> T. Jedynak, *op. cit.*, s. 38.

<sup>21</sup> A. Chłoń-Domińczak, *The retirement age and the pension system, the labor market and the economy*, mBank-CASE Seminar Proceedings, 2021, No. 167, s. 9.

**Tabela 1.4. Konstrukcja powszechnego systemu emerytalnego w Polsce na dzień 1 maja 2022 r.**

Wyszczególnienie	I filar		II filar	III filar			
Uczestnictwo	Obowiązkowy		Możliwość rezygnacji	Dobrowolny			
Źródło finansowania	Repartycyjny		Kapitałowy	Kapitałowy			
Forma	Konto w ZUS	Subkonto w ZUS	OFE	IKE	IKZE	PPE	PPK
Instytucja administrująca	ZUS		PTE	Instytucje rynku finansowego			
Wysokość składki	12,22%	7,30%	0%	Limitowana			
	Lub		Lub				
	12,22%	4,38%	2,92%				
Dziedziczenie	Nie		Tak	Tak			
Wcześniejsza wypłata	Brak możliwości		Brak możliwości	Możliwa			

Źródło: opracowanie własne.

Pierwszy z filarów polskiego systemu emerytalnego jest filarem publicznym i obowiązkowym. Podmiotem administrującym w tym filarze jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Składka opłacana przez płatnika trafia zarówno na indywidualne konto, jak i subkonto ubezpieczonego w odpowiednich proporcjach. Pierwszy filar funkcjonuje jako system o zdefiniowanej składce oraz jest on finansowany repartycyjnie. Środki ubezpieczonego z uwagi na bieżące wypłaty nie są inwestowane, jednak co roku dokonywana jest ich waloryzacja. Środki zgromadzone na koncie ubezpieczonego w ZUS nie podlegają dziedziczeniu, w przeciwieństwie do środków zgromadzonych na subkoncie – zgromadzony fundusz może zostać wypłacony po śmierci jednostki. Nie można również dokonać wcześniejszej wypłaty zgromadzonych na koncie środków<sup>22</sup>.

Drugi filar polskiego systemu emerytalnego stanowią otwarte fundusze emerytalne (OFE), które opierają się na finansowaniu kapitałowym. Na rynku występuje 10 takich funduszy, którymi zarządzają powszechne towarzystwa emerytalne (PTE). Celem działania OFE jest efektywne lokowanie zgromadzonych środków pieniężnych, aby w przypadku osiągnięcia wieku emerytalnego i przejścia na emeryturę zwiększyć wysokość wypłacanego świadczenia.

<sup>22</sup> T. Jedynak, *op. cit.*, s. 60-61.

Uczestnictwo w drugim filarze nie jest obowiązkowe<sup>23</sup>. Z uwagi na mały odsetek osób decydujących się na uczestnictwo wprowadzono tzw. suwak bezpieczeństwa, którego zadaniem była ochrona uczestników OFE przed ryzykiem wahań wartości zgromadzonych środków. Wielkość składki przekazywanej do OFE sukcesywnie się zmieniała, obecnie na ten fundusz trafia 2,92% składki, o ile ubezpieczony zdecyduje się w nim uczestniczyć. Zadaniem ubezpieczonego jest nie tylko złożenie odpowiedniej decyzji, ale także wybór OFE, do którego chce przynależeć<sup>24</sup>.

Do trzeciego filara polskiego systemu emerytalnego zalicza się do niego pracownicze programy emerytalne (PPE), indywidualne konta emerytalne (IKE), indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) oraz pracownicze plany kapitałowe (PPK). PPE stanowią grupową formę oszczędzania środków tworzoną przez pracodawców (jednego lub grupę) z udziałem pracowników. Mogą przybierać formę pracowniczego funduszu emerytalnego, umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego, umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym lub zarządzania zagranicznego<sup>25</sup>. Środki zgromadzone na rachunku osoby uczestniczącej w pracowniczych programach emerytalnych mogą zostać wypłacone, wypłacone transferowo (czyli przeniesione na inny rachunek PPE lub IKE) albo zwrócone. Odrębną część trzeciego filaru stanowią funkcjonujące od 2004 r. IKE i funkcjonujące od 2012 r. IKZE. Jest to umowa, której stronami jest oszczędzający i fundusz inwestycyjny, podmiot prowadzący działalność maklerską, zakład ubezpieczeń, bank lub dobrowolny fundusz emerytalny. Wpłaty na rachunki IKE i IKZE mogą dokonywać osoby, które ukończyły 16 lat. Limit wysokości wpłat na IKE i IKZE jest co roku określany przez ministra właściwego w „Monitorze Polskim”. Wpłaty są opodatkowane, jednakże możliwe jest uzyskanie zwolnienia od zapłaty podatku od zysku kapitałowego w wysokości 19% pod warunkiem posiadania wyłącznie jednego rachunku IKE oraz IKZE. Wpłaty IKE nie są opodatkowane i można ich dokonać w przypadku osiągnięcia 60 roku życia, nabyciu uprawnień emerytalnych i po ukończeniu 55-ego roku życia, a także spełnieniu warunków ustawowych, lub śmierci oszczędzającego przez osobę do tego uprawnioną. W przypadku IKZE również możliwa jest wypłata zgromadzonych środków po spełnieniu wyżej przedstawionych warunków, jednakże

<sup>23</sup> *Rynek emerytalny w Polsce (stan na koniec 2019 roku)*, knf.gov.pl, (11.03.2021).

<sup>24</sup> *Rynek emerytalny w Polsce (stan na koniec 2019 roku)*, knf.gov.pl, (11.03.2021).

<sup>25</sup> *Pracownicze programy emerytalne w 2017 roku*, knf.gov.pl, (11.03.2021).

środki te podlegają zryczałtowanemu podatkowi dochodowemu w wysokości 10% przychodu<sup>26</sup>.

W 2019 r. trzeci filar rozszerzono o pracownicze plany kapitałowe (PPK). Aktem prawnym regulującym działanie tych programów jest ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. PPK również ma służyć powiększeniu kapitału, z którego w przyszłości będą wypłacane świadczenia emerytalne uczestnika systemu. Jako jedyny w trzecim filarze jest obowiązkowy, co wiąże się z planowaną w przyszłości likwidacją otwartych funduszy emerytalnych<sup>27</sup>. PPK mogą przyjąć formę:

- dobrowolnego funduszu emerytalnego zdefiniowanej daty zarządzanego przez PTE,
- specjalistycznego funduszu (subfunduszu) inwestycyjnego będącego fundusze zdefiniowanej daty zarządzanego przez TFI,
- ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego będącego fundusze zdefiniowanej daty w zakładzie ubezpieczeń.

System był wdrażany etapami przez kilka lat, a data przystąpienia przedsiębiorstwa do nowego systemu była uzależniona od liczby zatrudnianych pracowników<sup>28</sup>.

### 1.3. Konstrukcja systemu emerytalnego w Kanadzie

Początki systemu emerytalnego w Kanadzie sięgają 1927 r., w którym to wprowadzono do życia Old Age Pensions Act, czyli ustawę, której głównym skutkiem było zapewnienie świadczeń emerytalnych. Finansowanie świadczeń emerytalnych zostało podzielone pomiędzy budżet państwa, a także budżety samorządowe. W 1951 r. implementowano *The Old Age Security Act*, której wprowadzenie było równoznaczne z wprowadzeniem tej samej wielkości otrzymywanych świadczeń emerytalnych w przypadku spełnienia dwóch warunków. Pierwszym było osiągnięcie wieku emerytalnego, który wówczas wynosił zarówno dla kobiet jak i mężczyzn 70 lat. Aby spełnić drugi warunek należało być mieszkańcem Kanady przez co najmniej 20 lat po osiągnięciu pełnoletności<sup>29</sup>.

<sup>26</sup> Rynek emerytalny w Polsce (stan na koniec 2019 roku), knf.gov.pl, (11.03.2021).

<sup>27</sup> B. Błaszczuk, *Filar kapitałowy w polskim systemie emerytalnym. Od OFE do PPK*, „Gospodarka Narodowa. The Polish Journal of Economics” 2020, nr 1, s. 11.

<sup>28</sup> Rynek emerytalny w Polsce (stan na koniec 2019 roku), knf.gov.pl, (11.03.2021).

<sup>29</sup> A. Ostrowska-Dankiewicz, K. Tompalska, *The Canadian Base Pension Plan Facing Contemporary Challenges*, “Humanities and Social Sciences” 2017, nr 24(2), s. 209.



Kanadyjski system emerytalny często nazywany jest wzorcowym z uwagi na jego mocne strony, takie jak adekwatność świadczeń emerytalnych czy występująca w nim stabilność finansowa. Podobnie jak w Polsce, system emerytalny panujący w Kanadzie składa się z trzech filarów, jednakże są one zwane trzema warstwami<sup>30</sup>. Bazową część systemu emerytalnego w Kanadzie stanowią pierwszy i drugi filar<sup>31</sup>. Konstrukcja systemu emerytalnego panującego obecnie w Kanadzie została przedstawiona w tabeli 1.5.

**Tabela 1.5. Powszechny system emerytalny w Kanadzie**

Wyszczególnienie	I warstwa			II warstwa		III warstwa		
Uczestnictwo	Obowiązkowe					Dobrowolne		
Rodzaj	Publiczny					Prywatny		
Część	Bazowa					Dodatkowa		
Forma	System zaopatrzeniowy			System ubezpieczeniowy		RPP	RRSP	TFSA
	OAS	GIS	The Allowance	CPP	QPP			

Źródło: opracowanie własne na podstawie T. H. Bednarczyk, Ł. Szewo, *Kanadyjski system emerytalny – model do naśladowania?*, „Annales H – Oeconomia” 2016, nr 50.

Pierwsza warstwa kanadyjskiego systemu emerytalnego oparta jest w dużej mierze na dwóch programach zarówno finansowanych, jak i administrowanych przez rząd Kanady. Tymi programami są Old Age Security (OAS), Guaranteed Income Supplement (GIS), a także dodatkowe programy zasiłków<sup>32</sup>. Pierwszy z programów – OAS – powstał w 1952 r. i miał za zadanie zapewnić emeryturę obywatelską dla wszystkich osób spełniających wymagania takie jak:

- ukończenie wieku emerytalnego ustalonego jako 65 lat zarówno dla mężczyzn i kobiet,
- posiadanie obywatelstwa kanadyjskiego albo prawa pobytu,
- zamieszkanie na terytorium Kanady co najmniej 40 lat, po ukończeniu 18 roku życia.

Spełnienie tych warunków pozwala na przysługiwanie emerytury na poziomie *flat rate*, czyli jednakowej emerytury obywatelskiej dla wszystkich spełniających powyższe warunki. W przypadku krótszego okresu zamieszkania na terytorium Kanady wielkość emerytury jest odpowiednio zmniejszana. Możliwe jest także przyznanie 25% emerytury obywatelskiej

<sup>30</sup> T. H. Bednarczyk, Ł. Szewo, *Kanadyjski system emerytalny – model do naśladowania?*, „Annales H – Oeconomia” 2016, nr 50, s. 25-26.

<sup>31</sup> A. Ostrowska-Dankiewicz, K. Tompalska, *op. cit.*, s. 208.

<sup>32</sup> B. Baldwin, *Research Study on the Canadian Retirement Income System*, Ontario, 2009, s. 4.

w przypadku zamieszkania na terenie Kanady przez jedynie 10 lat po ukończeniu 18 roku życia. Emerytura obywatelska przysługuje także osobom, które opuściły kraj uprzednio zamieszkując w nim 20 lat po ukończeniu 18 roku życia. Osoby pobierające emeryturę obywatelską nie muszą mieć jakiegokolwiek stażu czy doświadczenia zawodowego. Emerytura wypłacana z tego programu ma charakter socjalny i powinna zapewnić niezbędne środki na życie osobom w wieku poprodukcyjnym i niezdolnym już do pracy w celu uniknięcia ubóstwa. Ponadto, osoby będące w ciężkiej sytuacji mogą skorzystać z dodatków uzupełniających emerytury obywatelskie (Guaranteed Income Supplement – GIS), po spełnieniu określonych wymogów<sup>33</sup>. Pierwsza warstwa w całości jest finansowa z dochodów z podatków federalnych i prowincjonalnych, a także wydatki na te programy są ujęte w budżetach rządowych<sup>34</sup>. Świadczenia wypłacane z tego filaru podlegają czterokrotnemu przeszacowaniu wartości poprzez wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI). Od kwietnia 2023 r. planowane jest podwyższenie wieku emerytalnego uprawniającego do pobierania świadczeń emerytalnych. W przypadku świadczeń pobieranych z pierwszego filaru wiek emerytalny ulegnie zmianie z 65 lat do 67 lat. Zmiany te będą dotyczyły osób urodzonych po 1 kwietnia 1958 r. Równocześnie zostanie podniesiony wiek uprawniający do pobierania zasiłku z 60 lat do 62 lat. Niewątpliwie głównymi czynnikami wpływającymi na funkcjonowanie i kształt pierwszego filaru w przyszłości są determinanty demograficzne i ekonomiczne<sup>35</sup>.

Drugi filar kanadyjskiego systemu emerytalnego funkcjonuje od 1966 r. Stanowi on element powszechnego systemu zabezpieczenia społecznego. Pierwotnie miał on służyć redystrybucji międzypokoleniowej, jednakże zmiany w strukturze demograficznej sprawiły, że część środków z wpłacanych składek jest inwestowana<sup>36</sup>. Ten filar również jest publiczny i obowiązkowy, ma on natomiast charakter ubezpieczeniowy<sup>37</sup> – świadczenia są wypłacane ze składek odprowadzanych przez pracowników i pracodawców w jednakowych wielkościach, w wysokości 4,95%. Składa się on z dwóch programów, zwanych Canada Pension Plans (CPP) oraz Quebec Pension Plans (QPP). Założeniem obu programów jest zapewnienie stopy zastąpienia na poziomie 25% w przypadku osób, które odprowadzają najwyższe składki<sup>38</sup>. Pierwszy z nich

<sup>33</sup> T. H. Bednarczyk, Ł. Szewo, *op. cit.*, s. 27-28.

<sup>34</sup> B. Baldwin, *op. cit.*, s. 6.

<sup>35</sup> A. Ostrowska-Dankiewicz, K. Tompalska, *op. cit.*, s. 210.

<sup>36</sup> *Ibidem*, s. 210-211.

<sup>37</sup> B. Baldwin, *op. cit.*, s. 6.

<sup>38</sup> A. Ostrowska-Dankiewicz, K. Tompalska, *op. cit.*, s. 212.

występuje w całej Kanadzie, poza prowincją Quebec, w której występuje drugi, jej własny. Oba są administrowane i kontrolowane zarówno przez rząd kanadyjski jak i poszczególne władze prowincji<sup>39</sup>. Filar ten opiera się na systemie repartycyjnym (PAYG), co oznacza, że bieżące emerytury z tego filaru wypłacane są z bieżąco odprowadzanych składek. W przypadku nadwyżki finansowej może być ona inwestowana. Obowiązek uczestnictwa mają wszyscy pracownicy, a także osoby samozatrudnione, które ukończyły 18 lat, i których dochód w danym roku przewyższa minimalną podstawę wymiaru składki, równocześnie nie przekraczając rocznej maksymalnej kwoty ograniczenia podstawy wymiaru składki. Świadczenie wypłacane z tego filaru wynosi 25% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ubezpieczonego przed przejściem na emeryturę. Aby otrzymać pełne świadczenie należy ukończyć 65 rok życia. Możliwa jest również wypłata świadczenia z tego filaru w przypadku przejścia na emeryturę w wieku od 60 do 70 lat. W przypadku wcześniejszego lub późniejszego przejścia emeryturę wysokość świadczenia jest odpowiednio obniżana lub podwyższana o 0,5% za każdy miesiąc różnicy wieku do 65 lat. Dodatkowo w przypadku tego filaru można wyróżnić takie świadczenia jak rentę inwalidzką, wdowią, świadczenie z tytułu śmierci rodzica czy zasiłek pogrzebowy<sup>40</sup>. Aktualne prognozy dotyczące drugiego filaru wskazują, że do 2022 r. osiągnęte dochody będą większe niż ponoszone wydatki, dlatego też głównym zadaniem osób zarządzających kanadyjskim systemem emerytalnym będzie sukcesywne zastąpienie finansowania systemu repartycyjnego całkowicie systemem opierającym się na finansowaniu kapitałowym. W 1997 r. powołano niezależne przedsiębiorstwo państwowe zwane Canada Pension Plan Investment Board (CPPIB), którego głównym zadaniem jest inwestowanie odprowadzanych składek emerytalnych w taki sposób, aby możliwie zwiększyć stopę zwrotu z inwestycji i równocześnie zmniejszyć ryzyko poniesienia strat. Środki te są inwestowane zarówno w kraju, jak i za granicą na rynku instrumentów kapitałowych, ale również na rynku nieruchomości<sup>41</sup>.

Trzecia warstwa kanadyjskiego systemu emerytalnego jest w pełni dobrowolna, a jej zadaniem jest zgromadzenie dodatkowych funduszy, które zostaną dołączone do świadczenia wypłacanego z pierwszej i drugiej warstwy, czyli emerytury bazowej. Świadczenie wypłacane z tego filaru stanowią zazwyczaj znaczną część całości emerytury. Na ten filar składają się

<sup>39</sup> S. Pieńkowska, *Kanadyjski system ubezpieczeń emerytalnych*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 10, s. 20.

<sup>40</sup> S. Pieńkowska-Kamieniecka, *System emerytalny w Kanadzie*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 2010, nr 4, s. 151-152.

<sup>41</sup> A. Ostrowska-Dankiewicz, K. Tompalska, *op. cit.*, s. 209.

zarejestrowane programy emerytalne (RPP), indywidualne oszczędnościowe plany emerytalne (RRSP), a także wolne od podatku konta oszczędnościowe (TFSA)<sup>42</sup>.

Zakładowe plany emerytalne są stworzone dla pracowników przez pracodawcę lub grupę pracodawców i mogą być finansowane wyłącznie przez nich (*non-contributory*) lub zarówno przez nich jak i pracowników. Pracodawcy mogą ustalić minimalną długość zatrudnienia, która decyduje o możliwości udziału w programie<sup>43</sup>. RPP cechują się najdłuższym funkcjonowaniem i rejestracją w Kanadyjskiej Agencji Podatkowej. System może bazować na podstawie zdefiniowanej składki, zdefiniowanego świadczenia lub może stanowić kombinację tych modeli<sup>44</sup>.

Odmiernym sposobem gromadzenia oszczędności w trzecim filarze są zarejestrowane oszczędnościowe plany emerytalne, które opierają się na systemie zdefiniowanej składki. Uczestnictwo w nich jest dobrowolne, jednakże nie może trwać dłużej niż do ukończenia 71 roku życia. Po tym czasie należy zdecydować co zrobić ze zgromadzonym kapitałem. Można dokonać jednorazowej wypłaty całego kapitału, otrzymywać świadczenia w formie strumienia pieniężnego lub przenieść zgromadzone środki na zarejestrowany fundusz dochodów emerytalnych (RRIF)<sup>45</sup>.

Ostatnią możliwością gromadzenia dodatkowych środków jest utworzenie konta oszczędnościowego wolnego od podatku (TFSA). Mogą je utworzyć rezydenci lub obywatele Kanady pod warunkiem ukończenia 18 roku życia<sup>46</sup>. Istnieją limity w postaci wielkości wpłacanych kwot na konto, jednakże ubezpieczony może dokonać wypłaty w każdej chwili bez poniesienia konsekwencji podatkowych<sup>47</sup>.

Kanadyjski system często nazywany jest jednym z efektywniejszych systemów emerytalnych, ponieważ zapewnia on świadczenia emerytalne na wysokim poziomie. Jednakże prognozy demograficzne wskazują, że utrzymanie obecnej wielkości świadczeń wypłacanych z części bazowej w przyszłości może się okazać bardzo trudne. Z uwagi na budowę systemu emerytalnego w Kanadzie łączna wielkość świadczeń wypłacanych z poszczególnych filarów jest zależna od indywidualnej sytuacji oraz decyzji jednostki. Do tej pory Kanadyjczycy byli

---

<sup>42</sup> T. H. Bednarczyk, Ł. Szvedo, *op. cit.*, s. 29.

<sup>43</sup> S. Pieńkowska, *op. cit.*, s. 21.

<sup>44</sup> T. H. Bednarczyk, Ł. Szvedo, *op. cit.*, s. 30.

<sup>45</sup> S. Pieńkowska-Kamieniecka, *op. cit.*, s. 154-155.

<sup>46</sup> J. Poteraj, *System emerytalny w Kanadzie. Rekomendacje dla Polski*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, 2017, nr 51, s. 285-286.

<sup>47</sup> T. H. Bednarczyk, Ł. Szvedo, *op. cit.*, s. 30.

świadomi jak ważną rolę w wielkości otrzymywanego świadczenia pełnią dodatkowe formy oszczędzania, jednakże zainteresowanie trzecim filarem spada, co pozwala na wysunięcie wniosków, że społeczeństwo w przyszłości będzie mniej skłonne do oszczędzania dodatkowych środków na starość<sup>48</sup>.

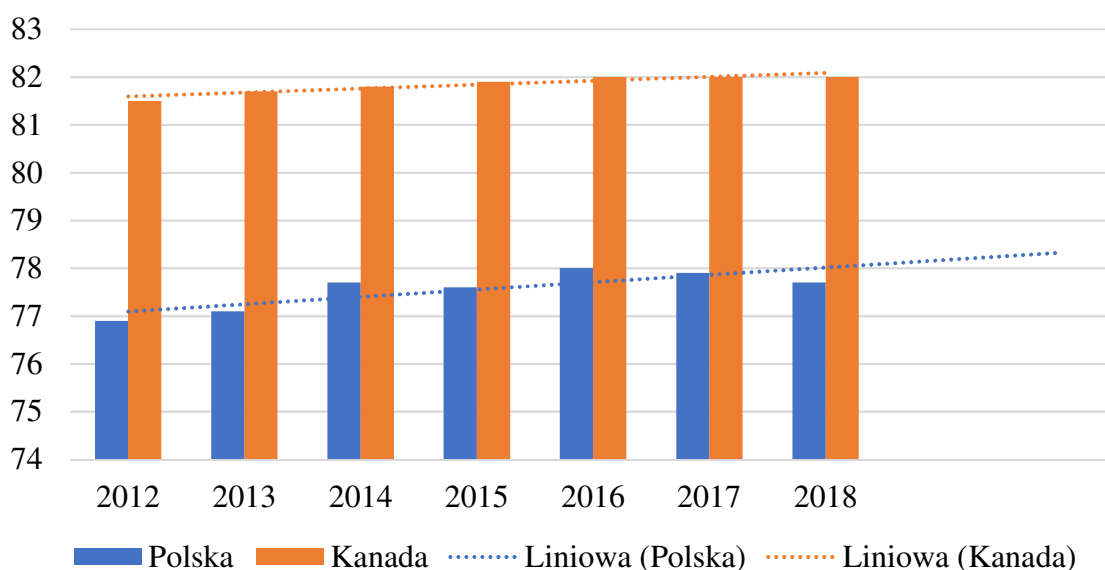
#### **1.4. Uwarunkowania funkcjonowania systemu emerytalnego w Polsce i Kanadzie**

Wspólną cechą polskiego i kanadyjskiego systemu emerytalnego jest występowanie filarów, które są finansowane repartycyjnie oraz kapitałowo. Filary oparte na metodzie kapitałowej są w dużej mierze zależne od rynku, natomiast filary oparte na metodzie redystrybucji międzypokoleniowej są zależne przede wszystkim od sytuacji demograficznej w kraju. W polskim systemie emerytalnym finansowanie repartycyjne występuje w I filarze, natomiast w kanadyjskim występuje ono w II filarze. Oznacza to, że bieżąco odprowadzane składki stanowią pokrycie bieżąco wypłacanych świadczeń. Filar oparty na metodzie redystrybucyjnej musi zmierzyć się z wszelkimi rodzajami konsekwencjami następujących przemian demograficznych. Najczęściej występującym zjawiskiem o charakterze negatywnym, na skalę globalną, jest starzenie się społeczeństwa, któremu sprzyja wzrost średniej oczekiwanej długości dalszego trwania życia oraz spadek wskaźnika płodności całkowitej, zwanego także współczynnikiem dzietności. Istotny wpływ mogą odgrywać także migracje, w których udział najczęściej biorą młodzi ludzie, tym samym hamując lub przyspieszając zachodzący w danym kraju proces starzenia się społeczeństwa<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> A. Ostrowska-Dankiewicz, K. Tompalska, *op. cit.*, s. 214.

<sup>49</sup> A. Pleśniak, *Konsekwencje przemian demograficznych w świetle adekwatności i stabilności systemów emerytalnych*, „Polityka społeczna wobec przemian demograficznych”, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, 2014, nr. 167, s. 43.

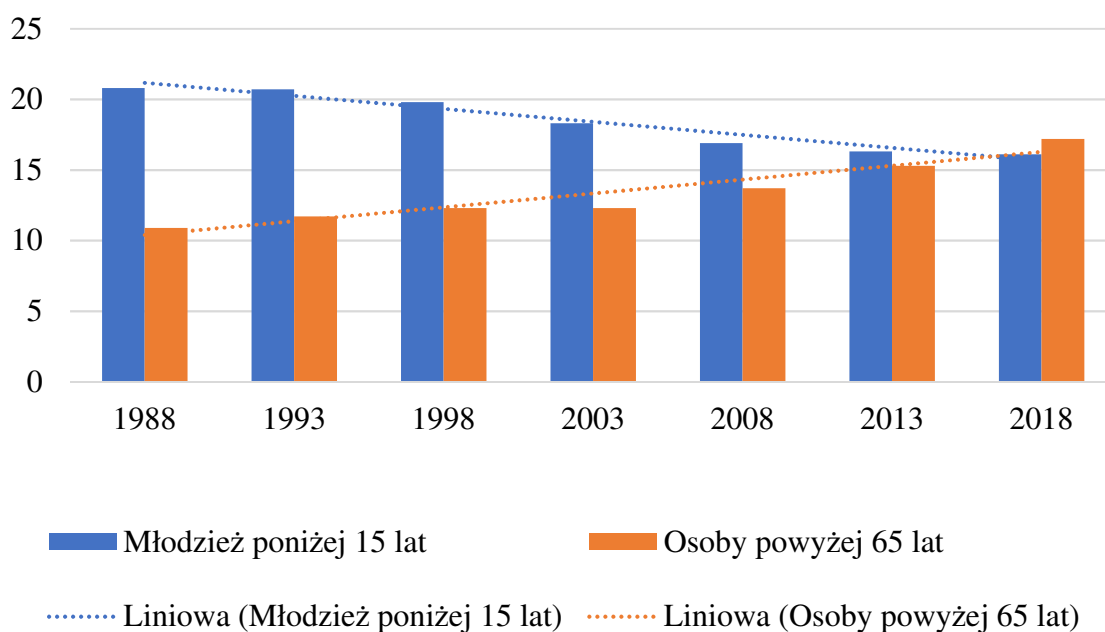


**Rysunek 1.1. Średnia oczekiwana długość życia w chwili urodzenia w Polsce i Kanadzie w latach 2012-2018**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Country statistical profile: Poland 2021/1* oraz *Country statistical profile: Canada 2021/1*, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 16.04.2021 r.

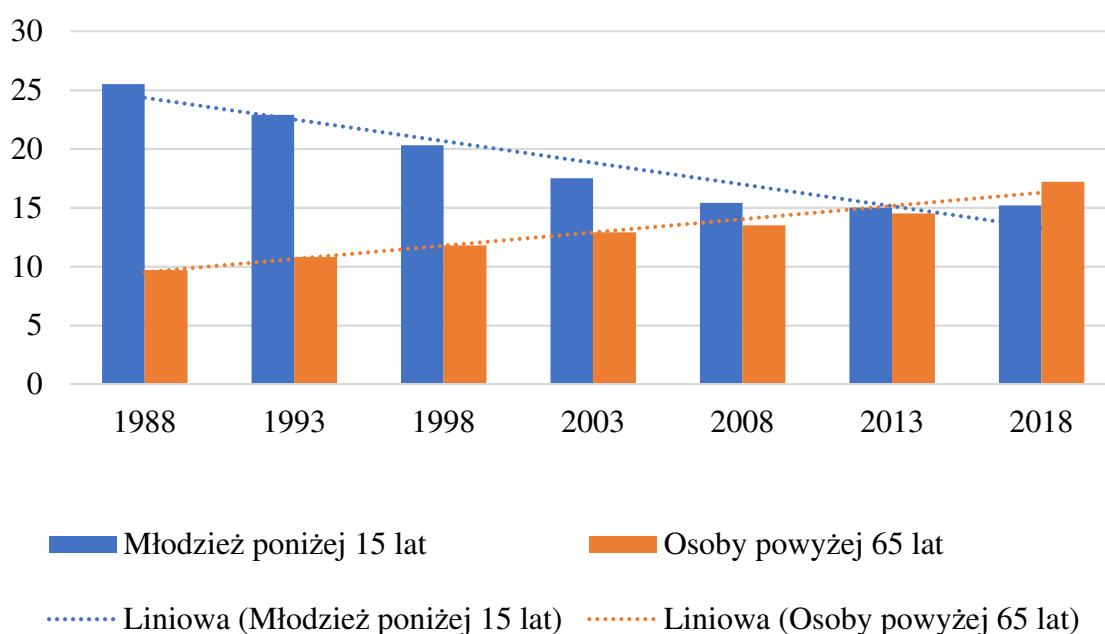
Na wykresie 1.1. przedstawiono średnią oczekiwaną długość życia w Polsce oraz Kanadzie na przełomie lat 2012-2018. Przeciętna długość dalszego trwania życia w Polsce jest znacznie niższa niż w Kanadzie w badanym okresie. Jednakże linia trendu zarówno dla Polski jak i Kanady wskazuje na dalsze wydłużanie się trwania życia. Z analizowanych danych wynika, że proces ten nastąpi znacznie szybciej w Polsce. W przypadku filaru opartego na umowie międzypokoleniowej może to świadczyć o potencjalnym zagrożeniu dla finansowania systemu emerytalnego. Proces starzenia się społeczeństwa wiąże się ze zwiększaniem się ilości osób w wieku poprodukcyjnym objętych system emerytalnym. Jest to równoznaczne ze wzrostem potencjalnej liczby beneficjentów uczestniczących w systemie emerytalnym, a także dłuższym okresem pobierania przez nich świadczeń emerytalnych w przypadku braku podniesienia wieku emerytalnego uprawniającego do poboru świadczeń emerytalnych. Taki stan może negatywnie wpływać na funkcjonowanie nie tylko systemu emerytalnego, ale także na funkcjonowanie całego systemu zabezpieczenia społecznego. Może on zachwiać zarówno stabilnością jak i adekwatnością dochodową systemu. Aby uniknąć niekorzystnych konsekwencji starzenia się społeczeństwa państwo może dokonać takich zmian jak podniesienie powszechnego wieku emerytalnego, zwiększenie wysokości odprowadzanych składek, a także zmniejszenie wysokości wypłacanych świadczeń. Takie zmiany wpływają bezpośrednio na wysokość stopy

zastąpienia, czyli relację łącznie wypłacanych świadczeń emerytalnych do ostatniego otrzymanego wynagrodzenia. Starzenie się społeczeństwa jest procesem ocenianym negatywnie, zatem zdecydowanie korzystniejszą sytuacją demograficzną jest wolniejszy rozwój tego procesu. Wolniejszy rozwój procesu starzenia się społeczeństwa ma miejsce w Kanadzie. Jednakże przeciętna długość życia Kanadyjczyków jest obecnie średnio o 5 lat dłuższa niż długość życia Polaków. Dłuższe życie z reguły oznacza dłuższy okres pobierania świadczeń emerytalnych, co stanowi zagrożenie dla systemów emerytalnych. Powszechny wiek emerytalny w Polsce wynosi 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn, natomiast w Kanadzie zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, aby otrzymać pełną wysokość świadczenia należy ukończyć 65 lat.



**Rysunek 1.2. Struktura osób w wieku poniżej 15 i powyżej 65 lat w Kanadzie w latach 1988-2018**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Country statistical profile: Poland 2021/1* oraz *Country statistical profile: Canada 2021/1*, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 16.04.2021 r.



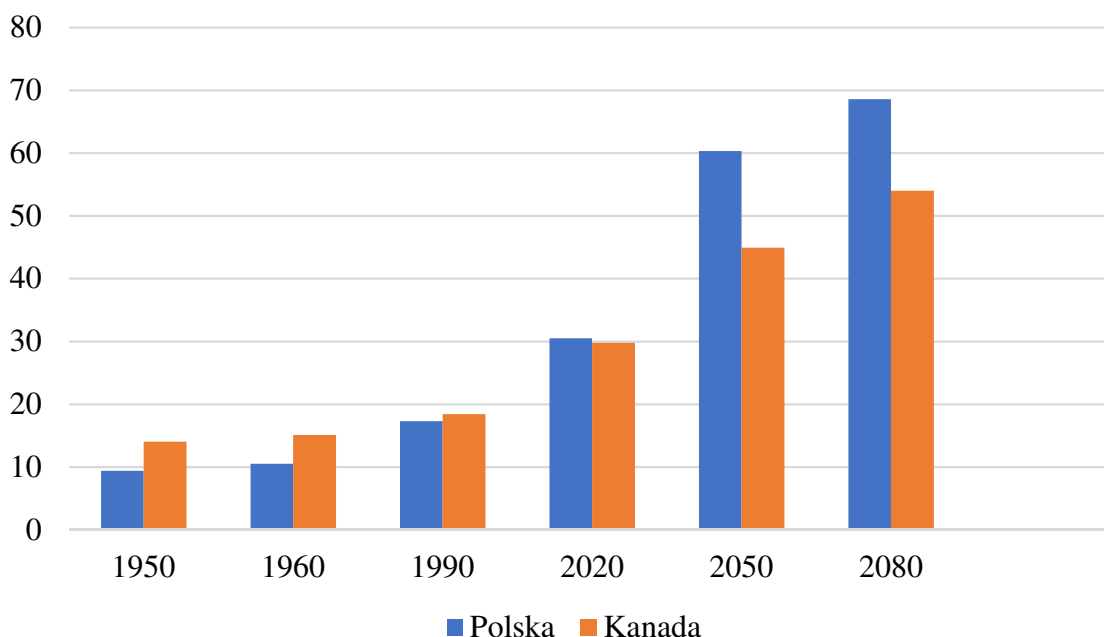
**Rysunek 1.3. Struktura osób w wieku poniżej 15 i powyżej 65 lat w Polsce w latach 1988-2018**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Country statistical profile: Poland 2021/1* oraz *Country statistical profile: Canada 2021/1*, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 16.04.2021 r.

Na wykresie 1.2. oraz wykresie 1.3. przedstawiono strukturę wieku społeczeństwa w przedziałach wiekowych poniżej 15 lat oraz powyżej 65 lat na przełomie 1988-2018 r. W przekroju zarówno społeczeństwa kanadyjskiego, jak i polskiego widoczny jest znaczny spadek osób w wieku poniżej 15 lat oraz wzrost osób w wieku powyżej 65 lat. Wyniki te również potwierdzają postępujący proces starzenia się społeczeństwa. Na przełomie badanych lat wskaźnik osób starszych w Kanadzie oraz Polsce wzrósł do poziomu 17,2% w 2018 r., co oznacza równy odsetek osób starszych w obu krajach. Większy wzrost wskaźnika osób powyżej 65 lat zaobserwowano w Polsce (z poziomu 9,7%) niż w Kanadzie (z poziomu 10,9%). Wzrost udziału osób powyżej 65 roku życia będzie stanowił wyzwanie dla funkcjonowania dotychczasowych systemów emerytalnych. Będzie się to wiązało ze zwiększeniem się liczby potencjalnych przyszłych emerytów pobierających świadczenia emerytalne. Dodatkowo w strukturze społeczeństwa kanadyjskiego można zauważyć spadek udziału osób poniżej 15 roku życia z poziomu 20,8% do poziomu 16,1%. W Polsce wartość tego wskaźnika na przełomie badanych lat zmieniła się z wysokości 25,5% na 15,2%. Choć odsetek osób w wieku poprodukcyjnym wygląda podobnie w obu krajach, to odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym jest niższy w Polsce. Należy zaznaczyć, że spadek liczby osób w wieku poniżej 15 lat oznacza również spadek liczby osób w



wieku produkcyjnym w przyszłości, co niekorzystnie wpłynie na filary repartycyjne w systemach emerytalnych w niedalekim okresie czasu.

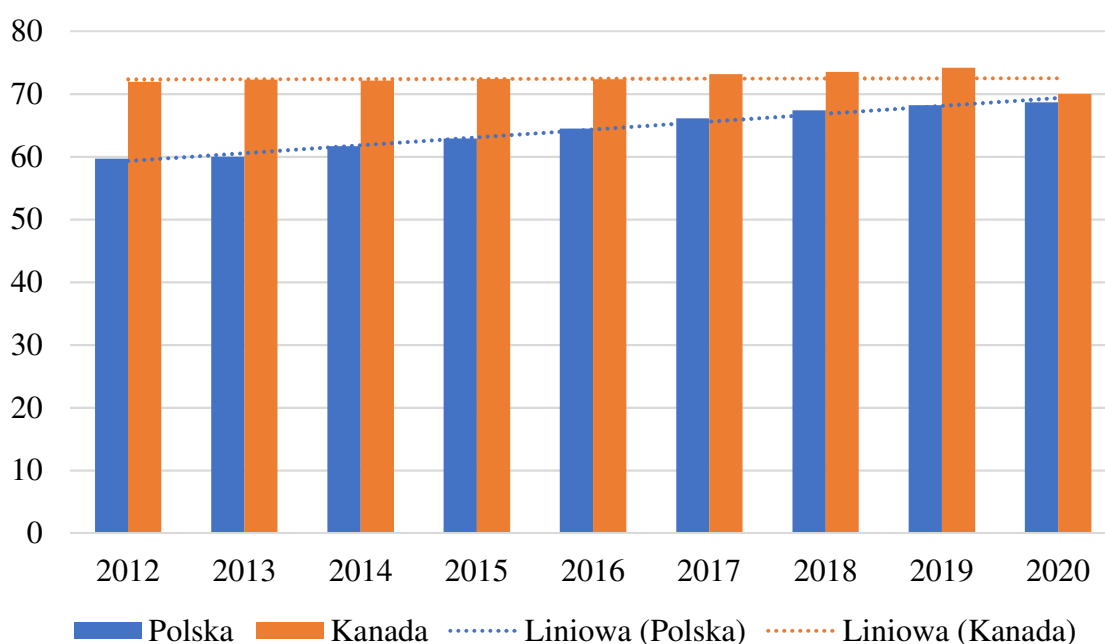


**Rysunek 1.4. Struktura wskaźnika obciążenia demograficznego w Polsce i Kanadzie w latach 1950-2080**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Pensions at a Glance*, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 16.04.2021 r.

Przedstawiony na wykresie 1.4. wskaźnik obciążenia demograficznego przedstawia stosunek osób w wieku powyżej 65 lat na 100 osób w wieku produkcyjnym. Prognoza przewiduje znaczny wzrost tego wskaźnika na przełomie kilkudziesięciu lat. W 2020 r. w Polsce na 100 osób będących w wieku od 20 do 64 lat przypadało 31 osób będących w wieku poprodukcyjnym, co było równoznaczne ze stwierdzeniem, że na jedną osobę w wieku poprodukcyjnym pracowały 3 osoby. W Kanadzie w 2020 r. współczynnik ten kształtował się na podobnym poziomie, bowiem na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 30 osób w wieku powyżej 65 lat. Na przełomie lat 1950-2020 są to największe przyjmowane wartości, co świadczy o jego wzroście. Od 1950 r. wskaźnik ten wzrósł ponad dwukrotnie w Polsce, natomiast w Kanadzie prawie dwukrotnie. Dodatkowo, prognozy na przyszłe lata wskazują na jego dalszy wzrost. Badania przeprowadzone przez OECD mówią, że w 2080 r. współczynnik ten będzie wynosił 68,6 w Polsce oraz 54 w Kanadzie. Oznacza to wzrost wskaźnika w Polsce o 38,1 oraz 38,8 w Kanadzie na przełomie następnych 60 lat, czyli ponad dwukrotny wzrost względem jego aktualnej wartości. Oznacza to, że w 2080 r. w Polsce na jedną osobę pobierającą świadczenia

emerytalne będzie przypadała jedna osoba pracująca (1,46 osoby), natomiast w Kanadzie na jedną osobę w wieku poprodukcyjnym będą przypadać prawie dwie osoby w wieku produkcyjnym (1,72 osoby). Będzie to miało znaczący wpływ nie tylko na część repartycją systemu emerytalnego, ale może mieć wpływ także na procesy zachodzące na rynku finansowym, bowiem spadek stosunku osób w wieku produkcyjnym do osób w wieku poprodukcyjnym wiąże się również z wpływem na rynek podaży pracy, tym samym wpływając na wysokość produkcji oraz stóp procentowych. Kierunek oraz poziom nadchodzących zmian należy ocenić negatywnie w obu krajach.

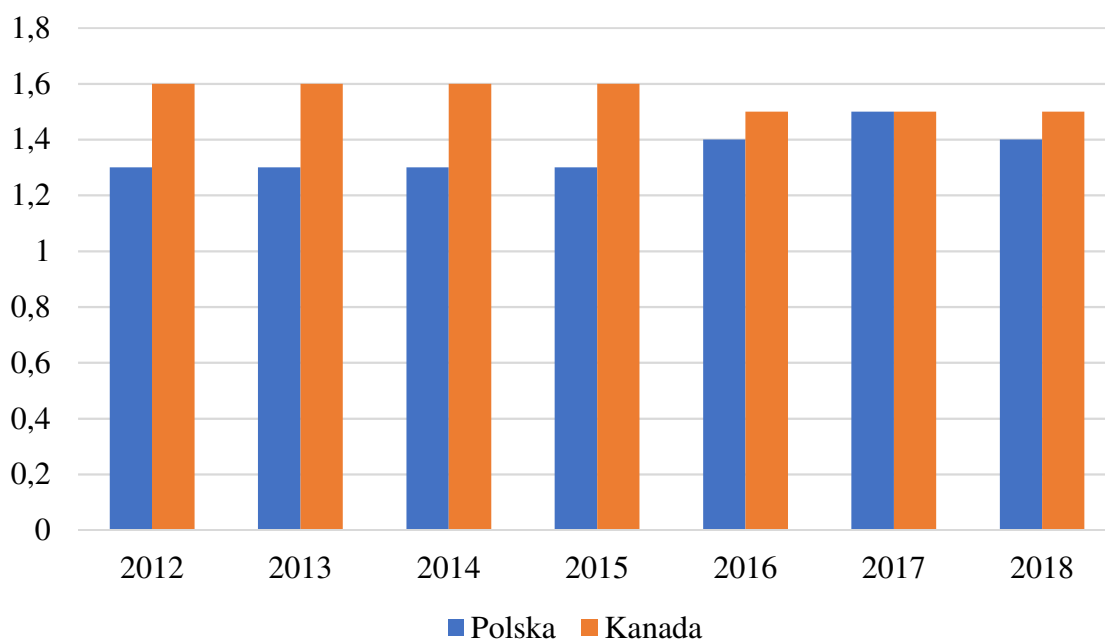


**Rysunek 1.5. Struktura wskaźnika zatrudnienia w Polsce i Kanadzie w latach 2012-2020**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Labour: Labour market statistics*, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 16.04.2021 r.

Wskaźnik zatrudnienia stanowi jeden z podstawowych wskaźników rynku pracy i służy mierzeniu stopnia wykorzystania dostępnych zasobów sił roboczych. Oznacza to, że im wyższa wartość tego wskaźnika w danym kraju, tym lepiej. Jednakże na wartość tego wskaźnika wpływ ma także grupa imigrantów pracujących w danym kraju. Jest on obliczany jako stosunek osób pracujących do osób w wieku produkcyjnym. Osoby pracujące stanowią osoby w wieku co najmniej 15 lat, które zawiadomiły, że w poprzedzającym tygodniu wykonywały pracę zarobkową lub były zatrudnione, jednakże nie wykonywały jej w danym tygodniu. Natomiast ludność w wieku produkcyjnym stanowią osoby pomiędzy 15 a 64 rokiem życia. Struktura tego

wskaźnika w latach 2012-2020 została przedstawiona na wykresie 1.5. W Kanadzie wykorzystanie dostępnych zasobów sił roboczych kształtuje się na stosunkowo wysokim poziomie, ponieważ na przełomie badanych lat przyjmuje wartości w okolicach około 70%. W Polsce wskaźnik ten przyjmuje niższe wartości, jednak jego tendencja jest wzrostowa. Na przełomie 8 badanych lat jego wartość wzrosła o prawie 10%. Proces ten należy ocenić pozytywnie, bowiem ma on bezpośredni związek z obniżeniem stopy bezrobocia.



### Rysunek 1.6. Struktura współczynnika dzietności w Polsce i Kanadzie w latach 2012-2018

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Country statistical profile: Poland 2021/1* oraz *Country statistical profile: Canada 2021/1*, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 16.04.2021 r.

Na wykresie 1.6. przedstawiono wartości współczynnika dzietności kształtujące się na przełomie lat 2012-2018. Współczynnik ten informuje o przeciętnej liczbie urodzonych dzieci przez jedną kobietę w trakcie jej okresu rozrodczego. Wielkość wskaźnika na poziomie 2,1 i wyżej pozwala na zapewnienie prostej zastępowalności pokoleń. Prosta zastępowalność pokoleń oznacza równowartość liczby urodzeń i liczby zgonów. Poziom wskaźnika dzietności poniżej 2,1 przy równoczesnym wydłużaniu się przeciętnej długości życia ludności może prowadzić do zwiększenia liczby osób w wieku poprodukcyjnym przy jednoczesnym spadku liczby dzieci poniżej 15 roku życia. Na przełomie badanych lat współczynnik dzietności przyjmował wyższe wartości w Kanadzie, jednak miał on tendencję spadkową i w ciągu badanych lat spadł z poziomu 1,6 do poziomu 1,5. Wskaźnik dzietności w Polsce na przełomie badanych lat miał

tendencję wzrostową, bowiem wzrósł z poziomu 1,3 do poziomu 1,5 w 2017 r. Zdecydowanie korzystniejszą sytuacją jest stopniowy wzrost wskaźnika, tak aby możliwe było jego osiągnięcie i utrzymanie na poziomie co najmniej 2,1. W przypadku filarów opartych na metodzie redystrybucyjnej jest to niezwykle istotne, aby poziom liczby osób w wieku produkcyjnym był większy niż liczby osób w wieku poprodukcyjnym. Państwo w celu podniesienia wartości tego wskaźnika może zachęcać kobiety poprzez wprowadzanie programów finansowych, które mają na celu zapewnienie odpowiedniego poziomu życia matki i dziecka.

Głównym celem systemu emerytalnego jest zapewnienie dochodów zarówno z filaru publicznego jak i prywatnego po zakończeniu aktywności zawodowej. Najpopularniejszą miarą wykorzystywaną do zmierzenia pierwszego z wymiarów adekwatności dochodowej jest stopa zastąpienia. Stąd też konieczne jest określenie jej wartości optymalnej. Będzie to sytuacja, w której wysokość dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej jednostki zapewni podobny standard życia do okresu jej aktywności zawodowej. Powszechnie optymalną wartość tego wskaźnika szacuje się na poziomie 60-80%<sup>50</sup>. Natomiast stopa zastąpienia na poziomie 40% pozwala na pokrycie jedynie fundamentalnych potrzeb jednostki<sup>51</sup>.

**Tabela 1.6. Struktura stopy zastąpienia brutto dla kobiet i mężczyzn w Kanadzie w latach 2014-2018**

Wyszczególnienie	2014	2018
Wysokość stopy zastąpienia brutto	36,7	39
Wysokość stopy zastąpienia netto	47,9	50,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *OECD Data*, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 25.04.2021 r.

Stopa zastąpienia przedstawiona w tabeli 1.6. dotyczy poziomu tego wskaźnika w Kanadzie w 2014 r. oraz 2018 r. w wielkości brutto i netto, czyli skorygowanej o wielkość podatków i opłat obowiązkowych. Stopa zastąpienia zarówno dla kobiet i mężczyzn wynosi tyle samo z uwagi na fakt, że powszechny wiek emerytalny w Kanadzie przyjmuje taką samą wartość w przypadku obu płci. Początkowo jego wartość wynosiła zaledwie 36,7, a w 2018 r. osiągnęła wartość 39%. Oznacza to, że dochód emerytalny brutto wraz z upływem lat ulegał zwiększeniu.

<sup>50</sup> J. Filiczowska, T. Jedynek, *op. cit.*, s. 13.

<sup>51</sup> K. Bielawska, *Adekwatnooæ emerytur w oewietle zmian polskiego systemu emerytalnego* „Zarządzanie i Finanse” 2016, nr 4, s. 32.

Zaobserwowany wzrost na przełomie badanych lat należy ocenić pozytywnie, jest to sytuacja korzystna dla przyszłych emerytów.

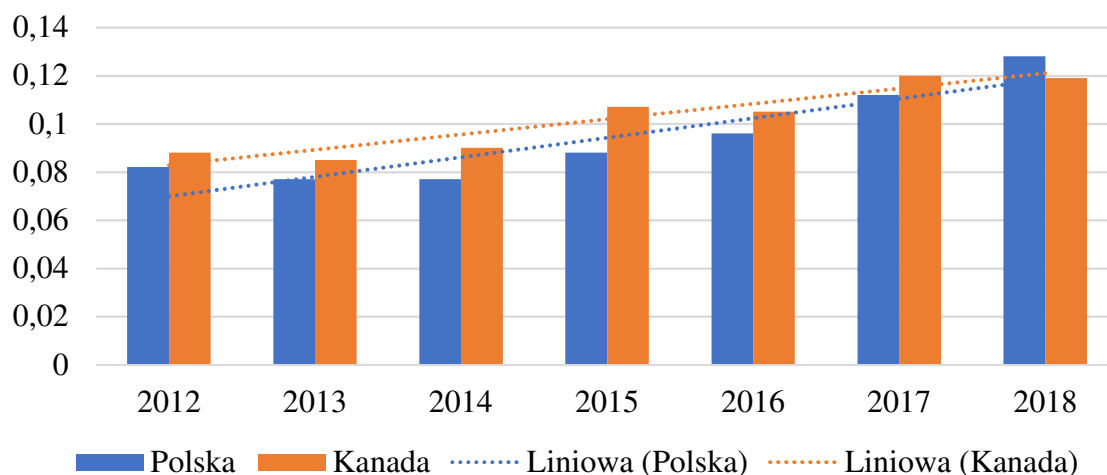
**Tabela 1.7. Struktura stopy zastąpienia brutto dla kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2014-2018**

Wyszczególnienie	2014	2018
Wysokość stopy zastąpienia brutto dla kobiet	43,1	29,4
Wysokość stopy zastąpienia brutto dla mężczyzn	43,1	22,5
Wysokość stopy zastąpienia netto dla kobiet	52,8	27,3
Wysokość stopy zastąpienia netto dla mężczyzn	52,8	35,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *OECD Data*, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 25.04.2021 r.

Stopa zastąpienia w Polsce została przedstawiona w tabeli 1.7. Wielkość tego wskaźnika jest inna dla kobiet oraz inna dla mężczyzn. Uwarunkowane jest to wysokością powszechnego wieku emerytalnego, który w Polsce zróżnicowany jest w zależności od płci i wynosi 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. Zarówno dla kobiet jak i mężczyzn można zaobserwować spadek stopy zastąpienia z wartości 43,1 w 2014 r. do wartości 29,4 dla mężczyzn oraz 22,5 dla kobiet w 2018 r. Oznacza to spadek o ponad 10% dla kobiet i prawie 10% dla mężczyzn. Zaistniały proces należy ocenić negatywnie, wskazuje on na pogorszenie adekwatności systemu emerytalnego w Polsce. Porównując stopę zastąpienia w Polsce do stopy zastąpienia w Kanadzie nietrudno zauważyć kierunek zmian oraz ich wielkość. Wskaźnik ten początkowo był wyższy w Polsce, jednakże wraz z upływającym czasem osiągnął niższą wartość niż w Kanadzie. W tym miejscu należy zauważyć także, że stopa zastąpienia nie może być wyłączną miarą adekwatności zawodowej. W przypadku osób osiągających najniższe dochody, wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych przy stosunkowo wysokiej stopie zastąpienia może oznaczać niewystarczające środki w wieku poprodukcyjnym. W takiej sytuacji wysokość otrzymywanych świadczeń emerytalnych może okazać się zbyt niska, aby zaspokoić fundamentalne potrzeby jednostki będącej na emeryturze. Dodatkowo rozpatrując płeć w przypadku świadczeń wypłacanych z polskiego systemu emerytalnego widoczna jest różnica wysokości stopy zastąpienia. Z analizowanych danych wynika, że stopa zastąpienia dla kobiet przyjmuje niższe wartości niż

dla mężczyzn, w okolicach 7% płciowej luki emerytalnej. Oznacza to nierówność płciową w przypadku wysokości wypłacanych świadczeń.



**Rysunek 1.7. Struktura wskaźnika ubóstwa w Polsce i Kanadzie w latach 2012-2018**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *OECD Data*, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 25.04.2021 r.

Miarą służącą do oceny adekwatności dochodowej systemów emerytalnych w drugim wymiarze jest stopa ubóstwa wśród osób mających co najmniej 66 lat, której wartość została ukazana na wykresie 1.7. Wskaźnik ten jest przedstawiany jako stosunek osób powyżej 66 roku życia, których obecne dochody znajdują swoje odzwierciedlenie poniżej granicy ubóstwa względem mediany dochodów gospodarstw domowych. Wysokość wskaźników w danych krajach może przybierać podobne wartości, jednak próg dochodu na poziomie ubóstwa może być oznaczony inną wysokością. Na przełomie analizowanych lat można zauważyć stopniowy wzrost odsetka osób w wieku poprodukcyjnym zagrożonych ubóstwem. Proces ten należy ocenić negatywnie. Wielkość otrzymanych świadczeń emerytalnych powinna zapewniać dochód na poziomie wyższym niż granica ubóstwa. Istotnym czynnikiem wpływającym na wartość tego wskaźnika jest także sytuacja rodzinna jednostki starszej. W przypadku osoby niemającej partnera wydatki związane z gospodarstwem domowym z reguły są wyższe, bowiem przypadają wyłącznie na jednostkę.

**Tabela 1.8. Struktura nierówności dochodów osób starszych w Polsce i Kanadzie w latach 2007 i 2017**

Wyszczególnienie	2007	2017
Polska	0,315	0,275
Kanada	0,317	0,310

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *OECD Income Distribution Database (IDD)*, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 26.04.2021 r.

Główną miarą nierówności dochodów osób starszych (powyżej 65 lat) jest wskaźnik Giniego, inaczej zwany wskaźnikiem nierówności społecznej. Indeks ten przyjmuje wartość w przedziale od 0 do 1, gdzie 0 oznacza całkowitą równość między wszystkimi dochodami osób starszych, a 1 całkowitą nierówność – na 1 osobę przypada cały dochód. Im mniejsza wartość wskaźnika, tym mniejsze nierówności w dochodach tych osób. Wartość wskaźnika dla Polski i Kanady została przedstawiona w tabeli 1.8. Należy zauważyć, że wartość tego wskaźnika na przełomie 10 badanych lat spadła, co oznacza, że nierówność w dochodach osób starszych również spadła. Proces ten należy ocenić pozytywnie. Dodatkowo w Polsce współczynnik przyjmuje mniejszą wartość niż w Kanadzie. Oznacza to, że w Polsce nierówność dochodów wśród osób w wieku poprodukcyjnym jest znacznie mniejsza niż w Kanadzie.

### 1.5. Podsumowanie

System emerytalny stanowi podstawowe narzędzie alokacji dochodu w cyklu życia jednostki. Jego celem jest zapewnienie środków pieniężnych po zakończeniu aktywności zawodowej. Zbudowanie idealnego systemu emerytalnego jest niemalże niemożliwe, jednakże konstrukcja kanadyjskiego systemu emerytalnego jest obecnie uważana jako model do naśladowania.

System emerytalny może przyjmować różne formy ze względu na sposób uczestnictwa, nabycia uprawnień, wymiaru świadczenia, udziału państwa, metod czy źródeł finansowania. Większość obecnych systemów emerytalnych opiera się na modelach wielofilarowych. Stworzono wiele konstrukcji „idealnego” systemu emerytalnego. Jedną z tych konstrukcji przedstawił Bank Światowy w 1994 r., która łączy ze sobą cechy systemu repartycyjnego i kapitałowego.

Obecnie funkcjonujący powszechny system emerytalny w Polsce kształtował się przez wiele lat. Najważniejszą reformę przeszedł 1 stycznia 1999 r., która zmieniła sposób jego finansowania. Od tego momentu system składał się nie tylko z filaru finansowanego

repartycyjnie, czyli na podstawie umowy międzypokoleniowej, ale także kapitałowo. Zmiana ta miała na celu dywersyfikację źródeł finansowania świadczeń emerytalnych. System emerytalny funkcjonujący w Kanadzie również jest oparty na modelu wielofilarowym, w którym także zdywersyfikowano sposób finansowania. W obu systemach funkcjonują nieobowiązkowe filary, w których uczestnictwo może zapewnić zwiększenie wielkości wypłacanych w przyszłości świadczeń emerytalnych.

Zachodzące zmiany demograficzno-społeczne w polskim i kanadyjskim społeczeństwie mają niewątpliwie wpływ na funkcjonowanie systemu emerytalnego. Postępujący proces starzenia się społeczeństwa w Polsce oraz Kanadzie stanowi poważne zagrożenie dla wypłacalności świadczeń. Wydłużenie się oczekiwanej średniej długości życia wiąże się ze wzrostem potencjalnej liczby beneficjentów pobierających świadczenia emerytalne. Adekwatność dochodowa może i powinna być mierzona w wielu wymiarach. Powszechną miarą adekwatności dochodowej systemów emerytalnych jest stopa zastąpienia, która pozwala na zbadanie adekwatności w wymiarze wygładzenia krzywej konsumpcji. Należy zauważyć, że wartość tego wskaźnika przyjmuje znacznie większe wartości w Kanadzie niż w Polsce. Wartość tego wskaźnika w Polsce jest bardzo niska. Zgodnie z literaturą nie przyjmuje wartości poziomu zapewniającego pokrycie fundamentalnych potrzeb jednostki. Dodatkowo, wysokość stopy zastąpienia w przypadku kobiet w Polsce jest niższa niż mężczyzn. W przypadku pomiaru i oceny stabilności finansowej posłużono się wskaźnikiem ubóstwa wśród osób starszych i struktury nierówności dochodów wśród nich. Niestety ubóstwo osób starszych w badanych krajach rośnie, znacznie szybciej w Polsce niż Kanadzie. Należy również podkreślić, że udział wydatków publicznych na świadczenia emerytalne i rodzinne w PKB jest znacznie wyższy w Polsce niż Kanadzie, a struktura wielkości aktywów funduszy emerytalnych w Kanadzie jest kilkakrotnie wyższa niż w Polsce. Jednakże za pozytywną zmianę należy ocenić spadek nierówności dochodów wśród osób w wieku poprodukcyjnym w obu krajach.

W wyniku analizy danych dotyczących wskaźników adekwatności dochodowej i stabilności finansowej badanych systemów emerytalnych potwierdzono hipotezę mówiącą o korzystniejszej sytuacji dochodowo-finansowej systemu emerytalnego funkcjonującego na terenie Kanady. Oznacza, to że system emerytalny funkcjonujący w Kanadzie jest adekwatniejszy dochodowo oraz stabilniejszy finansowo i może stanowić punkt odniesienia przy dalszych reformach polskiego systemu emerytalnego. Jednakże zbudowanie w Polsce podobnego



powszechnego systemu emerytalnego, który działałby w taki sposób, jak działa ten w Kanadzie, nie jest możliwe. Problem dotyczy głównie filaru repartycyjnego, na który państwo nie ma wpływu. Nie można zatrzymać procesu starzenia, w związku z czym zapotrzebowanie na wypłatę przyszłych emerytur nadal będzie rosnąć, a przy niezmiennym współczynniku dzietności struktura wskaźnika obciążenia demograficznego również będzie wykazywała tendencję wzrostową. Opcjonalnie można dokonać zmian w postaci zwiększenia udziału składki w filarach kapitałowych, ale oznaczałoby to zwiększenie ryzyka, co doprowadziłoby do zmniejszenia stabilności obecnego powszechnego systemu emerytalnego w Polsce.

## Literatura

### Piśmiennictwo:

- Baldwin B., *Research Study on the Canadian Retirement Income System*, Ontario 2009.
- Bednarczyk T.H., Szewdo Ł., *Kanadyjski system emerytalny – model do naśladowania?*, „Annales H – Oeconomia” 2016, nr 50.
- Błaszczak B., *Filar kapitałowy w polskim systemie emerytalnym. Od OFE do PPK*, „Gospodarka Narodowa. The Polish Journal of Economics” 2020, nr 1.
- Chłoń-Domińczak A., *The retirement age and the pension system, the labor market and the economy*, mBank-CASE Seminar Proceedings, 2021, No. 167.
- Góra M., *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003.
- Jedynak T., *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego* [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014.
- Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcie i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Nowacka A., *Uwarunkowania systemu emerytalnego w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Płocku” 2017.
- Ostrowska-Dankiewicz A., Tompalska K., *The Canadian Base Pension Plan Facing Contemporary Challenges*, „Humanities and Social Sciences” 2017, nr 24(2).
- Pieńkowska S., *Kanadyjski system ubezpieczeń emerytalnych*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 10.
- Pieńkowska-Kamieniecka S., *System emerytalny w Kanadzie*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 2010, nr 4.
- Pleśniak A., *Konsekwencje przemian demograficznych w świetle adekwatności i stabilności systemów emerytalnych*, „Polityka społeczna wobec przemian demograficznych” 2014, nr. 167.
- Poteraj J., *System emerytalny w Kanadzie. Rekomendacje dla Polski*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2017, nr 51.
- Rodzinka J., Hady J., Hospod E., *Przyczyny wprowadzenia systemu emerytalnego w Polsce*, „e-Finanse” 2007, nr 3.
- Rubel K., *Ubezpieczenia w systemie zabezpieczenia społecznego* [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, Zagadnienia podstawowe, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2007.

Rutecka J., *Doubezpieczenie emerytalne w racjonalizowaniu systemu zabezpieczenia społecznego*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2014.

Sowiński T., *Finanse ubezpieczeń emerytalnych*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2009.

**Akty prawne:**

Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, (Dz.U. 2017 poz. 38).

**Źródła internetowe:**

Country statistical profile: Canada 2021/1, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 16.04.2021 r.

Country statistical profile: Poland 2021/1, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 16.04.2021 r.

Labour: Labour market statistics, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 16.04.2021 r.

Rynek emerytalny w Polsce (stan na koniec 2019 roku), [knf.gov.pl](http://knf.gov.pl), dostęp: 11.03.2021 r.

Pracownicze programy emerytalne w 2017 roku, [knf.gov.pl](http://knf.gov.pl), dostęp: 11.03.2021 r.

Niezbędnik pracodawcy, [mojeppk.pl](http://mojeppk.pl), dostęp: 30.03.2021 r.

Pensions at a Glance, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 16.04.2021 r.

OECD Data, OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 25.04.2021 r.

OECD Income Distribution Database (IDD), OECD, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 26.04.2021 r.

## Rozdział 2

### Polski i australijski system emerytalny – analiza porównawcza

Patrycja Sitarz<sup>1</sup>

#### 2.1. Wprowadzenie

Od początku XXI wieku wiele państw na świecie reformuje systemy emerytalne, aby sprostać zarówno zmianom demograficznym, takim jak m.in. zmiana proporcji ludności w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym czy wydłużanie się przeciętnej długości trwania życia<sup>2</sup>, a także kwestiom ekonomicznym, np. zwiększającym się wydatkom publicznym na emerytury oraz niewystarczająco wysokim świadczeniom emerytalnym. Reformy te dotyczą wielu czynników, m.in. wieku emerytalnego, sposobu kalkulacji świadczeń czy kwestii obowiązkowości poszczególnych filarów<sup>3</sup>.

Polska oraz Australia również należą do państw, które zmagają się z kwestią stworzenia systemu emerytalnego, który zapewniłby wystarczająco wysokie świadczenia, a jednocześnie był systemem stabilnym, odpornym na zmieniające się warunki społeczno-ekonomiczne. Analizując rozwiązania tych państw problem badawczy niniejszej publikacji może zostać przedstawiony za pomocą pytań: *W jaki sposób skonstruowane są systemy emerytalne w Polsce i w Australii? Jakie rozwiązania wpływają na podwyższenie adekwatności świadczeń wypłacanych w ramach systemów emerytalnych w Polsce i Australii? Na jakim poziomie kształtują się luki emerytalne w tych krajach? Czy australijski system emerytalny zapewnia wyższą adekwatność świadczeń niż system polski?* Tak postawione pytania pozwoliły na skonstruowanie hipotez badawczych:

1. Australijski system emerytalny cechuje się wyższą adekwatnością niż system polski.
2. Poziom luki emerytalnej w Polsce jest wyższy niż w Australii.

Aby zweryfikować powyższe hipotezy za główne cele opracowania przyjęto:

---

<sup>1</sup> Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Niniejszy rozdział został opracowany przez autorkę na podstawie pracy dyplomowej obronionej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w 2021 r.

<sup>2</sup> M. Dybał, *Reformy systemów emerytalnych*, „Zarządzanie i Finanse” 2013, nr 2, s. 289.

<sup>3</sup> *Ibidem*, s. 293-294.

1. Charakterystykę polskiego i australijskiego systemu emerytalnego.
2. Porównanie uwarunkowań funkcjonowania systemu emerytalnego w Polsce i Australii.
3. Analizę sytuacji demograficznej w tych krajach.
4. Ocenę adekwatności analizowanych systemów emerytalnych.

Aby zrealizować powyższe cele dokonano przeglądu krajowej i zagranicznej literatury przedmiotu oraz odpowiednich aktów prawnych, a także analizy empirycznej opartej o analizę stóp zastąpienia, obliczonych przy pomocy danych statystycznych organizacji rządowych, jak i międzynarodowych m.in.: Główny Urząd Statystyczny, Australian Bureau of Statistics, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju.

## 2.2. Charakterystyka systemu emerytalnego w Polsce

Po okresie transformacji w Polsce system emerytalny nie został zmieniony w pierwszej kolejności, jednak dyskusje nad reformą trwały niemal od początku. Głównymi problemami „starego systemu” były m.in. uzależnienie od sytuacji demograficznej, istnienie jedynie jednego repartycyjnego filaru (zabezpieczenie indywidualne stanowiło margines), mało wymagające warunki nabycia uprawnień do świadczenia, czy istnienie wielu odrębnych regulacji dla różnych grup zawodowych<sup>4</sup>.

Ze względu na wysoką liczbę osób pobierających emerytury, co wynikało z stosunkowo niskiego wieku przejścia na emeryturę, oraz brak związku między składkami a wysokością świadczenia<sup>5</sup>, system emerytalny był niedofinansowany. Prognozy na następne lata wskazywały, że sytuacja będzie się jeszcze pogarszać, dlatego wraz z końcem roku 1998 r. wprowadzono reformę systemu emerytalnego<sup>6</sup>.

Reforma ta nie miała ulepszać starego systemu, a wprowadzić całkiem nowe zasady, według których system miał być wielofilarowy, ściśle powiązany ze składką, a w perspektywie czasu doprowadzić do obniżenia kosztów<sup>7</sup>. Weszła w życie od 1 stycznia 1999 na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>8</sup>. Od tego czasu w Polsce obowiązują niejako 2 systemy emerytalne:

---

<sup>4</sup> M. Żukowski, *Reformowanie systemu emerytalnego w Polsce: 1989-2010*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu” 2011, nr 173, s. 168-169.

<sup>5</sup> *Ibidem*, s. 169.

<sup>6</sup> M. Góra, *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003, s. 181-182.

<sup>7</sup> M. Żukowski, *op. cit.*, s. 170.

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 1998 poz. 887 z późn. zm.).

- stary system emerytalny – obejmujący osoby urodzone przed 1 stycznia 1949 roku, dla których stosuje się zasady obliczania emerytur wg zasad sprzed reformy,
- nowy system emerytalny – obejmujący osoby urodzone po 31 grudnia 1948 roku, dla których stosuje się nowe zasady obliczania emerytur. Co więcej wśród tych osób urodzeni między 1 stycznia 1949 a 31 grudnia 1968 mogły zdecydować czy przystępują do II filaru (osoby urodzone po 1968 r. były automatycznie włączane do całego systemu)<sup>9</sup>.

Nowy system emerytalny przez ostatnie 20 lat przechodził wiele modyfikacji, które sprawiły, że obecnie funkcjonujący system nie jest tym samym systemem, który wprowadzono w roku 1999. System emerytalny na luty 2022 roku przedstawia tabela 2.1:

**Tabela 2.1. System emerytalny w Polsce w I kwartale 2022 roku**

Wyszczególnienie	Filar I		Filar II	Filar III		
	konto w ZUS	subkonto w ZUS	OFE	PPE/PPK	IKE	IKZE
Zarządzanie	publiczne - ZUS		prywatne - PTE	prywatne		
Finansowanie	repartycyjny		kapitałowy	kapitałowy		
Uczestnictwo	obowiązkowe		dobrowolne	dobrowolne*		
Wysokość składki (jako % wynagrodzenia)	12,22%	7,3%	0%	limity wpłat		
		4,38%	2,92%			
Kalkulacja świadczeń	zdefiniowana składka		zdefiniowana składka	zdefiniowana składka		

\*uczestnictwo w PPK jest automatyczne, chyba że obywatel złoży wniosek o rezygnacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie: T. Michalski *Polski system emerytalny- co to za konstrukcja, gdzie i co poprawić?*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica” 2011, t. 254, s. 9; I. Olejnik, *Zabezpieczenie emerytalne: modele i determinanty zachowań polskich gospodarstw domowych*, Wydawnictwo UEP, Poznań 2016, s.58; P. Żuk, *Filar kapitałowy w systemie emerytalnym w Polsce*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa, 2014, s. 48. T. Jedynak, *Kształt powszechnego systemu emerytalnego w Polsce w świetle klasycznych typologii wielofilarowych*, „Problemy Polityki Społecznej” 2019, nr 44, s. 44.

Filar I zarządzany był przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który wypłacał emerytury ze środków zgromadzonych w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS). Środki w tym funduszu celowym pochodzą głównie ze składek, ale również z dotacji budżetu państwa. W jego ramach wyszczególnione są również fundusze odpowiadające różnym rodzajom ubezpieczeń m.in. emerytalny. Obecnie emerytura dla I filaru obliczana jest jako iloczyn kapitału emerytalnego i średniej dalszej długości trwania życia. Kapitał emerytalny składa się z zwaloryzowanego

<sup>9</sup> *Zabezpieczenie społeczne w Polsce*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2019, s. 47.

kapitału początkowego, zwaloryzowanych składek odprowadzonych na konto w ZUS, zwaloryzowanych składek na subkoncie ZUS<sup>10</sup>.

II filar był tworzony przez Otwarte Fundusze Emerytalne (OFE), którymi zarządzały nadzorowane publicznie prywatne Powszechnie Towarzystwa Emerytalne (PTE)<sup>11</sup>. Uregulowane były ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych<sup>12</sup>. Kapitałowy charakter tego filaru pozwalał przede wszystkim na osiągnięcie wyższych stóp zwrotu z wpłat, utrzymywały relację między świadczeniami, a wpłaconymi składkami miał pozytywny wpływ na aktywność zawodową osób starszych<sup>13</sup>. W przypadku OFE ważnymi elementami były m.in. limity inwestycyjne, które określały maksymalny udział poszczególnych aktywów w portfelu inwestycyjnym, co gwarantowało mniejsze ryzyko czy mechanizm minimalnej wymaganej stopy zwrotu, czyli stopy zwrotu, która musiała zostać osiągnięta przez OFE, a w przypadku niepowodzenia pokrywana była z kapitałów własnych PTE<sup>14</sup>. W latach 2011 i 2014 wprowadzono jednak duże zmiany w funkcjonowaniu II filaru, co znacznie ograniczyło funkcjonowanie kapitałowej części systemu emerytalnego<sup>15</sup>. W roku 2019 roku wprowadzone zostały kolejne zmiany: zmodyfikowano III filar dodając do niego Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)<sup>16</sup> i podjęto decyzję o statecznej likwidacji OFE. Projekt ustawy likwidującej OFE złożony został w Sejmie na początku 2020 roku, przepisy miały wejść w życie w czerwcu, a ostateczne przeniesienie środków do końca listopada<sup>17</sup>, jednak ze względu na wybuch pandemii COVID-19 zostało to opóźnione. Na początku marca 2021 Rada Ministrów przyjęła nowy projekt ustawy dotyczący likwidacji OFE, która miał wejść w życie 1 czerwca<sup>18</sup>.

---

<sup>10</sup> *Emerytury dla ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r.*, [www.archiwum.mpips.gov.pl](http://www.archiwum.mpips.gov.pl), dostęp: 28.02.2021 r.

<sup>11</sup> I. Olejnik, *Zabezpieczenie emerytalne: modele i determinanty zachowań polskich gospodarstw domowych*, Wydawnictwo UEP, Poznań 2016, s. 59.

<sup>12</sup> Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. 1997 poz. 934 z późn. zm.).

<sup>13</sup> M. Wiśniewski, *Rozwój sektora otwartych funduszy emerytalnych. Problemy konstrukcji systemu wypłat emerytur z drugiego filaru* [w:] *System emerytalny 9 lat po reformie*, Studia Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2008, s. 28.

<sup>14</sup> P. Żuk, *Filar kapitałowy w systemie emerytalnym w Polsce*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2014, s. 51.

<sup>15</sup> *Ibidem*, s. 48.

<sup>16</sup> T. Jedynek, *op. cit.*, s. 48.

<sup>17</sup> *Twoje pieniądze – Twój wybór. Sejm przyjął ustawę o przekształceniu OFE w IKE*, [www.gov.pl](http://www.gov.pl), dostęp: 28.02.2021 r.

<sup>18</sup> *Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z przeniesieniem środków z otwartych funduszy emerytalnych na indywidualne konta emerytalne*, [www.gov.pl](http://www.gov.pl), dostęp: 25.03.2021 r.

III filar zgodnie z klasyczną wielofilarową koncepcją systemów emerytalnych był utworzony jako dobrowolny, kapitałowy element, który miał zapewniać dodatkową „emeryturę”<sup>19</sup>. Pracownicze programy emerytalne to dobrowolna forma oszczędzania na emeryturę, oferowana grupie pracowników przez pracodawcę. Składka podstawowa finansowana była przez pracodawcę, dodatkowa zaś potrącana jest z wynagrodzenia pracownika, w przypadku zadeklarowania chęci uczestnictwa<sup>20</sup>. W roku 2004 przeprowadzono reformę III filaru, nowelizując ustawę z dnia 22 sierpnia 1997 o pracowniczych programach emerytalnych<sup>21</sup> oraz wprowadzając Indywidualne Konto Emerytalne, a w 2011 dodano kolejny element III filaru – Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego<sup>22</sup>. Ostatniej zmiany modyfikującej III filar dokonano w roku 2019 dodając do niego Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)<sup>23</sup>.

Jednym z najważniejszych zadań systemów emerytalnych jest zapewnienie odpowiednio wysokiej stopy zastąpienia, oznaczającej procentowy stosunek emerytury do ostatniego otrzymanego wynagrodzenia<sup>24</sup>. Według danych OECD w 2018 roku wynosiła ona w Polsce dla kobiet 27%, a dla mężczyzn 35%. W Unii Europejskiej średnia ta wynosi odpowiednio 63% i 64%, a średnia dla państw OECD – 58% i 59%<sup>25</sup>.

Pomimo bardzo niskiej stopy zastąpienia Polacy nie są skłonni do oszczędzania na emeryturę. Instrument społeczne nie zapewniają wystarczająco wysokiego poziomu świadczenia emerytalnego, zwłaszcza modele repartycyjne, które są mocno uzależnione od sytuacji demograficznej<sup>26</sup>. Ze względu na ograniczenie kapitałowej części polskiego systemu, podwyższenie stopy zastąpienia w jego ramach możliwe jest przy wykorzystaniu dobrowolnego III filaru.

PPE to forma oszczędzania grupowego oferowane przez pracodawcę pracownikom<sup>27</sup>. Środki wpłacane do programu pochodzą od pracodawcy, który obowiązkowo odprowadza składkę w wysokości maksymalnie 7% wynagrodzenia brutto uczestnika, a pracownik może

---

<sup>19</sup> I. Olejnik, *op. cit.*, s.59.

<sup>20</sup> *Zabezpieczenie społeczne w Polsce, op. cit.*, s. 52.

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. 1997 poz. 932 z późn. zm.).

<sup>22</sup> M. Popek, M. Szymański, *Pracowniczy program emerytalny*, Komisja Nadzoru Finansowego, Warszawa 2012, s. 7.

<sup>23</sup> T. Jedynek, *op. cit.*, s. 48.

<sup>24</sup> F. Chybalski, *Skuteczność i efektywność systemu emerytalnego*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej” 2012, nr 1111, s. 25.

<sup>25</sup> *Net pension replacement rates*, [www.data-oecd.org](http://www.data-oecd.org) dostęp: 04.03.2021 r.

<sup>26</sup> I. Olejnik, *op. cit.*, s. 45-46.

<sup>27</sup> B. Chorkowy, *Efektywność inwestowania w ramach III filara systemu emerytalnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Studia Ekonomiczne” 2014, nr 18, s. 56.

odprowadzać dodatkową składkę potrącaną z wynagrodzenia po opodatkowaniu. Suma wpłaconych składek dodatkowych nie może przekroczyć ogłaszanego co rok przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego limitu<sup>28</sup>. PPE prowadzone są przez wyspecjalizowane instytucje (pracownicze fundusze emerytalne, (specjalistyczne) otwarte fundusze inwestycyjne, zakłady ubezpieczeń na życie), a nad prawidłowym funkcjonowaniem ich czuwa Komisja Nadzoru Finansowego<sup>29</sup>.

Kolejną częścią III filaru są IKE oraz IKZE, wprowadzone odpowiednio w roku 2004 i 2011. Mają one wiele podobieństw, a różnią się głównie zasadami wypłat środków i limitami wpłat. Konta te są przeznaczone do samodzielnego oszczędzania, zakładać można je m.in. w bankach, biurach maklerskich, zakładach ubezpieczeń czy fundusze inwestycyjne. IKE i IKZE założyć może każdy po ukończeniu 16 roku życia, bez względu na to czy wykonuje pracę zarobkową<sup>30</sup>. Limity wpłat na IKE i IKZE są ogłaszane przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego.

Głównymi różnicami są kwestie opodatkowania wpłat i wypłat. W przypadku IKE wpłaty dokonywane są z prywatnych środków obywateli, a więc z tych, które zaoszczędzili z opodatkowanego wcześniej przychodu, wypłaty zaś, po osiągnięciu przez uprawnionego wymaganych 60 lat i dokonywaniu wpłat przez 5 lat kalendarzowych, nie podlegają opodatkowaniu. Brak podatku od zysków kapitałowych jest jednocześnie główną zachętą do korzystania z IKE. W przypadku IKZE wpłaty nie są opodatkowane, ponieważ ustawodawca umożliwił odliczenie wpłaconych w danym roku kwot od podstawy opodatkowania, wypłaty, po osiągnięciu 65 roku życia i dokonywaniu wpłat przez 5 lat kalendarzowych, podlegają opodatkowaniu zryczałtowanym podatkiem w wysokości 10%<sup>31</sup>. W obu przypadkach możliwa jest wcześniejsza wypłata środków, określana w ustawie jako „zwrot”. Wiąże się on jednak z podatkowymi konsekwencjami: w przypadku IKE obowiązkowe jest zapłacenie 19% podatku od zysków kapitałowych, zaś w przypadku IKZE całość kwoty traktowana jest jako przychód z innych źródeł i opodatkowana jest według skali podatkowej<sup>32</sup>.

---

<sup>28</sup> J. Wykowska, *Poradnik klienta usług finansowych. III filar dla początkujących. Poradnik przyszłego emeryta*, Komisja Nadzoru Finansowego, Warszawa 2014, s. 9.

<sup>29</sup> *Ibidem*, s. 12-13.

<sup>30</sup> *Ibidem*, s. 13.

<sup>31</sup> *Ibidem*, s. 19.

<sup>32</sup> *Odliczenie wpłat na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego (IKZE)*, Krajowa Informacja Skarbowa, [www.kis.gov.pl](http://www.kis.gov.pl) dostęp: 23.03.2021 r.



Trzecią częścią III filaru są PPK, które zostały stworzone na mocy ustawy *o pracowniczych planach kapitałowych*<sup>33</sup>. PPK wprowadzane były stopniowo od 1 lipca 2019 w zależności od liczby osób zatrudnionych w firmie<sup>34</sup>, od 1 stycznia 2021 automatycznie objęto nimi wszystkich pracujących w wieku do 54 lat<sup>35</sup>. Pracownicy mają możliwość rezygnacji z uczestnictwa, jednak co 4 lata rezygnację tę trzeba odnawiać<sup>36</sup>. Osoby w wieku ponad 55 lat przystąpić do niego mogą dobrowolnie, a wyłączeni są m.in. osoby samozatrudnione i rolnicy<sup>37</sup>. Środki wpłacane nie mogą być inwestowane dowolnie, część dłużna musi być w większości inwestowana w bezpieczne papiery wartościowe, m.in. obligacje Skarbu Państwa, NBP, czy państw członkowskich UE, a część kapitałowa w określonych limitach w akcje określonych spółek<sup>38</sup>. Składki odprowadzane są przez pracodawcę i pracownika, a ze strony państwa oferowane są dodatkowe wpłaty. W wariantcie podstawowym pracodawca wpłaca 1,5% wynagrodzenia, a pracownik – 2%. Dodatkowo wpłacać można odpowiednio po 2,5% i 2%. Z budżetu państwa przewidziano dwa rodzaje dopłat – powitalną w wysokości 250 złotych oraz roczną w wysokości 240 złotych<sup>39</sup>.

III filar jest ważną częścią systemu emerytalnego pozwalającą na zwiększenie wysokości otrzymywanego świadczenia<sup>40</sup>, a to zapobiega gwałtownemu spadkowi dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej<sup>41</sup>. Jednakże Polacy wykazują bardzo niską skłonność do oszczędzania w jego ramach<sup>42</sup>, co jest w dużym stopniu powiązane z ich niską wiedzą i świadomością emerytalną<sup>43</sup>. Brak wystarczającej wiedzy, a także pogarszająca się sytuacja demograficzna w Polsce sprawia<sup>44</sup>, że konieczne są dalsze działania mające na celu z rozpropagowanie

---

<sup>33</sup> Ustawa z dnia 4 października 2018 roku *o pracowniczych planach kapitałowych*, (Dz. U. 2018 poz. 2215 z późn. Zm.).

<sup>34</sup> *Dla pracownika*, [www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl), dostęp: 27.03.2021 r.

<sup>35</sup> *Zabezpieczenie społeczne w Polsce*, *op. cit.*, s. 55.

<sup>36</sup> T. Jedynak, *Wpływ wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych w Polsce*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2018, nr 2 (137), s. 39.

<sup>37</sup> *Zabezpieczenie społeczne w Polsce*, *op. cit.*, s. 55.

<sup>38</sup> *Ibidem*, s. 56-57.

<sup>39</sup> *PPK (Pracownicze plany kapitałowe)*, [www.gov.pl](http://www.gov.pl) dostęp: 08.03.2021 r.

<sup>40</sup> T. Jedynak, *Kształt powszechnego...*, s. 41.

<sup>41</sup> E. Leśna-Wierszołowicz, *Świadomość emerytalna Polaków*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2017, nr 475, s. 168.

<sup>42</sup> I. Olejnik, *op. cit.*, s. 61.

<sup>43</sup> J. Rutecka-Góra, E. Cichowicz, *Świadomość Polaków dotycząca dodatkowego oszczędzania na starość — próba oceny oraz identyfikacji niezbędnych działań*, „Problemy Polityki Społecznej Studia i Dyskusje” 2017, s. 101.

<sup>44</sup> T. Jedynak, *Wpływ wprowadzenia...*, s. 49.

oszczędzania na emeryturę<sup>45</sup>, a także wprowadzenie kompleksowej i zrozumiałej dla odbiorców edukacji w zakresie zabezpieczenia emerytalnego<sup>46</sup>.

### 2.3. Charakterystyka systemu emerytalnego w Australii

Prawo do świadczenia emerytalnego w Australii zdobywa się po ukończeniu 66 lat, wiek emerytalny jest jednakowy dla kobiet i mężczyzn. Od 2019 roku wiek ten jest stopniowo podwyższany o pół roku co dwa lata, aby 1 lipca 2023 osiągnąć pułap 67 lat<sup>47</sup>.

System emerytalny składa się z trzech części:

- I filar – świadczenie finansowane z budżetu państwa, stanowiące podstawową emeryturę obywatelską, jego wysokość uzależniona jest jednak od majątku obywatela, a także jego stanu cywilnego<sup>48</sup>,
- II filar – część, która finansowana jest głównie ze składek płaconych przez pracodawcę od wynagrodzenia, kapitałowa część systemu emerytalnego, określanego *superannuation*<sup>49</sup>,
- III filar – dobrowolne, prywatne oszczędności<sup>50</sup>.

I filar nazywany „Age Pension” zapewnia emeryturę obywatelską, której wysokość zapewnia obywatelom kwotę chroniącą przed ubóstwem<sup>51</sup>. Przysługuje każdemu obywatelowi, który osiągnął wymagany wiek emerytalny, wysokość świadczenia zależy od tego czy obywatel przekroczył określony próg dochodów lub wartości majątku (wyliczone dla obu wariantów, a obowiązuje ten, z którego świadczenie jest niższe), odpowiednio dla swojego stanu cywilnego<sup>52</sup>. Poza spełnianiem wymogu ukończenia określonego wieku należy mieszkać na jej terenie przez min. 10 lat<sup>53</sup>. Od 2009 roku maksymalna tygodniowa wysokość świadczenia wyliczana jest jako 27.7% średniej tygodniowej wypłaty<sup>54</sup>.

<sup>45</sup> G. Gołębiowski, P. Russel, *Pracownicze plany kapitałowe a bezpieczeństwo finansowe Polaków*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Studia Ekonomiczne” 2018, nr 358, s. 90.

<sup>46</sup> J. Rutecka-Góra, E. Cichowicz, *op. cit.*, s. 101.

<sup>47</sup> *How Age Pension age increases*, [www.servicessaustralia.gov.au](http://www.servicessaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>48</sup> *Pensions at a Glance 2019: country profiles – Australia*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>49</sup> *Superannuation*, [www.servicessaustralia.gov.au](http://www.servicessaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>50</sup> *Pensions at a Glance 2019: country profiles – Australia*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org) dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>51</sup> W. Smith, D. Hetherington, *The adequacy of the age pension in Australia: an assessment of pensioner living standards*, „Per Capita Australia” 2016, s. 38.

<sup>52</sup> *Age Pension*, [www.servicessaustralia.gov.au](http://www.servicessaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>53</sup> *Age Pension and government benefits*, [www.moneysmart.gov.au](http://www.moneysmart.gov.au), dostęp: 13.03.2021 r.

<sup>54</sup> J. Burnett, K. Davis, C. Murawski, R. Wilkins, N. Wilkinson, *Measuring the adequacy of retirement savings*, „Review of Income and Wealth” 2017, s. 8.

Do dochodów wykorzystywanych przy obliczaniu świadczenia emerytalnego zaliczane są przede wszystkim dochody z pracy, dochody pasywne z inwestycji lub inne regularne płatności, które otrzymuje się na swój użytek. Wyjątkami są m.in. wszelkie socjalne wsparcia ze strony państwa lub wsparcie finansowe ze strony bliskiej rodziny<sup>55</sup>. Wysokość świadczenia obliczana jest według ogólnej zasady: za każdy 1 dolar ponad określony dochód świadczenie obniżane jest o 50 centów<sup>56</sup>. W 2021 graniczne kwoty miesięcznych dochodów wynosiły:

- 360 AUD w przypadku singla,
- 640 AUD w przypadku pary<sup>57</sup>.

W tabeli 2.2. przedstawiono progi dochodowe, po przekroczeniu których emerytura z I filaru wynosi 0 dolarów:

**Tabela 2.2. Miesięczne\* progi dochodowe (w AUD)**

Wyszczególnienie	Podstawowe	Przejęciowe
Singiel	4 230	4 396,50
Para mieszkająca razem	6 474,40	7 152
Para mieszkająca osobno**	8 380	8 713

\*w Australii dochód podawany jest w wersji dwutygodniowej, na rzecz tabeli zostały one przeliczone; \*\*ze względu na zły stan zdrowia jednej z osób

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Income test for pensions*, [www.servicessaustralia.gov.au](http://www.servicessaustralia.gov.au), dostęp: 28.02.2022 r.

Przejęciowe progi obowiązują osoby, które pobierały emeryturę przed 19 września 2009 roku, kiedy to zmieniono sposób obliczania dochodów<sup>58</sup>. Progi podane dla par wyznaczone są dla wspólnych dochodów<sup>59</sup>. Wartym zaznaczenia jest tzw. *work bonus* – tak określa się kwotę, którą dodatkowo mogą zarabiać emeryci, a która nie jest doliczana do progu dochodów. Wynosi ona 600 AUD miesięcznie i dotyczy jedynie aktywności zawodowej, co oznacza że nie jest wliczany do niej np. zysk z inwestycji<sup>60</sup>.

Drugim z wariantów obliczania jest wartość posiadanego majątku, w którego wycenie znajdują się nieruchomości (za wyjątkiem tej, która jest uważana za „główną”, a więc tą w której

<sup>55</sup> *Income*, [www.servicessaustralia.gov.au](http://www.servicessaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>56</sup> K. Mavromaras, S. Richardson, R. Zhu, *Age Pension Age Eligibility, Retirement and Health Outcomes in Australia*, “NLS working paper series” no. 201, s. 6.

<sup>57</sup> *Income test for pensions*, [www.servicessaustralia.gov.au](http://www.servicessaustralia.gov.au), dostęp: 28.02.2022 r.

<sup>58</sup> *How much you can get*, [www.servicessaustralia.gov.au](http://www.servicessaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>59</sup> *Income test for pensions*, [www.servicessaustralia.gov.au](http://www.servicessaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>60</sup> *Work Bonus*, [www.servicessaustralia.gov.au](http://www.servicessaustralia.gov.au), dostęp: 28.03.2021 r.

obywatel zamieszkuje stale) ruchomości, inwestycje finansowe (np. akcje, obligacje, metale szlachetne, depozyty bankowe), a także *superannuation* - inwestycje z II filaru<sup>61</sup>.

Na podstawie dwóch wymienionych wariantów obliczane jest świadczenie podstawowe, które w swoim założeniu ma wspomagać biedniejszych – im wyższa wartość dochodów lub majątku, tym niższa jest wyliczona emerytura. Świadczenie z I filaru waloryzowane jest wskaźnikiem wzrostu cen dwa razy w ciągu roku<sup>62</sup>. Poza podstawowym świadczeniem niektórzy emeryci mają również możliwość otrzymania dodatkowych dopłat przeznaczonych na pokrycie kosztów mediów<sup>63</sup>.

Według urzędu zajmującego się gromadzeniem i publikowaniem danych statystycznych - Australian Bureau of Statistics – w latach 2018-19 emerytura obywatelska była głównym źródłem dochodu dla 49% mężczyzn i 44% kobiet<sup>64</sup>. Ze względu na testy dotyczące dochodów oraz posiadanego majątku świadczenie to wypłacane jest przede wszystkim osobom biedniejszym, jednak jego stosunkowo niska wysokość ma zachęcać obywateli do oszczędzania w okresie aktywności zawodowej<sup>65</sup>. Co więcej, umożliwiło to ograniczenie wydatków na świadczenia emerytalne<sup>66</sup>.

II filar, określany jako „*superannuation*”, oparty jest na długoterminowych inwestycjach w fundusze<sup>67</sup>. Mogą one funkcjonować w oparciu o m.in. pracownicze programy, fundusze powiernicze, emerytalne konta oszczędnościowe, a także fundusze zarządzane przez instytucje publiczne<sup>68</sup>. Fundusze *superannuation* stanowią znaczną część sektora inwestycji<sup>69</sup> - pod koniec 2020 roku wartość zgromadzonych na nich środków wynosiła ponad 3 biliony dolarów australijskich<sup>70</sup>.

Głównym źródłem środków w drugim filarze są składki płacone przez pracodawcę: w roku 2021 wynoszą minimum 9,5% wynagrodzenia, wartość ta ma wzrastać i w czerwcu 2025

<sup>61</sup> *Asset types*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>62</sup> *Pensions at a Glance 2019: country profiles – Australia*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org) dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>63</sup> *How much you can get*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>64</sup> *Retirement and Retirement Intentions, Australia*, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 28.03.2021 r.

<sup>65</sup> W. Smith, D. Hetherington, *op. cit.*, s. 10.

<sup>66</sup> G. Kudrna, *Means Testing of Public Pensions: The Case of Australia*, “MI. University of Michigan Retirement Research Center (MRRC) Working Paper” 2016, no.338, s. 40.

<sup>67</sup> *Pensions at a Glance 2019: country profiles – Australia*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>68</sup> W. Sy, *Pension Governance in Australia: An Anatomy and an Interpretation*, “Rotman International Journal of Pension Management” 2008, vol.1, s.33.

<sup>69</sup> B. Langford, R. Faff, V. Marisett, *On the Choice of Superannuation Funds in Australia*, “Journal of Financial Services Research” 2006, vol. 29, s. 258.

<sup>70</sup> *Superannuation statistics*, [www.superannuation.asn.au](http://www.superannuation.asn.au), dostęp: 28.03.2021 r.

osiągnąć minimum 12%<sup>71</sup>. Samozatrudnieni nie mają obowiązku wpłacania środków do II filaru, co skutkuje bardzo niskim wskaźnikiem uczestnictwa tych osób – na przełomie 2016 i 2017 było to jedynie 27%<sup>72</sup>. Wpłacanie środków do *superannuation* przez obywateli nie jest obowiązkowe, aby ich zachęcić ustawodawca przewidział dopłaty ze środków publicznych<sup>73</sup> oraz zachęty podatkowe, a w przypadku wpłat dokonywanych przez samozatrudnionych - zwolnienie wpłaconych przez nich kwot z podatku dochodowego<sup>74</sup>.

Co do zasady wypłata z II filaru następuje po osiągnięciu wieku emerytalnego w formie jednorazowej wypłaty lub w formie okresowych płatności<sup>75</sup>, możliwa jest jednak wcześniejsza wypłata środków w określonych sytuacjach<sup>76</sup>.

III filar australijskiego systemu emerytalnego jest mało rozwinięty, ponieważ są to głównie wspomniane wcześniej dobrowolne wpłaty pracownika na *superannuation*<sup>77</sup> oraz emerytalne konta oszczędnościowe w skrócie RSA (od „Retirement Savings Accounts”)<sup>78</sup>.

Jedną z form dodatkowego wpłacania środków na *superannuation* są realizowane przez pracodawcę wpłaty z wynagrodzenia pracownika. Opodatkowane są one obniżonym podatkiem dochodowym w wysokości 15%<sup>79</sup>, co w porównaniu do stawek stosowanych przy tradycyjnych dochodach jest zdecydowaną redukcją – w 2020 najniższy próg podatkowy to 19% dla dochodów poniżej 18 000 AUD, najwyższa zaś 45% od kwoty ponad 180 000 AUD<sup>80</sup>. Dobrowolne wpłaty od wynagrodzenia nie same w sobie objęte limitem, ogólna kwota przekazana przez pracodawcę, a więc część obowiązkowo przez niego przekazywana oraz dodatkowe wpłaty nie mogą przekroczyć kwoty 25 000 AUD rocznie<sup>81</sup>. Nie wszyscy pracodawcy oferują jednak taką możliwość, dlatego w Australii jest to traktowane jako jeden ze znaczących benefitów pracowniczych<sup>82</sup>. Drogą z form dodatkowego oszczędzania są wpłaty zaoszczędzonych

<sup>71</sup> *Pensions at a Glance 2019: country profiles – Australia*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>72</sup> *Pensions at a Glance 2019: How does Australia compare?*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>73</sup> *Ibidem*.

<sup>74</sup> *Tax and super*, [www.moneysmart.gov.au](http://www.moneysmart.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>75</sup> *Superannuation*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>76</sup> *Who can access their super early*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 13.03.2021 r.

<sup>77</sup> *Pensions at a Glance 2019: country profiles – Australia*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org) dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>78</sup> *Retirement savings account*, [www.moneysmart.gov.au](http://www.moneysmart.gov.au), dostęp: 13.03.2021 r.

<sup>79</sup> J. Feng, *Voluntary Retirement Savings: The Case of Australia*, „Journal of Family and Economic Issues” 2017, s. 2.

<sup>80</sup> *Individual income tax rates*, Australian Taxation Organization, [www.ato.gov.au](http://www.ato.gov.au), dostęp: 30.03.2021 r.

<sup>81</sup> Super contributions, [www.moneysmart.gov.au](http://www.moneysmart.gov.au), dostęp: 30.03.2021 r.

<sup>82</sup> J. Feng, *op. cit.*, s. 2.

przez obywateli środków. Do tych zachęcane są osoby zarabiające mniej<sup>83</sup>, ponieważ dla osób zarabiających poniżej 37 000 AUD<sup>84</sup> za wpłacenie minimum 1 000 dolarów budżet państwa dopłaca 500 dolarów<sup>85</sup>. Limit wpłat wynosi 100 000 AUD rocznie<sup>86</sup>.

Inną z form oszczędzania na emeryturę w ramach III filaru są konta RSA - niskokosztowe konta, oferowane głównie przez zakłady ubezpieczeń lub banki<sup>87</sup>. Ponieważ działają na podobnej zasadzie co *superannuation*, a nawet podlegają takim samym zasadom podatkowym bywają określane jednym z ich rodzajów. Aby je oferować instytucje muszą uzyskać zgodę rządowej instytucji zajmującej się kontrolą m.in. sektora emerytalnego - The Australian Prudential Regulation Authority (APRA)<sup>88</sup>. Dodatkowo w ramach tego filaru zaliczyć można również prywatne oszczędności i inwestycje, które powstają z myślą o wykorzystaniu ich na emeryturze<sup>89</sup>.

#### 2.4. Sytuacja demograficzna w Polsce i Australii

W kontekście systemów emerytalnych kwestie demograficzne stanowią jeden z najbardziej kluczowych elementów, zwłaszcza w przypadku systemów opartych głównie na rozwiązaniach repartycyjnych. Szczególną rolę odgrywa zjawisko starzenia się społeczeństw, a więc zwiększania się liczby osób starszych przy jednoczesnym spadku liczby osób w wieku produkcyjnym<sup>90</sup>. Zjawisko to jest wynikiem jednoczesnego spadku dzietności jak i wydłużania się długości ludzkiego życia. Generuje ono problemy związane z utrzymaniem coraz większej liczby osób w wieku poprodukcyjnym<sup>91</sup>. Skala zmian o charakterze demograficznym jest odmienna w zależności od regionu świata, jednak niewątpliwie ma charakter globalny<sup>92</sup>.

---

<sup>83</sup> *Ibidem*.

<sup>84</sup> Super contributions, [www.moneysmart.gov.au](http://www.moneysmart.gov.au), dostęp: 30.03.2021 r.

<sup>85</sup> J. Feng, *op. cit.*, s. 2.

<sup>86</sup> Super contributions, [www.moneysmart.gov.au](http://www.moneysmart.gov.au), dostęp: 30.03.2021 r.

<sup>87</sup> *OECD pensions outlook 2008*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 13.03.2021 r., s. 131.

<sup>88</sup> *Approval as a Retirement Savings Account Institution - Australian Government*, [www.ablis.business.gov.au](http://www.ablis.business.gov.au), dostęp: 13.03.2021 r.

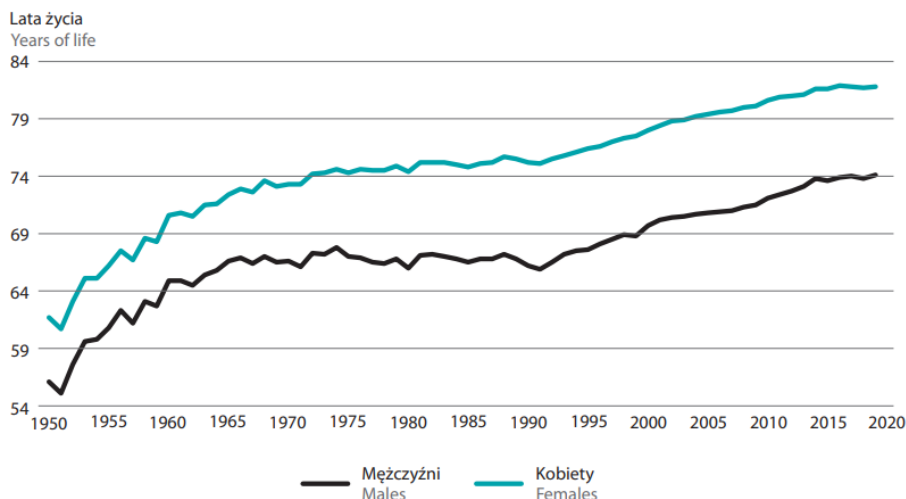
<sup>89</sup> J. Burnett, K. Davis, C. Murawski, R. Wilkins, N. Wilkinson, *op. cit.*, s. 7.

<sup>90</sup> M. Adamczyk, *Starzenie się społeczeństwa polskiego wyzwaniem dla zrównoważonego rozwoju*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej” 2017, nr 1981, s. 106.

<sup>91</sup> R. Murkowski, *Wiek emerytalny w Polsce w kontekście przemian struktury ludności według wieku*, [w:] *Współczesne zabezpieczenie emerytalne. Wybrane aspekty finansowe, ekonomiczne i demograficzne*, red. F. Chybalski, E. Marcinkiewicz, Łódź 2013, s. 273.

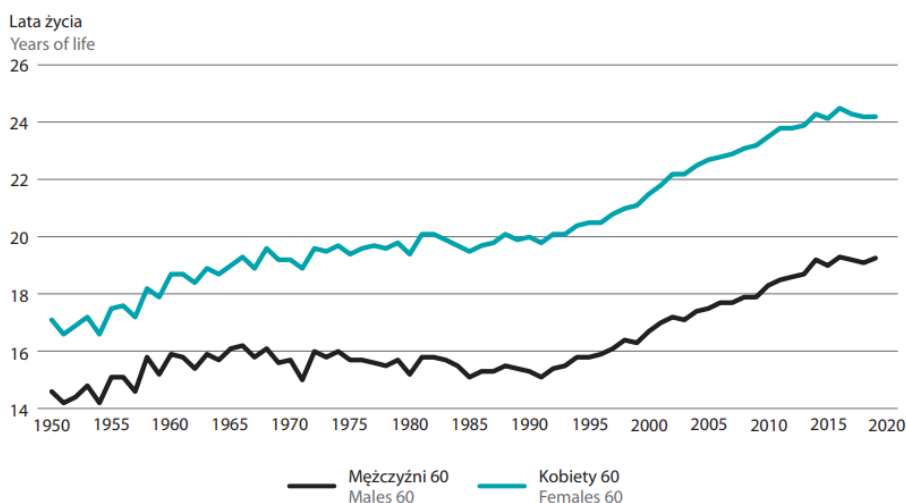
<sup>92</sup> P. Żuk, *op. cit.*, s. 29.

Od połowy XX wieku przeciętna długość trwania życia w Polsce uległa znacznemu podwyższeniu, zarówno patrząc od dnia narodzin jak i w przypadku osób starszych. Jednakże występujące już w przeszłości różnice w przypadku płci nie uległy wyrównaniu.



**Rysunek 2.1. Przeciętne trwanie życia noworodka w Polsce**

Źródło: *Trwanie życia w 2019 r.*, GUS, Warszawa 2020, s. 13.



**Rysunek 2.2. Przeciętne dalsze trwanie życia osób w wieku 60 lat w Polsce**

Źródło: *Trwanie życia w 2019 r.*, GUS, Warszawa 2020, s. 13.

Rysunek 2.1. ilustruje duży wzrost przeciętnej długości trwania życia noworodków w badanym okresie, zwłaszcza od roku 1950. W latach 1965-1990 wzrost ten wyhamował i długość życia wzrosła o ok. 3 lata, jednak od ok. 1990 ponownie zaobserwować można większy wzrost – o ok. 7 lat w przypadku kobiet i ok. 8 w przypadku mężczyzn. Od czasów reformy systemu emerytalnego w roku 1999 nie podwyższono wieku emerytalnego, pomimo wydłużenia

dalszego przeciętnego trwania życia osób w wieku 60 lat. Dane na wykresie 2.2. wskazują, że od tego czasu średnia długość życia Polaków uległa wydłużeniu o ok. 3 lata w przypadku mężczyzn i ok. 4 w przypadku kobiet.

Na przestrzeni lat zmieniała się także struktura ludności Polski. Zmianę tę na przestrzeni lat 1989 i 2019 według ekonomicznych grup wieku przedstawiono w tabeli 2.3.

**Tabela 2.3. Ludność wg ekonomicznych grup wieku w Polsce w latach 1989 i 2019**

Wyszczególnienie	1989			2019		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
ogółem w tys. osób	38 038,4	18 540,5	19 497,9	38 382,6	18 567,1	19 815,5
<b>w % do ogółem</b>						
wiek przedprodukcyjny*	29,8	31,3	28,4	18,1	19,2	17,0
wiek produkcyjny	57,5	61,0	54,2	60,0	65,9	54,5
wiek poprodukcyjny	12,6	7,7	17,3	21,9	14,9	28,5

\*wiek przedprodukcyjny: 0-17 lat; wiek produkcyjny: 18-64 lat - mężczyźni, 18-59 lat – kobiety; wiek poprodukcyjny 65 i więcej lat – mężczyźni, 60 i więcej lat – kobiety.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050*, GUS, Warszawa 2014, s. 3; *Rocznik demograficzny 2020*, GUS, Warszawa 2020, s. 78, 143.

Pomimo, że procentowy udział ludności w wieku produkcyjnym do ogółu ludności w analizowanych latach był podobny, stanowiąc ponad 50%, to zaobserwować można gwałtowną zmianę w pozostałych grupach wiekowych. Udział osób w wieku przedprodukcyjnym spadł z 29,8% do 18,1%, niewiele mniejszą, ale ważniejszą w kontekście rozważań, jest zmiana procentu ludności w wieku poprodukcyjnym – z 12,6% do 21,9%. Oznacza to, że z perspektywy I filaru, w 2019 roku na jednego aktywnego zawodowo obywatela przypadało niemal dwukrotnie więcej emerytów niż w 1989 roku. Obecnie na jednego obywatela w wieku produkcyjnym przypada 0,66 osoby, która ze względu na swój wiek nie jest aktywna zawodowo.

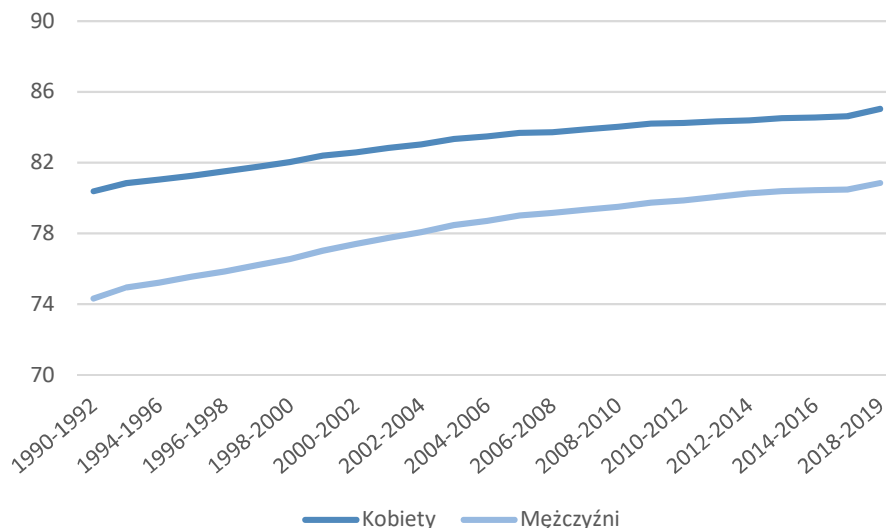
Prognozy GUS na przyszłe lata nie przewidują zmiany struktury demograficznej, a wręcz przeciwnie utrwalenie obecnego trendu. Szacuje się, że w roku 2050 liczba ludności Polski spadnie do ok. 32-37 mln (w zależności od wykorzystywanego wariantu obliczeń)<sup>93</sup>,

<sup>93</sup> *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050*, GUS, Warszawa 2014, s. 33.



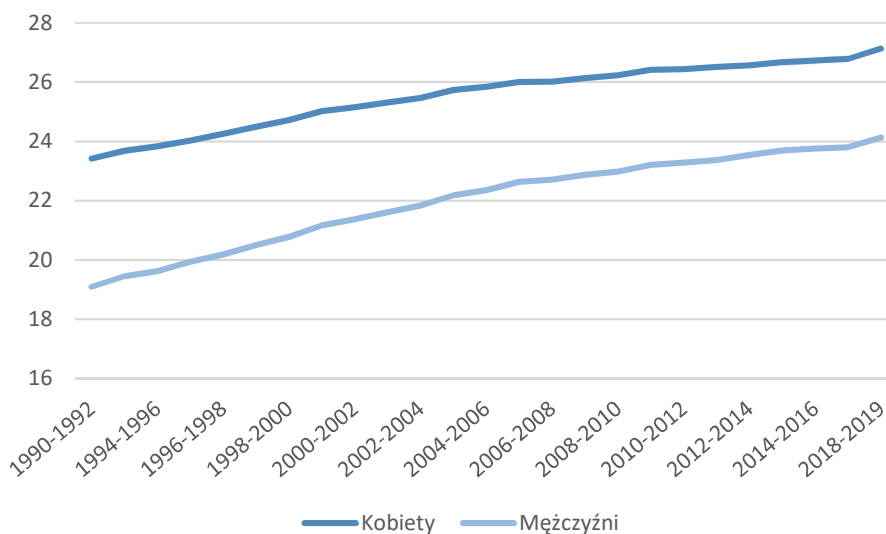
procentowy udział ludności w wieku 65 lat i więcej będzie wynosił 32,7%<sup>94</sup>, a samych osób starszych niż 80 lat aż 10,4%<sup>95</sup>.

Podobne trendy zaobserwować można w Australii. Tam zarówno średnia przewidywana długość życia noworodka, jak i dalsza przewidywana długość trwania życia osoby, która ukończyła 60 rok życia, stale wzrosły w ciągu ostatnich 30 lat.



**Rysunek 2.3. Przeciętne trawnie życia noworodka w Australii**

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Australian Historical Population Statistics, 2019*, ABS, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au) dostęp: 26.04.2021 r.; *Life tables, 2017-2019*, ABS, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 26.04.2021 r.



**Rysunek 2.4. Przeciętne dalsze trwanie życia osób w wieku 60 lat w Australii**

<sup>94</sup> *Ibidem*, s. 35.

<sup>95</sup> *Ibidem*, s. 38.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Australian Historical Population Statistics, 2019*, ABS, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 26.04.2021 r.; *Life tables, 2017-2019*, ABS, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 26.04.2021 r.

Na podstawie rysunku 2.3. zauważyć można, że średnia długość trwania życia wśród mieszkańców Australii w momencie narodzin ulegała w ciągu analizowanych lat powolnemu, ale jednostajnemu wydłużeniu. Przeciętna kobieta przeżywa o 5 lat dłużej, mężczyzna zaś ok. 6 lat. Jednocześnie wydłużała się przeciętna długość życia osób powyżej 60 roku życia – zgodnie z danymi zawartymi na rysunku 2.4. zmiana ta wynosiła ok. 4-5 lat. Od roku 2012 podwyższany jest wiek emerytalny dla kobiet, który w roku 2016 wyrównał się z tym dla mężczyzn i wynosił 65 lat. Od tego czasu równy już wiek emerytalny jest nadal podwyższany, a w roku 2023 osiągnie pułap 67 lat<sup>96</sup>. Niewykluczone jest także dalsze podwyższanie wieku emerytalnego do nawet 70 lat<sup>97</sup>.

**Tabela 2.4. Ludność wg ekonomicznych grup wieku w Australii w latach 1989 i 2019**

Wyszczególnienie	1989			2019		
	ogółem	mężczyźni	kobiety	ogółem	mężczyźni	kobiety
ogółem w tys. osób	16 936,7	8 446,6	8 490,1	25 364,3	12 581,3	12 783,0
w % do ogółem						
wiek przedprodukcyjny*	26,9	27,7	26,2	22,2	23,0	21,4
wiek produkcyjny	62,9	63,7	62,1	62,9	63,0	62,9
wiek poprodukcyjny	10,2	8,6	11,8	14,9	14,0	15,7

\*wiek przedprodukcyjny: 0-17 lat; wiek produkcyjny: 18-65 lat; wiek poprodukcyjny: 66 i więcej lat.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Australian Demographic Statistics, Jun 2019*, ABS, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 26.04.2021 r.; *Quarterly Population Estimates (ERP), by State/Territory, Sex and Age*, ABS, [www.stat.data.abs.gov.au](http://www.stat.data.abs.gov.au), dostęp: 26.04.2021 r.

Na podstawie tabeli 2.4. zauważyć można, że mimo iż ogólna liczba mieszkańców wzrosła w ciągu 30 badanych lat o niemal 10 mln, to proporcje ludności w poszczególnych grupach wiekowych nie zmieniały się gwałtownie. Procent osób w wieku produkcyjnym to nadal 62,6%, nieznacznie wzrósł udział kobiet w tej grupie. Większe zmiany zaobserwować można wśród dwóch pozostałych grup. Procent osób w wieku przedprodukcyjnym zmalował o ok. 4 p.p, zaś

<sup>96</sup> *How Age Pension age increases*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

<sup>97</sup> *Changes to support for pensioners and retirees*, Parliament of Australia, [www.aph.gov.au](http://www.aph.gov.au) dostęp: 28.04.2021 r.

osób w wieku poprodukcyjnym – wzrósł o 4 p.p. Mimo, że niezmienny pozostaje współczynnik obciążenia demograficznego (plasuje się na poziomie ok. 0,59), to przewidywać można, że zmieni się to w przyszłości, jeśli utrzyma się obecna tendencja demograficzna.

Według prognoz ABS w 2050 roku w Australii mieszkać będzie 26-40 milionów mieszkańców (w zależności od przyjętego wariantu obliczeń)<sup>98</sup>, z czego ok. 19% będzie stanowiła ludność powyżej 65 roku życia<sup>99</sup>.

W związku z zachodzącymi zmianami demograficznymi konieczne są również zmiany systemów emerytalnych. Ze względu na coraz większy udział osób w wieku poprodukcyjnym filary repartycyjne są narażone na ryzyko demograficzne, a coraz mniej liczne grupy pracujących mogą nie być w stanie udźwignąć ciężaru umowy międzypokoleniowej<sup>100</sup>. Nie bez znaczenia jest również wpływ zmian demograficznych na wspomniane w poprzednim podrozdziale stopę ubóstwa wśród starszych, a także zatrudnienie w tej grupie wiekowej.

## 2.5. Adekwatność dochodowa systemów emerytalnych w Polsce i Australii

Do dokonania porównania systemów emerytalnych w Polsce i Australii wykorzystano adekwatność dochodową, która traktowana jest w literaturze przedmiotu jako jeden z głównych wyznaczników służących do oceny systemu emerytalnego. Bywa ona definiowana na różne sposoby<sup>101</sup>, jednak ogólnie rozumiana jest jako zapewnianie świadczeń na poziomie, który umożliwia utrzymanie standardu życia sprzed emerytury. Ten aspekt adekwatności określany jest mianem wygładzenia konsumpcji w cyklu życia<sup>102</sup>. Drugim najczęściej powtarzającym się elementem jest eliminacja ryzyka ubóstwa osób starszych<sup>103</sup>.

---

<sup>98</sup> *Population Projections, Australia, 2017 (base)-2066*, ABS, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 26.04.2021 r.

<sup>99</sup> *Ibidem*.

<sup>100</sup> P. Russel, *Wpływ zmian demograficznych na system emerytalny w Polsce*, „Zagadnienia społeczno-gospodarcze”, Biuro Analiz Sejmowych 2016, nr 3, s. 4.

<sup>101</sup> F. Chybalski, *Adekwatność dochodowa*, [w:] *Adekwatność dochodowa, efektywność i redystrybucja w systemach emerytalnych. Ujęcie teoretyczne, metodyczne i empiryczne*, red. F. Chybalski, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2016, s. 22.

<sup>102</sup> J. Filiczowska, T. Jedynak, *Pracownicze plany kapitałowe jako mechanizm poprawy adekwatności systemu emerytalnego w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020, nr 1, s. 11.

<sup>103</sup> F. Chybalski, *Adekwatność dochodowa*, *op. cit.*, s.22-23.

Wskaźnikiem wykorzystywanym najczęściej do oceny realizacji jednego z celów systemu emerytalnego jakim jest wygładzenie konsumpcji jest stopa zastąpienia<sup>104</sup>. Najczęściej definiuje się trzy rodzaje stopy zastąpienia<sup>105</sup>:

- indywidualna (*individual replacement rate*) – stosunek pierwszej otrzymanej emerytury do ostatniego otrzymanego wynagrodzenia dla badanej jednostki,
- względna (*relative pension level*) – stosunek pierwszej otrzymanej emerytury do średniego wynagrodzenia,
- ogólna (*average replacement rate*) – stosunek przeciętnej emerytury do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce.

W dalszej części wykorzystano następujące dane i prognozy w zakresie stóp zastąpienia dla Polski oraz Australii:

1. Dane GUS opublikowane w raportach *Emerytury i renty 2009*<sup>106</sup> oraz *Emerytury i renty 2019*<sup>107</sup>. Obliczana była ona jako relacja „przeciętnej miesięcznej emerytury brutto (tj. z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i składek na ubezpieczenie społeczne) z pozarolniczego systemu ubezpieczeń do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (pomniejszonego o składki na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne)”<sup>108</sup>. Analizowano dane dla lat 2005-2019;
2. Z wykorzystaniem danych dotyczących wysokości emerytur opublikowanych w ww. raportach oraz wynagrodzenia brutto opublikowanego w *Roczniku statystycznym pracy 2010*<sup>109</sup> (dane na lata 2005-2009) i *Przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu brutto w gospodarce narodowej*<sup>110</sup> (dane na lata 2010-2019) obliczono nowe stopy zastąpienia i porównano z poprzednimi. Wynagrodzenie w ujęciu brutto „tj. łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych oraz od 1999 r. ze składkami na

---

<sup>104</sup> *Ibidem*, s.3.

<sup>105</sup> D. Banaś, *Skuteczność systemów emerytalnych w krajach postradzieckich*, „Wiadomości statystyczne” 2020, nr 9, s.33.

<sup>106</sup> *Emerytury i renty 2009*, GUS, Warszawa 2010, s. 83.

<sup>107</sup> *Emerytury i renty 2019*, GUS, Warszawa 2020, s. 75.

<sup>108</sup> *Ibidem*, s. 75

<sup>109</sup> *Rocznik statystyczny pracy 2010*, GUS, Warszawa 2010, s. 23.

<sup>110</sup> *Przeciętne miesięczne wynagrodzeniu brutto w gospodarce narodowej*, [www.swaid.stat.gov.pl](http://www.swaid.stat.gov.pl), dostęp: 18.04.2021 r.

obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe) płaconymi przez ubezpieczonego pracownika<sup>111</sup>". Analizowano dane dla lat 2005-2019;

3. Przy pomocy danych publikowany przez ABS co dwa lata raportach obliczono stopę zastąpienia brutto wykorzystując średnie tygodniowe dochody brutto z emerytury z I filaru i średniego tygodniowego wynagrodzenia brutto. Dla roku 2004 wykorzystano dane z *Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results, 2003-04*<sup>112</sup>, dla roku 2006 z *Household Income..., 2005-06*<sup>113</sup>, a dla lat 2008-2018 z *Household Income..., 2017-18*<sup>114</sup>. Analizowano dane dla lat 2004-2018;
4. Następnie obliczono stopę zastąpienia z wykorzystaniem średniego tygodniowego wynagrodzenia brutto z ww. raportów oraz średniego tygodniowego świadczenia z *superannuation* z raportu *Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results, 2017-18*. Analizowano dane dla lat 2008-2018;
5. Wykorzystano również stopy zastąpienia brutto publikowane w latach 2005-2019 przez OECD w raportach *Pensions at a Glance*<sup>115</sup>. Stopy te obliczane były dla osób pochodzących na emeryturę w wieku obowiązującym w danym kraju, rozpoczynających karierę w wieku 20 lat (wyjątkiem jest rok 2019, gdzie przyjęty wiek to 22 lata), z wykorzystaniem obowiązkowych w Australii i Polsce filarów. Przyjęta inflacja to 2% w skali roku, zarobki rosną o 1,25% co rok, dla *superannuation* przyjęto stopę zwrotu na poziomie 3% rocznie, oraz wykorzystano publikowane przez WHO współczynniki śmiertelności<sup>116</sup>.

Jak zauważono poprzednio stopy adekwatności obliczane są na różne sposoby. Co za tym idzie również wysokości tych stóp wahają się w zależności od zastosowanej metody. Najwcześniejsze opracowania wskazują na ok. 50%<sup>117</sup>, jednak najnowsze wskazują, że minimalna wysokość stopy zastąpienia powinna wynosić 70%<sup>118</sup>.

---

<sup>111</sup> *Rocznik statystyczny pracy 2010, op. cit.*, s. 255.

<sup>112</sup> *Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results, 2003-04*, ABS, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 20.04.2021 r.

<sup>113</sup> *Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results, 2005-06*, ABS, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 20.04.2021 r.

<sup>114</sup> *Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results, 2017-18*, ABS, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 20.04.2021 r.

<sup>115</sup> *OECD Pensions at a Glance*, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 17.04.2021 r.

<sup>116</sup> *Pensions at a Glance 2019*, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 17.04.2021 r., s. 144-145.

<sup>117</sup> *Averting the Old Age Crisis*, Oxford University Press, 1994, s. 294

<sup>118</sup> *Targete of Replacement Ratio Formula*, [www.mocerf.org](http://www.mocerf.org), dostęp: 17.04.2021 r.

Dane opublikowane przez GUS w raportach *Emerytury i renty* przedstawiają wysokość przeciętnej miesięcznej emerytury oraz stopy zastąpienia w Polsce, obliczonej przy użyciu emerytury brutto i wynagrodzenia pomniejszonego o składki na ubezpieczenie społeczne. W tabeli 2.5. przedstawiono dane dla lat 2005-2019.:

**Tabela 2.5. Przeciętne miesięczne emerytury i stopy zastąpienia w latach 2005-2019 w Polsce (GUS)**

Rok	Przeciętna miesięczna emerytura (w zł)	Stopa zastąpienia
2005	1 306	67%
2006	1 361	66%
2007	1 397	67%
2008	1 523	59%
2009	1 651	61%
2010	1 755	62%
2011	1 845	62%
2012	1 938	63%
2013	2 042	64%
2014	2 117	64%
2015	2 171	64%
2016	2 205	62%
2017	2 254	60%
2018	2 323	58%
2019	2 421	56%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Emerytury i renty 2009*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010, s.83; *Emerytury i renty 2019*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 75.

W zamieszczonej powyżej tabeli zestawiono razem przeciętne wypłacane emerytury oraz stopy zastąpienia obliczone przez GUS. Pomimo nominalnego corocznego wzrostu wypłacanych świadczeń nie zaobserwowano analogicznego wzrostu stopy zastąpienia. Największy spadek zaobserwować można na przestrzeni lat 2007 i 2008 – wtedy z roku na rok stopa zastąpienia spadła o 8 p.p. W następnych latach wzrastała, aż do pułapu 64% w latach 2013-2015, w kolejnych latach ponownie obniżała się. W roku 2019 osiągnęła najniższy zanotowany w badanym okresie poziom 56%.

Kwestią dyskusyjną może być zastosowana przez GUS metoda obliczeń, o której wspomniano już w metodyce badań. Aby otrzymać bardziej porównywalne dane w następnej tabeli zestawiono:

- przeciętną miesięczną emeryturę brutto, a więc z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i składek na ubezpieczenie społeczne (wykorzystywaną również do poprzednich analiz),
- przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej, a więc łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne płaconymi przez ubezpieczonego pracownika,
- obliczoną na tej podstawie stopę zastąpienia.

Powyższe dane przedstawiono w tabeli 2.6.:

**Tabela 2.6. Przeciętna emerytura, wynagrodzenie i stopa zastąpienia w latach 2005-2019 w Polsce**

Rok	Przeciętna miesięczna emerytura (w zł)	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (w zł)	Stopa zastąpienia
2005	1 306	2 361	55%
2006	1 361	2 476	55%
2007	1 397	2 676	52%
2008	1 523	2 942	52%
2009	1 651	3 102	53%
2010	1 755	3 224	54%
2011	1 845	3 404	54%
2012	1 938	3 530	55%
2013	2 042	3 659	56%
2014	2 117	3 777	56%
2015	2 171	3 908	56%
2016	2 205	4 052	54%
2017	2 254	4 284	53%
2018	2 323	4 590	51%
2019	2 421	4 920	49%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Emerytury i renty 2009*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010, s.83; *Emerytury i renty 2019*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s.75; *Rocznik statystyczny pracy 2010*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010, s.23; *Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej*, [www.swaid.stat.gov.pl](http://www.swaid.stat.gov.pl), dostęp: 18.04.2021 r.

Powyższe dane ukazują jeszcze bardziej pesymistyczną sytuację niż przytoczone wcześniej opracowania GUS. Różnice pomiędzy nimi a wyliczonymi stopami zastąpienia (tabela 2.7.) są znaczne – sięgają one od 7 do nawet 15 p.p. Wśród obliczonych stóp procentowych zauważyć można mniejszą zmienność na przestrzeni lat.

**Tabela 2.7. Porównanie stóp zastąpienia w latach 2005-2019 w Polsce**

Rok	Stopa zastąpienia	Stopa zastąpienia	Różnica
2005	67%	55%	- 11
2006	66%	55%	- 11
2007	67%	52%	- 15
2008	59%	52%	- 7
2009	61%	53%	- 8
2010	62%	54%	- 8
2011	62%	54%	- 8
2012	63%	55%	- 8
2013	64%	56%	- 8
2014	64%	56%	- 8
2015	64%	56%	- 8
2016	62%	54%	- 8
2017	60%	53%	- 8
2018	58%	51%	- 7
2019	56%	49%	- 7

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Emerytury i renty 2009*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010, s.83; *Emerytury i renty 2019*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s.75; *Rocznik statystyczny pracy 2010*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010, s.23; *Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej*, [www.swaid.stat.gov.pl](http://www.swaid.stat.gov.pl), dostęp: 18.04.2021 r.

Stopa zastąpienia wyliczona przez GUS, której wartości były stosunkowo niskie, gdyż nie przekroczyły ani razu najczęściej rekomendowanego poziomu 70%, po ponownym przeliczeniu w użyciu innych danych wskazuje na jeszcze bardziej niepokojącą sytuację. Spadkowy trend wskazuje, że polski system emerytalny nie zapewnia wystarczająco wysokich świadczeń.

Na podstawie powyższych danych zauważyć można, że ponownie przeliczona stopa zastąpienia odwzorowuje w pewnym stopniu zmiany wysokości stóp obliczonych przez GUS. Jednakże brak gwałtownego spadku w roku 2008, za to po większym wzroście w roku 2017 nastąpił gwałtowniejszy spadek w latach kolejny, co mogło być skutkiem cofnięcia reformy



podwyższającej wiek emerytalny<sup>119</sup>. W roku 2019 stopa procentowa wynosiła już 49%, co coraz bardziej przybliżało Polskę do granicy uznanej przez ILO – 40%.

Dane Australian Bureau of Statistics (ABS) dla lat 2004-2018 dotyczące przeciętnej emerytury, dochodów oraz stopy zastąpienia przedstawiono w tabeli 2.8.:

**Tabela 2.8. Przeciętna emerytura, wynagrodzenie i stopa zastąpienia w latach 2005-2018 w Australii (ABS)**

Rok	Przeciętna tygodniowa emerytura (w \$)	Przeciętne tygodniowe wynagrodzenie (w \$)	Stopa zastąpienia
2004	403	1 493	27%
2006	434	1 681	26%
2008	631	2 622	24%
2010	657	2 573	26%
2012	687	2 682	26%
2014	738	2 785	26%
2016	735	2 818	26%
2018	736	2 784	26%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results, 2017–18*, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 20.04.2021 r.; *Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results, 2003–04*, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au) dostęp: 20.04.2021 r.; *Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results, 2005–06*, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 20.04.2021 r.

W analizowanych latach zarówno średnia emerytura jak i średnie wynagrodzenie wzrosło, co spowodowało, że zmiany stopy zastąpienia były niewielkie, w granicach 3 p.p. W latach 2010-2018 stopa zastąpienia nie ulegała zmianie i wynosiła 26%. Jest to zgodne z założeniem australijskiego rządu, aby maksymalna emerytura z I filaru wynosiła 27,7% przeciętnego tygodniowego wynagrodzenia<sup>120</sup>. Wartość tak bliska granicznej sugeruje, że większość wypłacanych z I filaru świadczeń jest niemalże równa maksymalnej kwocie. Ze względu na skorelowanie świadczenia z dochodem oraz majątkiem wskazuje na (?)

Ze względu na obowiązkowy charakter II filaru konieczne jest ukazanie wpływu świadczeń z *superannuation* na stopę zastąpienia. Ze względu na brak wyszczególnionych dochodów

<sup>119</sup> A. Kolek, O. Sobolewski, *Stopa zastąpienia – czy Polska spełnia standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy?*, Instytut Emerytalny, s. 5, [www.institutemerytalny.pl](http://www.institutemerytalny.pl), dostęp: 17.24.2021 r.

<sup>120</sup> J. Burnett, K. Davis, C. Murawski, R. Wilkins, N. Wilkinson, *op. cit.*, s. 8.

z *superannuation* w raportach z lat 2004 i 2006 w tabeli 2.9. przedstawiono dane dla lat 2008-2018.

**Tabela 2.9. Przeciętna emerytura, wynagrodzenie i świadczenie z *superannuation* w latach 2008-2018 w Australii (ABS)**

Rok	Przeciętna tygodniowa emerytura	Przeciętne tygodniowe wynagrodzenie	Przeciętne świadczenie z <i>superannuation</i>
2008	631	2 622	1 376
2010	657	2 573	1 442
2012	687	2 682	1 367
2014	738	2 785	1 575
2016	735	2 818	1 607
2018	736	2 784	1 689

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results, 2017-18*, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 20.04.2021 r.

Na podstawie powyższych danych zauważyć można, że samo średnie świadczenie z *superannuation* w badanych latach wynosiło ok. 50% wynagrodzenia. Tak wysoka wartość świadczeń uzależniona jest m.in. stosunkowo wysokich stóp zwrotu – w czerwcu 2019 roku średnia roczna stopa zwrotu wynosiła ok. 7%, a średnia roczna obliczona z 10 poprzednich lat – 8,7%<sup>121</sup>.

Po uwzględnieniu w średnim świadczeniu emerytalnym świadczenia z *superannuation* znacząco podwyższa stopę zastąpienia, co ukazano w tabeli 2.10:

**Tabela 2.10. Porównanie stóp zastąpienia w latach 2008-2018 bez i z uwzględnieniem świadczenia *superannuation* w Australii (ABS)**

Rok	Stopa zastąpienia bez <i>superannuation</i>	Stopa zastąpienia z <i>superannuation</i>	Różnica (w p.p.)
2008	24%	77%	53
2010	26%	82%	56
2012	26%	77%	51
2014	26%	83%	57
2016	26%	83%	57
2018	26%	87%	61

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results, 2017-18*, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 20.04.2021 r.

<sup>121</sup> *Superannuation Statistics March 2021*, [www.superannuation.asn.au](http://www.superannuation.asn.au), dostęp: 30.04.2021 r.

Różnica przeliczonych stóp zastąpienia wynosi od 53 do aż 61 p.p. Takie różnice mają ogromny wpływ na różnice w dochodach emerytów – ze względu na fakt, że wpłaty *superannuation* zależne są od wynagrodzenia, to osoby o niższych zarobkach otrzymywać będą mniej. Mimo, że jest to kwestia zróżnicowania dochodów wśród pewnej grupy społecznej (mimo, że osoba emeryt, który w ciągu życia zarabiał mniej będzie miał niższą emeryturę, to jego stopa zastąpienia może być wystraszająca), to, jak widać w powyższej tabeli, różnice te mogą być bardzo duże.

Kwestią wartą odnotowania jest fakt, że ten sam raport ukazuje jakie było główne źródło utrzymania emerytów w zależności od wielkości dochodu. W dolnym kwantylu 89,7% emerytów wskazywało, że świadczenia państwowe są głównym źródłem ich dochodów, w górnym zaś 78,6% jako główny dochód wskazywali grupę „inne”, wśród których zaliczano świadczenia z *superannuation*<sup>122</sup>. Ukazuje to, że emerytura z I filaru ma cechy świadczenia z „filaru 0” wg propozycji m.in. ILO, gdzie emeryturę obywatelską stanowi niskie świadczenie, które jedynie chroni przed ubóstwem, wyższe stopy zastąpienia zapewniać mają kolejne filary. W przypadku Australii brak jednak „filaru I” z propozycji wcześniej wymienionej organizacji, który miałby podwyższać stopy zastąpienia do godziwego poziomu, będąc jednocześnie filarem repartycyjnym<sup>123</sup>. Co więcej, kwestią sporną jest fakt, czy świadczenie zapewniające ok. 25% wynagrodzenia jest wystarczające aby zapobiec ubóstwu osób starszych – wg Komisji Europejskiej takim poziomem jest świadczenie w wysokości 45% wcześniejszego wynagrodzenia<sup>124</sup>.

Ostatnim źródłem danych są opracowania OECD. W tabeli 2.11 przedstawiono stopy zastąpienia brutto dla lat 2005-2019 dla Polski oraz Australii:

**Tabela 2.11. Stopy zastąpienia brutto w latach 2005-2019 w % (OECD)**

	Polska			Australia		
	Wysokość zarobków w stosunku do średniego wynagrodzenia			Wysokość zarobków w stosunku do średniego wynagrodzenia		
	0,5	1	1,5	0,5	1	1,5
<b>2005</b>	56,9	56,9	56,9	65,1	40	31,7
<b>2007</b>	61,2 (46,2)*	61,2 (44,5)	61,2 (44,5)	70,7	43,1	33,8

<sup>122</sup> *Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results, 2017–18*, www.abs.gov.au, dostęp: 20.04.2021 r.

<sup>123</sup> F. Chybalski, *Skuteczność...*, s. 38.

<sup>124</sup> *Pension Adequacy in the European Union 2010-2050*, Komisja Europejska 2021.

<b>2009</b>	63 (49)	63 (49)	63 (49)	67	41,6	33,1
<b>2011</b>	59 (43,2)	59 (43,2)	59 (43,2)	73,3 (70,8)	47,3 (44,8)	38,6 (36,1)
<b>2013</b>	49,3	48,8	48,8	91,1 (86,6)	52,3 (47,8)	39,4 (34,9)
<b>2015</b>	43,1	43,1	43,1	79,3 (75,7)	44,5 (40,9)	32,9 (29,3)
<b>2017</b>	31,6 (30)	31,6 (27,9)	31,6 (27,9)	82,8 (80)	32,2 (29,4)	32,1 (29,3)
<b>2019</b>	29,4 (29,8)	29,4 (22,5)	29,4 (22,5)	64,9 (62,1)	30,9 (28,1)	30,9 (28,1)

\*w nawiasie podano wartości świadczeń dla kobiet, jeśli były inne

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Pensions at a Glance 2005*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r., *Pensions at a Glance 2007*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r., *Pensions at a Glance 2009*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r., *Pensions at a Glance 2011*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r., *Pensions at a Glance 2013*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r., *Pensions at a Glance 2015*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r., *Pensions at a Glance 2017*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r., *Pensions at a Glance 2019*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r.

Stopy zastąpienia w przypadku Polski spadały w badanym okresie – wyjątkiem jest rok 2009, w którym wartość wzrosła o ok. 2 p.p w porównaniu do poprzedniego badania. Jednakże w kolejnych latach zaobserwować można gwałtowny spadek stóp zastąpienia. W latach 2015-2019, ma przestrzeni zaledwie 4 lat wielkość stóp zastąpienia spadła o ok. 20 p.p, zarówno u mężczyzn jak i kobiet. Średnia wysokość stopy zastąpienia w analizowanym okresie dla osób zarabiających połowę średniego wynagrodzenia wynosiła ok. 49% dla mężczyzn i 43% dla kobiet. Dla osób zarabiających więcej były one nieznacznie inne ze względu na niewielkie różnice w stopach w latach 2007, 2013, 2017 i 2019. Dla mężczyzn było to jednak nadal ok. 49%, a dla kobiet – ok. 42%.

Stopy zastąpienia w przypadku Polski były niemal takie same bez względu na stosunek do zarobków do średniego wynagrodzenia. Ze względu na uzależnienie wysokości składek od wypłaty wysokości bezwzględne emerytur osób lepiej zarabiających są wyższe, jednak w przypadku przeliczenia ich stosunku do wynagrodzenia stopa zastąpienia jest jednakowa. Wartymi odnotowania są duże różnice w przypadku stóp zastąpienia kobiet i mężczyzn, spowodowane różnym wiekiem umożliwiającym przejście na emeryturę (niższym dla kobiet)<sup>125</sup>. Różnice te wynosiły nawet ok. 16 p.p w 2011. Wśród wielu powodów tego stanu należy wymienić przede wszystkim niższy wiek emerytalny i dłuższym przewidywanym czasem życia po ukończeniu 60 roku życia, ale także niższy wskaźnik aktywności zawodowej oraz wciąż dominujący

<sup>125</sup> *Pensions at a Glance 2019*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r., s. 146.

tradycyjny model rodziny, gdzie to rola matki jest przeważająca w piece nad dzieckiem<sup>126</sup>. Systemowym sposobem na podwyższenie stopy zastąpienia kobiet jest podwyższenie wieku emerytalnego, co ma wydłużyć czas aktywności zawodowe i skrócić czas pobierania świadczenia<sup>127</sup>.

W przypadku Australii zauważyć można dużą zmienność wartości stóp - w badanych latach we wszystkich grupach zarówno spadały jak i rosły. Stopę zastąpienia w przypadku osób zarabiających połowę średniego wynagrodzenia można określić jako zadowalającą, jej średnia wartość w badanym okresie stanowiła ok. 74% dla mężczyzn i 72% dla kobiet, a tylko trzykrotnie spadała poniżej 70 %. Jednak niepokojący jest gwałtowny spadek między latami 2017-2019. Dla osób lepiej zarabiających były one zdecydowanie niższe – dla zarabiających równowartość średniego wynagrodzenia tylko raz przekroczyły 50%, a dla osób zarabiających 150% średniej pensji nie przekroczyły 40%.

Stopy zastąpienia obliczone dla Australii charakteryzują się także większą zmiennością ze względu na wysokość wynagrodzenia. Nie jest to jednak zjawisko nietypowe, zasadniczo stopy zastąpienia są niższe w przypadku osób o wysokich zarobkach i odpowiednio wyższe dla tych o zarobkach niższych<sup>128</sup>. Największe różnice widać w przypadku osób zarabiających połowę średniego wynagrodzenia i tych, które zarabiają jego równowartość. Różnice te wynoszą od ok. 25 do nawet 50 p.p. Spowodowane jest to występującą w tym systemie emerytalnym emeryturą państwową, która wypłacana jest osobom o niższych dochodach i majątku. Zgodnie z obliczeniami OECD obywatele zarabiający średnią pensję i więcej nie dostają świadczenia z I filaru. Stopy zastąpienia jakie osiągają spowodowane są obowiązkowym dla pracujących obywateli uczestnictwem w II filarze<sup>129</sup>. Wysokość składki na *superannuation* będzie jednak wzrastać w najbliższych latach i osiągnie 12% w roku 2025 (w porównaniu do 9,5% w roku 2021)<sup>130</sup>, co bez wątpienia wpłynie na podwyższenie stóp zastąpienia osób, które pobierają świadczenie jedynie z tego filaru. Różnice w wysokościach stóp zastąpienia dla kobiet i mężczyzn

<sup>126</sup> M. Haponiuk, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce*, [w:] *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kiełkowska, „Zeszyty Demograficzne” 2014, s. 45.

<sup>127</sup> J. Petelczyc, P. Roicka, *Sytuacja kobiet w systemie emerytalnym*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2015, s. 12.

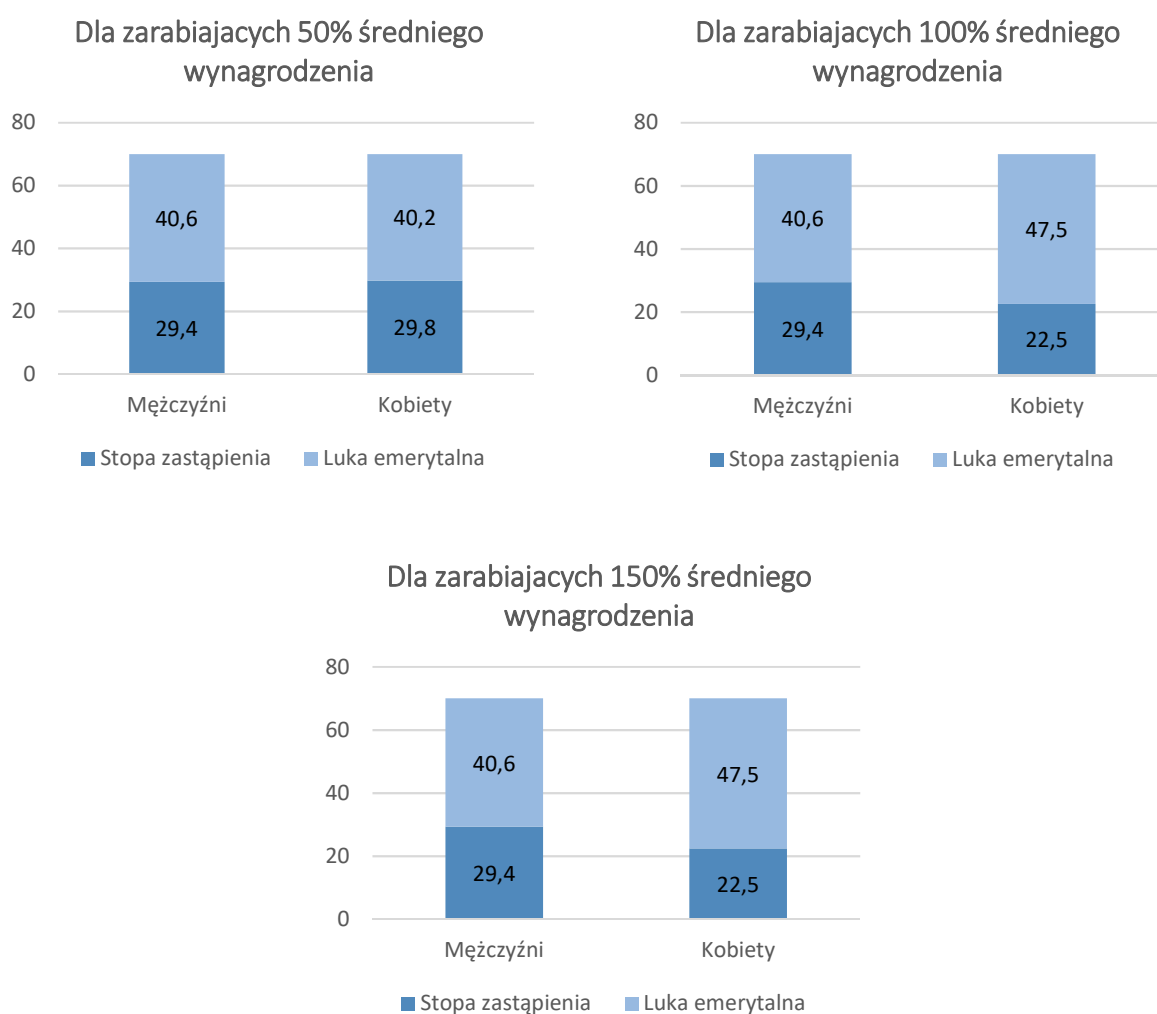
<sup>128</sup> *Adequacy And Sustainability Of Pensions*, European Semester Thematic Factsheet, [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu), dostęp: 25.04.2021 r., s.3

<sup>129</sup> *Pensions at a Glance 2019*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r., s. 150-151.

<sup>130</sup> *Pensions at a Glance 2019: country profiles – Australia*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 24.04.2021 r.

w przypadku Australii spowodowane są użyciem odmiennych współczynników śmiertelności, wykorzystanych do obliczenia stóp<sup>131</sup>.

W przypadku obu analizowanych państw wartości niemal wszystkich stóp procentowych w ostatnim z analizowanych lat były niższe od średniej OECD (49% dla mężczyzn i 48,2% dla kobiet). Co więcej, luka emerytalna, rozumiana jako różnica między stopą zastąpienia brutto, a stopami zastąpienia rekomendowanymi przez OECD (70%), wskazuje na niewystarczająco wysokie pokrycie z obowiązkowych filarów. Luki emerytalne dla obu analizowanych państw określone z wykorzystaniem danych OECD przedstawiono na rysunkach 2.5. oraz 2.6.

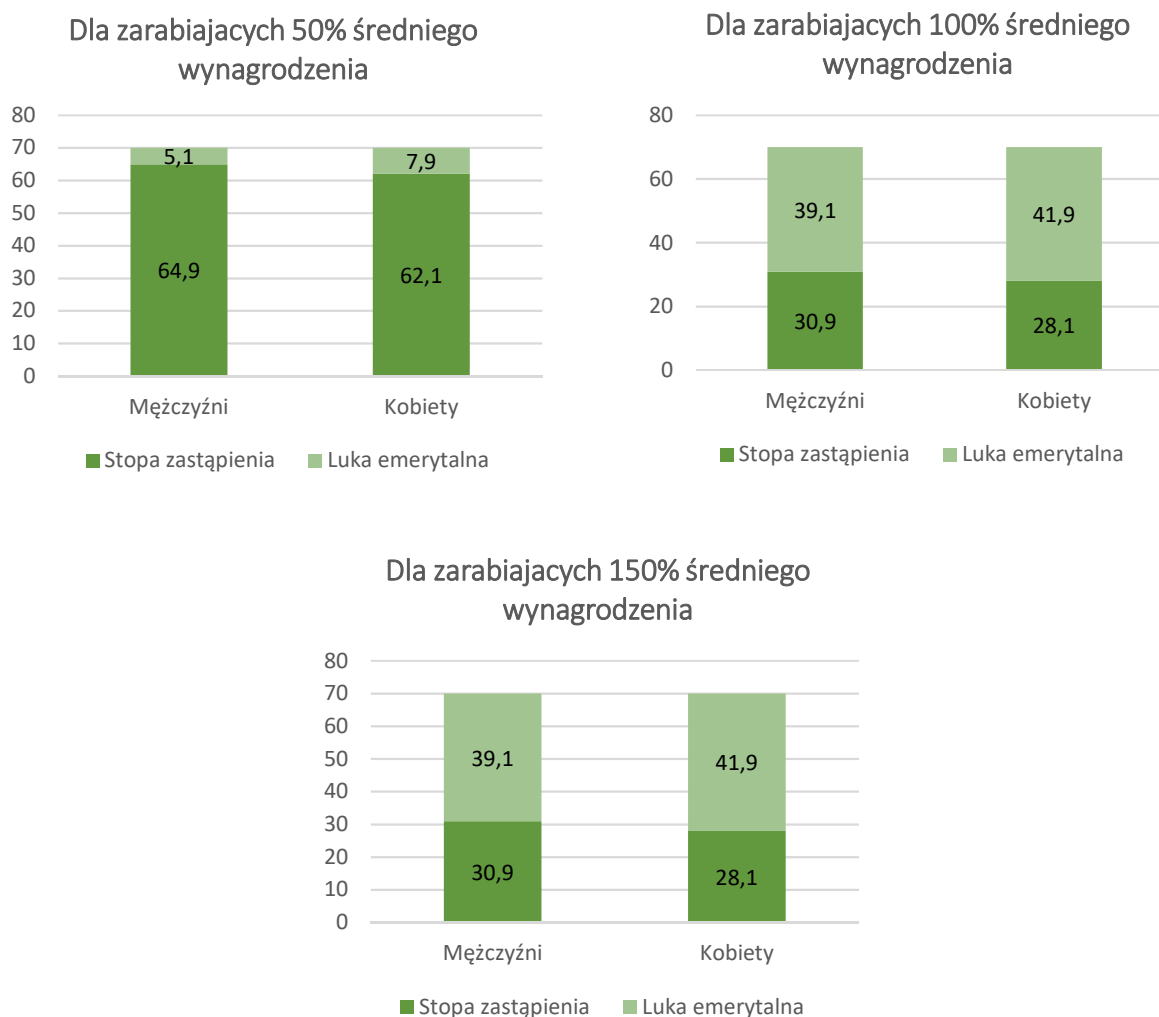


**Rysunek 2.5. Luka emerytalna w Polsce w roku 2019**

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Pensions at a Glance 2019*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r.

<sup>131</sup> *Ibidem*, s. 146.

W przypadku Polaków bez względu na stosunek pobieranego wynagrodzenia do średniej pensji luka emerytalna wynosiła 40,6 p.p. W przypadku kobiet zarabiających poniżej średniej krajowej luka to 40,2 p.p, a dla tych zarabiających jej równowartość lub więcej jest to już 47,5 p.p.



**Rysunek 2.6. Luka emerytalna w Australii w roku 2019**

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Pensions at a Glance 2019*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r.

W przypadku osób zarabiających poniżej średniej krajowej w Australii luka emerytalna wynosi zaledwie 5,1 i 7,9 p.p. Dzięki świadczeniom z *Age Pension* oraz *superannuation* są w stanie osiągnąć oni zadowalająco wysoką stopę zastąpienia. Dla pozostałych Australijczyków różnica wynosi 39,1 p.p. i 41,9 p.p. w zależności od płci.

Luka emerytalna wskazuje na to, że stopy zastąpienia są niewystarczające, zwłaszcza przypadku lepiej zarabiających Australijczyków i wszystkich obywateli w Polsce. Wartości luki dla tych grup są wyższe od średniej OECD, która wynosi ok. 25%<sup>132</sup>. Konieczne są reformy, które pomogły by zlikwidować tę lukę oraz osiągnąć odpowiednio wysoką stopę zastąpienia.

W przypadku Polski wskazuje się zazwyczaj na konieczność podniesienia wieku emerytalnego oraz zrównania jego wysokości dla kobiet i mężczyzn<sup>133</sup>, rozwijanie III filaru i zachęcanie do korzystania z jego rozwiązań<sup>134</sup>, a także, a może przede wszystkim, poszerzenia wiedzy Polaków w zakresie zabezpieczenia emerytalnego<sup>135</sup>.

Rekomendowanym zmianami dla australijskiego systemu są m.in. zmiany opodatkowania *superannuation*, aby oszczędzanie w ich ramach dotyczyło w mniejszym stopniu optymalizacji podatkowej, a bardziej odkładania pieniędzy na przyszłą emeryturę<sup>136</sup>, czy też zwiększenia liczby samozatrudnionych korzystających z II filaru<sup>137</sup>.

Spadająca adekwatność świadczeń emerytalnych ma wpływ przede wszystkim na ryzyko ubóstwa wśród osób starszych. Według badań OECD w Polsce stopa ubóstwa wśród osób w wieku 66 i więcej lat w roku 2005 wynosiła 4,4%, jednak pomimo wahań na przestrzeni lat, w roku 2018 osiągnęła pułap 12,8%. Dane dla Australii dostępne są dopiero od roku 2012 i pomimo początkowego spadku w latach 2012-2014 z 33,5% do 25,7%, tendencja ta uległa zmianie w ostatnich latach - stopa ta wzrosła i wynosiła w roku 2019 23,7%<sup>138</sup>. Niskie stopy zastąpienia, a co za tym idzie wyższe ubóstwo wśród starszych łączy się również ze zjawiskiem zwiększania się liczby pracujących osób starszych. Dane OECD wskazują na duży skok w latach 2000-2018, zwłaszcza wśród obywateli Polski. W tych latach procent zatrudnienia osób starszych wzrósł tam o 20,5 p.p., w Australii było to 17,8 p.p.<sup>139</sup>. Zaznaczyć należy, że większość zmian związanych z tematem zabezpieczenia emerytalnego jest bardzo ściśle powiązana z demografią i zmianami w tym obszarze.

<sup>132</sup> *Pensions at a Glance 2019*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r., s. 23.

<sup>133</sup> J. Petelczyc, P. Roicka, *op. cit.*, s. 12.

<sup>134</sup> T. Jedynak, *Ryzyko starości a dodatkowy system emerytalny w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2016, nr 8, s. 19.

<sup>135</sup> J. Rutecka-Góra, E. Cichowicz, *op. cit.*, s. 101.

<sup>136</sup> *The Adequacy of the Age Pension in Australia. An assessment of pensioner living standards*, PerCapita, [www.percapita.org.au](http://www.percapita.org.au), dostęp: 25.04.2021 r., s. 43.

<sup>137</sup> *Pensions at a Glance 2019: How does Australia compare?*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 24.04.2021 r.

<sup>138</sup> *Poverty rate*, [www.oecd.data.org](http://www.oecd.data.org), dostęp: 30.04.2021 r.

<sup>139</sup> *Pensions at a Glance 2019*, OECD, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 20.04.2021 r., s. 24.



## 2.6. Podsumowanie

Badanie sytuacji demograficznej pozwoliło stwierdzić, że analizowane państwa narażone są na niekorzystne zmiany demograficzne, które zauważalne są na świecie już od lat. Zwiększająca się liczba osób starszych, ze względu na wydłużenie średniej długości trwania życia, a także zmniejszająca się liczba urodzeń powodują zmianę w strukturze ludności. Ze względu na mniejszą liczbę osób w wieku produkcyjnym systemy oparte głównie na filarze repartycyjnym narażone są na ryzyko demograficzne. Spośród analizowanych krajów to Polska w głównej mierze opiera się na filarze repartycyjnym, a co za tym idzie w kolejnych latach może powodować to zwiększanie się wydatków publicznych na emerytury, a jednocześnie spadek adekwatności systemu.

Analiza stóp zastąpienia na obu krajów pozwoliła uzyskać obraz adekwatności systemów emerytalnych Polski i Australii. W zależności od źródła wykorzystywanych danych stopy te miały różne wielkości – co do zasady te wyliczone przez agencje rządowe były wyższe niż te uzyskane przez organizacje międzynarodowe. W przypadku Polski wszystkie stopy obliczone przez GUS (lub z wykorzystaniem opublikowanych przez ten urząd danych) wynosiły między 50-60%. Najbardziej aktualne dane opublikowane przez OECD wskazują jednak na znacznie niższy poziom emerytur wynoszący ok. 30%, a w przypadku kobiet nawet nieprzekraczający 25%. Zauważyć można też tendencję spadkową od czasu, gdy zlikwidowano filar kapitałowy.

W przypadku stóp zastąpienia dla Australii również warto analizować ze względu na źródło danych. Rządowa organizacja ABS publikuje dane dotyczące średnich wielkości emerytur z I filaru oraz wysokości wynagrodzenia. Obliczona na tej podstawie stopa zastąpienia była bardzo niska i wynosiła ok. 25%. Po uwzględnieniu świadczeń z *superannuation* stopa ta wielokrotnie wzrosła – ok. 51-61 p.p. Świadczenia takiej wysokości przekraczałyby rekomendowany najczęściej próg 70%. Jednak, jak zauważono w pracy, świadczenia z *superannuation* stanowią główną część emerytury osób, których wysokość dochodów umieszczano w raportach w górnym kwantylu. W przypadku analizy danych OECD dla Australii zauważyć można, że w przypadku osób zarabiających połowę średniego wynagrodzenia stopa zastąpienia jest bardzo wysoka. Jednak wraz ze wzrostem wynagrodzenia stopa ta spada. Ma to oczywiście związek z uzależnieniem wypłacenia emerytury z I filaru od dochodów i majątku.

Analiza stóp zastąpienia w badanych krajach pozwala zauważyć, że ich wartości stopniowo malały. Ten trend ukazuje i wskazuje na konieczność dalszych reform w obu systemach. Analizowane dane OECD ukazują, że przez krótki okres (lata 2005-11) stopy zastąpienia dla osób zarabiających co najmniej równowartość przeciętnego wynagrodzenia były w Polsce o 12-30 p.p. wyższe niż w Australii. W przypadku osób zarabiających mniej australijska stopa zastąpienia była o nawet kilkadziesiąt p.p. wyższa. W kolejnych latach sytuacja ta uległa zmianie i w ostatnim z opublikowanych raportów, zawierającym dane dla roku 2019, stopa zastąpienia osiągnięta w Polsce była niższa niż ta w Australii, bez względu na poziom zarobków. Różnice te wynosiły, w zależności od wysokości pobieranego wynagrodzenia, od 1,5 p.p. do nawet 35 p.p. Na tej podstawie stwierdzić można, że adekwatność dochodowa australijskiego systemu emerytalnego jest obecnie wyższa niż adekwatność systemu polskiego, co pozwala potwierdzić pierwszą z postawionych hipotez badawczych.

Zarówno w Polsce jak i w Australii wysokość stóp zastąpienia jest niższa niż rekomendowany poziom 70%, co oznacza, że w obu krajach występuje luka emerytalna. W przypadku Polski jej poziom wynosi ok 40 p.p., niezależnie od poziomu zarobków. W przypadku kobiet zarabiających powyżej średniego wynagrodzenia, poziom ten jest niższy i wynosi 47,5 p.p. W Australii wysokość luki emerytalnej zmienia się w zależności od poziomu zarobków przed przejściem na emeryturę. Dla osób zarabiających 50 p.p. średniego wynagrodzenia wynosiła ona 5,1 p.p. dla mężczyzn i 7,9 p.p. dla kobiet. Dla pozostałych Australijczyków różnica wynosi odpowiednio 39,1 p.p. i 41,9 p.p.. Powyższe dane wskazują, że poziom luki emerytalnej jest wyższy w Polsce niż w Australii, co pozwala potwierdzić drugą hipotezę badawczą.

## Literatura

### Piśmiennictwo:

- Adamczyk M., *Starzenie się społeczeństwa polskiego wyzwaniem dla zrównoważonego rozwoju*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej” 2017, nr 1981.
- Averting the Old Age Crisis*, Oxford University Press, 1994.
- Banaś D., *Skuteczność systemów emerytalnych w krajach postradzieckich*, „Wiadomości statystyczne” 2020, nr 9.
- Burnett J., Davis K., Murawski C., Wilkins R., Wilkinson N., *Measuring the adequacy of retirement savings*, “Review of Income and Wealth” 2017.
- Chorkowy B., *Efektywność inwestowania w ramach III filara systemu emerytalnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Studia Ekonomiczne” 2014, nr 18.

- Chybalski F., *Skuteczność i efektywność systemu emerytalnego*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej” 2012, nr 1111.
- Chybalski F., *Adekwatność dochodowa*, [w:] *Adekwatność dochodowa, efektywność i redystrybucja w systemach emerytalnych. Ujęcie teoretyczne, metodyczne i empiryczne*, red. F. Chybalski, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2016.
- Dybał M., *Reformy systemów emerytalnych*, „Zarządzanie i Finanse” 2013, nr 2.
- Emerytury i renty 2009*, Główny urząd statystyczny, Warszawa 2010.
- Emerytury i renty 2019*, Główny urząd statystyczny, Warszawa 2020.
- Feng J., *Voluntary Retirement Savings: The Case of Australia*, „Journal of Family and Economic Issues” 2017.
- Filiczowska J., Jedynak T., *Pracownicze plany kapitałowe jako mechanizm poprawy adekwatności systemu emerytalnego w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020, nr 1.
- Gołębiowski G., Russel P., *Pracownicze plany kapitałowe a bezpieczeństwo finansowe Polaków*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Studia Ekonomiczne” 2018, nr 358.
- Góra M., *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003.
- Haponiuk M., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce* [w:] *Rynek pracy wobec zmian demograficznych*, red. M. Kiełkowska, „Zeszyty Demograficzne” 2014.
- Jedynak T., *Kształt powszechnego systemu emerytalnego w Polsce w świetle klasycznych typologii wielofilarowych*, „Problemy Polityki Społecznej” 2019, nr 44.
- Jedynak T., *Wpływ wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych w Polsce*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2018, nr 2 (137).
- Jedynak T., *Ryzyko starości a dodatkowy system emerytalny w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2016, nr 8.
- Kudrna G., *Means Testing of Public Pensions: The Case of Australia*, “MI. University of Michigan Retirement Research Center (MRRC) Working Paper” 2016, no. 338.
- Langford B., Faff R., Marisett V., *On the Choice of Superannuation Funds in Australia*, “Journal of Financial Services Research”, vol. 29
- Leśna-Wierszołowicz E., *Świadomość emerytalna Polaków*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2017, nr 475.
- Mavromaras K., Richardson S., Zhu R., *Age Pension Age Eligibility, Retirement and Health Outcomes in Australia*, “NILS working paper series” no. 201.
- Murkowski R., *Wiek emerytalny w Polsce w kontekście przemian struktury ludności według wieku* [w:] *Współczesne zabezpieczenie emerytalne. Wybrane aspekty finansowe, ekonomiczne i demograficzne*, red. F. Chybalski, E. Marcinkiewicz, Łódź 2013.
- Olejnik I., *Zabezpieczenie emerytalne: modele i determinanty zachowań polskich gospodarstw domowych*, Wydawnictwo UEP, Poznań 2016.
- Pension Adequacy in the European Union 2010-2050*, Komisja Europejska 2012.
- Petelczyc J., Roicka P., *Sytuacja kobiet w systemie emerytalnym*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2015.
- Popek M., Szymański M., *Pracowniczy program emerytalny*, Komisja Nadzoru Finansowego, Warszawa 2012.
- Rocznik statystyczny pracy 2010*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010.
- Russel P., *Wpływ zmian demograficznych na system emerytalny w Polsce*, „Zagadnienia społeczno-gospodarcze”, Biuro Analiz Sejmowych 2016, nr 3.
- Rutecka-Góra J., Cichowicz E., *Świadomość Polaków dotycząca dodatkowego oszczędzania na starość — próba oceny oraz identyfikacji niezbędnych działań*, „Problemy Polityki Społecznej Studia i Dyskusje” 2017.

Smith W., Hetherington D., *The adequacy of the age pension in Australia: an assessment of pensioner living standards*, "Per Capita Australia" 2016.

Sy W., *Pension Governance in Australia: An Anatomy and an Interpretation*, "Rotman International Journal of Pension Management" 2008, vol.1.

*Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014-2050*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2014.

Wiśniewski M., *Rozwój sektora otwartych funduszy emerytalnych. Problemy konstrukcji systemu wypłat emerytur z drugiego filaru* [w:] *System emerytalny 9 lat po reformie*, Studia Biura Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2008.

Wykowska J., *Poradnik klienta usług finansowych. III filar dla początkujących. Poradnik przyszłego emeryta*, Komisja Nadzoru Finansowego, Warszawa 2014.

Żuk P., *Filar kapitałowy w systemie emerytalnym w Polsce*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2014.

Żukowski M., *Reformowanie systemu emerytalnego w Polsce: 1989-2010*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu” 2011, nr 173.

### **Akty prawne**

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, (Dz. U. 1998 poz. 887 z późn. Zm.).

Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych, (Dz. U. 1997 poz. 932 z późn. Zm.).

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, (Dz. U. 1997 poz. 934 z późn. Zm.).

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

### **Źródła internetowe**

*Adequacy And Sustainability Of Pensions*, European Semester Thematic Factsheet [www.ec.europa.eu](http://www.ec.europa.eu), dostęp 25.04.2021 r.

*Age Pension and government benefits*, [www.moneysmart.gov.au](http://www.moneysmart.gov.au), dostęp: 13.03.2021 r.

*Age Pension*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

*Approval as a Retirement Savings Account Institution - Australian Government*, [www.ablis.business.gov.au](http://www.ablis.business.gov.au), dostęp: 13.03.2021 r.

*Asset types*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

*Changes to support for pensioners and retirees*, Parliament of Australia [www.aph.gov.au](http://www.aph.gov.au), dostęp: 28.04.2021 r.

*Dla pracownika*, [www.mojepk.pl](http://www.mojepk.pl), dostęp: 27.03.2021 r.

*Emerytura dla ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948r.*, [www.archiwum.mpips.gov.pl](http://www.archiwum.mpips.gov.pl), dostęp: 28.02.2021 r.

*Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results 2003–04*, Australian Bureau of Statistics, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 20.04.2021 r.

*Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results 2005–06*, Australian Bureau of Statistics, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 20.04.2021 r.

*Household Income and Wealth, Australia: Summary of Results 2017–18*, Australian Bureau of Statistics, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 20.04.2021 r.

*How Age Pension age increases*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

*How much you can get*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

*Income test for pensions*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.

- Income*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.
- Individual income tax rates*, Australian Taxation Organization, [www.ato.gov.au](http://www.ato.gov.au), dostęp: 30.03.2021 r.
- Informacje o rynku pracy w czwartym kwartale 2020 roku (dane wstępne)*, Główny Urząd Statystyczny, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl), dostęp: 06.03.2021 r.
- Net pension replacement rates*, [www.data-oecd.org](http://www.data-oecd.org), dostęp: 04.03.2021 r.
- Odliczenie wpłat na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego (IKZE)*, Krajowa Informacja Skarbowa [www.kis.gov.pl](http://www.kis.gov.pl), dostęp: 23.03.2021 r.
- OECD Pensions at a Glance*, [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 17.04.2021 r.
- OECD pensions outlook 2008*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 13.03.2021 r.
- Pensions at a Glance 2019*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 28.12.2020 r.
- Pensions at a Glance 2019: country profiles – Australia*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 10.03.2021 r.
- Pensions at a Glance 2019: How does Australia compare?*, [www.oecd-library.org](http://www.oecd-library.org), dostęp: 10.03.2021 r.
- Population Projections, Australia 2017 (base)-2066*, Australian Bureau of Statistics, [www.abs.gov.au](http://www.abs.gov.au), dostęp: 26.04.2021 r.
- Poverty rate*, [www.oecd.data.org](http://www.oecd.data.org), dostęp: 30.04.2021 r.
- Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z przeniesieniem środków z otwartych funduszy emerytalnych na indywidualne konta emerytalne*, [www.gov.pl](http://www.gov.pl), dostęp: 25.03.2021 r.
- Przeciętne miesięczne wynagrodzeniu brutto w gospodarce narodowej*, [www.swaid.stat.gov.pl](http://www.swaid.stat.gov.pl), dostęp: 18.04.2021 r.
- Retirement and Retirement Intentions*, Australian Bureau of Statistics, [www.abs.gov.pl](http://www.abs.gov.pl), dostęp: 28.03.2021 r.
- Retirement savings account*, [www.moneysmart.gov.au](http://www.moneysmart.gov.au), dostęp: 13.03.2021 r.
- Super contributions*, [www.moneysmart.gov.au](http://www.moneysmart.gov.au), dostęp: 30.03.2021 r.
- Superannuation Statistics March 2021*, [www.superannuation.asn.au](http://www.superannuation.asn.au), dostęp: 30.04.2021 r.
- Superannuation statistics*, [www.superannuation.asn.au](http://www.superannuation.asn.au), dostęp: 28.03.2021 r.
- Superannuation*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.
- Tax and super*, [www.moneysmart.gov.au](http://www.moneysmart.gov.au), dostęp: 10.03.2021 r.
- The Adequacy of the Age Pension in Australia. An assessment of pensioner living standards*, PerCapita [www.percapita.org.au](http://www.percapita.org.au), dostęp: 25.04.2021 r.
- Twoje pieniądze – Twój wybór. Sejm przyjął ustawę o przekształceniu OFE w IKE*, [www.gov.pl](http://www.gov.pl), dostęp: 28.02.2021 r.
- Who can access their super early*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 13.03.2021 r.
- Work Bonus*, [www.servicesaustralia.gov.au](http://www.servicesaustralia.gov.au), dostęp: 28.03.2021 r.

## Rozdział 3

# Otwarte fundusze emerytalne i dodatkowe formy oszczędzania na emeryturę w polskim systemie emerytalnym

Dariusz Więcek<sup>1</sup>

### 3.1. Wprowadzenie

Postępujące starzenie się społeczeństwa jest zjawiskiem dominującym aktualną rzeczywistość społeczno-demograficzną w wielu krajach rozwiniętych. Zjawisko to jest szczególnie niebezpieczne dla repartycyjnych systemów emerytalnych, w których to obecni aktywni zawodowo odprowadzają składki, z których finansowane są emerytury osób w wieku poprodukcyjnym. Ciągły wzrost przeciętnej długości trwania życia przy jednoczesnym sprzeciwie opinii społecznej wobec podniesienia wieku emerytalnego powoduje pogarszanie kondycji finansowej repartycyjnych systemów emerytalnych. W celu podniesienia adekwatności przyszłych świadczeń emerytalnych, oprócz czysto matematycznego rozwiązania jakim jest podniesienie wieku emerytalnego, rządy państw wprowadzają rozwiązanie, takie jak obowiązkowe systemy kapitałowe, bądź dobrowolne alternatywne sposoby oszczędzania na emeryturę.

Jednym z systemów znacznie obciążonych pogarszającą się demografią jest polski system ubezpieczeń społecznych. W odpowiedzi na zmiany, jakie zachodziły w polskim społeczeństwie, w 1999 r. przeprowadzono reformę systemu emerytalnego wprowadzającą obowiązkowy dla większości grup wiekowych filar kapitałowy, w którym funkcjonują otwarte fundusze emerytalne (OFE). Jednocześnie utworzono pierwszą z uregulowanych form alternatywnego oszczędzania na emeryturę jaką są pracownicze programy emerytalne (PPE). W kolejnych latach, w celu dalszej aktywizacji dobrowolnych form, utworzono Indywidualne Konta Emerytalne (IKE), Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), a także Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK).

---

<sup>1</sup> Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

Jednak pomimo wdrożenia tych wielu form alternatywnego oszczędzania na emeryturę, to na OFE spoczywała największa odpowiedzialność za przyszłe odciążenie repartycyjnej części systemu emerytalnego. Z założenia miały one w przyszłości finansować część emerytury z zebranego na indywidualnych kontach kapitału. Niestety w trakcie tworzenia drugiego filaru, jakim jest OFE, popełniono wiele błędów, przez które ucierpiała zarówno sfera finansowa ubezpieczeń społecznych, jak i zaufanie społeczeństwa do nich. Kolejne próby ratowania, bądź plany zamykania OFE odbijały się każdorazowo szerokim echem w polskiej rzeczywistości.

Po ponad 20 latach OFE nadal działają, a kapitał zebrany w nich pomimo, że nie jest imponujący, to na pewno odgrywa on znaczną rolę w procesie finansowania przyszłych świadczeń emerytalnych. Zmiany wprowadzone w drugim filarze nasuwają pytanie, czy drugi filar wciąż spełnia swoje założenia, czy może utracił już swoje pierwotne cechy i konieczna jest jego gruntowna reforma. Również przyszłość OFE jest zastanawiająca, szczególnie w obliczu mnogości form alternatywnego oszczędzania na emeryturę.

Te oraz inne kwestie są przedmiotem niniejszego opracowania. Przedstawiono w nim między innymi podstawy systemu emerytalnego w Polsce oraz ideę i zasady funkcjonowania II filaru emerytalnego. Wyjaśniono również charakterystykę oraz sposób działania dobrowolnych form oszczędzania na emeryturę w ramach trzeciego filaru, a także zaprezentowano dane statystyczne dotyczące funkcjonowania OFE, PPE oraz PPK w Polsce. W celu wyjaśnienia problemu badawczego posłużono się takimi metodami badawczymi jak analizą oraz syntezą składników wchodzących w skład systemu ubezpieczeń społecznych, a także wnioskowaniem dedukcyjnym oraz analogicznym do wyciągnięcia prawidłowych wniosków z materiału źródłowego. Lektura tej pracy z pewnością pozwoli na jaśniejsze spojrzenie na obecny stan systemu emerytalnego, a także na wytworzenie pewnej wizji systemu emerytalnego w przyszłości.

### **3.2. Reforma emerytalna z 1999 roku**

Podstawowym czynnikiem wpływającym na obecny stan systemu emerytalnego w Polsce jest reforma przeprowadzona w 1999 roku na mocy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych<sup>2</sup>. W ustawie tej zastąpiono „nowym systemem” tak zwany „stary system”, który opierał

---

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, (Dz. U. 1998, nr 137, poz. 887 z późn. zm.).

się na pełnej repartycyjności oraz formule zdefiniowanego świadczenia<sup>3</sup>. Powodami tych przekształceń były między innymi zmiany demograficzne dotyczące starzenia się społeczeństwa oraz kryzysy gospodarcze, które oprócz pogorszenia gospodarki i wzrostu bezrobocia, ujawniły także zły stan finansów publicznych<sup>4</sup>. Nadwyrężone finanse publiczne nie były w stanie finansować pogłębiającego się deficytu w funduszach odpowiadających za wypłatę świadczeń emerytalnych. Reformę przygotowano w oparciu o koncepcję trójfilarową zaprezentowaną przez Bank Światowy.

Zgodnie z rozwiązaniem przedstawionym przez Bank Światowy, system emerytalny miał opierać się na trzech filarach<sup>5</sup>. Filar pierwszy, obowiązkowy, finansowany ze składek, które będą przeznaczane na wypłatę bieżących świadczeń emerytalnych. Filar drugi, obowiązkowy, polegający na kapitalizacji części składki oraz przekazanie jej prywatnym funduszom w celu zarządzania. Filar trzeci, podobny do filaru drugiego, jednak dobrowolny, co oznacza dobrowolne przekazywanie dodatkowych oszczędności w celu kapitalizacji i zarządzania nimi przez prywatne fundusze.

W praktyce polskiego systemu filar pierwszy, obowiązkowy i w pełni repartycyjny, opiera się o formułę zdefiniowanej składki. W ramach drugiego filaru przyjęto rozwiązanie jakim było połączenie otwartych funduszy emerytalnych oraz subkonta w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), które to konto miało pełnić funkcję pomocniczą w ramach tego filaru. W ramach trzeciego filaru zdefiniowano na nowo pracownicze programy emerytalne, które począwszy od 1997 roku opłacane były wyłącznie przez pracowników, natomiast od 2000 roku składkę na nie rozdzielono na pracodawców oraz pracowników<sup>6</sup>. Zmiana finansowania PPE była konieczna, ponieważ w czasie gdy były one opłacane wyłącznie przez pracowników, ich popularność była bliska zeru<sup>7</sup>. W toku przygotowywania reformy zauważono, że przeprowadzenie jej

---

<sup>3</sup> T. Jedynek, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, {w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 49.

<sup>4</sup> M. Cycoń, T. Jedynek, *System ubezpieczeń społecznych w Polsce*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 25.

<sup>5</sup> W. Muszalski, *Ubezpieczenie społeczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 117.

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2004 r., nr 116, poz. 1207).

<sup>7</sup> W. Muszalski, *op. cit.*, s. 181.



mogłoby przynieść negatywne skutki dla świadczeń niektórych określonych wiekowo grup społecznych<sup>8</sup>. Z tego powodu społeczeństwo zostało podzielone na trzy kategorie wiekowe.

Do pierwszej kategorii zaliczały się osoby, których data urodzenia była wcześniejsza niż 1 stycznia 1949 roku. Osoby te w sposób najdotkliwszy odczułyby zmiany spowodowane reformą, dlatego też zostały one zaklasyfikowane do pozostania w starym systemie. Ich świadczenie opierało się na starym systemie, a prawo do emerytury nabywali w wieku odpowiednio 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn, z uwzględnieniem minimalnego stażu składkowego o długości 20 lat dla kobiet oraz 25 lat dla mężczyzn. Nie mieli oni możliwości dołączenia do drugiego filaru nowego systemu. Świadczenia zgodnie z obietnicą miały opierać się na starym systemie, jednak niestety z czasem założenie to również zmieniono na niekorzyść ubezpieczonych<sup>9</sup>.

Druga kategoria obejmowała osoby urodzone pomiędzy 1 stycznia 1949 roku a 31 grudnia 1968 roku. Osoby te zostały objęte w całości pierwszym filarem, natomiast mogły one zdecydować o przystąpieniu do OFE lub nie. Konsekwencją tego wyboru było przekazywanie części składki emerytalnej do OFE w ramach drugiego filaru lub przekazywanie jej na subkonto w ZUS, gdzie podlegałaby pod system repartycyjny, a nie kapitałowy. Co ważne, podjętej w tej sprawie decyzji nie można było odwołać, a deklaracja nie podlegała wycofaniu.

Wśród trzeciej kategorii można wyróżnić wszystkie te osoby, które urodziły się po 31 grudnia 1968 roku. Osoby te zostały obligatoryjnie przyłączone do obu filarów, a ich składkę emerytalną dzielono pomiędzy indywidualne konto w ZUS i OFE. Fundusz można było wybrać dowolnie spośród działających na rynku, jednak przypadku braku deklaracji wyboru, przydzielano go losowo.

Nowy system pozwolił na zróżnicowanie źródeł z których wypłacana jest emerytura. Fundamentalny nadal pozostaje filar repartycyjny, natomiast w skład części bazowej emerytury wchodzi także część kapitałowa, która po przejściu na emeryturę, za pomocą subkonta, będzie wypłacana przez ZUS na podstawie kapitału zgromadzonego w OFE. Do części bazowej dodaje się dobrowolną emeryturę dodatkową, gromadzoną w ramach trzeciego filaru, która jednak

---

<sup>8</sup> T. Jedynak, *op. cit.*, s. 49.

<sup>9</sup> T. Sowiński, *Finanse ubezpieczeń emerytalnych*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2009, s. 124-125.

nie powinna być nazywana ubezpieczeniem emerytalnym, ponieważ nie spełnia warunków ubezpieczenia<sup>10</sup>.

### 3.3. Charakterystyka działania oraz idea drugiego filaru

W procesie kształtowania systemu emerytalnego zgodnie z zaleceniami Banku Światowego, konieczne było opracowanie sposobu, w jaki część składki emerytalnej miałaby podlegać pod system kapitałowy. Oznaczało to stworzenie systemu, w którym jeden podmiot pobierałby składkę, przekazywał ją innemu podmiotowi, a ten dzięki swojemu zarządzaniu na rynku kapitałowym miałby pomnożyć te pieniądze, by w końcu drogą transferu zwrotnego pieniądze znalazły się w instytucji odpowiedzialnej za wypłatę świadczeń emerytalnych. W toku prac konieczne było zdefiniowanie wielu aspektów funkcjonowania OFE, takich jak choćby sposobu przekazywania i ewidencjonowania składki na indywidualnych kontach, dopuszczalnej strategii inwestowania, systemu wynagradzania podmiotu zarządzającego OFE, czy w końcu mechanizmu wypłaty pieniędzy po osiągnięciu przez uczestnika wieku emerytalnego.

Zgodnie z reformą, w ramach drugiego filaru powołano otwarte fundusze emerytalne, które zarządzane są przez Powszechnie Towarzystwa Emerytalne (PTE). Ich głównym zadaniem jest gromadzenie oraz lokowanie środków pieniężnych pochodzących ze składek emerytalnych. PTE są organem OFE, mogą zostać utworzone wyłącznie w formie spółki akcyjnej, zarządzają oraz reprezentują one fundusz w stosunkach z osobami trzecimi<sup>11</sup>. Podstawowym źródłem finansowania działalności funduszy jest opłata dystrybucyjna, która następuje w drodze potrącania określonej procentowo kwoty z wpłacanych składek, nie więcej jednak niż 1,75%<sup>12</sup>. Dodatkowo zgodnie z ustawą fundusze mogą pobierać także miesięczną opłatę za zarządzanie, której wysokość zależy od wartości posiadanych aktywów netto, rozpoczynając od 0,045% wartości aktywów netto w skali miesiąca dla aktywów netto do 8 mld złotych, kończąc na kwotowej wartości 15,5 mln złotych dla aktywów netto powyżej 45 mld złotych.

Do OFE przystępują, poprzez zawarcie umowy, osoby które podlegają ubezpieczeniu emerytalnemu i wyrażające wolę przystąpienia do nich. Aby uzyskać członkostwo przystępujący wybiera fundusz według uznania, lub jest on losowany spośród wszystkich dostępnych,

<sup>10</sup> T. Jedynak, *op. cit.*, s. 49.

<sup>11</sup> Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. nr 139, poz. 139, poz. 934 z późn. zm.), art. 3.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

a następnie zawiera z nim umowę z jednoczesnym wpisem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do Centralnego Rejestru Członków Otwartych Funduszy Emerytalnych (CRCOFE)<sup>13</sup>. Następnie składki zgromadzone przez uczestnika przeliczane są na jednostki rozrachunkowe, których wartość jest ustalana każdego dnia. Poprzez lokowanie kwota zgromadzona w OFE wzrasta, a gdy uczestnik osiągnie odpowiedni wiek, jest przekazywana do ZUS. Przekazywanie odbywa się w ramach tak zwanego suwaka bezpieczeństwa, który opisano w dalszej części rozdziału. Po przekazaniu całości zgromadzonych pieniędzy, umowa zostaje rozwiązana a członek wykreślony z CRCOFE.

Koncepcja Banku Światowego dotycząca drugiego filaru opisuje go jako posiadający między innymi następujące właściwości<sup>14</sup>:

- kapitałowy;
- obowiązkowy;
- finansowany z przymusowych oszczędności;
- zarządzany przez prywatne fundusze;
- działający na rzecz indywidualnych uczestników, a nie na rzecz ogółu uczestników.

Podstawowymi determinantami są obowiązkowość oraz finansowanie z przymusowych oszczędności, które w Polsce reprezentuje składka na ubezpieczenie emerytalne. Kolejne dwie, to kapitałowość oraz zarządzanie przez prywatne fundusze, które reprezentują odpowiednio gromadzenie oraz lokowanie na rynku kapitałowym oraz prywatne zarządzanie funduszami poprzez towarzystwa emerytalne. Ostatnia determinanta jaką jest działanie na rzecz indywidualnych oznacza, że eliminuje się wszelką redystrybucję, co w konsekwencji zamienia model powszechnego ubezpieczenia społecznego na model przymusowego indywidualnego oszczędzania<sup>15</sup>.

Kapitalizacją w tym ujęciu nazywamy gromadzenie pieniędzy uczestników oraz lokowanie ich na rynku kapitałowym. Działalność lokacyjna jest uregulowana przepisami ustawy, która spośród trzech nadrzędnych cech inwestycji, jakimi są bezpieczeństwo, płynność oraz rentowność, na pierwszym miejscu stawia bezpieczeństwo, a na drugim rentowność<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> *Ibidem*.

<sup>14</sup> W. Muszalski, *op. cit.*, s. 106, 118.

<sup>15</sup> *Ibidem*, s. 110.

<sup>16</sup> Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. nr 139, poz. 139, poz. 934 z późn. zm.).

Płynność w warunkach normalnego działania OFE jest kategorią niemal nic nieznaczącą z dwóch powodów. Po pierwsze istnieje z góry narzucony, niepodlegający nagłym zmianom wiek emerytalny, który zobowiązuje do wypłaty środków. Po drugie do OFE w sposób ciągły napływają nowe środki, co znacznie ułatwia zarządzanie płynnością. W zapisach ustawy znaleźć można artykuły między innymi o tym, w jakie instrumenty zezwala się lokować środki oraz w jaki sposób mają zostać one zdywersyfikowane<sup>17</sup>.

Regulacja systemu lokowania środków jest potrzebna, aby zapewnić bezpieczeństwo. Niestety w przypadku Polski, niewłaściwe obostrzenia doprowadziły do sytuacji, w której poprzez określony ustawowo nakaz lokowania określonej procentowo ilości aktywów w obligacje skarbowe, system częściowo zaprzeczał idei drugiego filaru. Głównym celem drugiego filaru jest bowiem odciążenie repartycyjnego filaru poprzez lokowanie środków na rynku kapitałowym. Odciążenie systemu repartycyjnego oznacza mniejsze obciążenie Funduszu Ubezpieczeń Społecznych wypłatami świadczeń emerytalnych z bieżących wpływów, a co za tym idzie przyszły obowiązek dotowania FUS z budżetu państwa powinien być na coraz niższym poziomie. Mechanizm ten możemy uprościć do poniższego schematu.

1. Utworzenie systemu kapitałowego, w którym część składki zamiast do systemu repartycyjnego trafi do systemu kapitałowego.
2. Rozpoczęcie gromadzenia środków w systemie kapitałowym → nagły wzrost obciążenia FUS – świadczenia pozostają na tym samym poziomie, lecz maleją wpływy do funduszu → konieczna wysoka dotacja z budżetu państwa.
3. Faza budowania kapitału – biorąc pod uwagę podział społeczeństwa na trzy grupy, pierwsze świadczenia z OFE będą wypłacane po około 10-15 latach od ich utworzenia → w całym tym okresie występuje poważne obciążenie FUS i konieczne są znaczne dotacje z budżetu państwa.
4. Faza wczesnej dojrzałości systemu – rozpoczęcie transferów z OFE do ZUS na wypłatę świadczeń emerytalnych → z roku na rok zwiększa się ilość transferowanych środków co powoduje mniejsze obciążenie FUS oraz realnie zaczyna go odciążać – maleją dotacje państwowe do FUS. Etap ten trwa do momentu, kiedy na rynku pracy nie będzie już osób objętych wcześniej starym systemem – to jest około 30-40 lat.

---

<sup>17</sup> Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. nr 139, poz. 139, poz. 934 z późn. zm.).

5. Faza pełnej dojrzałości systemu – uczestnicy, którzy gromadzili środki przez cały swój okres produkcyjny zaczynają przechodzić na emeryturę → od tego momentu siła odciążenia FUS jest maksymalna, a dotacje osiągają minimalne wartości.

W procesie ustalania zasad lokacyjnych dla OFE nie uwzględniono jednak skutków, jakie wywrze konieczność lokowania przez OFE znacznych środków w obligacje Skarbu Państwa. Nakaz ten był niewłaściwy, ponieważ w systemie kapitałowym, to przede wszystkim sektor prywatny powinien korzystać z środków OFE, czego efektem byłoby osiągnięcie stóp zwrotu w postaci dywidend, odsetek czy wzrostów kursów akcji spółek. Lokowanie tych środków w obligacje skarbowe spowodowało, że to Skarb Państwa musiał wypłacać funduszom odsetki od tych obligacji. Skoro więc to budżet państwa był obciążony, to jakie znaczenie dla odciążenia FUS miała kapitałowość, jeśli to wciąż budżet Państwa odpowiadał za wzrost wartości środków. Do tego wykreowało się niebezpieczne zjawisko, w którym z powodu deficytu FUS, państwo emitowało obligacje, które kupowane były przez OFE, które obciążały dodatkowo budżet państwa. Wynika z tego, że był to jedynie transfer środków w ramach systemu emerytalnego, ponieważ pod względem finansowym nie miało to znaczenia, czy Państwo sfinansuje odsetki dla OFE czy sfinansuje waloryzację na indywidualnym koncie ubezpieczonego w ZUS.

Postępowanie takie kompletnie zaprzeczało istocie i idei 2 filaru, a przede wszystkim zagrażało stanowi finansów publicznych. O fakcie tym alarmowało wielu ekonomistów, jednak dopiero po niemal 15 latach ustawodawca uznał, że polityka lokacyjna OFE nie spełnia podstawowych założeń i w związku z tym postanowił o umorzeniu około 150 mld obligacji skarbowych, w zamian za zapis na pomocniczym do OFE subkoncie ZUS, o którym szerzej w dalszej części pracy<sup>18</sup>. Mimo, że teoretycznie uczestnicy OFE nie stracili na tym procederze, a zmiany w polityce lokacyjnej OFE należy rozpatrywać pozytywnie, to umorzenie spowodowało silne nadszarpnięcie zaufania społeczeństwa do OFE. Środki które realnie posiadali w funduszach zostały zaewidencjonowane na subkontach ZUS, które charakteryzują się innymi cechami, niż w pełni repartycyjne indywidualne konta podstawowe ZUS. W wyniku tej operacji subkonto ZUS zyskało na znaczeniu, ponieważ nagle znalazły się tam znaczne środki. Od tego momentu społeczeństwo zainteresowało się zasadami jakie panują na subkontach ZUS, prawami do tych środków, sposobami waloryzacji czy prawami do dziedziczenia tych środków.

---

<sup>18</sup> Ustawa z dnia 6 grudnia 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z określeniem zasad wypłaty emerytur ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych (Dz. U. 2013 poz. 1717).

### 3.4. Rola OFE i subkonta ZUS w drugim filarze

W ramach części bazowej (podstawowej) świadczenia emerytalnego wyróżniamy środki wypłacone z konta repartycyjnego ZUS oraz z subkonta. Na subkonto trafiają z kolei środki ze składek emerytalnych oraz środki przetransferowane z OFE. Ustawodawca zaznaczył, że przez charakterystykę subkonta ZUS, należy go traktować jako konto uzupełniające do OFE, a więc część drugiego filaru – kapitałowego<sup>19</sup>. Należy sobie jednak zadać pytanie, czy subkonto ZUS rzeczywiście wyczerpuje znamiona charakterystyczne dla filaru kapitałowego. Podstawowym zarzutem w jego kierunku jest fakt przeznaczania środków z niego na wypłaty świadczeń emerytalnych w systemie repartycyjnym. Zgodnie z przywołaną wcześniej koncepcją Banku Światowego, drugi filar to obowiązkowa część kapitałowa systemu emerytalnego. Jednak o ile spełnienie cechy obligatoryjności nie podlega dyskusji, to czy konto to rzeczywiście jest kapitałowe, skoro pieniądze z niego finansują obecne wypłaty świadczeń emerytalnych? Istotne dla rozważenia problemu jest scharakteryzowanie znaczenia subkonta ZUS w ujęciu finansowym.

Jeśli przyjmiemy obecny na koniec 2021 roku stan prawny, to zgodnie z obowiązującymi regulacjami osoby które w 2014 roku lub później wybrały uczestnictwo w OFE, składają tam jedynie 2,92% wartości swojego wynagrodzenia brutto. Zdecydowanie większa część, bo 4,38% trafia do zaewidencjonowania na subkoncie w ZUS, co daje nam sumę 7,3% składki tak zwanej „kapitałowej”, a w przypadku zrezygnowania z OFE, całość 7,3% trafia na subkonto. Przed zmianami z 2014 roku, na konto OFE trafiała całość 7,3% podstawy wymiaru składki, więc wtedy należałoby rozpatrywać subkonto, jako konto pomocnicze do obsługi filaru kapitałowego. Jeśli natomiast podsumujemy, że OFE nie jest obowiązkowe, a chętni odprowadzić tam mogą jedynie 2,92% podstawy wymiaru składki, to z całą pewnością należy stwierdzić, że aktualnie to subkonto, a nie OFE dominuje finansowo w tym filarze. Jeżeli zważy się na fakt, że większość składki odprowadzanej do filaru kapitałowego, jest wykorzystywana finansowo w systemie repartycyjnym, to z punktu widzenia finansowego należałoby takie konto ująć w pierwszym filarze systemu emerytalnego<sup>20</sup>.

Jednak poza finansową repartycyjnością tych środków, istnieją także argumenty przemawiające za uznaniem subkonta jako elementu systemu kapitałowego. Pierwszą z takich cech

<sup>19</sup> S. Jakubowski, *Instytucja subkonta ZUS – uwarunkowania prawne i finansowe*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe. Konsument na rynku usług finansowych” 2017, nr 24, s. 88.

<sup>20</sup> T. Jedynak, *op. cit.*, s. 49.

jest sposób waloryzacji środków zgromadzonych na nim. Dla podstawowego konta, celem waloryzacji jest urealnienie wartości środków na nim zaewidencjonowanych i dlatego ustawodawca posłużył się wskaźnikiem opartym na inflacji CPI<sup>21</sup>. Subkonto natomiast z założeń drugiego filaru powinno obrazować stan gospodarki, więc ustawodawca postanowił o waloryzacji środków na nich zgromadzonych wskaźnikiem przeciętnego wzrostu PKB z ostatnich 5 lat.

Drugim z argumentów jest sposób w jaki traktowane są środki na subkoncie ZUS. Po pierwsze są one dziedziczone, więc kiedy ubezpieczony przedwcześnie zmarł będą one dziedziczone przez małżonka, jeśli ubezpieczony pozostawał w związku małżeńskim. Jeśli nie był w związku małżeńskim lub nie miał wspólnoty majątkowej to środki zostaną wydane albo uposażonemu, jeśli zmarły zadeklarował takie oświadczenie albo wejdą w skład masy spadkowej, jeśli takiego oświadczenia nie było. Odziedziczone na subkoncie środki od dnia nowelizacji z 2011 roku można wypłacać<sup>22</sup>. Również w przypadku rozwodu środki podlegają podobnym regulacjom nakazującym ich podział w takiej sytuacji.

Jeszcze jednym argumentem może być stosowany w ramach OFE suwak bezpieczeństwa. Celem jego działania jest ochrona wartości środków przekazywanych z OFE do ZUS na wypłatę świadczeń przed krótkoterminowymi wahaniami na rynku kapitałowym. Mogłoby się bowiem zdarzyć tak, że w wyniku kryzysu giełdowego, spowodowanego choćby pandemią, stopa zwrotu z całego rynku przyniesie silnie ujemne wartości. Przykład takich fluktuacji na rynku polskim przedstawia tabela 3.1.

---

<sup>21</sup> Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. 1998 Nr 162 poz. 1118).

<sup>22</sup> S. Jakubowski, *op. cit.*, s. 92.

**Tabela 3.1. Wartość indeksu WIG w wybranych dniach**

Data notowania	19.02.2020	16.03.2020	12.10.2021
Wartość indeksu (pkt)	57958	37738	74737

Źródło: (<https://gpwbenchmark.pl/karta-indeksu?isin=PL9999999995>), dostęp: 20.02.2022 r.

W okresie kilku lat przed pandemią Covid-19 stopy zwrotu prezentowały się względnie stabilnie, jednak podczas pandemii rynek miał tendencję do silnego reagowania na otrzymane informacje, czego wynikiem były poważne wahania całych indeksów giełdowych. Biorąc pod uwagę fakt, że około 78% lokat OFE stanowią akcje na Rynku Głównym GPW, dla uproszczenia w przedstawieniu istoty tematu można przyjąć, że jest to jedyne źródło lokacyjne<sup>23</sup>. Posiłkując się tabelą, zauważyć można, że gdyby suwak bezpieczeństwa nie istniał, to w stosunku do 19.02.2020 emeryt przechodzący na emeryturę zaledwie niecały miesiąc później, dostałby część kapitałową emerytury niższą aż o niemal 35%. Jednocześnie gdyby zamiast 16.03.2020 przeszedł na emeryturę 12.10.2021, wartość ta w stosunku do poprzedniej uległaby podwojeniu. Suwak bezpieczeństwa pozwala rozłożyć wypłatę środków na wiele lat, dzięki czemu ogranicza się oddziaływanie krótkoterminowych fluktuacji. Środki comiesięcznie przelewane są na subkonto ZUS, a jednostki uczestnictwa sukcesywnie umarzane.

Niewątpliwie wśród praw przysługujących środkom zgromadzonym w OFE znajdziemy te figurujące na subkontach ZUS. Środki OFE są dziedziczone po śmierci uczestnika. Jeśli był on w związku małżeńskim, to połowa środków w ramach wspólnoty majątkowej przysługuje małżonkowi, a reszta uposażonym wymienionym w umowie uczestnictwa. Jeśli nie jest on w związku lub nie posiada wspólnoty, całość przysługuje uposażonym. Również w przypadku rozwodu środki podlegają podziałowi.

Konkludując rozważania na temat uznania subkonta za część pierwszego lub drugiego filaru, uznając fakt, że składka ewidencjonowana na tym koncie służy wypłacie obecnych świadczeń emerytalnych oraz posiłkując się opiniami na ten temat, należy uznać, że subkonto po zmianach w 2014 roku jest bardziej repartycyjne niż kapitałowe, a więc powinno się je uznać za wchodzące w skład pierwszego filaru systemu<sup>24</sup>. Jeśli więc przyjmiemy założenie, że subkonto należy do pierwszego filaru, to w efekcie w drugim filarze zostanie jedynie OFE. W tym miejscu przywołać należy zapis, mówiący o dobrowolności uczestnictwa w OFE od roku 2014.

<sup>23</sup> *Biuletyn kwartalny. Rynek OFE I kwartał 2020*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego 2020, ([https://www.knf.gov.pl/?articleId=69805&p\\_id=18](https://www.knf.gov.pl/?articleId=69805&p_id=18)), dostęp: 20.02.2022 r.

<sup>24</sup> T. Jedynak, *op. cit.*, s. 58.



W efekcie uzyskamy filar pierwszy z kontem oraz subkontem ZUS, oraz filar drugi z dobrowolnym OFE. Tu z kolei należy zauważyć, że zgodnie z podstawową zasadą trójfilarowego systemu emerytalnego, drugi filar musi być obowiązkowy. A dodając do tego informację, że główną cechą różnicą filar drugi i trzeci jest obligatoryjność, można z całą pewnością stwierdzić, że w Polsce, w obecnym po zmianach w 2014 roku stanie prawnym drugi filar systemu emerytalnego nie istnieje, a OFE należy zaliczyć do filaru trzeciego.

### 3.5. Charakterystyka PPK i PPE

Trzeci filar zabezpieczenia emerytalnego staje się konieczny, aby w przyszłości otrzymać godną stopę zastąpienia. Stopą zastąpienia nazywamy wysokość pierwszej emerytury w porównaniu do wysokości ostatniego wynagrodzenia brutto za pracę<sup>25</sup>. Prognozuje się, że w 2060 roku stopa zastąpienia wynosić będzie zaledwie 24% co oznacza, że pierwsza emerytura będzie wynosić zaledwie 24% ostatniego wynagrodzenia, kiedy dla porównania w roku 2016 stopa zastąpienia wynosiła aż 61%<sup>26</sup>. Jednak pomimo złych prognoz, wyniki badań pokazują, że niemal 80% społeczeństwa nie podejmuje żadnych kroków w celu zapobieżenia pogorszenia stanu materialnego po przejściu na emeryturę<sup>27</sup>.

Na przestrzeni ponad dwudziestu lat po reformie systemu emerytalnego wykształciło się wiele oszczędnościowych produktów emerytalnych zaliczanych do trzeciego filaru systemu emerytalnego. Jednym ze sposobów w jaki można je podzielić to podział na produkty zindywidualizowane oraz grupowe. Wśród tych pierwszych możemy wymienić przede wszystkim Indywidualne Konta Emerytalne oraz Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego. Do drugich zaliczamy te, które są organizowane na przykład w ramach zakładu pracy, a są to pracownicze programy emerytalne oraz pracownicze plany kapitałowe. Zarówno jedne jak i drugie mają swoje wady i zalety, co nie zmienia faktu, że każdy z nich powoduje poprawę zabezpieczenia finansowego na starość.

Indywidualne konta emerytalne nie są produktem bardzo wyspecjalizowanym, ponieważ mogą być one prowadzone przez wiele podmiotów na rynku finansowym. Są to choćby

---

<sup>25</sup> J. Sawulski, I. Magda, P. Lewandowski, *Czy polski system emerytalny zbankrutuje?*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2019, s. 5. ([https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/05/IBS\\_Policy\\_Paper\\_02\\_2019.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/05/IBS_Policy_Paper_02_2019.pdf)), dostęp: 20.02.2022 r.

<sup>26</sup> *Ibidem*, s. 1.

<sup>27</sup> J. Czapiński, M. Góra, *Świadomość „emerytalna” Polaków. Raport z badania ilościowego*, Publikacje Europejskiego Kongresu Finansowego, Warszawa 2016, s. 10.

fundusze inwestycyjne, rachunki w biurach maklerskich, ubezpieczeniowe fundusze kapitałowe, dobrowolne fundusze emerytalne czy nawet konta bankowe<sup>28</sup>. Zaletami IKE jest choćby zwolnienie z podatków od zysków kapitałowych, dziedziczenie z jednoczesnym zwolnieniem z podatku od spadków i darowizn czy zwolnienie z podatku dochodowego od osób fizycznych w przypadku wypłaty. Wśród wad dominują ograniczenia jakimi są na przykład zakaz posiadania więcej niż jednego IKE czy limit wpłat na konto wynoszący 3-krotność prognozowanego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce na dany rok. Konto to cieszy się popularnością wśród inwestorów, ponieważ biura maklerskie zezwalają na zarządzanie środkami znajdującymi się na koncie.

Wprowadzone nieco później Indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego swoją charakterystyką są bardzo podobne do IKE. Prowadzić je mogą te same podmioty, a wśród zalet, oprócz tych prezentowanych przez IKE, można dodać zmniejszenie podstawy opodatkowania o wpłatę na IKZE<sup>29</sup>. Jednak tej dodatkowej zalety towarzyszy także wada, jaką jest pobieranie 10% zryczałtowanego podatku dochodowego od wypłat na rzecz posiadacza. Roczny limit jest tutaj o wiele niższy gdyż wynosi on 1,2-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na dany rok. IKZE ustępuje popularnością IKE głównie ze względu na o wiele niższy roczny limit wpłat na konto.

Znacznie ciekawsze w kontekście OFE są PPE oraz PPK. Są to bowiem zbiorowe systemy oszczędzania na emeryturę, które w głównej mierze organizowane są przez zakłady pracy dla swoich pracowników. Głównym ich podobieństwem jest to, że są one organizowane, a więc nie jest konieczna wiedza ani nadmierny wysiłek, aby skorzystać z takiej formy zabezpieczenia emerytalnego. W przypadku PPE to pracodawca tworzy plan działania PPE, ustala jaką instytucja zajmie się zarządzaniem zgromadzonymi środkami oraz kto i w jakim zakresie może do nich przystąpić, natomiast w przypadku PPK zasady tworzenia i uczestnictwa są ujednoczone w skali kraju.

Pracownicze programy emerytalne są najstarszą z form zabezpieczenia w ramach trzeciego filaru. Zostały one utworzone jeszcze przed reformą z 1999 roku, a rok po reformie gruntownie zmodyfikowane. Pracodawca rozpoczyna organizację PPE od tak zwanej umowy

---

<sup>28</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (Dz. U. 2004 Nr 116 poz. 1205 z późn. zm.).

<sup>29</sup> *Ibidem*.

zakładowej oraz określenia, w granicach ustawy, determinantów przystępowania oraz rezygnowania z uczestnictwa w PPE. Kolejno wymagane jest znalezienie instytucji zarządzającej, którą może być fundusz emerytalny, fundusz inwestycyjny, ubezpieczenie na życie z funduszem kapitałowym lub inny produkt zagraniczny<sup>30</sup>. Po uzgodnieniu i zawarciu wszystkich umów, w tym również rejestracji w KNF, pracodawca może rozpocząć gromadzenie składek i przekazywanie ich do dyspozycji ustalonej instytucji.

Składki na PPE również są limitowane, a składka dzieli się na podstawową oraz dodatkową. Składka podstawowa, opłacana przez pracodawcę nie może przekroczyć 7% wynagrodzenia pracownika, natomiast składka dodatkowa opłacana przez pracownika nie może przekroczyć 4,5-krotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego na dany rok<sup>31</sup>. Wśród zalet tego rozwiązania wymienić można zwolnienie z podatku od zysków kapitałowych, dziedziczenie oraz zwolnienie z podatku od spadków i darowizn, zwolnienie z podatku dochodowego w przypadku wypłaty na rzecz posiadacza oraz niewliczanie składki podstawowej do podstawy ustalenia składek na ubezpieczenie społeczne.

Pracownicze plany kapitałowe istnieją od zaledwie kilku lat jednak ich utworzenie odbiło się szerokim echem w społeczeństwie. Przemawiają za tym dwa fakty - po pierwsze jest on obowiązkowy dla większości pracodawców, a po drugie działa tu mechanizm odwrotnej partycypacji, co oznacza, że pracownicy są automatycznie zapisywani do PPK, więc muszą złożyć deklarację jeśli chcą zrezygnować, a nie aby dołączyć do PPK. Co do konstrukcji działania, jest ona zbliżona do PPE. Pracodawca ustala regulamin PPK, jednak jest on w tym wypadku o wiele bardziej uregulowany przepisami ustawy niż w przypadku PPE. Zawiera on umowę z instytucją o zarządzanie PPK, może on wybierać porównując efektywność, oceniając warunki zarządzania środkami czy doświadczenie instytucji, jednak musi on wziąć pod uwagę stanowisko związków zawodowych lub reprezentacji pracowników<sup>32</sup>.

Po zawarciu umowy z PPK, pracodawca gromadzi oraz odprowadza składki na indywidualne konta PPK. W ramach składki podstawowej pracodawca finansuje kwotę wynoszącą 1,5%, a pracownik 2% wynagrodzenia brutto pracownika, natomiast w przypadku składki dodatkowej jest to odpowiednio dla pracodawcy maksymalnie 2,5%, a dla pracownika maksymalnie

---

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, Dz. U. z 2004 r. nr 116, poz. 1207 z późn. zm.

<sup>31</sup> *Ibidem*.

<sup>32</sup> *Ibidem*.

2%<sup>33</sup>. Dodatkową finansową zachętą jest dopłata z budżetu państwa na początek w wartości 250 złotych oraz co każdy następny rok 240 złotych. Częściowe finansowanie przez pracodawcę oraz dopłaty mają zachęcić do skorzystania z PPK. Środki te mogą być wypłacone nie tylko w momencie przejścia na emeryturę, za który przyjęto moment ukończenia 60 roku życia, ale także w przypadku innych przesłanek, które mają umożliwić w niektórych przypadkach skorzystanie z tych pieniędzy jeszcze przez przejściem na emeryturę. Sytuacjami w których dozwolone jest skorzystanie z tych środków są<sup>34</sup>:

- Sfinansowanie wkładu własnego w przypadku budowy domu lub zakupu mieszkania;
- Poważna choroba uczestnika PPK, małżonka lub dziecka.

W przypadku sfinansowania wkładu własnego można wypłacić 100% środków, lecz konieczny jest ich zwrot na warunkach określonych w ustawie, natomiast w przypadku choroby jest to maksymalnie 25% środków, jednak nie jest konieczny ich zwrot.

Zarówno PPE jak i PPK ciągle funkcjonuje w polskiej rzeczywistości, jednak te pierwsze charakteryzują się niską popularnością. Nowością jaką jest PPK można skutecznie poprawić poziom zabezpieczenia emerytalnego obywateli. Niektóre osoby korzystają jednocześnie z wielu form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, natomiast zdecydowana większość wciąż nie korzysta z żadnej. Zachęty do oszczędzania na emeryturę w przypadku PPK wyglądają obiecująco, gdyż stosuje się tu zarówno techniki behawioralne, jak automatyczny zapis do PPK co 4 lata, z możliwością rezygnacji, jak i techniki finansowe dopłat pracodawcy oraz budżetu państwa.

### **3.6. Przyszłość OFE w obliczu PPE oraz PPK**

Uznając otwarte fundusze emerytalne za wchodzące w skład trzeciego filaru, jest możliwe porównanie ich efektywności, popularności oraz innych charakterystyk z tymi dotyczącymi PPE oraz PPK. OFE podobnie jak PPE oraz PPK jest zorganizowanym systemem zbiorowego oszczędzania na emeryturę poprzez zlecenie zarządzania środkami podmiotom trzecim. Od jakości zarządzania zależy często stopa zwrotu, która jest odpowiednikiem waloryzacji środków zgromadzonych na kontach ZUS. Uczestnik lub pracodawca wybierający instytucję, której

---

<sup>33</sup> *Ibidem.*

<sup>34</sup> *Ibidem.*

powierza środki może przeanalizować jej strategię, doświadczenie oraz przeszłe rezultaty, nie ma jednak bieżącego wpływu na działalność instytucji zarządzającej.

Analizując rolę, jaką obecnie pełni OFE w sferze zabezpieczenia emerytalnego, należy skupić się przede wszystkim na posiadanych przez poszczególne programy aktywach netto oraz na trendzie im towarzyszącym. Aby uzyskać pełny obraz sytuacji dotyczącej alternatywnych form oszczędzania na emeryturę, do danych statystycznych dodano IKE oraz IKZE. Szczegółowe dane dotyczące aktywów oraz trendu zaprezentowano w tabeli 3.2.

**Tabela 3.2. Aktywa zgromadzone w poszczególnych programach oszczędzania na emeryturę**

Forma oszczędzania	Aktywa netto na dzień 31.12.2020 r. (mln złotych)	Udział (%)	Zmiana w stosunku do 31.12.2019 r.
OFE	148 604	80,3	-4%
PPE	17 016	9,2	+17%
IKE	11 934	6,5	+17%
IKZE	4 582	2,5	+40%
PPK	2 818	1,5	+19% <sup>35</sup>
<b>SUMA</b>	<b>184 954</b>	<b>100</b>	<b>-</b>

Źródło: Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2020 r., Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2020.

Ze względu na niepełne dane dotyczące okresów późniejszych konieczne było zawężenie aktualności wyników do stanu na koniec 2020 roku. Jednak przez ten fakt obraz trendu OFE został zdeformowany ze względu na wpływ pandemii Covid-19, która największy wpływ miała właśnie na OFE ze względu na ich charakterystykę inwestycyjną. Jeśli przyjrzymy się danym późniejszym, to już po trzech kolejnych kwartałach aktywa OFE wynosiły aż 184 455 mln złotych, co daje przeciętny roczny wzrost na poziomie 32%<sup>36</sup>. Informacja ta jest istotna o tyle, że rozważając przyszłość OFE, trend spadkowy mógłby ukazać nam ich schyłek oraz konieczną likwidację, natomiast zaznaczenie późniejszego wzrostu świadczy pozytywnie o kondycji OFE. Ilość uczestników OFE od roku 2014 jest względnie stała, i wynosi około 15 milionów osób.

<sup>35</sup> Trend obliczony dla PPK (+3215%) jest niemiernodajny ze względu na to, że program został uruchomiony w ograniczonym zakresie w połowie roku 2019 – za wartość bazową przyjęto zatem aktywa PPE.

<sup>36</sup> *Biuletyn kwartalny. Rynek OFE III kwartał 2021*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego 2021, ([https://www.knf.gov.pl/?articleId=76082&p\\_id=18](https://www.knf.gov.pl/?articleId=76082&p_id=18)), dostęp: 20.02.2022 r.

Wśród innych form pod względem aktywów dominują PPE, kolejno za nimi plasują się IKE, IKZE oraz PPK. Pozycje te są silnie skorelowane z czasem przez jaki funkcjonuje dana forma na rynku – im dłużej, tym aktywa są większe. Ze względu na trend i perspektywy najbardziej dynamiczny wzrost notują IKZE, natomiast reszta jest na względnie podobnym poziomie. Jeśli chodzi o trend dotyczący ilości uczestników, to pomijając PPK ze względu na nowoczesność, wzrost w 2020 roku w stosunku do 2019 odnotował jedynie PPE, natomiast IKE oraz IKZE wykazywało minimalne trendy spadkowe<sup>37</sup>. Liczba programów PPE oraz pracodawców je prowadzących wzrosła w 2020 roku w stosunku do poprzedniego roku o około 10%<sup>38</sup>.

**Tabela 3.3. Liczba uczestników na koniec lat 2019 – 2020 (tys. osób)**

Produkt	2019	2020	Zmiana
OFE	15670	15431	-1,5%
PPE	613	632	3,1%
IKE	951	742	-22,0%
IKZE	655	408	-37,7%
PPK	329	1484	351,1%
Suma	18218	18697	2,6%

Źródło: Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2020 r., Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2020.

Dla celów prognozowania przyszłości produktów trzeciego filaru istotna jest jednak sytuacja jaką prezentuje PPK. Aktywa netto figurujące w ramach PPK wzrosły w roku 2020 o 2,8 mld złotych, natomiast obraz ten jest poważnie zniekształcony, ponieważ w 2020 do PPK przedsiębiorcy przystępowali stopniowo. Zgodnie z raportem Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego, na dzień 30.06.2021 wartość aktywów PPK to już 5,3 mld, co w przeliczeniu daje średni roczny wzrost o wartości 5 mld złotych, a jednocześnie na dzień 31.12.2020 PPK miały ponad dwukrotnie więcej członków niż IKE i PPE oraz trzykrotnie więcej niż IKZE<sup>39</sup>. W oparciu o te dane prognozy dotyczące PPK wydają się obiecujące pod względem popularności i możliwej poprawy zabezpieczenia emerytalnego w Polsce. Jeśli trend się utrzyma, za kilka lat staną się one dominującą po OFE formą oszczędzania na emeryturę.

<sup>37</sup> Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2020 r., Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2020.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

<sup>39</sup> *Ibidem*.

Spośród form oszczędzania na emeryturę w ramach filaru trzeciego najbardziej obiecującym wydają się PPK. PPE przez ponad 20 lat funkcjonowania wypracowało sobie pewną pozycję, jednak nie wykazuje ona nadzwyczajnej dynamiki wzrostowej. Podobnie jest w przypadku IKE oraz IKZE, z tą różnicą, że te drugie obecnie przedstawiają silniejszą dynamikę. Jednak pomimo tego, że wśród tych form PPK wydaje się obiecujące, to nawet po wielu latach gromadzenia kapitału, nie zbliży się ono wartością aktywów do OFE. Oznacza to, że na szczególną uwagę w przyszłości zasługują OFE oraz PPK. OFE ze względu na wartość aktywów jaką posiadają, natomiast PPK ze względu na prognozy, zgodnie z którymi w przyszłości PPK może być istotnym źródłem finansowania świadczeń emerytalnych.

### 3.7. Podsumowanie

Zmiany wprowadzane na przestrzeni minionych 20 lat w polskim systemie emerytalnym miały za zadanie poprawę zarządzania ryzykiem starości. Począwszy od 1999 roku proponowane są kolejne rozwiązania mające na celu wzmocnienie sytuacji materialnej przyszłych emerytów przy jednoczesnym zmniejszeniu obciążenia budżetu państwa dopłatami do FUS. Rozwiązaniem tego problemu miały być wszelkie kapitałowe formy oszczędzania na emeryturę – zarówno obowiązkowe, jak i dodatkowe. Podstawą tego systemu stały się otwarte fundusze emerytalne, które z czasem miały podołać wyzwaniu jakim jest pogodzenie odpowiedniego zabezpieczenia emerytalnego z poprawą stanu finansów publicznych. Jednak z powodu nieefektywności OFE, zostały one zmienione na tyle poważnie, że obecnie trudno jest mówić, jakoby pozostawały one częścią drugiego filaru. Można wysunąć stwierdzenie, że po zmianach w 2014 roku w Polsce nie istnieje już drugi filar systemu emerytalnego, ponieważ subkonto ZUS należy umieścić w pierwszym filarze, natomiast OFE ze względu na dobrowolność należą do trzeciego filaru.

W efekcie porównania licznych alternatywnych form oszczędzania na emeryturę zauważyć można, że wszystkie one mimo pozytywnej dynamiki zmian nie zapewniają wystarczającej efektywności zabezpieczenia emerytalnego. Powodem tego jest mała liczba uczestników poszczególnych form, a co za tym idzie niski poziom aktywów netto znajdujący się w nich. Pierwszą formą która w sposób pozytywny może zrewolucjonizować dobrowolne oszczędzanie na emeryturę są Pracownicze Plany Kapitałowe. Jest to w systemie nowy produkt, natomiast

zaskakuje on swoją dynamiką szczególnie w porównaniu do bliźniaczej formy jaką są pracownicze programy emerytalne.

Prognozując przyszłość systemu emerytalnego w Polsce, na szczególną uwagę zasługują dwie formy oszczędzania na emeryturę. Pierwszą z nich są PPK, w których stosowanie technik behawioralnych oraz finansowych w celu zachęcenia do skorzystania z nich spowodowało dynamiczny wzrost liczby uczestników oraz przyrostu aktywów w ramach tej formy. Program ten należy obserwować i nie dopuścić do negatywnych zmian, które mogłyby spowodować załamanie się systemu jak w przypadku otwartych funduszy emerytalnych. OFE, ze względu na wartość aktywów, którymi zarządzają są drugą z form wymagającą uwagi. Wielkość ta jest na tyle znaczna, że przewyższa ona niemal trzykrotnie wszystkie inne formy oszczędzania emerytalnego razem wzięte. W obliczu planów likwidacji OFE, należy ze szczególną uwagą przeanalizować w jaki sposób powinny być te środki wykorzystane. Nieprzemysłana oraz pochopna decyzja może spowodować kolejne tąpnięcie oraz spadek zaufania do systemu emerytalnego w Polsce.

## Literatura

### Pismnictwo:

Cycoń M., Jedynak T., *System ubezpieczeń społecznych w Polsce*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014.

Czapiński J., Góra M., *Świadomość „emerytalna” Polaków. Raport z badania ilościowego*, Publikacje Europejskiego Kongresu Finansowego, Warszawa 2016.

Jakubowski S., *Instytucja subkonta ZUS – uwarunkowania prawne i finansowe*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe. Konsument na rynku usług finansowych” 2017, nr 24.

Jedynak T., *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014.

Muszalski W., *Ubezpieczenie społeczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008.

Sowiński T., *Finanse ubezpieczeń emerytalnych*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2009.

### Akty prawne:

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 1998, nr 137, poz. 887).

Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2004 r., nr 116, poz. 1207).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 2004 r. nr 116, poz. 1207 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (Dz. U. nr 139, poz. 139, poz. 934 z późn. zm.).



Ustawa z dnia 6 grudnia 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z określeniem zasad wypłaty emerytur ze środków zgromadzonych w otwartych funduszach emerytalnych (Dz. U. 2013 poz. 1717).

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. 1998 Nr 162 poz. 1118).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontaktach emerytalnych oraz indywidualnych kontaktach zabezpieczenia emerytalnego (Dz. U. 2004 Nr 116 poz. 1205).

#### **Źródła internetowe:**

*Biuletyn kwartalny. Rynek OFE I kwartał 2020*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego 2020, ([https://www.knf.gov.pl/?articleId=69805&p\\_id=18](https://www.knf.gov.pl/?articleId=69805&p_id=18)), dostęp: 20.02.2022 r.

*Biuletyn kwartalny. Rynek OFE III kwartał 2021*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego 2021, ([https://www.knf.gov.pl/?articleId=76082&p\\_id=18](https://www.knf.gov.pl/?articleId=76082&p_id=18)), dostęp: 20.02.2022 r.

*Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2020 r.*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2020 ([https://www.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/Informacja\\_o\\_stanie\\_rynku\\_emerytalnego\\_w\\_Polsce\\_na\\_koniec\\_2020\\_r.pdf](https://www.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/Informacja_o_stanie_rynku_emerytalnego_w_Polsce_na_koniec_2020_r.pdf)) dostęp: 20.02.2022 r.

Karty indeksów Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie, (<https://gpwbenchmark.pl/karta-indeksu?isin=PL9999999995>), dostęp: 20.02.2022 r.

Sawulski J., Magda I., Lewandowski P., *Czy polski system emerytalny zbankrutuje?*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2019. ([https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/05/IBS\\_Policy\\_Paper\\_02\\_2019.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/05/IBS_Policy_Paper_02_2019.pdf)), dostęp: 20.02.2022 r.

## Rozdział 4

# Pracownicze plany kapitałowe jako odpowiedź na spadek adekwatności dochodowej emerytur w Polsce

Natalia Zeman<sup>1</sup>

### 4.1. Wprowadzenie

Funkcjonowanie systemu emerytalnego stanowi jeden z najgorętszych tematów ostatnich lat. Na przełomie wieków przechodził on wiele zmian, a wraz z wprowadzanymi reformami poprawie miała ulec sytuacja materialna osób pobierających świadczenie emerytalne. Każdego roku w okolicy marca przy okazji waloryzacji wysokości emerytur pojawiają się ze zwiększonym natężeniem pytania o skuteczność działania systemu zabezpieczenia emerytalnego. Od lat toczy się również burzliwa dyskusja na temat optymalnego wieku emerytalnego zarówno z punktu widzenia wydajności Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jak i wysokości wypłacanych świadczeń.

Wydłużenie się średniej długości życia oraz zmniejszenie dzietności z pewnością przyczyniło się w przeszłości do podjęcia decyzji o stopniowym zwiększaniu minimalnego wieku uprawniającego do pobierania emerytury. Takie zabiegi w znaczącej większości spotykają się jednak z niechęcią społeczeństwa. Już w 2012 badania pokazały, że ponad 50% badanych osób było przeciwnych podnoszeniu wieku emerytalnego do roku 2030, a jedynie 32% ankietowanych wyraziło swoją aprobatę<sup>2</sup>. Dlatego też, osoby rządzące muszą brać pod uwagę wiele czynników prowadząc politykę związaną z zabezpieczeniem emerytalnym. Niewątpliwie podniesienie wieku emerytalnego znacząco odciążałoby Fundusz Ubezpieczeń Społecznych i zmniejszyło konieczność dopłat z budżetu państwa, równocześnie podnosząc wysokość emerytur

<sup>1</sup> Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

<sup>2</sup> *Active Ageing*, Special Eurobarometer 378, IX-XI 2011, European Commission 2012.

w przypadku kobiet nawet o 70%<sup>3</sup>, jednak nie jest możliwe podnoszenie wieku emerytalnego w nieskończoność.

Stąd też, na przestrzeni lat pojawiło się kilka programów w ramach tzw. III filaru systemu emerytalnego, takich jak PPK, PPE, IKE, IKZE. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie istoty Pracowniczych Planów Kapitałowych, przedstawienie pojęcia adekwatności wysokości emerytury oraz zbadanie wpływu PPK na wspomnianą adekwatność. Główną metodą badawczą zastosowaną w pracy była analiza prognozowanej zmiany stopy zastąpienia w zależności od takich czynników jak wysokość wynagrodzenia oraz wiek przystąpienia do programu. Na podstawie danych historycznych, jak również przeprowadzonych symulacji, autorka podejmuje próbę odpowiedzi na pytanie, czy PPK jest skuteczną formą oszczędzania oraz czy społeczeństwo rzeczywiście dobrowolnie uczestniczy w tym programie.

#### **4.2. Rosnący deficyt i konieczność utrzymania stabilności finansowania emerytur oraz wpływ COVID-19 na wydajność FUS**

Dla osób w wieku poprodukcyjnym głównym źródłem utrzymania są wypłacane w ramach systemu repartycyjnego emerytury. Ich wysokość zależy od wielu czynników, jednak dla osób urodzonych po 1 stycznia 1949 roku emerytury liczone są od zgromadzonych w okresie produkcyjnym środków nazywanych podstawą obliczania emerytury, którą stanowią:

- zwaloryzowany kapitał początkowy (dotyczy to osób objętych ubezpieczeniem społecznym przed 1 stycznia 1999r.)
- zwaloryzowane składki na ubezpieczenie emerytalne, gromadzone na indywidualnym koncie w ZUS po 1998 roku
- zwaloryzowane środki zgromadzone na subkoncie w ZUS (w przypadku członkostwa OFE).

Kwotę tę następnie dzieli się przez przewidywane średnie dalsze trwanie życia ubezpieczonego<sup>4</sup>. Wartości te różnią się w zależności od stażu pracy (okresu składowego) oraz wieku przejścia na emeryturę. Nie od dziś wiadomo, że kwota ta stanowi proporcjonalną, ale

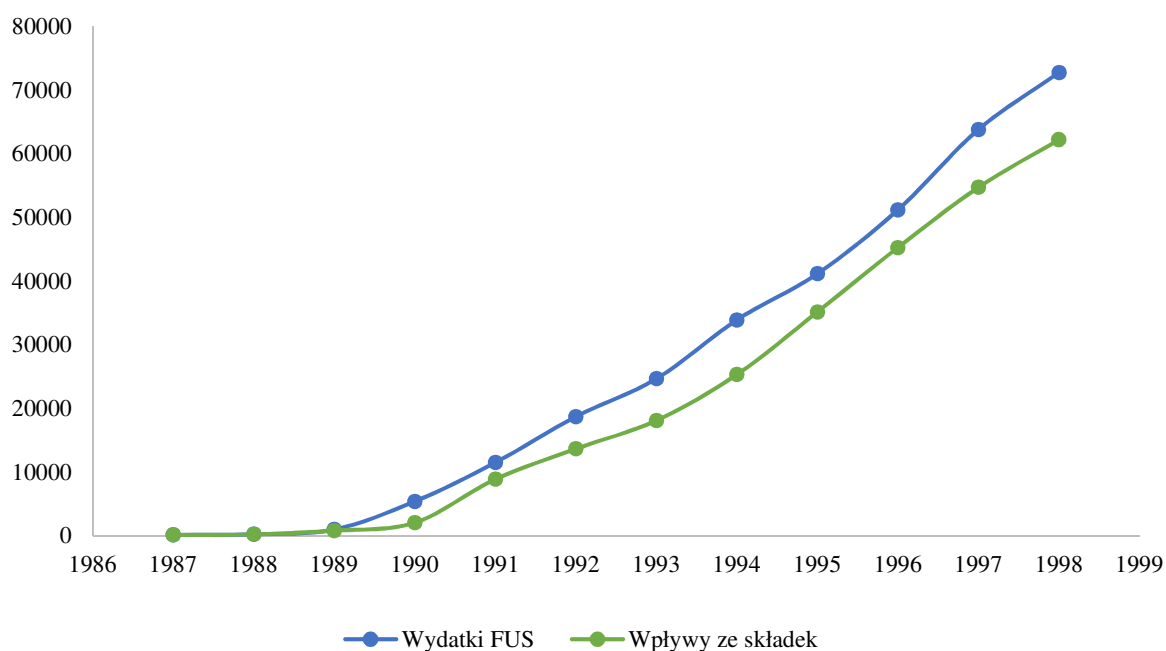
---

<sup>3</sup> J. Ratajczak- Tuchołka, *Wyrównywanie i podwyższanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn*, [w:] *Wiek emerytalny*, red. T. Nawrocka- Szczerbik, Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego, Kazimierz Dolny, 2012, s. 65

<sup>4</sup> *Sposób wyliczenia emerytury - Emerytura dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948* - Zakład Ubezpieczeń Społecznych, <https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/emerytura-dla-osob-urodzonych-po-31-grudnia-1948/sposob-wyliczenia-emerytury>, dostęp: 27.02.2022 r.

niewielką część wynagrodzenia otrzymywanego w ramach stosunku pracy, w związku z czym emeryci należą często do jednych z najbiedniejszych grup społecznych.

Kraje Europy i nie tylko stają przed wyzwaniem nie tylko utrzymania stabilności finansowania, ale także możliwości odpowiedniego (adekwatnego) zapewnienia dochodu emerytalnego. Głównym bowiem celem, ideą systemu emerytalnego jest ochrona osób w wieku poprodukcyjnym przed ubóstwem oraz zagwarantowanie godnych warunków starzenia się, zapewniając między innymi niezależność ekonomiczną w tym czasie<sup>5</sup>. Zapewnienie stabilności finansowania jest kluczowe z racji na fakt, że od wielu lat w FUS odnotowuje się deficyt. Już w latach 80. i 90. XX wieku zauważono szybszą tendencję wzrostową dla wydatków FUS niż dla wpływów, co przedstawia rysunek 4.1.



**Rysunek 4.1 Wydatki oraz wpływy ze składek FUS na przestrzeni lat 1987-1998 (w mln zł)**

Źródło: T. Sowiński, *Finanse ubezpieczeń emerytalnych*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2009, s. 112.

Już w tamtym czasie zauważono potrzebę jak najszybszych zmian w systemie ubezpieczenia emerytalnego, gdyż w latach 1997-1998 deficyt FUS zaczął się pogłębiać. Na podstawie aktualnych prognoz ZUS można stwierdzić, że podjęte reformy na nic się zdały. Coraz dłuższy

<sup>5</sup> Europejski Semestr – Zestawienie Informacji Tematycznych, Adekwatność i stabilność świadczeń emerytalnych, [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester\\_thematic-factsheet\\_adequacy-sustainability-pensions\\_pl.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_adequacy-sustainability-pensions_pl.pdf), dostęp: 27.02.2022 r.

czas trwania życia i zwiększająca się liczba emerytów powoduje, że składki osób w wieku produkcyjnym nie są w stanie w całości zrekompensować wydatków FUS.

**Tabela 4.1. Prognoza populacji ekonomicznych grup wiekowych (w tys.)**

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Populacja ogółem	38 323	38 270	38 208	38 139	38 061	37 982
w tym:						
w wieku przedprodukcyjnym	6 943	6 935	6 916	6 881	6 827	6 749
w wieku produkcyjnym	22 792	22 585	22 394	22 220	22 074	21 972
w wieku poprodukcyjnym	8 588	8 749	8 898	9 038	9 160	9 260

Źródło: Prognoza wpływów i wydatków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na lata 2021-2025, Departament Statystyki i Prognoz Aktuariatycznych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, grudzień 2020, ([https://www.zus.pl/documents/10182/24106/Publikacja\\_FUS\\_2021-2025.pdf/5cd1bdb3-72e9-62b7-a157-38d19ee32e53](https://www.zus.pl/documents/10182/24106/Publikacja_FUS_2021-2025.pdf/5cd1bdb3-72e9-62b7-a157-38d19ee32e53)), dostęp: 27.02.2022 r.

Jak można zauważyć w tabeli 4.1, w kolejnych latach prognozowany jest stopniowy spadek populacji w porównaniu z 2020 rokiem. Niepokojące zjawisko jest jednak zauważalne w podziale na grupy wiekowe przedprodukcyjne, produkcyjne i poprodukcyjne. Można bowiem dostrzec, że w kolejnych latach odpowiednio zmniejszać się będzie liczba osób w wieku 0-17 lat oraz 18-64 wśród mężczyzn i odpowiednio 18-59 wśród kobiet, osiągając w 2025 roku wartość o blisko 1 milion niższą w porównaniu z 2020 rokiem. Można by stwierdzić, że w ujęciu krajowym nie jest to aż tak duży problem, jednak biorąc pod uwagę wzrastający odsetek osób w wieku poprodukcyjnym (mężczyźni  $\geq 65$  r.ż. oraz kobiety  $\geq 60$  r.ż.) może to doprowadzić do zmniejszonych możliwości FUS, bowiem wpływy pochodzące od osób w wieku produkcyjnym, jak to ma miejsce w systemie repartycyjnym, mogą nie być w stanie sprostać potrzebom wydatków na rzecz osób uprawnionych do uzyskania świadczeń emerytalnych.

**Tabela 4.2. Prognoza wpływów i wydatków oraz salda Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w ujęciu rocznym (w mln zł)**

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Fundusz Ubezpieczeń Społecznych</b>					
<b>Saldo roczne</b>	-63 176	-65 758	-68 190	-70 236	-72 327
<b>Wpływy</b>	215 528	225 657	236 919	249 582	263 134
<b>Wydatki</b>	278 704	291 415	305 109	319 818	335 461

<b>Wydolność</b>	77%	77%	78%	78%	78%
<b>Fundusz emerytalny</b>					
<b>Saldo roczne</b>	-62 200	-66 734	-70 935	-74 770	-78 414
<b>Wpływy</b>	134 589	140 869	147 914	155 850	164 356
<b>Wydatki</b>	196 790	207 603	218 849	230 620	242 770
<b>Wydolność</b>	68%	68%	68%	68%	68%

Źródło: *Prognoza wpływów i wydatków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na lata 2021-2025*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, grudzień 2020 r., ([https://www.zus.pl/documents/10182/24106/Publikacja\\_FUS\\_2021-2025.pdf/5cd1bdb3-72e9-62b7-a157-38d19ee32e53](https://www.zus.pl/documents/10182/24106/Publikacja_FUS_2021-2025.pdf/5cd1bdb3-72e9-62b7-a157-38d19ee32e53)), dostęp: 27.02.2022 r.

Biorąc pod uwagę sporządzone przez *Departament statystyki i prognoz aktuarialnych* przewidywania dotyczące wpływów i wydatków FUS w latach 2021-2025 ujemne saldo funduszu emerytalnego będzie się stale pogłębiać, utrzymując jednak wydolność systemu na poziomie 68%. Występujący deficyt jest spowodowany brakiem pokrycia wydatków na świadczenia, odpisy na ZUS oraz koszty prewencji rentowej i wypadkowej z otrzymanych bieżących składek, dotacji celowych z budżetu państwa czy środków przekazanych z OFE do funduszu emerytalnego FUS w ramach tzw. „suwaka bezpieczeństwa”. Do wzrastającego ogólnego deficytu FUS zdecydowanie przyczynił się wybuch pandemii SARS-CoV-2, liczne obostrzenia, tudzież zwiększające się chociażby liczby zwolnień lekarskich i związane z nimi świadczenia. Covid-19 miał kluczowe znaczenie w kontekście sytuacji FUS w 2020 roku. Według raportów ZUS, uruchomienie programów pomocowych w ramach Tarczy antykryzysowej spowodowało nie tylko zwiększone wypłaty zasiłków wynikających z niezdolności do pracy z powodu choroby bądź kwarantanny o 15,7% w porównaniu z 2019 rokiem, ale przyczyniło się także do spadku wpływów składek z poziomu 74,4% w I kwartale 2020r. do 59,5% w II kwartale, co było spowodowane możliwością skorzystania ze zwolnienia z obowiązku opłacania składek społecznych bądź odroczeniem terminu ich płatności<sup>6</sup>.

Problemy FUS od wielu lat powodują dyskusje na temat stabilności finansowej systemu emerytalnego, co wywołuje z kolei debaty na temat podnoszenia wieku emerytalnego. Wśród wielu osób słychać głosy, że przechodzenie na emeryturę zaraz po osiągnięciu wieku emerytalnego jest nieopłacalne z racji na znacznie niższe dochody otrzymywane z FUS aniżeli ze

<sup>6</sup> *Sytuacja FUS jest stabilna* - Zakład Ubezpieczeń Społecznych, kwiecień 2021, (<https://www.zus.pl/o-zus/dla-mediow/analizy-i-raporty/-/publisher/aktualnosc/1/sytuacja-fus-jest-stabilna/3972750>), dostęp: 27.02.2022 r.

stosunku pracy. Jednak podnoszenie wieku emerytalnego nie może być jedynym obieranym przez państwo kierunkiem.

W międzyczasie powstało wiele dobrowolnych programów, które miały przyczynić się do zwiększenia wysokości emerytur, a tym samym zmniejszenia ryzyka ubóstwa wśród gospodarstw domowych (sama koncepcja utworzenia II i III filaru kapitałowego powstała już przy okazji kluczowej dla systemu emerytalnego reformy z 1999r.<sup>7</sup>). Jedną z propozycji były Otwarte Fundusze Emerytalne (OFE). Wiązały się one jednak ze wzrostem wydatków FUS<sup>8</sup> powodując jeszcze większe zagrożenie dla głównego założenia systemu emerytalnego – zapewnienia stabilności finansowej. Coroczny deficyt oraz nieefektywność II filaru w znaczącym stopniu przyczyniły się do złego stanu finansów publicznych oraz przekroczenia tzw. drugiego progu ostrożnościowego. Jako główne przyczyny wskazywano m.in. źle prowadzoną politykę budżetową oraz ogólną sytuację gospodarczą kraju<sup>9</sup>. Rozwiązaniem natomiast wprowadzonym niedawno, mającym na celu utrzymanie wydajności FUS na stabilnym poziomie, przy jednoczesnym zwiększeniu dochodów emerytów było wdrożenie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK), dzięki któremu Fundusz Ubezpieczeń Społecznych przestanie być instytucją, od której w całości zależy wysokość dochodu ubezpieczonych. Przedmiotem dalszych rozważań będzie próba odpowiedzi na pytanie, czy system ten wzbudził zaufanie społeczeństwa i czy rzeczywiście przyczyni się on do wzrostu adekwatności wysokości emerytur.

### 4.3. Idea funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych

Początek Pracowniczych Planów Kapitałowych (dalej: PPK) można datować na 4 października 2018r. kiedy to Sejm uchwalił ustawę, której przedmiotem były regulacje dotyczące tego właśnie programu. To, co wyróżnia system PPK, to zbudowanie w niego automatycznego zapisu ubezpieczonych. Dzięki temu zwiększona może zostać stopa partycypacji, gdyż większa jest szansa że ludzie nie zrezygnują z uczestnictwa w PPK niż dobrowolnie sami podejmą kroki celem zgłoszenia chęci przystąpienia do programu. Wiąże się to bowiem z koniecznością

---

<sup>7</sup> P. Kulpaka, *Rynek długoterminowych produktów oszczędnościowych tworzących trzeci filar systemu emerytalnego w Polsce w latach 1999-2018* [w:] *Problemy finansów w obliczu nowych wyzwań gospodarki*, red. M. Sosnowski, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2019, s. 12.

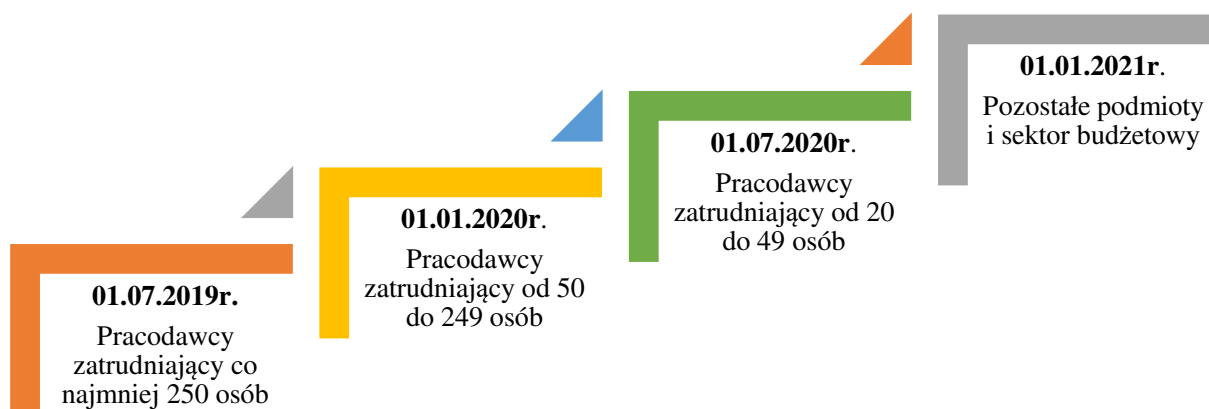
<sup>8</sup> A. Czerniak, H. Cichy, J. Gąska, *Pracownicze plany kapitałowe, Korzyści i koszty*, Polityka Insight, Warszawa, czerwiec 2019r. ([https://www.politykainsight.pl/prawo/\\_resource/multimedia/20171348](https://www.politykainsight.pl/prawo/_resource/multimedia/20171348)) , dostęp: 27.02.2022 r.

<sup>9</sup> T. Jedynak, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego* [w:], *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2014, s. 56.

rezygnacji z bieżącej konsumpcji na rzecz systematycznego i długoterminowego oszczędzania. Badania psychologiczne pokazują, że ludzkie myślenie nastawione jest krótkookresowo, dlatego ciężko jest im podejmować decyzje dotyczące przyszłych wyższych emerytur kosztem bieżącej konsumpcji<sup>10</sup>.

Zgodnie z przywołaną ustawą celem utworzenia PPK było systematyczne gromadzenie oszczędności przez uczestnika programu z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60. roku życia. Środki zgromadzone w ramach PPK stanowią indywidualną własność prywatną uczestnika<sup>11</sup>. Poprzez wdrożenie PPK miało nastąpić zwiększenie bezpieczeństwa finansowego przyszłych emerytów<sup>12</sup>. Jak powszechnie wiadomo polski system emerytalny po zmianach w 2014r. składa się z trzech filarów, z czego I oraz II mają charakter obligatoryjny, natomiast III jest dobrowolny. Od 2019r. do III filaru kapitałowego oprócz PPE, IKE oraz IKZE dołączyło omawiane PPK.

W Polsce wdrażanie PPK odbywało się stopniowo. Od 2019 do 2021 roku sukcesywnie dodawano kolejne podmioty, które były uprawnione do stosowania przepisów ustawy o PPK. Terminy wejścia w życie PPK przedstawia poniższy rysunek 4.2



**Rysunek 4.2 Terminy wejścia w życie PPK**

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

Oszczędzanie w ramach PPK na rzecz pracownika jest współfinansowane przez zarówno pracodawców, jak i Państwo. Dzięki kapitałowemu charakterowi tego systemu nie stanowią

<sup>10</sup> S. Jakubowski, A. Prusik, *Pracownicze Plany Kapitałowe. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, s. 19, 20

<sup>11</sup> *Ustawa z dnia 4 października 2018r. o pracowniczych planach kapitałowych*, Dz. U. 2020.1342, art. 3.

<sup>12</sup> M. Miąsek, *Pracownicze Plany Kapitałowe. Poradnik dla pracodawców*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, s. 10.



one części publicznego systemu zabezpieczenia emerytalnego. Mogą być one zatem w każdym momencie wypłacone (wiąże się to jednak z pewnymi konsekwencjami)<sup>13</sup>, jak również podlegają dziedziczeniu. Bezpieczeństwo i nadzór nad instytucjami finansowymi zarządzającymi środkami gromadzonymi w PPK zapewnia Komisja Nadzoru Finansowego. Dlatego też instytucje takie muszą spełnić szereg wymogów ustawowych oraz posiadać odpowiednie doświadczenie, aby zostać dopuszczone do udziału w programie. Środki odprowadzane na indywidualny rachunek uczestnika są inwestowane w fundusze zdefiniowanej daty<sup>14</sup>, co nieodłącznie wiąże się z ryzykiem inwestycyjnym (zmienia się ono wraz z wiekiem uczestnika- z początku jest największe i stopniowo zmniejsza się wraz ze zbliżaniem się do 60 roku życia). W związku z tym środki gromadzone w ramach PPK nie są gwarantowane<sup>15</sup>.

Uczestnikami systemu PPK są pracodawcy, pracownicy, instytucja finansowa oraz Skarb Państwa (zob. Rysunek 4.3). Każdy pracodawca jest obowiązany do zawarcia umowy o prowadzenie PPK, z określonymi wyjątkami. Wyłączeniu podlegają:

- mikroprzedsiębiorcy (w przypadku, gdy wszyscy zatrudnieni złożą deklarację o rezygnacji z uczestnictwa),
- pracodawcy będący osobą fizyczną,
- pracodawcy posiadający PPE ze składką minimum 3,5% oraz stopę partycypacji na poziomie co najmniej 25%.

Jak wcześniej wspomniano, w odniesieniu do pracownika, jest to program dobrowolny. Może on zapisać się lub wypisać z PPK wielokrotnie. Uprawnieni do PPK są automatycznie natomiast wszyscy aktywni zawodowo (w tym zatrudnieni na umowę o pracę, zlecenie, członkowie rady nadzorczej, agencji, osoby wykonujące pracę nakładczą, członkowie rolniczej spółdzielni produkcyjnej czy kółek rolniczych, którzy podlegają zabezpieczeniu emerytalnemu) zatrudnieni co najmniej 3 miesiące w wieku do 55 roku życia, a także na podstawie wniosku osoby w wieku od 55 do 70 lat. W celu zapewnienia bezpieczeństwa powierzonych środków

---

<sup>13</sup> Wycofane przez uczestnika PPK środki zostaną pomniejszone o dopłaty Państwa, 30% środków pochodzących z wpłat pracodawcy, a także potrącony zostanie podatek od zysków kapitałowych. Uniknięcie wspomnianych konsekwencji możliwe jest w określonych przypadkach omówionych w dalszej części opracowania.

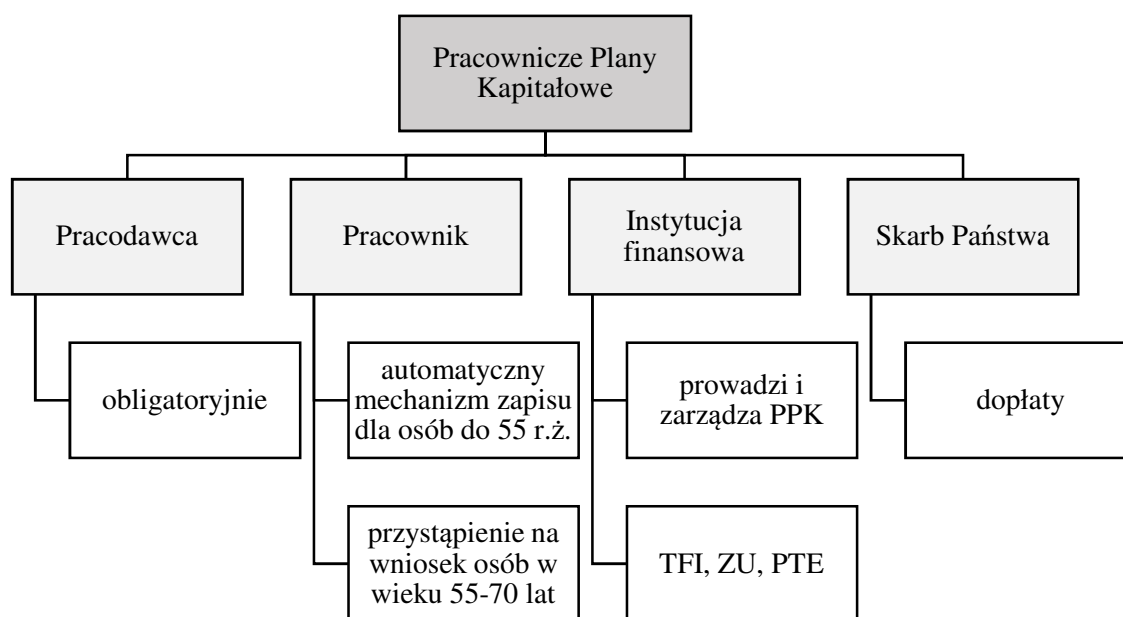
<sup>14</sup> zwane również funduszami cyklu życia

<sup>15</sup> *Pracownicze Plany Kapitałowe. To warto wiedzieć o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK)*, [https://www.mojepk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Poradnik\\_Pracownika\\_To\\_warto\\_wiedziec\\_o\\_PPK\\_v.2.0.1.pdf](https://www.mojepk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Poradnik_Pracownika_To_warto_wiedziec_o_PPK_v.2.0.1.pdf), dostęp: 27.02.2022 r.

grupę instytucji finansowych stanowi określony zamknięty krąg podmiotów (wykazanych w ewidencji PPK na Portalu PPK), w tym:

- towarzystwa funduszy inwestycyjnych (TFI)
- zakłady ubezpieczeń
- powszechne towarzystwa emerytalne (PTE)
- pracownicze towarzystwa emerytalne<sup>16</sup>.

Ostatnim z podmiotów uczestniczących w systemie PPK jest Skarb Państwa, który przekazuje dopłaty powitalne (w wysokości 250zł), jak i roczne na rzecz pracowników (240zł). Prawo do dopłaty przysługuje uczestnikom, którzy na rachunku zgromadzą opłaty podstawowe i dodatkowe w ciągu roku w wysokości co najmniej 3,5% 6-krotności minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w roku, za który należy się dopłata. Tak za np. 2021 rok, aby uzyskać prawo do dopłaty, kwota wpłat na rachunku musi wynosić co najmniej 588zł ( $2800 \times 6 \times 3,5\%$ )<sup>17</sup>.



**Rysunek 4.3. Uczestnicy PPK**

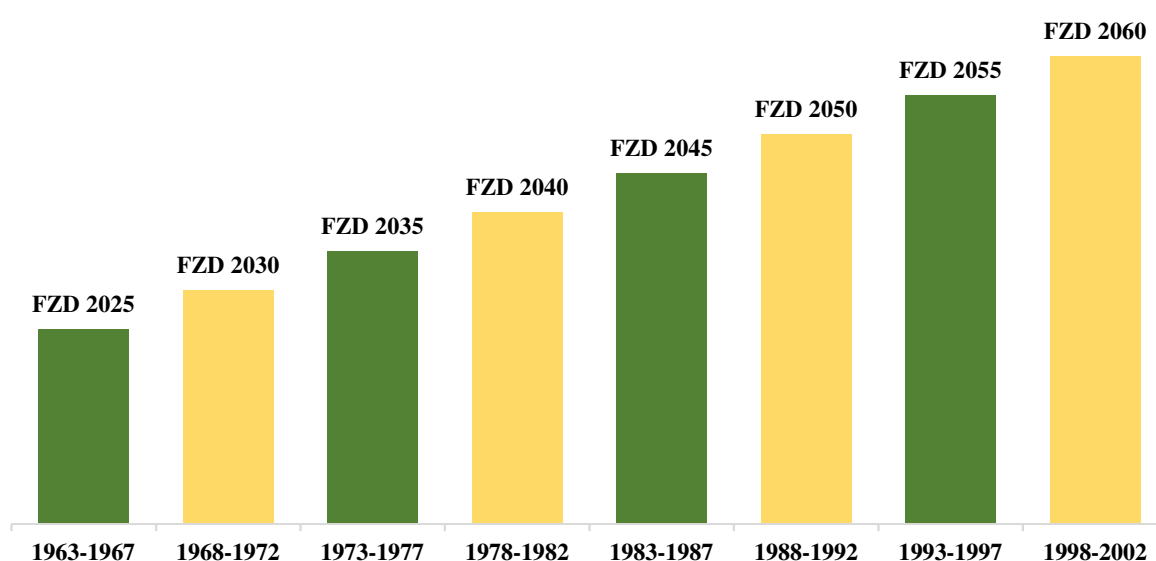
Źródło: M. Miąsek, *Pracownicze Plany Kapitałowe. Poradnik dla pracodawców*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.

Pracodawca w porozumieniu z pracownikami wybiera, która instytucja finansowa będzie inwestować gromadzone środki w specjalne fundusze zdefiniowanej daty (FZD). Zdefiniowana data to nic innego, jak rok w którym osoby urodzone w roku stanowiącym środek danego

<sup>16</sup>M. Miąsek, *op. cit.*, s. 11-12.

<sup>17</sup>Do końca roku warto zebrać kwotę wpłat do PPK potrzebną do dopłaty rocznej, <https://www.mojeppk.pl/aktualnosci/Do-konca-roku-warto-zebrac-kwote-wplat-do-PPK-potrzebna-do-doplaty-rocznej.html>, dostęp: 27.02.2022 r.

przedziału osiągną wiek 60 lat. Dla przykładu uczestnik programu urodzony w 1972 roku zostanie przypisany do funduszu zdefiniowanej daty 2030. Strategie inwestycyjne osób młodszych są znacząco bardziej ryzykowne niż osób bliskich osiągnięcia wieku emerytalnego. Wpłaty na rachunek PPK w imieniu pracownika dokonuje pracodawca. Odpowiednia część wynagrodzenia jest wówczas potrącana i przekazywana do instytucji finansowej, która następnie lokuje otrzymany kapitał w jednym z co najmniej ośmiu oferowanych subfunduszach dla pięcioletnich przedziałów rocznikowych<sup>18</sup>.



**Rysunek 4.4. Fundusze zdefiniowanej Daty w PPK**

Źródło: *Poradnik oszczędzającego w PPK*, Wydawnictwo PFR Portal PPK sp. z o.o., Warszawa 2020, (<https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Poradnik-oszcz-dzaj-cego-w-PPK-1062020.pdf>), dostęp: 27.02.2022 r.

Jak wspomiano, FZD charakteryzuje zmniejszający się poziom ryzyka inwestycyjnego. W związku z tym, środki młodszych uczestników PPK w większej części będą inwestowane w instrumenty udziałowe (akcje, prawa poboru, prawa do akcji, warranty subskrypcyjne, kwity depozytowe), które wiążą się z większym ryzykiem, ale tym samym wyższym zwrotem. W odniesieniu natomiast do osób starszych, znaczna część oszczędności będzie lokowana w instrumenty dłużne (obligacje, bony skarbowe, listy zastawne, certyfikaty depozytowe, depozyty bankowe) o niższej stopie zwrotu, a co za tym idzie mniej ryzykowne. Wszelkie działania podejmowane przez instytucje zarządzające PPK powinny prowadzić do wzrostu aktywów

<sup>18</sup> *Poradnik oszczędzającego w PPK*, Wydawnictwo PFR Portal PPK sp. z o.o., Warszawa 2020, (<https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Poradnik-oszcz-dzaj-cego-w-PPK-1062020.pdf>), dostęp: 27.02.2022 r.

uczestnika, dążąc do realizacji głównego celu PPK, jakim jest zapewnienie bezpieczeństwa i efektywności prowadzonych lokat przy zachowaniu zasady dywersyfikacji ryzyka<sup>19</sup>.

Kiedy można skorzystać z oszczędności zgromadzonych na rachunku PPK? Istnieje kilka możliwości. Podstawowym i najkorzystniejszym sposobem jest wypłata po ukończeniu 60 roku życia. Aby nie zapłacić jednak podatku od zysków kapitałowych najlepiej dokonać tego wypłacając 25% kwoty jednorazowo, a pozostałą część rozłożyć na minimum 120 rat (a więc na 10 lat) lub w postaci produktów finansowych (polisa w zakładzie ubezpieczeń z prawem świadczenia okresowego lub dożywotniego), a także wypłacając środki w formie świadczenia małżeńskiego<sup>20</sup>. Ukończenie 60 roku życia nie jest natomiast wymogiem koniecznym. Wyjątkiem bowiem jest wypłata środków na pokrycie wkładu własnego przed ukończeniu 45 roku życia. Wypłacone środki muszą być jednak bezpośrednio związane z zaciągniętym kredytem na mieszkanie lub budowę domu. Wówczas można dokonać wypłaty nawet 100% oszczędności, lecz pieniądze te należy zwrócić do 15 lat. Podobnie, z racji na własność środków zgromadzonych na rachunku PPK wcześniejszej wypłaty z obowiązkiem zwrotu można dokonać na różne nieprzewidziane nagłe wydatki, np. edukację dziecka, inwestycje, założenie działalności. Wyjątkiem zwalniającym z obowiązku zwrotu jest wypłata 25% środków w związku z poważną chorobą uczestnika, małżonka lub dziecka. Należy jednak mieć na uwadze, że dokonując opisanych wyżej wypłat objętych obowiązkiem zwrotu zapłacić należy podatek od zysków kapitałowych (wyjątkiem jest wypłata środków na wkład własny, jeśli zwrot nastąpi w terminie). Ponadto otrzymane oszczędności będą pomniejszone o 30% środków pochodzących z wpłat pracodawcy (kwota ta będzie zapisana pracownikowi w ZUS jako jego składka na ubezpieczenie emerytalne) oraz wszelkie przyznane dopłaty ze Skarbu Państwa. Wypłata dokonana z rachunku PPK nie oznacza natomiast, że nie można już oszczędzać przez kolejne lata. W dowolnej chwili można wrócić do programu składając odpowiedni wniosek. Jeśli natomiast tego nie zrobimy, to co 4 lata pracodawca w sposób automatyczny będzie zapisywał uczestnika do PPK<sup>21</sup>.

---

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> *Pracownicze Plany Kapitałowe. To warto..., op. cit.*

<sup>21</sup> *Pracownicze Plany Kapitałowe. Poradnik pracownika*. PFR TFI, [www.pfrtfi.pl](http://www.pfrtfi.pl), dostęp: 27.02.2022 r.

#### 4.4. Skuteczność programu oraz odbiór PPK przez społeczeństwo

Docelowo, projekt ustawy o PPK zakładał partycypację uprawnionych na poziomie 75%. Co ciekawe, obserwacje funkcjonowania analogicznych systemów za granicą wskazują dość niski poziom stopy partycypacji w początkowych fazach funkcjonowania omawianych programów. W Nowej Zelandii partycypacja w programie Kiwi Saver osiągnęła oczekiwany poziom 70% dopiero po 11 latach funkcjonowania systemu. Na początku istnienia tego programu, w 2008r. wskaźnik ten utrzymywał się na poziomie zaledwie 20%<sup>22</sup>. Dzisiaj jednak z raportów publikowanych przez ZUS oraz KNF wiadomo, że również w Polsce w najbliższym czasie nie będzie możliwe osiągnięcie zakładanego poziomu 75%. Aktualnie stopa partycypacji oscyluje w granicach 30% (co oznacza, że co trzeci uprawniony pracownik oszczędza w PPK), a więc znacznie poniżej oczekiwań. Średnia wieku uczestników PPK to z kolei 39 lat. Przeważającą część członków PPK stanowi grupa osób w wieku 30-54 lat (ponad 70%)<sup>23</sup>.

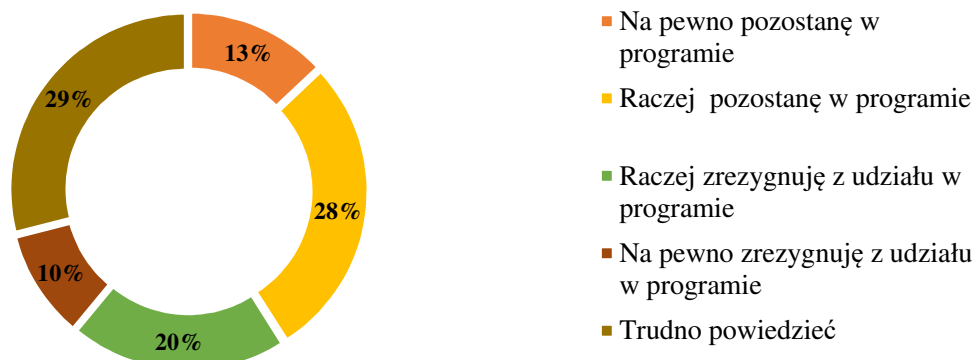
Niski poziom partycypacji jest zdecydowanie niepokojącym zjawiskiem. W związku z tym konieczne wydają się być działania prowadzące do zachęcenia obywateli do pozostania w programie. Prowadzone badania potwierdzają sceptyczne oraz negatywne nastawienie ludzi do PPK. Wśród osób do 54 roku życia na pytanie, czy zamierzają one pozostać w programie, 41% osób było zdecydowanych na dalsze uczestnictwo w PPK, natomiast spory odsetek osób, bo aż 30% deklaruje, że zrezygnuje z udziału w PPK. Jeśli chodzi natomiast o osoby w wieku 55-69 lat, które nie są automatycznie włączane do programu, lecz mogą przystąpić do niego na podstawie złożonego wniosku, około 66% badanych nie zamierza podejmować kroków w celu dołączenia do programu.

---

<sup>22</sup> K. Wołowicz, *Pracownicze plany kapitałowe jako impuls do wzrostu oszczędności gospodarstw domowych*, Biuro Analiz Sejmowych, nr 1 (150), 29 maja 2020 r., s. 8.

<sup>23</sup> *Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych nr 2*, grudzień 2021, <https://www.mo-jepk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Biuletyn-PPK-12-2021.pdf>, dostęp: 27.02.2022 r.

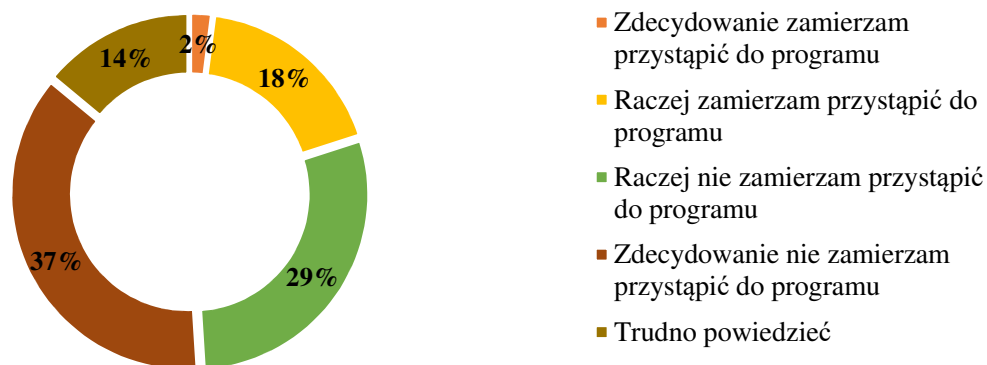
Czy zamierza Pan(i) pozostać w programie czy też złożyć rezygnację z udziału w PPK?



**Rysunek 4.5. Deklarowane uczestnictwo w PPK osób w wieku poniżej 54 lat.**

Źródło: *Pracownicze Plany Kapitałowe – wiedza, ocena, decyzje*, Komunikat z badań, Centrum Badań Opinii Społecznej, nr 79/2019.

Czy zamierza Pan(i) przystąpić do programu składając odpowiedni wniosek?



**Rysunek 4.6. Deklarowane uczestnictwo w PPK osób w wieku od 55 do 69 lat**

Źródło: *Pracownicze Plany Kapitałowe – wiedza, ocena, decyzje*, Komunikat z badań, Centrum Badań Opinii Społecznej, nr 79/2019.

W związku z niepokojąco niskimi poziomami partycypacji konieczne jest podjęcie działań przez państwo, który zachęci obywateli do oszczędzania długoterminowego na rzecz przyszłych emerytur. Jest to kluczowe, aby podnieść jakość życia osób w wieku poprodukcyjnym. Władze powinny rozważyć zastosowanie wybranych narzędzi regulacyjnych, które przyczynią się do poprawy poziomu uczestnictwa w PPK, a tym samym wzrostu oszczędności w gospodarce.

Najprostszym i najskuteczniejszym sposobem, aby to osiągnąć w krótkim okresie są ulgi podatkowe. Na potwierdzenie tych słów można przywołać kraje, w których zachęty fiskalne przyczyniły się do wzrostu uczestnictwa w programach oszczędnościowych. Były to np. Czechy, Słowacja czy Niemcy. Najczęstszą formą ulg podatkowych są zwolnienia składek z opodatkowania, a także zwolnienie oszczędności emerytalnych z podatku od zysków kapitałowych (tzw. podatku belki). Często praktyką jest rezygnacja z opodatkowania na etapie opłacania składki, a opodatkowania wypłacanego świadczenia emerytalnego. Pomimo, że efekt ekonomiczny pozostaje ten sam, wiele krajów zdecydowało się na taką postać opodatkowania, wprowadzając dodatkowo dotacje z budżetu państwa<sup>24</sup>. W Polsce podobne rozwiązania dotyczące zwolnienia z opodatkowania są już stosowane, co zostało poruszone w poprzednim podrozdziale. Jak więc w takim razie zachęcić osoby przeciwne PPK do uczestnictwa? Wiele ludzi wciąż nie wie, na czym polega ten program. Konieczna więc wydaje się być poszerzona edukacja mająca wzbudzić zaufanie do PPK. Pracodawcy powinni rozmawiać ze swoimi pracownikami, a tym samym zwiększyć swoje zaangażowanie w promowaniu tego systemu. Być może ulgi podatkowe powinny zostać poszerzone i nie ograniczać się jedynie do wymienionych wyjątków. Kampanie informacyjne wydają się być jednak najistotniejsze. Wielu młodych ludzi uważa bowiem, że ma jeszcze czas i nie potrzebuje dodatkowego oszczędzania.

Wśród najczęściej wymienianych wad programu wymienia się także negatywne skojarzenie z OFE i wciąż jeszcze świeże doświadczenia związane z ich likwidacją. Takie polityczne działania przyczyniają się do sceptycznego podejścia obywateli do składanych obietnic i nienaruszalności prywatnych środków w ramach programów państwowych. Z początku odstraszające też może być dla młodych ludzi wyższe ryzyko utraty nawet całości zgromadzonego kapitału, bądź też niepewność, co do przyszłych zysków. Wybuch pandemii COVID-19 i spadek dochodów skłonił również niektórych do ograniczenia wydatków, a tym samym odprowadzanych składek. Pędząca inflacja również zniechęca ludzi do przeznaczania dodatkowych środków na rzecz długoterminowego oszczędzania<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> A. Chłoń- Domińczak, M. Góra, J. Rutecka, *Jakie zmiany regulacyjne mogłyby wpłynąć na podniesienie poziomu przyszłych świadczeń emerytalnych?*, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Warszawa 2016, s. 15-16.

<sup>25</sup> *Motywacja do oszczędzania i uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych*, Raport z procesu badawczego dla PFR TFI, Listopad 2020.

Jak natomiast kształtują się dane dotyczące PPK na koniec 2021 roku? Poniższa tabela prezentuje dane za lata 2019-2021 rok sporządzone przez Urząd Komisji Nadzoru Finansowego.

**Tabela 4.3. Wybrane dane dotyczące PPK na koniec lat 2019-2021**

Wyszczególnienie	2019	2020	2021
Wartość aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty	0,85 mld	2,82 mld	7,67 mld
Liczba uczestników	0,33 mln	1,48 mln	2,44 mln <sup>26</sup>

Opracowanie własne na podstawie: *Informacja dotycząca pracowniczych planów kapitałowych (PPK) - III i IV kwartał 2021 roku oraz IV kwartał 2020 roku*, ([https://www.knf.gov.pl/publikacje\\_i\\_opracowania/dane\\_statystyczne/PPK](https://www.knf.gov.pl/publikacje_i_opracowania/dane_statystyczne/PPK)), dostęp: 27.02.2022 r.

Jak więc można zauważyć od 2019r. liczba uczestników rośnie, lecz nie jest to tempo jakiego oczekiwano przy wdrażaniu PPK. Biorąc pod uwagę, że w wieku produkcyjnym w 2020 roku znajdowało się około 23,8 mln ludzi<sup>27</sup> jest to niewiele ponad 10%. Przyjmując natomiast, że docelowo w programie ma uczestniczyć około 12,4 mln Polaków<sup>28</sup>, stosunek ten wynosząc będzie niecałe 20%. Jest to zdecydowanie bardzo niski poziom, który w przyszłych latach musi ulec poprawie, aby zapewnić przyszłym emerytom godne warunki do życia. Rosnące natomiast wartości aktywów netto funduszy zdefiniowanej daty potwierdza, że jedną z zalet PPK jest zdecydowanie pobudzenie gospodarki oraz rozwój rynku kapitałowego.

#### 4.5. Badanie wpływu PPK na adekwatność wysokości emerytury

Przed udzieleniem odpowiedzi na pytanie, o to czy wysokość emerytur po wdrożeniu PPK będzie adekwatna należy wyjaśnić, jak rozumiana i mierzona jest adekwatność świadczeń emerytalnych. W takim ujęciu jest to nic innego, jak zdolność systemu emerytalnego do zagwarantowania świadczeń w wysokości zapewniającej utrzymanie na tym samym poziomie standardu i warunków życia po przejściu na emeryturę. Głównym miernikiem adekwatności dochodów osób w wieku emerytalnym jest stopa zastąpienia, która jest liczona jako stosunek wysokości pierwszej emerytury brutto do ostatniego wynagrodzenia brutto. Mówiąc wprost, stopa zastąpienia dostarcza informacji, w jakim stopniu dochody uzyskiwane ze stosunku

<sup>26</sup> dane za 3. kwartał 2021r.

<sup>27</sup> *Ludność w wieku przedprodukcyjnym (14 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym*, Baza Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny, ([www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)), dostęp: 27.02.2022 r.

<sup>28</sup> J. Filiczowska, T. Jedynak, *Pracownicze plany kapitałowe jako mechanizm poprawy adekwatności systemu emerytalnego w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020, s. 18.



pracy w okresie produkcyjnym zostaną zastąpione przez świadczenie emerytalne. Innym podejściem może być także obliczenie tego wskaźnika dla systemu jako całości poprzez wyrażony procentowo stosunek przeciętnej wysokości emerytury do przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej<sup>29</sup>. Niektórzy twierdzą, że optymalna wartość tego wskaźnika to 70%. Prognozy wskazują natomiast, że około 2050 roku, w Polsce przeciętna stopa zastąpienia będzie oscylować w przedziale 35-50%<sup>30</sup>.

Adekwatność może być mierzona w oparciu o potencjał emerytur w zakresie zapobiegania ubóstwu, stopnia w jakim zastępują one dochody ze stosunku pracy oraz okresu przez jaki pobierane jest to świadczenie. W 2016 roku na tle państw europejskich można było zauważyć, że 14,7% osób w wieku 65+ było zagrożone ubóstwem, jednak wartości te dla poszczególnych krajów wahają się od 5,7% na Słowacji do 40,2% w Estonii. Problem ten jest jednak dalej zauważalny w wielu krajach i dotyczy w szczególności kobiet. W wielu państwach członkowskich pomimo przepisów gwarantujących minimalny dochód, kwota ta nie sięga nawet połowy prognozy zagrożenia ubóstwem, a osoby w wieku emerytalnym polegając wyłącznie na tym źródle dochodu nie będą w stanie wyjść z ubóstwa. Poziom życia osób starszych zależy nie tylko od otrzymywanego świadczenia, ale także od posiadanego majątku, mieszkania, dostępu do usług. Dlatego właśnie w celu oceny adekwatności emerytury należy brać pod uwagę nie tylko aspekt czysto finansowy, dochodowy, ale także zdolność zaspokojenia zwiększających się wraz z wiekiem potrzeb opieki zdrowotnej, usług społecznych czy też opieki długoterminowej<sup>31</sup>.

Już w 1952 roku na mocy przyjętej Konwencji Nr 102 Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) ustalono warunki, jakie powinien spełniać system zabezpieczenia emerytalnego. Jednym ze wskaźników, który wzięto pod uwagę była wspomniana wcześniej stopa zastąpienia. Uznano wówczas, że minimalnym poziomem tego miernika zapewniającym spełnienie standardów MOP jest wartość 40%<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> K. Bielawska, *Adekwatność emerytur w świetle zmian polskiego systemu emerytalnego*, „Zarządzanie i Finanse, Journal of Management and Finance” 2016, Vol. 14, No. 4, s. 32

<sup>30</sup> T. Jedynak, *Wpływ wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych w Polsce*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2018, nr 2 (137), s. 2-3.

<sup>31</sup> Europejski Semestr..., op. cit.

<sup>32</sup> A. Kolek, O. Sobolewski, *Stopa zastąpienia – czy Polska spełnia standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy?*, Ekspertyza Instytutu Emerytalnego, Warszawa, luty 2021.

**Tabela 4.4. Wysokość świadczeń emerytalnych oraz stopy zastąpienia w latach 2014-2020**

Rok	Wysokość przeciętnej emerytury brutto <sup>33</sup>	Dynamika zmian	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto	Dynamika zmian	Stopa zastąpienia <sup>34</sup>
2020	2 455,07	+5,5%	5 523,32	+6,6%	44,4%
2019	2 327,07	+4,8%	5 181,63	+7,2%	44,9%
2018	2 221,90	+3,9%	4 834,76	+6,8%	46,0%
2017	2 138,03	+2,5%	4 527,89	+5,5%	47,2%
2016	2 086,35	+1,8%	4 290,52	+3,4%	48,6%
2015	2 049,26	+2,9%	4 150,86	+3,7%	49,4%
2014	1 991,14		4 003,99	-	49,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

W Polsce, w ciągu ostatnich 7 lat można było zaobserwować spadek stopy zastąpienia o 5,3 p. p. co wskazuje na pogorszenie adekwatności systemu emerytalnego. Największą dynamikę zmian odnotowano w 2017 roku (spadek o 1,4 p. p.), którą wielu tłumaczy obniżeniem wieku emerytalnego do 60 lat dla kobiet oraz 65 dla mężczyzn. Wśród powodów zmniejszającej się na przestrzeni lat stopy zastąpienia można wymienić także szybszą dynamikę zmian wynagrodzeń w porównaniu do emerytur. Z licznych analiz wynika, że w nadchodzących latach polski system emerytalny przestanie spełniać minimalne wymogi Konwencji MOP, gdyż mierznik adekwatności stopniowo zbliża się do granicy 40%, co z kolei znacząco wpłynie na wysokość emerytur, które staną się po prostu niewystarczające do zrealizowania głównego celu przypisanego systemowi emerytalnemu, jakim jest między innymi ochrona przed ubóstwem<sup>35</sup>.

Biorąc pod uwagę jedynie dane ujęte w tabeli 4.4 można by wnioskować, że PPK nie przyczyniły się do zatrzymania spadkowego trendu stopy zastąpienia. Jest to jednak błędne rozumowanie, gdyż ciągu 2 lat ciężko wysnuć konkretne wnioski na temat wpływu PPK na adekwatność emerytur, z racji na fakt, że jest to proces długoterminowy, którego skutki będą widoczne dopiero za kilkanaście, bądź kilkadziesiąt lat, kiedy to osoby w wieku 20-kilku lat

<sup>33</sup> z pozarolniczego systemu ubezpieczeń społecznych

<sup>34</sup> Wysokość przeciętnej emerytury brutto podzielone przez przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto \* 100%

<sup>35</sup> A. Kolek, O. Sobolewski, *op. cit.*

przystępujące aktualnie do tego programu osiągną wiek uprawniający do pobierania świadczenia emerytalnego.

Przeprowadzone prognozy w literaturze pokazują natomiast, że omawiany wskaźnik w ujęciu całościowym ma ulec dalszemu spadkowi, co przedstawia tabela 4.5.

**Tabela 4.5. Wybrane prognozy wysokości wskaźnika stopy zastąpienia**

Źródło	Horyzont prognozy	Stopa zastąpienia
Aviva	2047r.	37%
Komisja Europejska	2060r.	29%
Góra, Rutecka	2050r.	34,2%
Jabłonowski, Muller	2040r.	K – 37% M – 40%

Źródło: T. Jedynak, *Wpływ wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych w Polsce*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2018, nr 2 (137), s. 5.

W związku z powyższym, na ten moment można polegać jedynie na symulacjach oszczędzania w ramach PPK w horyzoncie czasowym około 30-35 lat. Konieczne jest także podkreślenie, że w ujęciu całościowym można badać poprawę adekwatności dochodowej jedynie w przypadku przestąpienia do PPK większości uczestników systemu emerytalnego. Bez wątpienia uczestnictwo w PPK wpływa na wyższe stopy oszczędności ubezpieczonych. Biorąc pod uwagę, że środki zgromadzone poprzez uczestnictwo w PPK mogą być wypłacalne w formie renty wieczystej, bądź też ratalnie, okazuje się, że opcja druga, a więc wypłaty tzw. programowe przyczynią się to wzrostu stóp zastąpienia tylko przez okres około 10 lat po zakończeniu aktywności zawodowej. To z kolei przy prognozowanej długości emerytury na poziomie 18 lat daje korzyści przez ponad połowę życia spędzonego na emeryturze<sup>36</sup>.

Autorzy opracowań różnych symulacji i prognoz wpływu PPK na adekwatność emerytur twierdzą, że w przypadku osoby w wieku 25 lat zarabiającej nieprzerwanie średnią krajową, przystępującej do PPK, w ramach którego przez 35 lat oszczędzać będzie ona środki na wypłatę w przyszłości renty wieczystej można oczekiwać wzrostu indywidualnej stopy zastąpienia w wysokości od 6,3 p. p. do 13,9 p. p. (w zależności od przyjętej wysokości stawki składki odprowadzanej na subkonto). Przeprowadzając jednak takie analizy trzeba wziąć pod uwagę fakt, że nie każdy jest ustawowo uprawniony do uczestnictwa w takim programie, a docelowo

<sup>36</sup> J. Filiczowska, T. Jedynak, *op. cit.*, s. 17.

prognozuje się, że system ten obejmie około 12,4 mln Polaków. Wśród grupy, która nie jest dopuszczona do PPK znajdują się między innymi służby mundurowe, żołnierze zawodowi, sędziowie czy prokuratorzy, rolnicy, osoby samozatrudnione, a także osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych<sup>37</sup>. Wpływ PPK na wzrost stopy zastąpienia w zależności od wieku, w którym przystąpiono do programu oraz wysokości wynagrodzenia prezentuje tabela 4.6.

**Tabela 4.6. Wpływ PPK na wzrost stopy zastąpienia w zależności od wysokości wynagrodzenia oraz wieku przystąpienia do programu (w p.p.)**

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

Źródło: J. Filiczowska, T. Jedynak, *Pracownicze plany kapitałowe jako mechanizm poprawy adekwatności systemu emerytalnego w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020.

Jak można zauważyć, najlepsze efekty wpływu PPK na indywidualną stopę zastąpienia widoczne są wśród osób, które najwcześniej przystąpią do tego systemu. Jest to oczywiście potwierdzenie tego, że jest to forma długoterminowego oszczędzania, a co za tym idzie najlepsze efekty są widoczne w horyzoncie kilkunastu lat. Perspektywy badawcze w tym zakresie są jednak na ten moment mocno ograniczone przez brak danych empirycznych, a więc można bazować jedynie na symulacjach. O ile indywidualne stopy zastąpienia mogą ulec poprawie, tak w perspektywie całego systemu trzeba uwzględnić fakt, że nie wszyscy przystąpią do uczestnictwa w PPK i w takim ujęciu ciężko może być o poprawę adekwatności systemu emerytalnego.

<sup>37</sup> *Ibidem*, s. 18.

Jak wcześniej wspomniano, adekwatność to nie tylko stopień zastąpienia wynagrodzenia świadczeniem emerytalnym, ale także potencjał emerytur do zapobiegania ubóstwu. Wiedząc, że indywidualne stopy zastąpienia mogą ulec poprawie, można by oczekiwać polepszenia standardów życia emerytów. Jeśli jednak weźmiemy pod uwagę ideę oszczędzania w ramach PPK, można wnioskować że osoby o niskich zarobkach z czasów aktywności zawodowej będą najbardziej narażone na ubóstwo w wieku emerytalnym. Ciężko bowiem oczekiwać, że osoby które nie zdołały za pomocą składek zgromadzić uprawnień emerytalnych na godnym poziomie, będą w stanie dodatkowo oszczędzać w ramach PPK. Nie można zatem jednoznacznie stwierdzić pozytywnego wpływu PPK na adekwatność dochodową rozumianą jako ograniczenie ubóstwa<sup>38</sup>.

Podsumowując, w większości opracowań podejmujących analizowaną problematykę można znaleźć raczej negatywne opinie, co do wpływu PPK na stopy zastąpienia. Głównymi zarzutami jest fakt, że poprawa tego wskaźnika to zaledwie (w najlepszym przypadku) około 15 p. p., co przy aktualnych wartościach tej miary na poziomie czterdziestu kilku procent nie jest wystarczającym osiągnięciem. Dodatkowo w przypadku wypłat ratalnych po upływie połowy oczekiwanego trwania życia po zaprzestaniu aktywności zawodowej środki zgromadzone przez uczestników programu zostaną w pełni wykorzystane, a biorąc pod uwagę wzrastające koszty leczenia osób w podeszłym wieku, w momencie największego zapotrzebowania będzie ich po prostu najbardziej brakować. Poprawa warunków życia przyszłych emerytów leży w znaczącej części w gestii każdego człowieka indywidualnie. Dlatego też konieczne jest, szerzenie informacji na temat tego programu oraz zachęcanie młodych ludzi, aby jak najwcześniej dodatkowo oszczędzali na poczet swojej przyszłej emerytury.

Odpowiadając na zadane na początku pracy pytanie, czy PPK jest skuteczną formą oszczędzania można stwierdzić mimo wszystko, że tak. Nie można natomiast tego samego stwierdzić o efektywności tego programu. Jeśli weźmiemy pod uwagę wpływ na indywidualne stopy zastąpienia, to zdecydowanie ulegną one poprawie. Nie będą to jednak wartości, które mogłyby satysfakcjonować uczestników tego programu. Dopóki bowiem program ten nie rozpo- wszechni się, to pozytywny wpływ będzie notowany jedynie wśród niewielkiej grupy osób.

---

<sup>38</sup> *Ibidem*, s. 19.

Wśród pozytywów można natomiast postrzegać potencjalne pobudzenie gospodarki oraz rozwój rynku kapitałowego.

#### 4.6. Podsumowanie

Reasumując, zwiększające się ubóstwo wśród emerytów oraz chęć zwiększenia wysokości świadczeń emerytalnych przyczyniła się do utworzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych w 2018r. Program ten nie spotkał się jednak z wystraszająco pozytywnym odbiorem, jak spodziewano się wdrażając go w życie. Wśród największych obaw społeczeństwa co do PPK wymienia się między innymi brak gwarancji otrzymania środków, ryzyko inwestycyjne oraz polityczny charakter systemu.

Celem opracowania było zbadanie wpływu PPK na adekwatność wysokości emerytury. Z przeprowadzonych prognoz wysnuć można wnioski, że o ile program ten jest skuteczny w odniesieniu do indywidualnych stóp oszczędności oraz stóp zastąpienia, tak w ujęciu całego systemu wyniki pozostawiają wiele do życzenia. O ile, w określonych przypadkach wysokość emerytur może ulec podwyższeniu, tak w perspektywie całego kraju przewiduje się pozostanie miernika adekwatności na zbliżonym poziomie, o ile nawet nie niższym. Co więcej, z analiz wynika, że PPK nie przyczyni się również do spełnienia jednego z głównych założeń systemu emerytalnego, którym jest walka z ubóstwem wśród osób starszych.

Wśród głównych zarzutów do funkcjonowania programu można znaleźć brak dostatecznego zaangażowania pracodawców oraz państwa w procesy promujące powszechność PPK. Niski wskaźnik partycypacji w programie oszczędzania długookresowego wskazuje, że podjęte powinny zostać działania o charakterze regulacyjnym (jak na przykład większe ulgi podatkowe), a także zwiększona powinna zostać ilość kampanii edukujących społeczeństwo i zapewniających o bezpieczeństwie programu oraz korzyściach z niego płynących w długim horyzoncie czasowym.

#### Literatura

##### Pismienictwo:

Active Ageing, *Special Eurobarometer 378*, IX-XI 2011, European Commission 2012

Bielawska K., *Adekwatność emerytur w świetle zmian polskiego systemu emerytalnego*, „Zarządzanie i Finanse, Journal of Management and Finance” 2016, Vol. 14, No. 4.

- Chłoń- Domińczak A., Góra M., Rutecka J., *Jakie zmiany regulacyjne mogłyby wpłynąć na podniesienie poziomu przyszłych świadczeń emerytalnych?*, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Warszawa 2016
- Filiczowska J., Jedynak T., *Pracownicze plany kapitałowe jako mechanizm poprawy adekwatności systemu emerytalnego w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020.
- Jakubowski S., Prusik A., *Pracownicze Plany Kapitałowe. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019
- Jedynak T., *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego* [w:], *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2014
- Jedynak T., *Wpływ wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych w Polsce*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2018, nr 2 (137)
- Kolek A., Sobolewski O., *Stopa zastąpienie – czy Polska spełnia standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy?*, Ekspertyza Instytutu Emerytalnego, Warszawa, luty 2021
- Kulpaka P., *Rynek długoterminowych produktów oszczędnościowych tworzących trzeci filar systemu emerytalnego w Polsce w latach 1999-2018* [w:] *Problemy finansów w obliczu nowych wyzwań gospodarki*, red. M. Sosnowski, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2019
- Miąsek M., *Pracownicze Plany Kapitałowe. Poradnik dla pracodawców*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019
- Motywacja do oszczędzania i uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych*, Raport z procesu badawczego dla PFR TFI, listopad 2020
- Pracownicze Plany Kapitałowe – wiedza, ocena, decyzje. Komunikat z badań*, Centrum Badań Opinii Społecznej, nr 79/2019
- Ratajczak- Tuchołka J., *Wyrównywanie i podwyższanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn*, [w:] *Wiek emerytalny*, red. T. Nawrocka- Szczerbik, Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego, Kazimierz Dolny, 2012
- Sowiński T., *Finanse ubezpieczeń emerytalnych*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2009
- Wołowicz K., *Pracownicze plany kapitałowe jako impuls do wzrostu oszczędności gospodarstw domowych*, Biuro Analiz Sejmowych, nr 1 (150), 29 maja 2020 r.

#### Akty prawne:

Ustawa z dnia 4 października 2018r. o pracowniczych planach kapitałowych, Dz. U. 2020.1342

#### Źródła internetowe:

- Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych nr 2*, grudzień 2021, (<https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Biuletyn-PPK-12-2021.pdf>), dostęp: 27.02.2022 r.
- Czerniak A., Cichy H., Gąska J., *Pracownicze plany kapitałowe, Korzyści i koszty*, Polityka Insight, Warszawa, czerwiec 2019 r. (<https://www.politykainsight.pl/prawo/resource/multimedium/20171348>), dostęp: 27.02.2022 r.
- Do końca roku warto zebrać kwotę wpłat do PPK potrzebną do dopłaty rocznej*, (<https://www.mojeppk.pl/aktualnosc/Do-konca-roku-warto-zebrac-kwote-wplat-do-PPK-potrzebna-do-doplaty-rocznej.html>), dostęp: 27.02.2022 r.
- Europejski Semestr – *Zestawienie Informacji Tematycznych, Adekwatność i stabilność świadczeń emerytalnych*, ([https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester-thematic-factsheet-adequacy-sustainability-pensions\\_pl.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-adequacy-sustainability-pensions_pl.pdf)), dostęp 27.02.2022 r.
- Informacja dotycząca pracowniczych planów kapitałowych (PPK) - III i IV kwartał 2021 roku oraz IV kwartał 2020 roku*, ([https://www.knf.gov.pl/publikacje\\_i\\_opracowania/dane\\_statystyczne/PPK](https://www.knf.gov.pl/publikacje_i_opracowania/dane_statystyczne/PPK)), dostęp: 27.02.2022 r.
- Ludność w wieku przedprodukcyjnym (14 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym*, Baza Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny, ([www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl)), dostęp: 27.02.2022 r.

*Poradnik oszczędzającego w PPK*, Wydawnictwo PFR Portal PPK sp. z o.o., Warszawa 2020, (<https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Poradnik-oszcz-dzaj-cego-w-PPK-1062020.pdf>), dostęp: 27.02.2022 r.

*Pracownicze Plany Kapitałowe. Poradnik pracownika*. PFR TFI, ([www.pfrtfi.pl](http://www.pfrtfi.pl)), dostęp: 27.02.2022 r.

*Pracownicze Plany Kapitałowe. To warto wiedzieć o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK)*, (<https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Poradnik-Pracownika-To-warto-wiedziec-o-PPK-v.2.0.1.pdf>), dostęp: 27.02.2022 r.

*Prognoza wpływów i wydatków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych na lata 2021-2025*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa, grudzień 2020, ([https://www.zus.pl/documents/10182/24106/Publikacja\\_FUS\\_2021-2025.pdf/5cd1bdb3-72e9-62b7-a157-38d19ee32e53](https://www.zus.pl/documents/10182/24106/Publikacja_FUS_2021-2025.pdf/5cd1bdb3-72e9-62b7-a157-38d19ee32e53)), dostęp: 27.02.2022 r.

*Sposób wyliczenia emerytury - Emerytura dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948* - Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (<https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/emerytura-dla-osob-urodzonych-po-31-grudnia-1948/sposob-wyliczenia-emerytury>), dostęp: 27.02.2022 r.

*Sytuacja FUS jest stabilna* - Zakład Ubezpieczeń Społecznych, kwiecień 2021, (<https://www.zus.pl/o-zus/dla-mediow/analizy-i-raporty/-/publisher/aktualnosc/1/sytuacja-fus-jest-stabilna/3972750>), dostęp: 27.02.2022 r.



## Rozdział 5

# Świadomość polskiego społeczeństwa w obszarze pracowniczych planów kapitałowych

Marcin Sowa<sup>1</sup>

### 5.1. Wprowadzenie

Jednym z najważniejszych wyzwań z jakim przyszło się obecnie mierzyć społeczeństwom wszystkich państw europejskich, w tym Polski, są niekorzystne zmiany demograficzne związane z postępującym procesem starzenia się społeczeństwa. Proces ten uwarunkowany jest wydłużaniem się przeciętnej długości życia człowieka przy jednoczesnym spadku liczby urodzeń. Efektem wspomnianych przemian demograficznych jest rosnąca grupa osób w wieku poprodukcyjnym, a co za tym idzie, zwiększenie się obciążeń związanych z opieką nad osobami starszymi, a także kosztów opieki zdrowotnej. Co więcej, wzrost wyżej wymienionych obciążeń społecznych, których finansowanie spoczywa na grupie młodych ludzi w wieku produkcyjnym prowadzić może w dalszej kolejności do napięć międzypokoleniowych<sup>2</sup>.

Zjawisko starzenia się społeczeństwa i idące za nim konsekwencje, przede wszystkim mają bezpośredni wpływ na system emerytalny. Wydłużony okres pobierania emerytur wiąże się z zachwianiem jego stabilności i adekwatności. Niekorzystne zmiany można zauważyć analizując jak w ostatnich latach zmieniała się stopa zastąpienia, która ukazuje stosunek między średnim wynagrodzeniem, a przeciętną nowo przyznawaną emeryturą – innymi słowy na ile emerytura jest adekwatna do otrzymywanego wynagrodzenia. Na przestrzeni lat 2014 - 2020 poziom stopy zastąpienia w Polsce spadł aż o około 10 punktów procentowych, z 52,5% do 42,4%. Należy zaznaczyć, że minimalna wartość wskaźnika, którą powinien zapewnić system emerytalny, określona przez Międzynarodową Organizację Pracy, wynosi 40%. Co więcej,

---

<sup>1</sup> Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Niniejszy rozdział został opracowany przez autora na podstawie pracy dyplomowej obronionej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w 2021 r.

<sup>2</sup> G. Ciura, W. Zgliczyński, *Wprowadzenie, Starzenie się społeczeństwa polskiego*, „Studia BAS” 2012, nr 2(30), s. 5.

według prognoz w najbliższych latach stopa zastąpienia w Polsce spadnie poniżej tego poziomu, tym samym świadczenia z bazowej części polskiego systemu emerytalnego nie będą w stanie zaspokoić podstawowych potrzeb w okresie starości, a zaspokojenie tychże, uznaje się za główny cel systemu zabezpieczenia emerytalnego<sup>3</sup>.

Wobec braku możliwości zaoferowania odpowiednio wysokich świadczeń z bazowych systemów emerytalnych oferowanych przez państwo, należy zaznaczyć jak duże znaczenie ma upowszechnienie dodatkowych metod zabezpieczenia emerytalnego, a co za tym idzie, gromadzenie dodatkowych oszczędności na starość. Zadaniem dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego jest uzupełnienie dochodu z systemów bazowych, czyli ograniczenie luki emerytalnej definiowanej jako różnica pomiędzy oczekiwanym poziomem zabezpieczenia, a tym oferowanym z systemu bazowego<sup>4</sup>. Należy jednak zwrócić uwagę na brak szerszego zainteresowania społecznego dodatkowymi formami zabezpieczenia emerytalnego oferowanego w ramach III filara systemu emerytalnego w Polsce. W odpowiedzi na niekorzystne prognozy wprowadzono w Polsce systemowe rozwiązanie jakim jest program długoterminowego oszczędzania - Pracownicze Plany Kapitałowe.

W związku z powyższym, problem badawczy niniejszego opracowania można przedstawić za pomocą następujących pytań: *Jak skonstruowane są Pracownicze Plany Kapitałowe? Na jakich rozwiązaniach oparte są założenia Pracowniczych Planów Kapitałowych? Jaka jest świadomość polskiego społeczeństwa w obszarze Pracowniczych Planów Kapitałowych?* Na podstawie tak postawionych pytań sformułowana została hipoteza badawcza, zgodnie z którą *Brak zaufania do instytucji państwowych ma kluczowe znaczenie przy podejmowaniu decyzji o oszczędzaniu w PPK.*

Aby zweryfikować powyższą hipotezę badawczą za główne cele opracowania przyjęto:

1. Charakterystykę funkcjonowania PPK w Polsce.
2. Ocenę świadomości Polaków w obszarze PPK.

Do realizacji wcześniej przyjętych celów badawczych dokonano przeglądu literatury przedmiotu oraz analizy ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. W oparciu o badanie własne dotyczące wiedzy Polaków na temat PPK, które

---

<sup>3</sup> A. Kolek, O. Sobolewski, *Stopa zastąpienia – czy Polska spełnia standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy?*, [www.institutemerytalny.pl](http://www.institutemerytalny.pl), dostęp: 01.06.2021 r.

<sup>4</sup> J. Rutecka, *Doubezpieczenie emerytalne w racjonalizowaniu systemu zabezpieczenia społecznego*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2014, nr 1(16), s. 43-45.

przeprowadzono w formie ankiety, dokonano również analizy uzyskanych danych empirycznych. Badanie zostało przeprowadzone w terminie od 22 kwietnia do 6 maja 2021 r., za pośrednictwem formularza Google. Dzięki temu dane zostały zebrane w postaci elektronicznej. W ankiecie udział wzięło 208 osób, a dobór próby respondentów miał charakter nielosowy

## 5.2. Organizacja PPK

Coraz częściej pojawiające się prognozy demograficzne wskazują, że polskie społeczeństwo jest jednym z najszybciej starzejących się w Europie, a efektem tego będzie drastyczny spadek stóp zastąpienia z bazowej części polskiego systemu emerytalnego. Potencjalnym rozwiązaniem tego problemu jest stymulacja dodatkowych oszczędności na okres starości w ramach dobrowolnych form oszczędzania na emeryturę. Jednakże mimo starań rządzących, wprowadzane na przestrzeni minionych lat zmiany dotyczące III filara (wprowadzenie IKE, IKZE) nie okazały się skuteczne w mobilizacji dodatkowych oszczędności emerytalnych. Wobec tego, w 2017 r. Ministerstwo Finansów ogłosiło projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, które miały stanowić alternatywę dla dotychczas oferowanych w ramach III filara instrumentów<sup>5</sup>. Z dniem 1 stycznia 2019 r. weszła w życie Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (w skrócie u.p.p.k.) – podstawowy akt prawny, wyznaczający ramy prawne tworzenia i funkcjonowania PPK w Polsce<sup>6</sup>.

Pracownicze plany kapitałowe to prywatny system długoterminowego, grupowego oszczędzania na poczet przyszłej emerytury. System ten nazywany jest quasi-obowiązkowym ze względu na jego obligatoryjno-fakultatywny charakter. Odnosi się on do obowiązku nałożonego na podmioty zatrudniające do tworzenia PPK oraz zapisania do nich osób zatrudnionych, a także patrząc z perspektywy tych drugich do dobrowolności uczestnictwa w programie, gdyż w każdej chwili ma on możliwość do zrezygnowania z oszczędzania w ramach PPK<sup>7</sup>. Zgodnie z art. 3 u.p.p.k., istota PPK przejawia się w systematycznym gromadzeniu oszczędności przez uczestnika PPK, które zostaną wypłacone po osiągnięciu 60 roku życia. Równocześnie ustawa mówi wprost, że środki gromadzone w PPK stanowią prywatną własność uczestnika. System

<sup>5</sup> T. Jedynek, *Pracownicze plany kapitałowe jako instrument mobilizacji dodatkowych oszczędności emerytalnych w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2019, nr 2(980), s. 114.

<sup>6</sup> PPK (Pracownicze plany kapitałowe), Ministerstwo Finansów, [www.gov.pl](http://www.gov.pl), dostęp: 25.02.2021 r.

<sup>7</sup> J. Filiczowska, T. Jedynek, *Pracownicze plany kapitałowe jako mechanizm poprawy adekwatności systemu emerytalnego w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020, nr 1(985), s. 14.

PPK w podmiotach zatrudniających wprowadzony został stopniowo. Harmonogram wdrażania programu określony został w art. 134 u.p.p.k. i wygląda on następująco:

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

Oś konstrukcji prawnej PPK stanowi umowa o zarządzanie PPK oraz umowa o prowadzenie PPK. Zgodnie z art. 7 u.p.p.k., umowa o zarządzanie PPK zawierana jest obowiązkowo przez podmiot zatrudniający, jeżeli zatrudnia on co najmniej jedną osobę zatrudnioną, w imieniu której obowiązany jest zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. W świetle art. 2 ust. 1 pkt 21 u.p.p.k. podmiot zatrudniający to:

- pracodawca, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy<sup>8</sup>,
- nakładca,
- rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych,
- zleceniodawca,
- podmiot, w którym działa rada nadzorcza.

Warto zaznaczyć, że zgodnie z przepisami ustawy dopuszcza się zwolnienie podmiotu zatrudniającego od obowiązku tworzenia PPK. W myśl art. 13 u.p.p.k. wyłączeni spod regulacji ustawy są mikroprzedsiębiorcy, w sytuacji, gdy wszystkie osoby zatrudnione złożą deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Obowiązek ten również nie dotyczy osób fizycznych, które zatrudniają, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby. Co więcej, zgodnie z art. 133 ust. 1 u.p.p.k., podmiot zatrudniający może nie tworzyć PPK, jeżeli w terminie, w którym ustawa o PPK zaczyna mieć do niego zastosowanie, prowadzi PPE, a poziom partycypacji wynosi co najmniej 25% osób zatrudnionych oraz podmiot ten nalicza i odprowadza do PPE składki podstawowe w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia. Należy również podkreślić, że obowiązek utworzenia PPK powstanie w przypadku zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych do PPE w okresie ponad 90 dni, ograniczenia wysokości odprowadzanych

---

<sup>8</sup> Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników; Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 2020 poz. 1320. z późn. zm.

składek podstawowych do PPE poniżej 3,5% wynagrodzenia, likwidacji PPE, powstania opóźnienia w odprowadzaniu składek podstawowych do PPE powyżej 3 miesięcy oraz jeżeli poziom uczestnictwa w PPE spadnie poniżej 25% osób zatrudnionych<sup>9</sup>.

Drugą stroną umowy o zarządzanie PPK jest wybrana przez podmiot zatrudniający instytucja finansowa (art. 7 u.p.p.k.). Instytucjami finansowymi, które uprawnione są do oferowania zarządzaniem środkami gromadzonymi w PPK są wyłącznie:

- Fundusz Inwestycyjny, zarządzany przez Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych (TFI),
- Fundusz Emerytalny, zarządzany przez Powszechne Towarzystwo Emerytalne (PTE) lub Pracownicze Towarzystwo Emerytalne,
- Zakład Ubezpieczeń<sup>10</sup>.

W ramach PPK uczestniczyć mogą jedynie instytucje finansowe, które zarządzane są przez podmioty wpisane do ewidencji PPK prowadzonej przez Polski Fundusz Rozwoju (PFR). Wpisanie podmiotu do ewidencji PPK wiąże się ze spełnieniem kilku wymogów. Instytucja musi: 1) posiadać co najmniej 3 lata doświadczenia w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi typu otwartego, funduszami emerytalnymi lub otwartymi funduszami emerytalnymi, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – co najmniej 3 lata doświadczenia w prowadzeniu działalności w zakresie oferowania ubezpieczeń z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym; 2) posiadać kapitał własny, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – dopuszczone środki własne w wysokości co najmniej 25 mln zł, w tym co najmniej 10 mln zł w środkach płynnych; 3) zarządzać odpowiednią liczbą funduszy lub subfunduszy zdefiniowanej daty<sup>11</sup>.

Wybór instytucji finansowej, z którą zawarta zostanie umowa o zarządzanie PPK, odbywa się w porozumieniu podmiotu zatrudniającego z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie, a w przypadku, gdy taka nie działa, porozumienie należy osiągnąć z reprezentacją zatrudnionych osób. Wyboru należy dokonać mając na uwadze interes osób zatrudnionych poprzez ocenę proponowanych warunków zarządzania środkami przez instytucje finansowe, ich efektywność oraz posiadane doświadczenie w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi (art. 7 u.p.p.k.). Obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający musi dopełnić w terminie 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej

<sup>9</sup> *Niezbędnik pracodawcy. W sumie się opłaca*, www.mojeppk.pl, s. 11, dostęp: 05.03.2021 r.

<sup>10</sup> *Instytucje finansowe*, www.mojeppk.pl, dostęp: 05.03.2021 r.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

osoby zatrudnionej jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Z kolei w świetle art. 16 ust. 1 u.p.p.k., zawarcie umowy o prowadzenie PPK nastąpić musi przed 10 dniem miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy zatrudnienia. Niedopełnienie obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przedstawionym terminie skutkować będzie pisemnym wezwaniem przez PFR do zawarcia w terminie 30 dni umowy z funduszem zdefiniowanej daty zarządzanym przez wyznaczoną instytucję finansową albo do przekazania do PFR informacji o zawarciu umowy o zarządzanie PPK z inną instytucją finansową (art. 8 u.p.p.k.). Dodatkowo podmiot zatrudniający, zgodnie z art. 106 u.p.p.k., podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego podmiotu zatrudniającego w poprzednim roku obrotowym.

Wspomnianą wcześniej wyznaczoną instytucją finansową jest towarzystwo funduszy inwestycyjnych, w którym PFR posiada powyżej 50% udziału w kapitale zakładowym (art. 54 u.p.p.k.). Wyznaczona instytucja finansowa ma być gwarantem PFR dla podmiotów zatrudniających, że będą one mieć możliwość zawarcia umowy o zarządzanie PPK, w sytuacji, gdy inne instytucje finansowe nie będą zainteresowane<sup>12</sup>.

Jeśli chodzi o drugą umowę funkcjonującą w ramach PPK, którą jest umowa o prowadzenie PPK, to zgodnie z art. 14 u.p.p.k., podmiot zatrudniający zobligowany jest do zawarcia w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych umowy o prowadzenie PPK z instytucjami finansowymi, z którymi zawarł umowę o zarządzanie PPK. Stronami tej umowy, więc są osoba zatrudniona oraz instytucja finansowa. Co istotne, umowy o prowadzenie PPK podmiot zatrudniający zawiera dla osób zatrudnionych poniżej 55 roku życia, niezależnie od ich woli. W przypadku osób w wieku 55-70 lat, podmiot zatrudniający zawiera dla tych osób umowy o prowadzenie PPK wyłącznie na ich wniosek<sup>13</sup>. Należy również zaznaczyć, że przewidziany został obowiązek zawarcia tejże umowy na rzecz osób, które w chwili zatrudnienia ukończyły już 55 rok życia, jeżeli w okresie 12 miesięcy przed datą zatrudnienia, były już zatrudnione w danym podmiocie zatrudniającym łącznie przez co najmniej 3 miesiące. Celem takiego rozwiązania jest przeciwdziałanie sytuacjom, w których podmiot zatrudniający intencjonalnie rozwiąże umowę stanowiącą podstawę zatrudnienia tuż przed osiągnięciem przez osobę zatrudnioną 55 roku życia i ponownie ją zatrudni po ukończeniu tego wieku, aby uniknąć obowiązku zawarcia umowy

<sup>12</sup> *Uzasadnienie do ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*, Ministerstwo Finansów, [www.orka.sejm.gov.pl](http://www.orka.sejm.gov.pl), s. 8-9, dostęp: 15.03.2021 r.

<sup>13</sup> A. Prusik, M. Balcerowski, *Wybrane aspekty prawne Pracowniczych Planów Kapitałowych*, Instytut Emerytalny, Warszawa 2018, [www.institutemerytalny.pl](http://www.institutemerytalny.pl), s. 38, dostęp: 17.03.2021 r.

o prowadzenie PPK<sup>14</sup>. Z punktu widzenia uczestnika PPK istotnym faktem jest to, że może on być jednocześnie stroną więcej niż jednej umowy o prowadzenie PPK (art. 18 u.p.p.k.).

Ustawa o PPK (art. 2 ust. 1 pkt 18) definiuje osobę zatrudnioną jako:

- pracowników,
- osoby fizyczne, które ukończyły 18 rok życia, wykonujące pracę nakładczą,
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych
- osoby fizyczne, które ukończyły 18. rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług,
- osoby wyżej wymienione, przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego
- członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,
- podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tego tytułu w Rzeczypospolitej Polskiej.

Obowiązek zawarcia umowy o prowadzenie PPK ciąży na podmiocie zatrudniającym, zgodnie z art. 16 u.p.p.k., powstanie po upływie trzeciego miesiąca zatrudnienia osoby zatrudnionej i musi zostać zrealizowany najpóźniej do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia. Obowiązek ten nie powstanie, jeżeli osoba zatrudniona przed upływem wspomnianego terminu złoży pisemną deklarację, na podstawie której zrezygnuje z dokonywania wpłat do PPK. W przypadku gdy podmiot zatrudniający nie dopełni obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK, to w pierwszym dniu po upływie wyznaczonego terminu z mocy prawa powstaje stosunek prawny wynikający z umowy o prowadzenie PPK pomiędzy osobą zatrudnioną, a instytucjami finansowymi, z którymi podmiot zatrudniający zawarł wcześniej umowę o zarządzanie PPK (art. 17 u.p.p.k.). Co więcej, jak wynika z art. 107 u.p.p.k., za takie uchybienie podmiot zatrudniający liczyć się musi z karą grzywny w wysokości od 1000 zł do 1 000 000 zł<sup>15</sup>.

Należy podkreślić, iż architektura systemu PPK opiera się również na rozwiązaniach z zakresu ekonomii behawioralnej. Jest to dziedzina nauki, która łączy ze sobą dokonania ekonomii i psychologii. Zdaniem twórców koncepcji behawioralnego ujęcia zachowań człowieka, wybory ludzi zależą od emocji, poglądów, przyzwyczajzeń, błędów - zaś nie od racjonalnych

<sup>14</sup> *Uzasadnienie do ustawy o pracowniczych planach kapitałowych...*, s. 13, dostęp: 17.03.2021 r.

<sup>15</sup> A. Prusik, M. Balcerowski, *Wybrane aspekty prawne...*, s. 38, dostęp: 17.03.2021 r.

przesłanek<sup>16</sup>. Osoby podejmujące decyzje oszczędnościowe wykazują awersję do strat, odznaczają się brakiem samokontroli, niespójnością preferencji w czasie, dokonując przy tym księgowania mentalnego posiadanych zasobów. Celem oparcia konstrukcji PPK na dorobku ekonomii behawioralnej jest przeciwdziałanie powyższemu zjawiskom, co skutkowało ma zwiększeniem stopy oszczędności. Doskonałym tego przykładem jest zastosowanie mechanizmu automatycznego zapisu uczestników (ang. *auto-enrolment*) z możliwością późniejszej rezygnacji (ang. *opt-out*)<sup>17</sup>. Służy to odciążeniu osoby zatrudnionej od obowiązków administracyjnych – tj. obowiązku samodzielnego zapisywania się do programu, obowiązek ten spoczywa na podmiocie zatrudniającym<sup>18</sup>. Mechanizm automatycznego zapisu odpowiada także na zidentyfikowany na podstawie ekonomii behawioralnej ugruntowany schemat działania, jakim jest tendencja do utrzymania *status quo*, przejawiająca się jako niechęć do zmian czy podjęcia inicjatywy. Osoba zatrudniona zapisywana jest do programu automatycznie, dlatego udział w nim oznacza *status quo*, natomiast zrezygnowanie z programu wymaga podjęcia inicjatywy<sup>19</sup>. Warto także wspomnieć o stosowanym mechanizmie automatycznego ponownego zapisu (ang. *auto-reenrolment*). Polega on na tym, że osoby, które zrezygnowały z uczestnictwa w PPK poprzez złożenie deklaracji, co 4 lata zostaną ponownie zapisane do programu, jeśli ponownie nie złożą deklaracji o rezygnacji<sup>20</sup>. Sama możliwość wystąpienia z programu w dowolnym momencie, a dokładniej świadomość możliwości podjęcia takiej decyzji, przejawia się w zmniejszeniu odsetka osób faktycznie rezygnujących z uczestnictwa w PPK<sup>21</sup>.

Kolejnym przykładem zastosowania podejścia behawioralnego w tworzeniu PPK jest ograniczenie liczby opcji wyboru poprzez wprowadzenie domyślnych strategii inwestycyjnych (fundusze zdefiniowanej daty), a co za tym idzie, zwolnienie uczestników z obowiązku ich określania. Wykorzystanie dorobku ekonomii behawioralnej widoczne jest również w zastosowaniu mechanizmu dopłat do oszczędności dobrowolnych. Jest to nie tylko typowa zachęta fiskalna, która ma zwiększyć atrakcyjność inwestycji, ale także zabieg, który rodzi korzystne następstwa

<sup>16</sup> A. Kolek, O. Sobolewski, *Pracownicze Plany Kapitałowe jako przykład zastosowania ekonomii behawioralnej*, „Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne. Tradycja i nowoczesność w instytucjach prawnych” 2019, nr 28, s. 343.

<sup>17</sup> T. Jedynak, *Pracownicze plany kapitałowe jako instrument mobilizacji ...*, s. 122-123.

<sup>18</sup> A. Kolek, O. Sobolewski, *op. cit.*, s. 343.

<sup>19</sup> M. Szczepański, *Badanie możliwości wykorzystania ekonomii behawioralnej w reformowaniu systemów emerytalnych*, „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” 2017, nr 5(89), cz. 1, s. 427-428.

<sup>20</sup> A. Kolek, O. Sobolewski, *op. cit.*, s. 343.

<sup>21</sup> T. Jedynak, *Pracownicze plany kapitałowe jako instrument mobilizacji ...*, s. 122-123.



behawioralne. Dopłaty w połączeniu z automatycznym zapisem wykorzystują tzw. efekt posiadania, polegający na tym, że automatycznie zapisany do programu uczestnik staje się dysponentem prawa do dopłaty. W takiej sytuacji rezygnacja z uczestnictwa daje poczucie utraty owego prawa, a więc straty, która jest bardziej odczuwalna aniżeli potencjalna korzyść z tych dopłat. Należy również zaznaczyć, że system dopłat nie jest skomplikowany, dlatego łatwo go przedstawić odbiorcy. Znajomość zasad działania programów emerytalnych przez potencjalnych uczestników zmniejsza strach przed ryzykiem, dzięki czemu chętniej decydują się na oszczędzanie<sup>22</sup>.

Rozwiązania opierające się na dorobku ekonomii behawioralnej zastosowane w systemie PPK, które zapewnić mają wysoki poziom uczestnictwa, wzorowane są na metodach przyjętych w takich krajach Wielka Brytania, Niemcy czy Nowa Zelandia, gdzie niewątpliwie się sprawdziły<sup>23</sup>. Skuteczność zastosowania mechanizmu automatycznego zapisu z opcją wyjścia potwierdzona została licznymi badaniami. Wskazano, że zmiana architektury wyboru niesie za sobą pozytywne skutki, między innymi w postaci wzrostu poziomu uczestnictwa w programach emerytalnych, oraz zgromadzeniu dodatkowego kapitału na cele emerytalne<sup>24</sup>. Zagraniczne doświadczenia zwracają także uwagę na istotną rolę jaką pełni nadzór nad prywatnymi systemami zabezpieczenia emerytalnego, które wykorzystują mechanizm automatycznego zapisu z możliwością rezygnacji. W tak skonstruowanym systemie kluczowe jest sprawowanie nadzoru w kontekście przestrzegania obowiązków prawnych nałożonych na podmioty zatrudniające (zapisanie i ponowne zapisanie osoby zatrudnionej), a także zabezpieczenia praw osób zatrudnionych do swobodnej decyzji w kwestii uczestnictwa<sup>25</sup>.

### 5.3. Zarządzanie środkami w PPK

Środki gromadzone w ramach PPK pochodzą z trzech różnych źródeł. Wyróżnia się składki finansowane przez podmiot zatrudniający, składki odprowadzane przez osobę zatrudnioną oraz dopłaty pochodzące ze środków Funduszu Pracy. W przypadku składek finansowanych

---

<sup>22</sup> *Ibidem*, s. 122-123.

<sup>23</sup> T. Jedynek, *Wpływ wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych w Polsce*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2018, nr 2(137), s. 19.

<sup>24</sup> T. Jedynek, *Pracownicze plany kapitałowe jako instrument mobilizacji ...*, s. 123.

<sup>25</sup> A. Kolek, M. Wojewódka, *Pracownicze Plany Kapitałowe – szansa czy miraż?*, Instytut Emerytalny, Warszawa 2017, [www.instytutemerytalny.pl](http://www.instytutemerytalny.pl), s. 11-12, dostęp: 25.02.2021 r.

przez podmiot zatrudniający i osobę zatrudnioną wyodrębnia się obowiązkową składkę podstawową, a także składkę dodatkową, która dla obydwu stron jest fakultatywna<sup>26</sup>.

Zgodnie z art. 27 u.p.p.k., wysokość podstawowej składki finansowanej przez osobę zatrudnioną wynosi 2% wynagrodzenia. Należy jednak zaznaczyć, że istnieje możliwość obniżenia tej wpłaty maksymalnie do 0,5% wynagrodzenia, w przypadku, gdy wynagrodzenie uczestnika PPK w danym miesiącu jest niższe niż 1,2-krotność minimalnego wynagrodzenia. Składka dodatkowa jaką może odprowadzać do PPK osoba zatrudniona wynosi do 2% wynagrodzenia, a jej chęć odprowadzania i wysokość wspomniana osoba musi określić w deklaracji składanej podmiotowi zatrudniającemu. Również w formie deklaracji uczestnik PPK ma możliwość w późniejszym okresie zmienić wysokość dodatkowej składki lub z niej zrezygnować. Istotną kwestią jest fakt, iż wpłaty finansowane przez uczestnika PPK potrącają się z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu.

Jeśli chodzi o podmiot zatrudniający to wysokość finansowanej przez niego składki podstawowej wynosi 1,5% wynagrodzenia, z kolei wysokość składki dodatkowej wynosić może do 2,5% wynagrodzenia osoby zatrudnionej. Jeżeli dany podmiot zdecyduje się na dokonywanie dodatkowej wpłaty, informację taką deklaruje w umowie o zarządzanie PPK. Co istotne, podmiot zatrudniający ma możliwość zmienić wysokość dodatkowej wpłaty bądź z niej zrezygnować poprzez zmianę wspomnianej umowy. Warto również zaznaczyć, że wpłaty dokonywane przez podmiot zatrudniający nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (art. 26 u.p.p.k.).

Jak zaznaczono w art. 28 u.p.p.k., wpłaty do PPK dokonywane są rozpoczynając od miesiąca następującego po miesiącu, w którym zawarta została umowa o prowadzenie PPK. Co więcej, obowiązek obliczenia i dokonania wpłat do PPK ciąży wyłącznie na podmiocie zatrudniającym. Oznacza to, że ów podmiot nie tylko oblicza i wpłaca składki przez niego finansowane, ale także zobowiązany jest obliczyć, pobrać i wpłacić te finansowane przez osobę zatrudnioną.

Trzecim źródłem gromadzenia środków w PPK jest po raz pierwszy zastosowane na rynku emerytalnym bezpośrednie wsparcie finansowe ze strony państwa w postaci wpłaty

---

<sup>26</sup> T. Jedynak, *Wpływ wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych ...*, s. 8.

powitalnej oraz dopłaty rocznej. Środki te finansowane są z Funduszu Pracy oraz zwolnione są ze składek na ubezpieczenie społeczne, jak i z podatku dochodowego od osób fizycznych<sup>27</sup>.

Wpłata powitalna, jak zaznaczono w art. 31 u.p.p.k., określona jest na poziomie 250 zł. Zgodnie z założeniami ma ona stanowić zachętę do rozpoczęcia i kontynuowania oszczędzania w ramach PPK. Aby uczestnik PPK stał się jej beneficjentem musi zostać spełniony warunek dokonania finansowanych przez niego wpłat podstawowych przez trzy miesiące. Po upływie takich pełnych trzech miesięcy uczestnictwa w PPK, wpłata powitalna zostanie zaewidencjonowana na rachunku uczestnika. Należy zaznaczyć, iż uczestnik PPK uprawniony jest wyłącznie do jednorazowej wpłaty powitalnej, niezależnie od liczby prowadzonych dla niego rachunków w PPK<sup>28</sup>.

Kolejną zachętą jest dopłata roczna, która w myśl art. 32 u.p.p.k. wynosi 240 zł. Taką dopłatę otrzymać może oszczędzający w ramach PPK z tytułu uczestnictwa w programie, za dany rok kalendarzowy, jeżeli spełni w tym roku warunek dotyczący minimalnej sumy wpłat podstawowych i dodatkowych na rachunek PPK. Wartość sumy wszystkich wpłat podstawowych i dodatkowych (finansowanych przez podmiot zatrudniający oraz uczestnika PPK) zgromadzonych na rachunku w PPK nie może być mniejsza od kwoty wpłat podstawowych, należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku<sup>29</sup>. W przypadku uczestników, których miesięczne wynagrodzenie jest mniejsze niż 1,2-krotność minimalnego wynagrodzenia w danym roku, minimalna kwota została obniżona o 75%<sup>30</sup>. Warto również zaznaczyć, że niezależnie od liczby prowadzonych rachunków PPK dla danego uczestnika PPK, nabyć może on prawo wyłącznie do jednej dopłaty rocznej za dany rok kalendarzowy (art. 33 u.p.p.k.).

Istnieje także ograniczenie co do wysokości dokonanych wpłat na wszystkie rachunki jakie uczestnik posiada w PPK. W danym roku kalendarzowym limit ten wynosi równowartość 50 tys. dolarów amerykańskich, przeliczonych według średniego kursu NBP ustalonego na ostatni dzień roboczy roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy. Kontrolę w tym zakresie

<sup>27</sup> S. Jakubowski, *Gromadzenie środków w pracowniczym planie kapitałowym*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2019, nr 80, s. 93.

<sup>28</sup> *Uzasadnienie do ustawy o pracowniczych planach kapitałowych...*, s. 22, dostęp: 25.03.2021 r.

<sup>29</sup> *Ibidem*, s. 22, dostęp: 25.03.2021 r.

<sup>30</sup> S. Jakubowski, *op. cit.*, s. 94.

sprawuje PFR. W przypadku przekroczenia tego limitu nadpłacone środki zwracane są podmiotom, które ich dokonały (art. 25a u.p.p.k.).

Środki wpłacane do PPK, zarządzanych przez wybraną instytucję finansową, co do zasady inwestowane są w fundusze zdefiniowanej daty. Każdy z tych funduszy stosuje odmienną politykę inwestycyjną ze względu na zróżnicowany wiek uczestników<sup>31</sup>. Celem takiego zabiegu jest dostosowanie polityki inwestycyjnej tak, aby w miarę zbliżania się uczestnika do wieku emerytalnego ograniczony został poziom ryzyka inwestycyjnego<sup>32</sup>.

Aktywa funduszu zdefiniowanej daty podzielone zostały na dwie części, mianowicie część dłużną oraz część udziałową. Część dłużna portfela inwestycyjnego lokowana jest w takie instrumenty finansowe jak np. obligacje, bony skarbowe, listy zastawne, certyfikaty depozytowe czy depozyty bankowe. Z kolei część udziałowa portfela inwestycyjnego lokowana jest np. w: akcje, prawa poboru, kwity depozytowe czy warranty subskrypcyjne (art. 2 ust. 1 pkt 1-2 u.p.p.k.). Co więcej, w ramach każdej z tych części portfela inwestycyjnego ustawodawca wprowadził kilka limitów inwestycyjnych<sup>33</sup>.

W celu realizacji zasady stopniowego ograniczania ryzyka inwestycyjnego danego funduszu zdefiniowanej daty wraz ze zbliżaniem się przez uczestników wspomnianego funduszu do wieku 60 lat, przewidziane zostały dozwolone zakresy, według których lokowane mają być aktywa w instrumenty części dłużnej oraz części udziałowej<sup>34</sup>. Sposób kształtowania się udziałów części dłużnej i części udziałowej w wartości aktywów funduszu zdefiniowanej daty przedstawia tabela 5.1.

<sup>31</sup> *Uzasadnienie do ustawy o pracowniczych planach kapitałowych...*, s. 24, dostęp: 01.04.2021 r.

<sup>32</sup> M. Wojewódka, O. Sobolewski, *20 odsłon PPE vs PPK*, Wojewódka i wspólnicy, Instytut Emerytalny, 2018, [www.institutemerytalny.pl](http://www.institutemerytalny.pl), s. 14, dostęp: 01.04.2021 r.

<sup>33</sup> Więcej na ten temat w art. 37 ust. 11 i 13 u.p.p.k.

<sup>34</sup> *Uzasadnienie do ustawy o pracowniczych planach kapitałowych...*, s. 27, dostęp: 01.04.2021 r.

**Tabela 5.1 Rozkład portfela inwestycyjnego funduszu zdefiniowanej daty w zależności od wieku uczestnika PPK**

Okres	Część udziałowa	Część dłużna
od utworzenia funduszu do 20 lat przed 60 rokiem życia	60%-80%	20%-40%
od 20 lat do 10 lat przed 60 rokiem życia	40%-70%	30%-60%
od 10 lat do 5 lat przed 60 rokiem życia	25%-50%	50%-75%
od 5 lat do dnia osiągnięcia 60 roku życia	10%-30%	70%-90%
od dnia osiągnięcia 60 roku życia	0%-15%	85%-100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie art. 40 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, Dz.U. 2020 poz. 1342. z późn. zm.

Należy również zaznaczyć, że uczestnik PPK ma możliwość realnie wpłynąć na strategię inwestowania jego środków. Może tego dokonać za pomocą wniosku o dokonanie konwersji lub zamiany do funduszu lub subfunduszu zdefiniowanej daty innego niż właściwego dla jego wieku. Organem tych funduszy musi być jednak to samo TFI, PTE lub Pracownicze Towarzystwo Emerytalne. Uczestnik we wspomnianym wniosku musi określić jaką część zgromadzonych aktywów chce przenieść do wybranego funduszu, jednakże nie może ona być niższa niż 10% zgromadzonych środków w PPK. W ciągu roku kalendarzowego uczestnik PPK może bezpłatnie dokonać maksymalnie dwóch takich konwersji lub zamian (art. 45 u.p.p.k.).

Przepisy dotyczące rozporządzania środkami zgromadzonymi w PPK przez uczestnika znajdują się w rozdziale 15 u.p.p.k. Zgodnie z nimi, uczestnik PPK może wnioskować o wypłatę zgromadzonych środków w PPK po ukończeniu 60 roku życia. Wypłata ta może być realizowana w postaci:

- jednorazowego świadczenia w wysokości 25% zgromadzonych środków, a pozostała ich część wypłacana jest w minimum 120 ratach miesięcznych, chyba że uczestnik złoży wniosek o wypłatę w mniejszej liczbie rat, jednakże takie rozwiązanie wiązać się będzie z koniecznością zapłaty zryczałtowanego podatku dochodowego – 19% podatek Belki (art. 99 u.p.p.k.),
- wypłaty transferowej do zakładu ubezpieczeń, w którym na podstawie zawartej z nim umowy nabył prawo do świadczenia okresowego lub dożywotniego,
- świadczenia małżeńskiego wypłacanego w minimum 120 miesięcznych ratach, jeżeli współmałżonek ukończy 60 rok życia,

- wypłaty transferowej na rachunek lokaty oszczędnościowej uczestnika PPK<sup>35</sup>.

Istnieje również opcja wypłacenia zgromadzonych środków w PPK już na etapie akumulacji, czyli przed ukończeniem 60 roku życia, jednak możliwe jest to w kilku szczególnie określonych przypadkach<sup>36</sup>. Jednym z nich jest wypłata środków z rachunku PPK na pokrycie wkładu własnego związanego z kredytem na zakup nieruchomości, a także budową lub przebudową budynku mieszkalnego. Uczestnik w tym celu wypłacić może jednorazowo do 100% wartości zgromadzonych środków, jednakże zobowiązany jest do ich zwrotu na rachunek PPK w wartości nominalnej, najpóźniej w ciągu 15 lat od dnia wypłaty, zaczynając spłatę nie później niż po 5 latach. Warto zaznaczyć, że jeżeli kwota wypłacona w tym celu nie zostanie zwrócona w terminie, uczestnik będzie musiał zapłacić 19% podatek od zysków kapitałowych (art. 98 u.p.p.k.). Drugą sytuacją, w której uczestnik PPK może wnioskować o wcześniejszą wypłatę jest poważne zachorowanie uczestnika, jego współmałżonka lub jego potomstwa. W takim wypadku możliwe jest wypłacenie do 25% wartości zgromadzonych środków na rachunku PPK. Na etapie akumulacji, wycofać można również środki w postaci wypłaty transferowej na: 1) inny rachunek PPK uczestnika, 2) IKE lub PPE małżonka, bądź osoby uprawnionej, w przypadku śmierci uczestnika<sup>37</sup>.

Istotną kwestią odnoszącą się do przypadku śmierci uczestnika jest podział zgromadzonych przez niego środków w PPK. Jeżeli uczestnik PPK w chwili śmierci pozostawał w związku małżeńskim to połowa środków znajdujących się na rachunku PPK zmarłego uczestnika przysługują jego współmałżonkowi, w zakresie, w jakim stanowiły one przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej. Pozostała część środków trafia wtedy do osób uprawnionych wskazanych przez uczestnika PPK, osobą uprawnioną może być każda osoba fizyczna wskazana przez uczestnika PPK. Pomiędzy tymi osobami wspomniana część środków zostaje rozdysponowana według udziału oznaczonego przez uczestnika, w przypadku, gdy tego nie zrobił, udziały uważa się za równe. Jeżeli jednak uczestnik PPK nie wskaże osoby uprawnionej to w przypadku śmierci zgromadzone przez niego środki na rachunku PPK - w części, która nie przysługuje współmałżonkowi – podlegają dziedziczeniu na zasadach ogólnych i trafiają do spadkobierców<sup>38</sup>.

<sup>35</sup> J. Filiczowska, T. Jedynak, *Pracownicze plany kapitałowe jako mechanizm ...*, s. 15-16.

<sup>36</sup> A. Prusik, M. Balcerowski, *Wybrane aspekty prawne...*, s. 44, dostęp: 06.04.2021 r.

<sup>37</sup> J. Filiczowska, T. Jedynak, *Pracownicze plany kapitałowe jako mechanizm ...*, s. 16.

<sup>38</sup> *Ekspert PPK radzi: Dziedziczenie środków w PPK po śmierci uczestnika*, [www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl), dostęp: 21.04.2021 r.

Uczestnik PPK, z racji tego, że gromadzone przez niego środki w PPK są jego prywatną własnością, ma prawo wycofać je w każdej chwili przed 60 rokiem życia bez obowiązku podawania przyczyny. W tym celu musi złożyć wniosek o zwrot środków zgromadzonych na rachunku PPK. W przypadku takiego rozwiązania środki nie zostaną jednak wypłacone w całości. Wypłata pomniejszona zostaje o dopłaty roczne oraz wpłatę powitalną, które pochodzą ze środków publicznych. Co więcej, kwota stanowiąca 30% wpłat pochodzących od pomiotu zatrudniającego przekazana zostaje do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Pozostała część wpłat sfinansowanych przez podmiot zatrudniający oraz całość wpłat osoby zatrudnionej pomniejszona jest o 19% podatek od zysków kapitałowych<sup>39</sup>.

#### 5.4. Postawy Polaków wobec PPK w świetle wyników własnych badań ankietowych

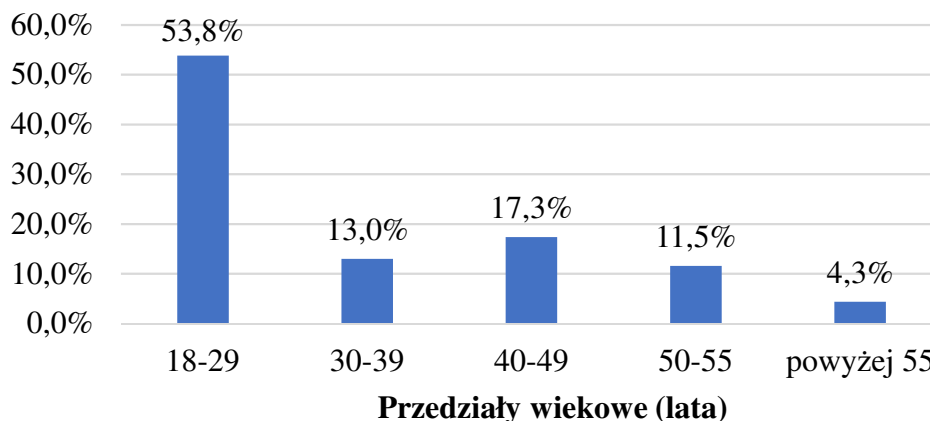
Podczas własnych badań na temat PPK w polskim społeczeństwie skupiono się przede wszystkim na świadomości Polaków w obszarze pracowniczych planów kapitałowych. Badanie zostało przeprowadzone w terminie od 22 kwietnia do 6 maja 2021 r., w formie ankiety za pośrednictwem formularza Google. Dzięki temu dane zostały zebrane w postaci elektronicznej. W analizie udział wzięło 208 osób, a dobór próby respondentów miał charakter nielosowy. Strukturę badanych wg. płci przedstawia tabela 5.2, z kolei wiek respondentów zaprezentowany został na rysunku 5.1.

**Tabela 5.2** Struktura badanych wg. płci

Płeć	Liczebność	Udział
Kobieta	139	66,8%
Mężczyzna	69	33,2%
Suma	208	100%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

<sup>39</sup> *Wcześniejsza wypłata środków z PPK – to oczywiście możliwe!*, [www.mojepkk.pl](http://www.mojepkk.pl), dostęp: 19.04.2021 r.



**Rysunek 5.1. Struktura badanych wg. wieku**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

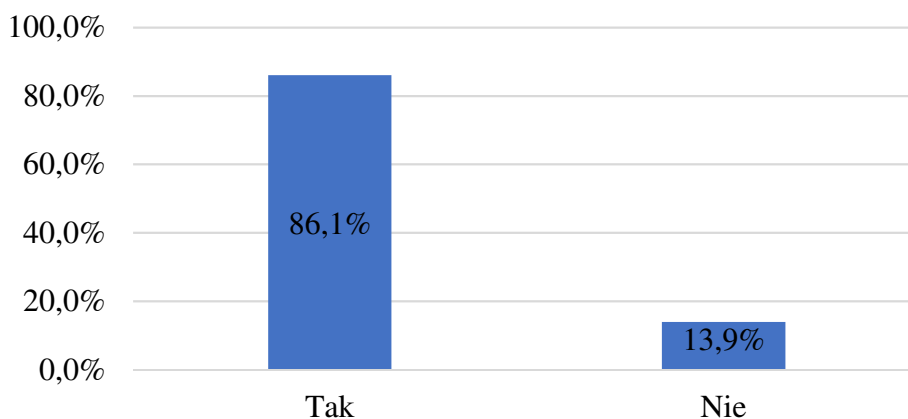
Kwestionariusz ankiety składał się z 18 pytań zamkniętych. Pytania 1-5 dotyczyły tzw. metryczki i odnosiły się do przynależności demograficzno-społecznych badanego. Pozostałe pytania sprawdzały wiedzę na temat funkcjonowania PPK, świadomość badanych na temat istnienia PPK, możliwości uczestniczenia w programie, a także odczucia w stosunku do programu PPK i decyzje z nim związane.

Badając świadomość Polaków obszarze PPK na wstępie podjęto próbę sprawdzenia czy Polacy (abstrahując od nazwy Pracownicze Plany Kapitałowe) są w ogóle zainteresowani takim programem dodatkowego długoterminowego oszczędzania na emeryturę opartym na współfinansowaniu. W tym celu ankietowanym zadano pytanie, które przedstawia istotę programu PPK – „Czy byłby/byłaby Pan/i zainteresowany/a dodatkowym oszczędzaniem na emeryturę, gdyby do odprowadzanej przez Pana/Panią składki, jej równowartość dopłacałby pracodawca oraz państwo?” Z udzielonych odpowiedzi wynika, że 25% badanych nie byłoby zainteresowanych takim programem, a 17,3% nie miało zdania na ten temat. Pozostałe 57,7% ankietowanych byłoby skłonnych do oszczędzania w programie opartym na współfinansowaniu przez pracownika, pracodawcę oraz państwo. Wyniki te pokazują, że Polacy w większości byliby zainteresowani takim programem oszczędzania na emeryturę.

Respondenci, którzy odpowiedzieli twierdząco na wspomniane pytanie, poproszeni zostali o odpowiedź na pytanie jaką kwotę byliby skłonni wpłacać miesięcznie z własnych pieniędzy do takiego programu. Najczęściej wybieraną kwotą była kwota 100 zł (52,5%), kwotę 50 zł skłonnych wpłacać byłoby 24,2% ankietowanych, z kolei więcej niż 200 zł do takiego programu



odprowadzałoby 15%. Najrzadziej wybieraną odpowiedzią była kwota 150 zł – tylko 8,3% badanych.



**Rysunek 5.2. Czy kiedykolwiek słyszał/a Pan/i o Pracowniczych Planach Kapitałowych?**

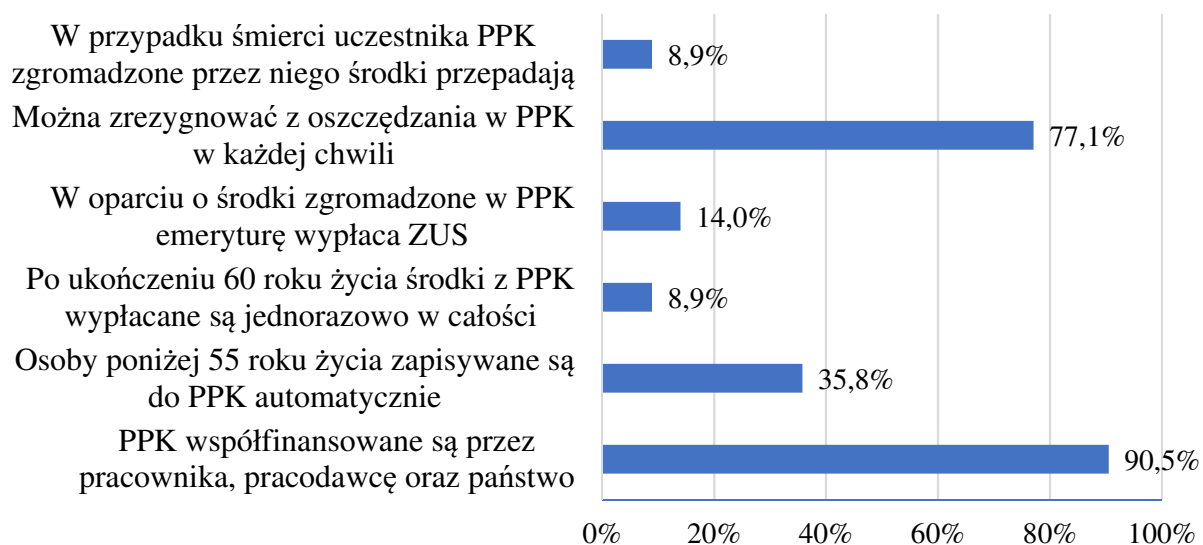
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Na rysunku 5.2 można zobaczyć, jak odpowiadali ankietowani na pytanie czy kiedykolwiek słyszeli o PPK. Tylko 13.9% wszystkich badanych przyznało, że nie słyszało nic na temat PPK. Na podstawie wyników można stwierdzić, że świadomość istnienia programu jest dość wysoka, co może świadczyć o skutecznej kampanii reklamowej PPK. Dzieląc respondentów według grup wiekowych, okazuje się, że największy odsetek osób, które nic nie słyszało o PPK występuje w grupie wiekowej powyżej 55 lat - 44,4% ankietowanych z tej grupy wiekowej dało odpowiedź „nie”. Może to mieć związek z mniejszym dostępem tych osób do środków masowego przekazu takich jak np. internet. Z kolei najwyższa świadomość istnienia programu PPK jest wśród osób w wieku 40 - 49 lat (91,7%). W pozostałych grupach wiekowych tj. 18-29 lat, 30-39 lat oraz 50-55 lat, odsetek osób, które nie słyszały o PPK kształtował się na zbliżonym, stosunkowo niskim poziomie - kolejno 13,4%, 14,8%, 12,5%.

Biorąc pod uwagę miejscowość zamieszkania badanych osób można zauważyć, że najniższa świadomość istnienia PPK występuje na wsiach – 81,5% oraz w miastach do 50 tys. mieszkańców – 83,9%. Nieco lepiej jest w miastach zamieszkujących od 150 do 500 tys. mieszkańców – 85,7%. Najwięcej osób, które słyszało o PPK zamieszkuje miasta powyżej 500 tys. mieszkańców – 89,6% oraz miasta od 50 do 150 tys. mieszkańców – 92,9%.

Pytania „*Jak ocenia Pan/i swoją wiedzę na temat Pracowniczych Planów Kapitałowych?*” oraz „*Proszę wskazać prawdziwe informacje na temat PPK.*” zawarte w kwestionariuszu miały na celu sprawdzić jak ankietowani oceniają swoją wiedzę na temat PPK, a także zweryfikować

ją, dlatego też pytania te dotyczyły wyłącznie osób, które wcześniej przyznały, iż kiedykolwiek słyszały o PPK. Analizując odpowiedzi na pytanie jak ocenia Pan/i swoją wiedzę na temat Pracowniczych Planów Kapitałowych, można zauważyć, że tylko 2,8% badanych uważa, że nic nie wie na ten temat. Najwięcej osób, bo aż 46,9%, wskazało, iż niewiele wie o PPK. Swoją wiedzę w tym obszarze dobrze oceniło 44,1% badanych, natomiast bardzo dobrze zaledwie 6,1%. Dzieląc badanych na tych, którzy oceniają swoją wiedzę na temat PPK słabo i dobrze, można zauważyć, że wyniki rozkładają się niemal równo na pół (49,7% - 50,3%). Oznacza to, że spora część Polaków nie czuje się odpowiednio poinformowana w tym obszarze, co może przekładać się na niechęć do uczestnictwa w programie. W celu sprawdzenia wiedzy, ankietowani w pytaniu „Proszę wskazać prawdziwe informacje na temat PPK.” poproszeni zostali o wskazanie prawdziwych informacji na temat PPK. Spośród 6 możliwych do wyboru odpowiedzi, 3 były poprawne oraz 3 fałszywe. Na rysunku 5.3 zaprezentowano, jak odpowiadali respondenci.



**Rysunek 5.3. Wiedza Polaków na temat PPK**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Jak widać na powyższym wykresie (1.3), trzema najczęściej wybieranymi odpowiedziami były te, które przedstawiają prawdziwe informacje na temat PPK, co wstępnie można ocenić pozytywnie. Najwięcej, bo aż 90,5% badanych wie, że PPK współfinansowane są przez pracownika, pracodawcę oraz państwo. O możliwości rezygnacji z oszczędzania w PPK w każdej chwili poinformowanych jest 77,1% badanych. Niepokojąca może być natomiast stosunkowo niska świadomość Polaków dotycząca kluczowej kwestii jaką jest automatyczny zapis dla osób poniżej 55 roku życia – jedynie 35,8% badanych wskazało taką odpowiedź. Zauważyć można

również, że spora część ankietowanych (14%) wskazuje na powiązanie programu PPK z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, co może świadczyć o niskiej wiedzy na temat specyfiki funkcjonowania filarów systemu zabezpieczenia emerytalnego w Polsce. Z kolei, za pozytywny uznać można fakt, iż tylko około 9% nie wiedziało o dziedziczeniu środków z PPK oraz, że tak samo niski odsetek badanych nie posiadał wiedzy w zakresie realizowania wypłat środków z PPK.

**Tabela 5.3 Wyniki odpowiedzi na pytanie dotyczące wiedzy o PPK**

Udzielone odpowiedzi	Liczebność	Procent
3 dobre	50	27,9%
2 dobre	47	26,3%
1 dobra	36	20,1%
Żadnej dobrej	4	2,2%
3 dobre 1 zła	3	1,7%
3 dobre 2 złe	3	1,7%
3 dobre 3 złe	2	1,1%
2 dobre 1 zła	23	12,8%
2 dobre 2 złe	3	1,7%
1 dobra 1 zła	7	3,9%
1 dobra 2 złe	1	0,6%
<b>Razem</b>	<b>179</b>	<b>100,0%</b>

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Tabela 5.3 przedstawia, jak kształtowały się odpowiedzi poszczególnych badanych w pytaniu 10, które sprawdzało wiedzę na temat PPK. Jak można zauważyć, 100% poprawnych odpowiedzi wybrało 27,9% ankietowanych i co istotne stanowili oni największy odsetek wśród wszystkich badanych. Drugą najliczniejszą grupą byli respondenci, którzy zaznaczyli 2 poprawne odpowiedzi – stanowili oni 26,3%. Wspomnieć należy również o tym, że aż co piąta badana osoba wskazywała wyłącznie jedną odpowiedź, która była poprawna. Ostatnią zbiorowością, która najbardziej wyróżniała się pod względem liczebności była grupa badanych, która zaznaczyła 2 poprawne i 1 fałszywą odpowiedź – taki wariant charakteryzuje 12,8% badanych. Ani jednej poprawnej odpowiedzi nie udzieliło jedynie 2,2% badanych osób. Ciężko wysnuwać

wnioski na zasadzie porównań poszczególnych wariantów udzielanych odpowiedzi, gdyż trudno ocenić, który wariant jest lepszy np. 2 poprawne w stosunku do 3 poprawnych i 1 złej.

Zestawiając powyższe wyniki z tym jak oceniali swoją wiedzę ankietowani, można zauważyć, że wraz z niższą samooceną, procentowy udział poprawnych odpowiedzi spadał. W grupie ankietowanych, którzy bardzo dobrze ocenili swoją wiedzę, 91% zaznaczyło wszystkie 3 poprawne odpowiedzi, a pozostałe 9% - 2 poprawne odpowiedzi. Wśród respondentów, którzy uznali, iż dobrze są poinformowani na temat PPK już tylko 38% udzieliło wszystkich poprawnych odpowiedzi, z kolei 2 na 3 poprawne zaznaczyło 27%. Co ciekawe, około 22% badanych z tej grupy udzieliło przynajmniej 1 złą odpowiedź. Okazuje się więc, że pomimo iż osoby te dobrze oceniają swoją wiedzę, wiedza ta wśród większości jest powierzchowna. Warto również zaznaczyć, że w grupie ankietowanych, którzy uważają swoją wiedzę na temat PPK za znikomą, znalazło się około 12%, którzy udzieliли 100% poprawnych odpowiedzi.

W przeprowadzonym badaniu sprawdzono również świadomość Polaków w zakresie oferowanej przez pracodawcę możliwości uczestnictwa jak i samej partycypacji w PPK, a także czynniki wpływające na decyzję o oszczędzaniu w programie. Biorąc pod uwagę tylko osoby, które posiadały zatrudnienie okazało się, że aż 21,6% ankietowanych nie wiedziało czy ich podmiot zatrudniający oferuje możliwość oszczędzania w PPK. 57,3% przyznało, że ma taką możliwość, natomiast u pozostałych 21,1% podmiot zatrudniający nie wprowadził PPK.

Spośród 106 badanych, którzy zaznaczyli, że mają możliwość oszczędzania w PPK, w programie pozostało około 40%. Osoby te zapytano, czy zamierzają oszczędzać w PPK do osiągnięcia 60 roku życia. Zdecydowana większość (około 63%) odpowiedziała, że ma taki zamiar, 25,6% - raczej tak, odpowiedź - nie wiem/trudno powiedzieć wybrało 9,3%, a tylko 2,3% raczej nie pozostanie w PPK do 60 roku życia. Należy również zaznaczyć, iż żadna z tych osób nie stwierdziła jednoznacznie, że wypisze się z PPK przed osiągnięciem 60 roku życia.

**Tabela 5.4 Skłonność respondentów do uczestnictwa w PPK**

Wyszczególnienie	Liczebność	Procent
Zapisani	43	20,7%
Chce się zapisać	43	20,7%
Nie chce się zapisać	72	34,6%
Niezdecydowani	50	24,0%
Razem	208	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego

Na podstawie danych zaprezentowanych w tabeli 5.4 zaobserwować można, że niemal co 4 badana osoba nie wie, czy zapisałaby się do PPK, a około 34,6% nie wyraża chęci uczestnictwa w programie. Z kolei odsetek respondentów, którzy chcieliby się zapisać do PPK, gdyby mieli taką możliwość, wynosi 20,7%, co łącznie z osobami już zapisanymi daje 41,4% wszystkich ankietowanych. Głównym czynnikiem, który skłonił bądź skłoniłby wspomniany wyżej odsetek badanych do uczestnictwa w PPK jest system dopłat ze strony państwa i pracodawcy – 52,3% wybrało taką odpowiedź. Kolejnymi najczęściej wskazywanymi zachętami były: dziedziczenie środków (20,9%), prywatność zgromadzonego kapitału (12,8%) oraz dobrowolność uczestnictwa i możliwość rezygnacji w każdej chwili (11,6%).

Należy zaznaczyć, że niechęć do uczestnictwa w PPK najczęściej wynika z braku zaufania do instytucji państwowych, aż 54,2% ankietowanych, którzy nie chcą zapisać się do programu wskazało właśnie taką przyczynę. Duży wpływ na partycypację Polaków w PPK wywierają złe doświadczenia lub skojarzenia z OFE, tj. badani obawiają się przejęcia zgromadzonych środków przez ZUS – 22,2% niewyrażających chęci zapisania do PPK respondentów dało taką odpowiedź. Obie przyczyny ściśle wiążą się ze złą renomą instrumentów gromadzenia oszczędności oferowanych przez państwo. Odpowiedzi ankietowanych odnoszą się również do samego funkcjonowania i założeń PPK. 16,7% badanych nie skorzysta z PPK ze względu na potrącenie wpłaty od wynagrodzenia, a około 3% badanych ze względu na brak zrozumienia założeń programu. Wśród odpowiedzi przemawiających za brakiem uczestnictwa w PPK pojawił się również nacisk ze strony pracodawcy do rezygnacji z PPK w celu uniknięcia tworzenia programu – około 1,5% badanych podało taką przyczynę.

Respondenci, którzy nie wiedzą czy zdecydowaliby się na oszczędzanie w ramach PPK, poproszeni zostali o zaznaczenie odpowiedzi, co zachęciłoby oraz zniechęciłoby ich do uczestnictwa w PPK. W tym przypadku procentowy rozkład odpowiedzi znacząco różnił się od tych dla wspomnianych wcześniej grup. Najczęściej wymieniane czynniki przemawiające za uczestnictwem w PPK to: dopłaty ze strony państwa i pracodawcy (28%), prywatność zgromadzonego kapitału (26%), dziedziczenie środków (24%) oraz możliwość rezygnacji w każdej chwili (20%). Pozostałe 2% wskazało na formalności po stronie podmiotu zatrudniającego. Jeśli chodzi o czynniki, które zniechęciłyby wspomnianą grupę badanych do uczestnictwa w PPK to prezentowały się one następująco: 36% wskazało na brak zaufania do instytucji państwowych,

34% na zmniejszenie wynagrodzenia poprzez potrącenie wpłaty. Kolejne 20% obawia się powtórzenia sytuacji z OFE, natomiast pozostałe 10% nie rozumie założeń programu PPK.

### Podsumowanie

Z uwagi na niskie upowszechnienie dobrowolnych form oszczędzania na okres starości oraz powiększającą się lukę emerytalną, wprowadzono w Polsce Pracownicze Plany Kapitałowe. PPK to długoterminowy program oszczędzania na emeryturę o fakultatywno-obligatoryjnym charakterze, który współfinansowany jest przez trzy podmioty – pracownika, pracodawcę oraz państwo. Oprócz finansowanej ze Skarbu Państwa wpłaty powitalnej oraz dopłaty rocznej, które mają na celu zachęcić do oszczędzania w programie wprowadzono również możliwość wcześniejszych wypłat np. na wypadek poważnej choroby, czy na wkład własny przy zakupie nieruchomości. Zastosowano także ulgi podatkowe korzystne zarówno dla osób zatrudnionych, jak i podmiotów zatrudniających. Program ten wzorowany jest na rozwiązaniach, opierających się na dorobku ekonomii behawioralnej, przyjętych w programach emerytalnych zagranicznych państw, gdzie odniosły sukces. Przykładem takiego rozwiązania jest zastosowanie automatycznego zapisu, który ma przeciwdziałać tendencji jednostek, jaką jest niechęć do zmian oraz podjęcia inicjatywy.

Przeprowadzone badanie dotyczące świadomości Polaków w PPK dostarcza informacji, że o programie PPK słyszała już większość Polaków. Spośród 208 ankietowanych około 86% dało taką odpowiedź. Jak się okazuje, najwięcej osób świadomych istnienia programu występuje w dużych i średnich miastach (86% - 93%), z kolei najmniej na wsiach (81,5%), co oznacza, że wciąż bardzo ważna jest kampania reklamowa PPK. Jeśli chodzi o wiedzę jaką Polacy posiadają na temat PPK, to nie jest ona na najwyższym poziomie, dlatego też konieczna jest edukacja w tym zakresie. Jedynie około 28% badanych potrafiło wskazać 100% poprawnych odpowiedzi dotyczących funkcjonowania PPK. Należy jednak zaznaczyć, że około 90% badanych wie, o współfinansowaniu PPK przez trzy podmioty. Jednakże niepokojący jest niski odsetek ankietowanych świadomych automatycznego zapisu dla osób poniżej 55 roku życia (35.8%).

W odniesieniu do postawionej hipotezy - *brak zaufania do instytucji państwowych ma kluczowe znaczenie przy podejmowaniu decyzji o oszczędzaniu w PPK* - należy stwierdzić, iż została zweryfikowana w sposób pozytywny. Z przeprowadzonych badań wynika, że większość osób, które nie zdecydowały się na pozostanie w PPK, za główną przyczynę wskazało brak

zaufania do instytucji państwowych (54%), oraz obawę przed powtórzeniem się sytuacji z OFE (22%). Jeśli chodzi o badanych, którzy jeszcze nie wiedzą, czy zdecydują się na oszczędzanie w PPK, to aż 54% badanych za czynniki zniechęcające do uczestnictwa w PPK wskazało brak zaufania do instytucji państwowych i skojarzenia z OFE. Pokazują to, że największą barierą do wzrostu partycypacji w PPK jest właśnie wspomniany brak zaufania do oszczędzania przy udziale instytucji.

## 5.5. Literatura

### Piśmiennictwo:

Ciura G., Zgliczyński W., *Wprowadzenie, Starzenie się społeczeństwa polskiego*, „Studia BAS” 2012, nr 2(30).

Filiczowska J., Jedynak T., *Pracownicze plany kapitałowe jako mechanizm poprawy adekwatności systemu emerytalnego w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2020, nr 1(985).

Jakubowski S., *Gromadzenie środków w pracowniczym planie kapitałowym*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i Zarządzanie” 2019, nr 80.

Jedynak T., *Pracownicze plany kapitałowe jako instrument mobilizacji dodatkowych oszczędności emerytalnych w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie” 2019, nr 2(980).

Jedynak T., *Wpływ wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych w Polsce*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2018, nr 2(137).

Kolek A., Sobolewski O., *Pracownicze Plany Kapitałowe jako przykład zastosowania ekonomii behawioralnej*, „Studenckie Prace Prawnicze, Administratywistyczne i Ekonomiczne 28. Tradycja i nowoczesność w instytucjach prawnych”, Wrocław 2019.

Rutecka J., *Doubezpieczenie emerytalne w racjonalizowaniu systemu zabezpieczenia społecznego*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2014, nr 1(16).

Szczepański M., *Badanie możliwości wykorzystania ekonomii behawioralnej w reformowaniu systemów emerytalnych*, „Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia” 2017, nr 5(89), cz. 1.

### Akty prawne:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 2020 poz. 1320. z późn. zm.

Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, Dz.U. 2020 poz. 1342. z późn. zm.

### Źródła internetowe:

Ekspert PPK radzi: *Dziedziczenie środków w PPK po śmierci uczestnika*, [www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl), dostęp: 21.04.2021 r.

*Instytucje finansowe*, [www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl), dostęp: 05.03.2021 r.

Kolek A., Sobolewski O., *Stopa zastąpienia – czy Polska spełnia standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy?*, [www.institutemerytalny.pl](http://www.institutemerytalny.pl), dostęp: 01.06.2021 r.

Kolek A., Wojewódka M., *Pracownicze Plany Kapitałowe – szansa czy miraż?*, Instytut Emerytalny, Warszawa 2017, [www.institutemerytalny.pl](http://www.institutemerytalny.pl), dostęp: 25.02.2021 r.

*PPK (Pracownicze plany kapitałowe)*, Ministerstwo Finansów, [www.gov.pl](http://www.gov.pl), dostęp: 25.02.2021 r.

*Niezbędnik pracodawcy. W sumie się opłaca*, [www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl), dostęp: 05.03.2021 r.

Prusik A., Balcerowski M., *Wybrane aspekty prawne Pracowniczych Planów Kapitałowych*, Instytut Emerytalny, Warszawa 2018, [www.institutemerytalny.pl](http://www.institutemerytalny.pl), dostęp: 17.03.2021 r.

---

*Uzasadnienie do ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*, Ministerstwo Finansów,  
[www.orka.sejm.gov.pl](http://www.orka.sejm.gov.pl), dostęp: 01.04.2021 r.

*Wcześniejsza wypłata środków z PPK – to oczywiście możliwe!*, [www.mojeppk.pl](http://www.mojeppk.pl), dostęp: 19.04.2021 r.

Wojewódka M., Sobolewski O., *20 odston PPE vs PPK*, Wojewódka i wspólnicy, Instytut Emerytalny, 2018,  
[www.institutemerytalny.pl](http://www.institutemerytalny.pl), dostęp: 01.04.2021 r.



## Rozdział 6

# Pracownicze programy emerytalne jako narzędzie społecznej odpowiedzialności biznesu

Adrianna Rokosz<sup>1</sup>

### 6.1. Wprowadzenie

Charakteryzując współczesne realia, zarówno na płaszczyźnie gospodarczej jak i społecznej, jako cechę je wyróżniającą należy niezaprzeczalnie wskazać zmienność i niestabilność oraz wynikającą z nich konieczność ciągłej adaptacji. Wyznaczanie celów przedsiębiorstwa powinno cechować się zatem holistycznym podejściem, które poprzez kompleksowość działań jest w stanie budować przewagę konkurencyjną. W wyniku tego rodzaju obserwacji powstała koncepcja zrównoważonego rozwoju (*Sustainable development*) oraz powiązana z nią idea społecznej odpowiedzialności biznesu (*Corporate social responsibility*). Zakłada ona powinność szerszej percepcji otoczenia organizacji oraz rozbudowanie kategorii celów ponad te o charakterze *stricte* ekonomicznym. Według zaktualizowanej o te założenia wizji biznesu, organizacje powinny brać pod uwagę nie tylko interes właścicieli czy akcjonariuszy, lecz także wielu innych grup podmiotów zaangażowanych lub będących w polu oddziaływania działalności gospodarczej jednostki.

Do najważniejszych interesariuszy można niewątpliwie zaliczyć pracowników, którzy stanowią, pomimo turbulentnego rozwoju sztucznej inteligencji, najcenniejszy zasób przedsiębiorstwa. Kapitał ludzki jest największym źródłem przewagi konkurencyjnej firm, a interaktywny model zarządzania zasobami pracy, uwzględniający stały dialog i bieżącą reakcję na potrzeby pracowników, jest nieodzownym elementem efektywnego kierowania przedsiębiorstwem. Zachodzące zmiany demograficzne oraz kulturowe powodują, że nasilają się dysproporcje w strukturze wiekowej, a zmienność postanowień prowadzonej polityki gospodarczej

---

<sup>1</sup> Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Niniejszy rozdział został opracowany przez autorkę na podstawie pracy dyplomowej obronionej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w 2021 r.

wielu krajów prowadzi do braku poczucia stabilności i bezpieczeństwa finansowego w społeczeństwie. Kryzys polityki socjalnej państwa w zakresie funkcjonowania systemu emerytalnego oraz związane z nim niepokojące prognozy dotyczące wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych jeszcze bardziej nasilają to zjawisko. Zasadne jest zatem, aby pracodawcy uwzględniali w swoich działaniach potrzebę pracowników dotyczącą minimalizacji niepewności ich sytuacji majątkowej oraz dochodowej w momencie zakończenia aktywności zawodowej. Niski poziom świadomości społeczeństwa dotyczącej zachodzących w świecie mechanizmów ekonomicznych powinien skłonić do rozważań, szczególnie w świetle dzisiejszych wydarzeń gospodarczych. Okazuje się, że aktualne rozwiązania instytucjonalno- prawne nie są wystarczające, aby zwiększać skłonność Polaków do oszczędzania. Pojawienie się podmiotu, który stałby się inicjatorem działania zmierzającego do gromadzenia dodatkowych środków na okres emerytury znacząco mogłoby poprawić prognozy dotyczące wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych. W ramach społecznej odpowiedzialności pracodawcy powinni zatem, poprzez wykorzystanie kapitałowych produktów systemu emerytalnego, umożliwić oraz ułatwić zatrudnionym dodatkowe oszczędzanie na emeryturę.

Niniejsze opracowanie jest odpowiedzią na problem prognozowanej nieadekwatności dochodowej systemu emerytalnego, z jakimi przyjdzie się zmierzyć w momencie zakończenia aktywności zawodowej pracownikom. Celem poniższych rozważań jest zbadanie użyteczności jednego z kapitałowych produktów systemu emerytalnego jakim są pracownicze programy emerytalne. Istotą potencjału i przydatności tego narzędzia jest jego wpływ na proces zarządzania przedsiębiorstwem, a dokładniej zasobami ludzkimi. Nie ulega również wątpliwości, że istnieje silna relacja pomiędzy produktywnością kapitału ludzkiego, jakim dysponuje organizacja, a jego wynikami finansowymi. Rozważania te pozwolą na zweryfikowanie następujących problemów badawczych: *Jakie korzyści, zarówno dla pracownika jak i pracodawcy, niesie ze sobą uruchomienie pracowniczych programów emerytalnych, będących jedną z praktyk CSR? Czy oferowanie pracownikom PPE wpływa na efektywność ich pracy? Czy uruchomienie pracowniczych programów emerytalnych jako elementu strategii społecznej odpowiedzialności biznesu wpływa pozytywnie na efektywność ekonomiczną przedsiębiorstw?*

W ramach tak postawionych pytań zostały sformułowane poniższe hipotezy badawcze:

1. Uruchomienie PPE w przedsiębiorstwach odpowiedzialnych społecznie, uczestniczących w indeksie WIG-ESG, wpływa pozytywnie na efektywność zarządzania zasobami ludzkimi.
2. Uruchomienie PPE w spółkach odpowiedzialnych społecznie wpływa pozytywnie na ich efektywność ekonomiczną

Za główne cele rozważań przyjęto:

1. Charakterystykę pracowniczych programów emerytalnych jako instrumentu realizacji strategii CSR w obszarze relacji z pracownikami.
2. Ocenę relacji pomiędzy produktywnością kapitału ludzkiego, a uruchomieniem PPE w spółkach odpowiedzialnych społecznie.
3. Zbadanie wpływu uruchomienia pracowniczych programów emerytalnych na efektywność ekonomiczną przedsiębiorstw odpowiedzialnych społecznie.

Aby zbadać zależność pomiędzy produktywnością kapitału ludzkiego, mierzoną wskaźnikiem rentowności pracy na 1 zatrudnionego, a uruchomieniem PPE w spółkach uczestniczących w indeksie giełdowym WIG-ESG wykorzystano wskaźnik korelacji Pearsona oraz zbadano jego istotność statystyczną. Wykorzystano także miary statystyczne, takie jak miary położenia oraz wskaźniki dynamiki zmian zatrudnienia. Aby ocenić wpływ uruchomienia PPE na efektywność ekonomiczną przedsiębiorstw, które uruchomiły PPE, wskaźnik korelacji Pearsona obliczono także dla ich wskaźników rentowności aktywów (ROA) oraz wskaźników rentowności pracy na 1 zatrudnionego. Przeprowadzono także test istotności statystycznej otrzymanego wskaźnika oraz stworzono model regresji liniowej, opisujący zależność między wskazanymi zmiennymi.

## 6.2. Istota społecznej odpowiedzialności biznesu

Idea społecznej odpowiedzialności biznesu jest współcześnie przedmiotem zainteresowania zarówno bezpośrednio środowiska przedsiębiorstw jak i polityki, która stara się stworzyć ku jej wdrażaniu, jak najbardziej efektywne ramy organizacyjno-prawne<sup>2</sup>. Realizowanie społecznej odpowiedzialności biznesu, często określanej skrótem CSR (z ang. *Corporate Social Responsibility*), postulowane jest przez wiele instytucji, zarówno międzynarodowych jak i

---

<sup>2</sup> J. Janowicz, *Determinanty rozwoju społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce w latach 2007-2014*, Rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Ekonomii, s. 25

krajowych. Wdrażanie CSR w przedsiębiorstwach determinuje jednak przede wszystkim presja społeczeństwa.

Spółeczna odpowiedzialność istniała już w zasadzie od początku funkcjonowania państwa jako odrębnej jednostki, zarządzanej i reprezentowanej przez wskazany podmiot bądź organ. Realizowana była ona m.in. poprzez rozdawanie jałmużny przez władców<sup>1</sup>. Od wielu epok praktykowana jest też filantropia, która również stanowi formę dialogu społecznego, a także sposób kreowania pozytywnego wizerunku w oczach otoczenia. Nacisk na rozwiązywanie problemów społecznych zwiększał się wraz z rozwojem cywilizacyjnym. Tego rodzaju działalność, uwzględniająca interesy różnych kręgów interesariuszy, w tym pracowników, stworzyła podwaliny społecznej odpowiedzialności biznesu oraz koncepcji zrównoważonego rozwoju. Po raz pierwszy próby zdefiniowania CSR podjął się H. Bowen w latach 50. XX wieku. Został on później uznany za ojca tej strategii. Bowen określił społeczną odpowiedzialność biznesu, jako obowiązek prowadzenia polityki, podejmowania decyzji oraz realizowania działań, które są zbieżne z oczekiwaniami społecznymi<sup>3</sup>. Kolejnym istotnym wydarzeniem, które wpłynęło na obecny kształt CSR było sformułowanie w latach 70. XX wieku „żelaznego prawa odpowiedzialności Davisa”. Zakładało ono konieczność podjęcia przez przedsiębiorców odpowiedzialności zarówno ekonomicznej jak i społecznej, proporcjonalnie do wpływu ich działalności na otoczenie. Teoria Davisa odróżniała się od poprzednich zindywidualizowaniem odpowiedzialności społecznej. Uważał on, że ponosić ją powinny konkretne osoby- menadżerowie bądź zarządzający, a nie organizacja jako całość<sup>4</sup>. Obecnie zrównoważony rozwój jest utożsamiany w głównej mierze jako umiejętność odpowiedniego pokierowania procesem zarządzania w przedsiębiorstwie, który nakreśla ogólny kształt jego funkcjonowania oraz kierunek ekspansji. Van Marrewijk w 2003 w swojej rozprawie, określił CSR jako „działania przedsiębiorstwa – dobrowolne z definicji – charakteryzujące się włączaniem kwestii społecznych i ekologicznych do działalności biznesowej firmy i do jej interakcji z interesariuszami”<sup>5</sup>.

Mnogość teorii stworzonych przez badaczy CSR na przestrzeni lat oraz ich postulaty wskazują na różnorodność interpretacji postaw, jakie miałyby przyjmować przedsiębiorstwa w

<sup>3</sup> H. Bowen, *Social responsibility of the businessman*, Harper & Row, New York 1953, cyt. za: A. Rudnicka, *CSR – doskonalenie relacji społecznych w firmie*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, s. 39.

<sup>4</sup> J. Janowicz, *op. cit.*, s. 27.

<sup>5</sup> A. Witek-Crabb, *Ewolucyjne modele CSR – przegląd koncepcji rozwoju społecznej odpowiedzialności biznesu*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, nr 444, s. 543.

zakresie społecznej odpowiedzialności. Ze względu na tematykę niniejszego rozdziału, na uwagę zasługuje teoria interesariuszy R. Freemana. Ukształtowała ona pojęcie strategii zrównoważonego rozwoju jako koncepcję firmy zorientowanej na interesariuszy. Pojawiła się ona w latach 80. XX wieku wraz z publikacją R. E. Freemana z 1984 r. „Strategic Management – A Stakeholder Approach”. Interesariusze zostali zdefiniowani jako każda grupa lub jednostka, na którą organizacja wpływa lub która wywiera wpływ na osiągnięcie celów organizacji<sup>6</sup>. Zorientowanie celów przedsiębiorstwa, według Freemana, w obliczu zmian następujących w świecie, powinno odbywać się nie tylko uwzględniając interes właścicieli ale także każdego podmiotu zaangażowanego pośrednio bądź bezpośrednio w działanie jednostki. Spełnianie potrzeb społecznych pozwala osiągać strategiczne cele poprzez kreowanie pozytywnego wizerunku przedsiębiorstwa oraz budowanie więzi z otoczeniem.

Brak jednolitości podstaw teoretycznych społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw rodzi trudności w zdefiniowaniu tego terminu. Ideę tą charakteryzuje uniwersalność, która przejawia się poprzez szerokie spektrum możliwych do podjęcia przez podmioty gospodarcze działań w tym zakresie. A. Carroll definiuje CSR jako czteropłaszczyznowy model odpowiedzialności – ekonomicznej, prawnej, etycznej oraz filantropijnej. Podkreśla on naturalny związek pomiędzy CSR a teorią interesariuszy. Wskazuje jednak na istotny problem definicyjny. Termin *interesariusze*, z ang. *stakeholders* jest współcześnie najczęściej traktowany jako synonim udziałowców, z ang. *shareholders*. Carroll podkreśla, że udział ten może stanowić jednak zarówno roszczenie prawne lub finansowe jak i moralne pewnej grupy jednostek powiązanych z organizacją. Wymienia on takie grupy interesariuszy jak akcjonariusze, klienci, pracownicy, dostawcy, społeczność czy działacze społeczni<sup>7</sup>. S. P. Sethi zaś definiuje CSR jako sposób prowadzenia przedsiębiorstwa odpowiadający powszechnie panującym społecznym normom, wartościom i oczekiwaniom<sup>8</sup>. Mimo, że od połowy lat XX - od pierwszej próby podjętej przez H. Bowena, powstał liczny zbiór ujęć CSR, to współcześni naukowcy wciąż poszukują jednolitej i trafnej definicji. Niemniej jednak, w tym wzbogaconym przez historię zestawie, można doszukać się wielu podobieństw. Teoria interesariuszy przenika wiele z tych definicji i stanowi

---

<sup>6</sup> R. E. Freeman, S. R. Velamuri, *A New Approach to CSR: Company Stakeholder Responsibility*, 2008, s. 6, <http://ssrn.com/abstract=1186223>, dostęp: 11.02.2022 r.

<sup>7</sup> A. Carroll, *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*, „Business Horizons” 1991, vol. 34 s. 43.

<sup>8</sup> J. Stecko, *CSR 1.0 a CSR 2.0 Porównanie i analiza pojęć*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej” 2013, nr 285, s. 120.

łączy je element. Istota społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw polega więc na podejściu strategicznym, lecz dynamicznym, opartym na zasadach dialogu społecznego oraz poszukiwaniu optymalnych rozwiązań i równowagi pomiędzy interesami wszystkich interesariuszy, respektując przy tym prawo i normy etyczne<sup>9</sup>.

Zinstytucjonalizowanie społecznej odpowiedzialności w Unii Europejskiej rozpoczęło się w 2000 r. wraz z przyjęciem Strategii Lizbońskiej. Jej celem było przekształcenie gospodarki Wspólnoty Europejskiej do najbardziej konkurencyjnej, opartej na wiedzy, zdolnej do utrzymania zrównoważonego wzrostu gospodarczego a także zdolnej do stworzenia większej liczby miejsc pracy oraz zachowania spójności społecznej<sup>10</sup>. W 2001 r. Komisja Europejska ogłosiła Zieloną Księgę, w której wprowadziła definicję, według której społeczna odpowiedzialność biznesu to „koncepcja, zgodnie z którą przedsiębiorstwa dobrowolnie uwzględniają problematykę społeczną i środowiskową w swojej działalności gospodarczej i stosunkach z zainteresowanymi stronami”<sup>11</sup>. Był to pierwszy dokument, który usystematyzował CSR na poziomie europejskim. W 2011 r. przedstawiono nową strategię, w której zaktualizowano definicję, przedstawiając zrównoważony rozwój jako „odpowiedzialność przedsiębiorstw za ich wpływ na społeczeństwo”<sup>12</sup>. Komisja Europejska wskazała na konieczność uwzględniania idei CSR w takich obszarach działań Wspólnoty Europejskiej jak: polityka gospodarcza, polityka ochrony środowiska, administracja państwowa, polityka konsumencka, polityka zewnętrzna a także polityka społeczna oraz zatrudnienia<sup>13</sup>. Nowe europejskie ramy społecznej odpowiedzialności biznesu postulują zintegrowanie działalności gospodarczej oraz podstawowej strategii z kwestiami społecznymi, środowiskowymi oraz etycznymi. Za cel wdrażania CSR w przedsiębiorstwach Komisja Europejska wskazuje „maksymalizację tworzenia wspólnych wartości dla ich właścicieli/udziałowców i innych zainteresowanych stron i społeczeństwa jako całości”, a także „rozpoznanie, zapobieganie i łagodzenie ich możliwych negatywnych skutków”<sup>14</sup>. Nowoczesny

<sup>9</sup> I. Kuraszko, B. Rok, *Społeczna odpowiedzialność biznesu i ekonomia społeczna*, *Ekonomia Społeczna* Teksty 2007, wyd. w ramach projektu: „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”, s. 5.

<sup>10</sup> M. Szymczak, *Uwarunkowania rozwoju koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa w Unii Europejskiej*, „Biuletyn Urzędu Regulacji Energetyki” 2008, nr 5, s. 3.

<sup>11</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, s. 4, [www.gov.pl](http://www.gov.pl), dostęp: 11.02.2022 r.

<sup>12</sup> *Ibidem*, s. 7.

<sup>13</sup> M. Szymczak, *op. cit.*, s. 5.

<sup>14</sup> Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, *op. cit.*, s. 7.

i aktualny sposób pojmowania CSR reprezentuje również opublikowana w 2010 r. przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną norma ISO 26000.

Pożądany stosunek firm do zrównoważonego rozwoju powinien być tożsamy z postawą społecznego wkładu. Kompleksowe podejście do zaangażowania w ten proces stanowi najwyższą formę odpowiedzialności społecznej. Istotne jest, aby przedsiębiorcy wykorzystując swoje działania biznesowe realizowali ideę CSR zarówno wewnątrz jednostki jak i oddziałując na swoje otoczenie. W wyniku nieustannego rozwoju cywilizacyjnego podmioty gospodarcze przyjmują co raz nowsze formy zaangażowania społecznego. Wśród nich wyraźnie zaznacza się jednak przewaga aktywności mających wpływ na otoczenie zewnętrzne. Niemniej jednak, przedsiębiorcy powinni przede wszystkim kierować swoje działania do wnętrza organizacji. Często okazuje się, że zaangażowanie w świadczenia w ramach CSR dla grupy pracowników jest impulsem do kolejnych przedsięwzięć, również tych o charakterze zewnętrznym. Dbanie o dobrobyt zatrudnionych przekłada się też na ich lojalność wobec pracodawcy. Całokształt tak pozytywnie budowanych relacji wpływa z kolei w pozytywny sposób na funkcjonowanie jednostki jako podmiotu gospodarczego oraz na jego wyniki.

W oparciu o normę ISO 26000 opracowano kluczowe obszary odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw. Niejednokrotnie odnoszą się one zarówno do wnętrza organizacji, jak i jej otoczenia zewnętrznego. Zauważalne jest zatem nachodzenie na siebie interesów różnych grup interesariuszy oraz ich potrzeb. Przedsiębiorstwa odpowiedzialne społecznie powinny podejmować aktywności w ramach CSR w obszarach takich jak: ład organizacyjny, prawa człowieka, stosunki pracy, ochrona środowiska naturalnego, uczciwe praktyki rynkowe, relacje z konsumentami, zaangażowanie społeczne<sup>15</sup>.

Współczesne przedsiębiorstwa dysponują szerokim spektrum możliwości w zakresie realizacji strategii CSR. Dotychczasowe działania w tym zakresie wypracowały liczne instrumenty społecznej odpowiedzialności biznesu, które są regularnie wykorzystywane przez przedsiębiorców. Co więcej, warto podkreślić, że nieustanny rozwój gospodarczy oraz cywilizacyjny wymusza dostosowywanie oraz modyfikację tych narzędzi do zmieniającej się rzeczywistości. Uwzględniając indywidualną kulturę organizacyjną oraz przyjmowane wartości,

---

<sup>14</sup>W. Leoński, *Narzędzia społecznej odpowiedzialności biznesu a wielkość przedsiębiorstwa*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, nr 254, s. 93.

przedsiębiorstwa mogą na swój własny, kreatywny sposób realizować cele idei społecznej odpowiedzialności. Wiele takich inicjatyw skierowanych jest do pracowników jako istotnych interesariuszy.

Ze względu na tematykę niniejszego rozdziału szczególnie warto zidentyfikować działania odpowiedzialne społecznie, uwzględniające praktyki pracownicze. Na poziomie przedsiębiorstwa ta aktywność jest tożsama z inwestycją w kapitał ludzki oraz zdrowie i bezpieczeństwo pracowników<sup>16</sup>. Działania podejmowane na rzecz tej grupy społecznej mogą przejawiać się m.in. w zakresie eliminowania przemocy w pracy i poprawy środowiska pracy, adaptowania work-life balance, ochrony zdrowia pracowników czy też systemów ubezpieczeń emerytalnych<sup>17</sup>. W myśl idei CSR, oprócz standardowych rozwiązań, co raz częściej pracodawcy inicjują także wprowadzanie zakładowych programów emerytalnych oraz ubezpieczeniowych. Zapewnienie lepszej ochrony socjalnej oraz bezpieczeństwa finansowego poprzez uruchomienie systemów emerytalnych może być dla przedsiębiorstwa, w obliczu zachodzących zmian społeczno-gospodarczych, kluczowe w kontekście budowania przewagi konkurencyjnej. Tego rodzaju dodatkowa forma wynagrodzenia zwiększa prawdopodobieństwo długoterminowego związania się pracownika z firmą. Ograniczenie fluktuacji kadr pozwala z kolei na usprawnienie procesu zarządzania, a tym samym na zwiększenie efektywności przedsiębiorstw.

### 6.3. Charakterystyka Pracowniczych Programów Emerytalnych

System emerytalny jest wyodrębnionym podsystemem w ramach systemu zabezpieczenia społecznego. W celu próby zniwelowania luki finansowej, która pojawia się po osiągnięciu wieku emerytalnego i zakończeniu pracy zarobkowej, konieczne jest gromadzenie odpowiednich oszczędności w okresie poprzedzającym ten moment. Konstrukcja systemu emerytalnego jest oparta w konsekwencji na dwóch fazach<sup>18</sup>. Pierwsza z nich – faza oszczędzania, rozpoczyna się wraz z przystąpieniem do ubezpieczenia i polega na odprowadzaniu przez ubezpieczonego określonych składek. Druga, faza konsumpcji rozpoczyna się w chwili osiągnięcia wieku

<sup>16</sup> M. Kaźmierczak, *Ocena działań na rzecz pracowników w ramach zarządzania społecznie odpowiedzialnego w sektorze MŚP*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej” 2018, nr 128, s. 178.

<sup>17</sup> *Ibidem*, s. 184.

<sup>18</sup> M. Szczepański, T. Brzęczek, *Zarządzanie ryzykiem w pracowniczych programach emerytalnych*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Poznań 2016, s. 55.



emerytalnego. Ubezpieczony uprawniony jest do pobierania dożywotniej emerytury, ekwiwalentnej w stosunku do zgromadzonych środków<sup>19</sup>.

Charakterystyczną cechą systemu emerytalnego jest instytucjonalizacja zabezpieczenia. Jednym z istotnych kryteriów określających jego kształt jest sposób finansowania. Wyróżnia się dwa podstawowe systemy finansowania – system repartycyjny, który opiera się na umowie międzypokoleniowej oraz system kapitałowy, którego istotą jest wpłacanie składek do funduszu emerytalnego, a powierzone środki są lokowane w celu ich pomnożenia<sup>20</sup>.

Jako kolejne kryterium podziału systemów emerytalnych można wymienić podmiot zarządzający, w ramach którego wyróżniamy systemy zarządzane przez podmiot publiczny, instytucję finansową lub pracodawcę. Systemy te dzieli się także ze względu na możliwość określenia wysokości emerytury *a priori* – na systemy o zdefiniowanym świadczeniu bądź zdefiniowanej składce. Klasyfikacja ze względu na przywołane cechy systemów emerytalnych, nie uwzględnia jednak systemów o charakterze hybrydowym, które wielokrotnie występują w praktyce gospodarczej, zwłaszcza w ramach kryterium metody finansowania oraz podmiotu zarządzającego<sup>21</sup>.

Idea systemów mieszanych, z których najpopularniejszy jest model trójfilarowy wykształciła się w celu dywersyfikacji ryzyka. Trójfilarowa budowa opiera się na klasyfikacji ze względu na podmiot finansujący składkę. W ramach pierwszego filaru finansującym jest państwo, drugiego pracodawca, natomiast trzeciego pracownik<sup>22</sup>. Polski system w wyniku reformy emerytalnej z 1999 r. przekształcony został z repartycyjnego systemu o zdefiniowanym świadczeniu na trójfilarowy system o zdefiniowanej składce.

Obecny kształt powszechnego systemu emerytalnego w Polsce, który ukształtował się w wyniku licznych zmian, prezentuje Tabela 6.1.

---

<sup>19</sup> T. Jedynek, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie 2014, s. 45.

<sup>20</sup> *Ibidem*, s. 46.

<sup>21</sup> K. Bielawska, *Klasyfikacja kapitałowych systemów emerytalnych w świetle dokumentów UE i jej znaczenie dla polskiego systemu emerytalnego*, „Zarządzanie i finanse” 2013, nr 2, s. 30.

<sup>22</sup> T. Jedynek, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, *op. cit.*, s. 47.

**Tabela 6.1. Obecny kształt systemu emerytalnego w Polsce**

Wyszczególnienie	I filar		II filar	III filar			
Forma	konto w ZUS	subkonto w ZUS	OFE	PPE	IKE	IKZE	PPK
Institucja administrująca	ZUS		PTE	instytucje rynku finansowego			
Charakter uczestnictwa	obowiązkowy		możliwość rezygnacji	dobrowolny			
Wysokość składki	12,22%	7,30%		limitowana wysokość			
		7,30%	0,00%				
		lub					
		4,38%	2,92%				
Sposób finansowania	repartycyjny	repartycyjny	kapitałowy	kapitałowy			

Źródło: na podstawie T. Jedynak, Kształt powszechnego systemu emerytalnego w Polsce w świetle klasycznych typologii wielofilarowych, „Problemy polityki społecznej” 2019, nr 44, s. 44.

Instytucją zarządzającą środkami w ramach I filaru jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Jest on odpowiedzialny za pobieranie składek i przekazywanie ich do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, a także w zależności od wyboru ubezpieczonego do OFE, ewidencjonowanie środków na indywidualnych kontach oraz subkontach, ich waloryzację oraz wypłatę świadczeń<sup>23</sup>. Funkcjonującymi w ramach II filaru Otwartymi Funduszami Emerytalnymi administrują konkurujące ze sobą Powszechne Towarzystwa Emerytalne. Tworzą one fundusze, zarządzają nimi, reprezentują je i nadają im statut. W ramach OFE gromadzone są środki pieniężne pochodzące ze składek ubezpieczonych, które są później inwestowane w celu ich pomnożenia. W chwili obecnej prowadzony jest jednak proces likwidacyjny OFE, a ich członkowie będą musieli zdecydować czy środki zgromadzone w ramach II filaru zostaną przeniesione na indywidualne konta emerytalne czy do ZUS<sup>24</sup>. Prognozowane zmiany demograficzne oraz wynikająca z nich niska stopa zastąpienia spowodowały konieczność uwzględnienia dodatkowych form oszczędzania na przyszłe emerytury. Trzeci, kapitałowy filar systemu emerytalnego zapewnia ubezpieczonym „dodatkową” emeryturę, a tym samym wzmacnia bezpieczeństwo finansowe

<sup>23</sup> T. Jedynak, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, op. cit., s. 62.

<sup>24</sup> D. Fudali, *Ewolucja polskiego systemu emerytalnego*, [w:] *Między klasycznym a nowoczesnym modelem zabezpieczenia emerytalnego. Przegląd ubezpieczeń 2020*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie 2020, s. 35.

w momencie zakończenia aktywności zawodowej. Uczestnictwo w nim jest jednak nieobowiązkowe. Jako pierwszą formę oszczędzania wprowadzono Pracownicze Programy Emerytalne, które uruchomiono 1 stycznia 1999 r. wraz z reformą emerytalną. Kolejnym kapitałowym produktem emerytalnym, wprowadzonym w 2004 r. przez ustawodawcę były Indywidualne Konta Emerytalne (IKE) oraz utworzone w 2011 r. IKZE, czyli Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego. III filar tworzą także Pracownicze Plany Kapitałowe, których proces implementacji zakończył się w 2021 r.<sup>25</sup>

Pracownicze programy emerytalne stanowią jedną z oferowanych przez polski system emerytalny dodatkową formę oszczędzania w ramach kapitałowego filaru. Celem prowadzenia tego typu programów jest dodatkowe zabezpieczenie emerytalne ubezpieczonych. Jest to instrument o charakterze przezornościowym, zapewniający zwiększoną wysokość świadczenia po przejściu przez pracownika na emeryturę.

OECD definiuje program emerytalny jako prawnie wiążącą umowę, której przedmiotem jest określone *explicite* świadczenie emerytalne lub też inne odpowiadające emeryturze świadczenie, które nie może być wypłacone przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Oprócz świadczenia, programy emerytalne mogą uwzględniać inne korzyści dla uczestników, m. in. świadczenia na rzecz uposażonych. OECD rozróżnia programy emerytalne na programy publiczne, które są administrowane przez instytucje publiczne oraz prywatne. Programy prywatne z kolei dzielone są na programy indywidualne (*personal pension plans*) oraz zakładowe programy emerytalne (*occupational pension plans*). Oprócz funkcji zabezpieczenia emerytalnego, pracownicze programy emerytalne stanowią pozapłacowy system wynagrodzeń. Istotną cechą odróżniającą PPE od pozostałych instrumentów systemu emerytalnego jest fakt, że są one inicjowane dobrowolnie, wyłącznie przez pracodawcę. W pozostałych przypadkach systemy te są administrowane przez państwo, wynikają z obowiązku prawnego (PPK) bądź są to indywidualne, dobrowolne formy oszczędzania<sup>26</sup>.

Na uwagę zasługuje też umiejscowienie pracowniczych programów emerytalnych w polskim systemie emerytalnym. W praktyce gospodarczej, w ramach systemów emerytalnych różnych krajów, zakładowe programy emerytalne występują jako część składowa drugiego filaru, czyli uzupełniającego bazową emeryturę lub trzeciego, dodatkowego filaru. Specyfika

<sup>25</sup> D. Fudali, *op. cit.*, s. 36.

<sup>26</sup> M. Szczepański, T. Brzęczek, *op. cit.*, s. 62.

funkcjonowania zakładowych programów emerytalnych w ramach II filaru polega na wydzielaniu części z obowiązkowej składki emerytalnej z przeznaczeniem na przekazanie do programu. Takie rozwiązanie funkcjonuje, m. in. w Wielkiej Brytanii, gdzie jedna część składki jest przeznaczana na bazową emeryturę, natomiast druga gromadzona jest w ramach zakładowego programu emerytalnego. Jeśli pracodawca nie utworzy jednak takiego programu lub pracownik nie wyrazi woli przystąpienia, składkę przekazuje się do publicznego funduszu (*State Second Pension*). Architektura polskiego systemu emerytalnego lokuje zakładowe programy emerytalne w III filarze<sup>27</sup>. Stanowią formę dobrowolnego, zbiorowego oszczędzania na emeryturę. Funkcjonują one w oparciu o zakładową lub międzyzakładową umowę, zawieraną przez inicjatora programu – pracodawcę, a reprezentacją uczestników – pracownikami. Pracodawca podpisuje również umowę z instytucją finansową, która za zadanie ma administrować i zarządzać programem. Obligatoryjne jest także zarejestrowanie PPE przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Celem PPE jest gromadzenie i pomnażanie środków uczestników programu, które zostaną im wypłacane po osiągnięciu określonego wieku. Warto zaznaczyć, że wiek uprawniający do pobrania środków zakumulowanych w ramach PPE nie jest tożsamy z ustawowym wiekiem emerytalnym. Do zakładowych programów emerytalnych mogą przystąpić zatrudnieni nie krócej niż 3 miesiące u danego pracodawcy pracownicy, chyba, że umowa zakładowa stanowi inaczej<sup>28</sup>. Pracodawca może prowadzić jeden pracowniczy program emerytalny, natomiast pracownik zatrudniony u kilku pracodawców może być uczestnikiem wszystkich prowadzonych przez nich programów<sup>29</sup>. Zgodnie z Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *pracowniczych programach emerytalnych*, możliwe są cztery formy ich prowadzenia:

- fundusz emerytalny,
- umowa o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego,
- umowa grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeniowym,

---

<sup>27</sup> M. Krajewski, *Pracownicze programy emerytalne – charakterystyka prawna*, rozprawa doktorska, Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej, Uniwersytet Łódzki 2014, s. 29.

<sup>28</sup> A. Kopeć, M. Wojewódka, *Pracownicze programy emerytalne. Komentarz.*, „Krótkie Komentarze Becka”, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2005, s. 48-49.

<sup>29</sup> T. Jedynek, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, *op. cit.*, s. 68.

- zarządzanie zagraniczne<sup>30</sup>.

W przypadku każdej z powyższych form składka podstawowa, jaką wnosi pracodawca, wynosi maksymalnie 7% wynagrodzenia pracownika<sup>31</sup>. Wysokość składki może być zdefiniowana jako procent wynagrodzenia, procent wynagrodzenia z kwotą maksymalną lub jednokwota dla wszystkich pracowników. Uczestnicy programu mogą dobrowolnie odprowadzać jednak składkę dodatkową (o ile nie zabrania tego umowa zakładowa). W skali roku nie może ona wynosić jednak więcej niż 4,5-krotność przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej<sup>32</sup>.

Charakter składki odprowadzanej w ramach Pracowniczych Programach Emerytalnych jest akcesoryjny, co odróżnia ją od standardowej składki emerytalnej. Składka, z definicji jest ceną, jaką ubezpieczony płaci za przyznaną mu ochronę ubezpieczeniową, która jest przeznaczana na wypłatę świadczeń w przypadku realizacji określonego ryzyka. Cel składki na PPE jest odmienny. Środki gromadzone są z przeznaczeniem na uzupełnienie i podwyższenie świadczenia podstawowego. Kolejną cechą różnicującą składkę na Pracowniczy Program Emerytalny od składki emerytalnej odprowadzanej w ramach części obowiązkowej ubezpieczenia emerytalnego jest obligatoryjność płacenia składki przez pracodawcę, a fakultatywność składki dodatkowej, finansowanej przez pracownika, o ile umowa zakładowa tego nie zabrania. Wysokość składki odprowadzanej przez pracodawcę określana jest w umowie zakładowej, natomiast składka dodatkowa uzależniona jest od preferencji oraz możliwości finansowych pracownika<sup>33</sup>. Fakultatywność części dodatkowej różnicuje więc kapitał ubezpieczonych, który wpływa na wysokość wypłacanego później świadczenia. Program nie gwarantuje określonego poziomu zabezpieczenia, co wynika z konstrukcji opartej na metodzie zdefiniowanej składki<sup>34</sup>.

Ustawodawca narzuca utworzenie PPE wyłącznie z inicjatywy pracodawcy. Na podstawie art. 10 u.p.p.e pracodawca tworzy program poprzez:

1. zawarcie umowy zakładowej lub międzyzakładowej,

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U.2020.0.686 t.j., z późn.zm.)

<sup>31</sup> A. Gierusz, *Charakterystyka i porównanie zasad funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych (PPE) w Wielkiej Brytani i w Polsce*, „Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych Szkoła Główna Handlowa” 2015, nr 37, s. 63.

<sup>32</sup> T. Jedynak, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, *op. cit.*, s. 68.

<sup>33</sup> A. Kopeć, M. Wojewódka, *op. cit.*, s. 116-117.

<sup>34</sup> M. Krajewski, *op. cit.*, s. 238-239.

2. następnie zawarcie umowy z instytucją finansową albo utworzenie towarzystwa emerytalnego i funduszu emerytalnego albo nabycie przez pracodawcę akcji istniejącego już towarzystwa emerytalnego,
3. następnie przez rejestrację programu przez organ nadzoru – Komisję Nadzoru Finansowego, a w przypadku gdy program jest prowadzony w formie zarządzania zagranicznego konieczne jest przekazanie krajowemu organowi nadzoru przez zagraniczny organ nadzoru informacji o akceptacji zarządzania programem przez zarządzającego.

Zakładowy program emerytalny ma więc charakter zewnętrzny, co zapewnia rozdzielenie majątku pracodawcy i administrującej programem instytucji finansowej. Ponadto instytucja finansowa nie może zawierać umów umożliwiających dysponowaniem kapitałem zgromadzonym w ramach PPE. Pracownicze Programy Emerytalne definiuje się jako grupową formę oszczędzania, jednak nie wiąże się to z uwspólnotowaniem ryzyka. Dobrowolność przystąpienia pracownika do programu sprawia, że liczba uczestników PPE uzależniona jest od oświadczeń woli. Pracodawca odprowadza składki na jednolitych zasadach na rachunki wszystkich uprawnionych. Każdy z uczestników gromadzi oszczędności na swoim indywidualnym koncie, które są wyłącznie jego własnością. Nie następuje także redystrybucja składek, co wynika z charakteru III filaru polskiego systemu emerytalnego<sup>35</sup>.

Do obowiązków pracodawcy w procesie tworzenia PPE należy także wybranie formy, która najczęściej determinowana jest przez możliwości finansowe zakładu. Forma programu może być oparta na całkowitej kapitalizacji składek (umowa z funduszem inwestycyjnym bądź pracowniczy fundusz emerytalny) lub na kapitalizacji części składki z ochroną ryzyk ubezpieczeniowych (grupowe ubezpieczenie na życie dla pracowników z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym). Czynnikiem mającym wpływ na wybór formy programu jest też struktura wiekowa pracowników. Dla młodszej kadry korzystniejsze są opcje długoterminowe – fundusz inwestycyjny lub fundusz emerytalny, natomiast dla starszej - grupowe ubezpieczenie na życie z funduszem kapitałowym, które zapewnia świadczenie na wypadek śmierci. W przypadku grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym, art.6 ust. 9 u.p.p.e narzuca także minimalną część składki podstawowej, jaką przeznaczają się na ubezpieczeniowy fundusz

---

<sup>35</sup> M. Krajewski, *Charakter prawny Pracowniczego Programu Emerytalnego*, „Studia prawno-ekonomiczne” 2011, tom LXXXIII, s. 116.

kapitałowy<sup>36</sup>. Co najmniej 85% składki podstawowej musi być przeznaczony na fundusz kapitałowy oraz co najmniej 1% na pokrycie kosztów ochrony ubezpieczeniowej. Ustawodawstwo przyzwala także na ubezpieczenie wypadkowe oraz chorobowe, o ile są one uzupełnieniem ubezpieczenia na życie<sup>37</sup>. Wprowadzając wspomniany limit ustawodawca podkreślił oszczędnościowy wymiar tej formy programu, marginalizując znaczenie ochrony ubezpieczeniowej<sup>38</sup>.

Składka podstawowa, finansowana przez pracodawcę jest dla niego kosztem uzyskania przychodu<sup>39</sup>. Dla uczestnika stanowi przychód, choć z powodu terminu wypłaty odroczony w czasie, od którego opłaca się w danym roku podatek dochodowy od osób fizycznych<sup>40</sup>. Pracodawca może zaliczyć wydatki poniesione w celu utworzenia i prawidłowej realizacji programu oraz kwoty odprowadzonych przez siebie składek podstawowych do kosztów uzyskania przychodu w rozumieniu Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz Ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych. Za wspomniane wydatki można uznać m. in. koszty sporządzenia umów. Pracodawca ma też prawo do niewliczenia składki podstawowej do wynagrodzenia będącego podstawą ustalania składek na ubezpieczenie społeczne. Środki zgromadzone ze składek podstawowych nie podlegają również egzekucji sądowej i administracyjnej (wyjątek to roszczenia z tytułu alimentów)<sup>41</sup>.

Opłacanie składki dodatkowej wynika z dobrowolnej deklaracji pracownika<sup>42</sup>. Uczestnik może też wprowadzić taką deklarację, podwyższyć lub obniżyć wysokość składki dodatkowej lub zrezygnować z jej odprowadzania w każdym momencie, aż do ustania stosunku pracy, złożenia wniosku o wypłatę środków, wypłatę transferową lub zwrotu środków. Strony umowy zakładowej mogą jednak wprowadzić zapis o braku możliwości deklaracji składki dodatkowej. Wysokość składki dodatkowej w umowie zakładowej może być unormowana jako jej minimalna wysokość lub też jako maksymalna wartość sumy składek w ujęciu rocznym, która jest określana przez ustawę. Art. 25 ust. 4 u.p.p.e stanowi, że roczna suma składek dodatkowych nie może przekraczać 4,5-krotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia

---

<sup>36</sup> M. Krajewski, *op. cit.*, s. 170-173.

<sup>37</sup> A. Gierusz, *op. cit.*, s. 63.

<sup>38</sup> M. Krajewski, *op. cit.*, s. 173.

<sup>39</sup> *Ibidem*, s. 240.

<sup>40</sup> T. Jedynak, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, *op. cit.*, s. 68.

<sup>41</sup> M. Krajewski, *op. cit.*, s. 243.

<sup>42</sup> A. Kopeć, M. Wojewódka, *op. cit.*, s. 120.

miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok<sup>43</sup>. Umowa zakładowa zawarta z pracodawcą będącym spółką akcyjną, prowadzącą pracowniczy fundusz emerytalny może także przewidywać możliwość wnoszenia przez pracowników do pracowniczego funduszu emerytalnego akcji uzyskanych nieodpłatnie lub na warunkach preferencyjnych, w następstwie prywatyzacji pracodawcy. Wniesione środki powinny zostać zakwalifikowane jako składka dodatkowa, jednak w drodze wyjątku w formie niepieniężnej. Jako drugi rodzaj specyficznej wpłaty można uznać wypłatę transferową z innego PPE lub IKE uczestnika<sup>44</sup>. Składka dodatkowa jest potrącana z wynagrodzenia pracownika po opodatkowaniu.

Pracownik, będący uczestnikiem programu jest uprawniony do wnioskowania o wypłatę środków w momencie ukończenia 60 lat lub w wieku 55 lat w przypadku nabycia wcześniejszego prawa do emerytury. W przypadku ukończenia 70 lat i braku wcześniejszego złożenia wniosku o wypłatę, uczestnik programu otrzymuje automatycznie zgromadzone środki<sup>45</sup>. W razie śmierci uczestnika wypłata może nastąpić także na wniosek osoby do tego uprawnionej. Realizacja świadczenia może odbyć się jednorazowo lub w formie ratalnej. Sposób wypłaty uzależniony jest od postanowień umowy zakładowej, wyboru pracownika lub upływu określonego w ustawie terminu. Wypłata jednorazowa następuje w terminie do 30 dni od złożenia dyspozycji uprawnionego. Charakter jednorazowy ma także realizacja świadczenia w przypadku wniosku osoby uprawnionej po śmierci uczestnika programu oraz po ukończeniu 70 roku życia. Forma ratalna zazwyczaj uregulowana jest w umowie zakładowej, która określa maksymalny okres przez jaki uczestnik będzie otrzymywał świadczenie. Ustawodawca dopuszcza także możliwość wypłaty transferowej, czyli przekazania środków do innego PPE lub IKE pracownika albo osoby uprawnionej w razie śmierci uczestnika. Zarówno w przypadku wypłaty jednorazowej jak i ratalnych, występuje zwolnienie od podatku od zysków kapitałowych<sup>46</sup>. Ustawa dopuszcza również możliwość zwrotu środków zgromadzonych w programie w szczególnych przypadkach. Wówczas od wypłaty naliczany jest 19-procentowy podatek od

---

<sup>43</sup> *Ibidem*, s. 120-122.

<sup>44</sup> M. Krajewski, *op. cit.*, s. 244.

<sup>45</sup> *PPE a PPK. Porównanie sposobów wypłacania zgromadzonych środków na emeryturze.*; <https://www.esaliens.pl/pl/mojaemerytura/blog/ppe-a-ppk-wypłacanie-srodkow>, dostęp: 10.02.2022 r.

<sup>46</sup> M. Krajewski, *op. cit.*, s. 246-249.



zysków kapitałowych, a 30% środków zgromadzonych ze składek podstawowych przekazywana jest do ZUS i ewidencjonowana na koncie uczestnika PPE<sup>47</sup>.

#### 6.4. Wpływ uruchomienia PPE na efektywność ekonomiczną przedsiębiorstw

Nieustanny rozwój cywilizacyjny, a także zachodzące zmiany społeczno-gospodarcze sprawiają, że utrzymanie stabilnej i silnej pozycji rynkowej staje się trudne. Warunki dużej konkurencyjności gospodarki wymuszają na przedsiębiorcach dostosowywanie sposobu prowadzenia swoich działalności do współczesnych wymagań rynkowych. Pojawia się zatem konieczność wprowadzania i wykorzystywania nieoczywistych rozwiązań usprawniających funkcjonowanie organizacji szczególnie w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim, który ma niezaprzeczalnie duży wpływ na osiągnięte przez jednostkę gospodarczą wyniki. Efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi wpisuje się również w koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu, która staje się współcześnie standardem, szczególnie w dużych przedsiębiorstwach. CSR jako strategia, która ewoluowała na przestrzeni lat, będąc uzupełniana przez wiele nowych badań i teorii, bazuje na świadomym uwzględnianiu potrzeb szeroko pojmowanego otoczenia firmy w procesie gospodarowania zasobami odbywającym się w przedsiębiorstwie. Jednym z kluczowych kręgów interesariuszy, odgrywających dużą rolę w organizacji są pracownicy, których potrzeby powinny być w pierwszej kolejności zaspokajane. Nie podlega dyskusji fakt, że działalność gospodarcza wpływa na funkcjonowanie wielu grup społecznych, których potrzeby często się pokrywają lub przenikają. Inwestycje w kapitał ludzki pozwalają reagować na nieustannie zwiększające się oczekiwania rynku- zarówno inwestorów, jak i konsumentów. Przedsiębiorstwa odpowiedzialne społecznie powinny więc stawiać za priorytet motywowanie swoich pracowników.

Podejmowanie takich inicjatyw wymaga wykorzystania wielu narzędzi, które będą respektowane przez pracowników, a w konsekwencji przełożą się na ich produktywność.

W obliczu nieuchronnego kryzysu skuteczności polityki socjalnej państwa, społecznie odpowiedzialni pracodawcy powinni wziąć też pod rozwagę zwiększanie bezpieczeństwa finansowego swoich pracowników w momencie zakończenia ich aktywności zawodowej. Jedną z formą realizacji takiej inicjatywy jest uruchomienie pracowniczych programów

---

<sup>47</sup> T. Jedynek, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, *op. cit.*, s. 70.

emerytalnych. Narzędzie to jest jednym z elementów szerokiego spektrum świadczeń poza-płacowych oferowanych przez podmioty zatrudniające, a jednocześnie wpisującym się w ideę społecznej odpowiedzialności biznesu. Można wskazać szereg korzyści płynących z wprowadzenia w organizacji pracowniczych programów emerytalnych. Zaliczyć do nich można większą stabilność zatrudnienia oraz niższą fluktuację kadr, wynikającą z większego przywiązania pracowników do organizacji, co z kolei przekłada się na ograniczenie kosztów związanych m.in. z procesem rekrutacji oraz derekrutacji. Uwzględnienie działań zmierzających do stabilizowania bezpieczeństwa finansowego pracowników na okres ich emerytury przez przedsiębiorstwo ociepla relacje z tą grupą wewnętrznych interesariuszy, a tym samym kreuje pozytywny wizerunek firmy również na zewnątrz. Współcześnie obszar *public relations* ma niebagatelny wpływ na budowanie przewagi konkurencyjnej oraz maksymalizowanie wyników finansowych. Kolejnym pozytywnym aspektem będącym konsekwencją motywacyjnego charakteru pracowniczych programów emerytalnych może być wzrost zaangażowania pracowników w wykonywaną pracę, a co za tym idzie wzrost rentowności pracy i minimalizacja nakładów.

Efekty działań społecznie odpowiedzialnych mogą być kłopotliwe do zmierzenia. Wiele obserwacji wskazuje jednak na to, że wywierają one pozytywny wpływ na prosperowanie jednostek gospodarczych. Wraz z upowszechnianiem się idei CSR oraz docenieniem takiego sposobu prowadzenia biznesu przez inwestorów, powstały również narzędzia służące do pomiaru zaangażowania przedsiębiorstw w tej dziedzinie. Jednym z nich są indeksy spółek społecznie odpowiedzialnych, z których najbardziej popularnymi są *Dow Jones Sustainability Index* oraz *FTSE4GOOD Index*. Powstały one w odpowiedzi na potrzebę wspomaganie decyzji inwestycyjnych poprzez identyfikację spółek o wysokim stopniu realizacji koncepcji CSR oraz ich ocenę pod względem kryteriów środowiskowych, społecznych oraz ekonomicznych. W kontekście tematyki niniejszej pracy na uwagę zasługuje analiza czynników społecznych, która uwzględnia praktyki w obszarze zatrudnienia czy programy rozwoju pracowników<sup>48</sup>.

Polską odpowiedzią na wymagania stawiane przez rynek kapitałowy i inwestorów było utworzenie w 2009 r. przez Giełdę Papierów Wartościowych w Warszawie indeksu giełdowego *RESPECT*<sup>49</sup>. Jego następcą stał się indeks WIG-ESG utworzony w 2019 r. Jego celem jest pomiar

---

<sup>48</sup> S. Czopik, *Indeksy społecznej odpowiedzialności jako metoda pomiaru działań CSR w przedsiębiorstwach*, „Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny” 2017, rok LXXIX, zeszyt 4, s. 242.

<sup>49</sup> *Ibidem*, s. 245.

wartości spółek giełdowych odpowiedzialnych społecznie, wchodzących w skład indeksów WIG20 oraz mWIG40. Wartość ta jest weryfikowana przez ocenę zaangażowania w działalność na trzech płaszczyznach (ESG)- środowiskowej (*environmental*), społecznej (*social*) oraz ładu korporacyjnego (*governance*). Udział spółki w indeksie WIG-ESG jest więc pochodną wartości akcji w wolnym obrocie, współczynnika ESG oraz współczynnika Kodeksu Dobrych Praktyk. Współczynnik ESG tworzony jest na podstawie rankingu ESG, opracowywanego przez agencję *Sustainalytics B.V.* Spółki mogą w nim uzyskać od 1 do 100 punktów, a im niższa liczba punktów tym spółka lepiej jest oceniana pod względem zaangażowania w działalność ESG. Współczynnik Kodeksu Dobrych Praktyk z kolei bazuje na rankingu Dobrych Praktyk powstającego w wyniku analizy raportów spółek giełdowych oraz oświadczeń o stosowaniu ładu korporacyjnego<sup>50</sup>. Uczestnictwo spółek w tym indeksie jest współcześnie czynnikiem powiązaniem z budowaniem przewagi konkurencyjnej oraz jest respektowane przez inwestorów.

Kluczowym w procesie efektywnego zarządzania firmą, a tym samym budowania i maksymalizacji wartości dla akcjonariuszy jest obszar zasobów ludzkich. Jednym z instrumentów CSR, jakie wykorzystują przedsiębiorcy, które mają na celu zwiększenie zaangażowania pracowników jest uruchomienie pracowniczych programów emerytalnych, zorientowanych m.in. na utrzymanie pracowników w przedsiębiorstwie w długiej perspektywie czasu (*life-long employment system*) i zmniejszenia fluktuacji kadr<sup>51</sup>. Biorąc pod uwagę powiązania pomiędzy inicjatywą utworzenia PPE dla pracowników, uważanej jako jedną z dobrych praktyk CSR w obszarze społecznym (*social*), a jednocześnie wywierającej pozytywny wpływ na wydajność ekonomiczną jednostki oraz jej konkurencyjność warto przyrzeć się rzeczywistym relacjom zachodzącym w praktyce. Poniższe badania stanowią próbę uzyskania dowodu empirycznego, na dodatnią korelację pomiędzy wynikami finansowymi przedsiębiorstw a zaadaptowaniem dobrej praktyki społecznie odpowiedzialnej w postaci uruchomienia pracowniczych programów emerytalnych. Utworzenie PPE przy równoczesnym przyjęciu strategii CSR może być więc rozpatrywane jako narzędzie jej realizacji w zakresie dobrych praktyk w relacji z pracownikami jako jednej z najbardziej istotnych grup interesariuszy wewnętrznych. Nie ulega

<sup>50</sup> *Zmiana metody opracowywania WIG-ESG*, dokument konsultacyjny, GPW Benchmark, Warszawa 2020, [www.gpwbenchmark.pl](http://www.gpwbenchmark.pl), dostęp: 14.02.2022 r.

<sup>51</sup> M. Wang, K. S. Schultz, *Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation*, "Journal of Management" 2010, Vol. 36, No. 1., s. 180.

wątpliwości, że wpływ tego typu inicjatywy na wyniki finansowe jednostki ciężko jest zmierzyć i skwantyfikować w kategoriach pieniężnych. Niemniej jednak można doszukać się korelacji między niektórymi wskaźnikami. W badaniu jako miernik odzwierciedlający zaangażowanie przedsiębiorstw w CSR przyjęto uczestnictwo w indeksie giełdowym WIG-ESG. Analiza ta jest próbą odpowiedzi na pytanie *Czy uruchomienie PPE jako elementu strategii CSR w przedsiębiorstwie wpływa na jego efektywność ekonomiczną?*. A priori można stwierdzić, że jednym z czynników który będą świadczyć na korzyść postawionej tezy, jest szczególny obowiązek informacyjny spółek uczestniczących w indeksie WIG-ESG, który racjonalizuje procesy decyzyjne inwestorów, którzy jako kapitałodawcy wspierają działalność przedsiębiorstwa oraz jego ekspansję. Transparentność działania, jaką umożliwia szczegółowe raportowanie uwarunkowane wymogami prawnymi uczestnictwa we wskaźniku WIG-ESG daje możliwości bieżącej obserwacji poczynąń spółek, a tym samym wspomaga decyzje potencjalnych inwestorów.

Aby uzyskać dowód empiryczny na związek pomiędzy uruchomieniem pracowniczych programów emerytalnych w przedsiębiorstwach odpowiedzialnych społecznie oraz ich efektywnością ekonomiczną dokonano analizy ich wyników w tych obszarach. Dane finansowe, pozyskane ze sprawozdań finansowych spółek odpowiedzialnych społecznie oraz zmianę zatrudnienia w ujęciu procentowym na przestrzeni lat 2018-2019 prezentuje *Tabela 6.2*. W ramach analizy obliczono także wskaźniki rentowności pracy na 1 zatrudnionego oraz rentowności aktywów odzwierciedlających odpowiednio efektywność pracy oraz ekonomiczną przedsiębiorstwa. Wartości wskaźników prezentuje *Tabela 6.3*. Ponadto, w ramach dwóch grup wyodrębnionych ze względu na fakt uruchomienia w nich pracowniczych programów emerytalnych bądź ich braku, dla otrzymanych wyników zostały policzone miary położenia takie jak średnia arytmetyczna oraz mediana. Wyniki prezentują *Tabela 6.4* oraz *Tabela 6.5*

**Tabela 6.2. Wybrane dane finansowe 43 spółek uczestniczących w indeksie WIG-ESG za rok 2019 oraz zmiana zatrudnienia w tych spółkach w okresie 2018-2019**

Lp	Przedsiębiorstwo	PPE	Zatrudnienie w 2019 r.	Zatrudnienie w 2018 r.	Zmiana zatrudnienia 2018/2019 (w %)	Wynik finansowy netto 2019 (w tys. zł)	Aktywa 2019 r. (w tys. zł)
1	PKNORLEN	TAK(1)	22337	21282	4,96	4300000	71202000
2	LPP	NIE(0)	17857	17121	4,30	421039	5279524
3	DINOPL	NIE(0)	20630	16530	24,80	643917	4350750

4	KGHM	TAK(1)	33534	34386	-2,48	1421000	5380808
5	LOTOS	NIE(0)	5105	4897	4,25	1152900	23672100
6	PGNIG	TAK(1)	24785	24783	0,01	7340000	59185000
7	GRUPA KĘTY	TAK(1)	5196	5145	0,99	430181	2775586
8	INTERCARS	NIE(0)	3412	3385	0,80	227096	4423893
9	EUROCASH	NIE(0)	22497	21404	5,11	61810	7885006
10	GRUPAAZOTY	TAK(1)	15609	15530	0,51	372856	15478691
11	CIECH	NIE(0)	3705	3871	-4,29	117690	5046442
12	ENEA	TAK(1)	16996	16185	5,01	423305	32843854
13	JSW	TAK(1)	30629	28268	8,35	628900	14926400
4	VRG	NIE(0)	2539	2549	-0,39	63993	1431314
15	AMICA	NIE(0)	3019	3020	-0,03	109400	1941100
16	FORTE	NIE(0)	3524	3603	-2,19	35230	1571021
17	BOGDANKA	TAK(1)	5654	5385	5,00	308554	4252464
18	PKO BP	TAK(1)	23639	24192	-2,29	4031000	348044000
19	PZU	TAK(1)	9422	9203	2,38	3295000	343385000
20	PEKAO	TAK(1)	13779	14569	-5,42	2165047	203322919
21	SANTANDER BANK POLSKA	TAK(1)	15347	13733	11,75	2138347	209476166
22	ORANGE POLSKA	TAK(1)	12376	13545	-8,63	82000	24922000
23	ING BANK ŚLĄSKI	TAK(1)	7690	7665	0,33	1658700	158610700
24	MBANK	NIE(0)	7106	6766	5,03	1010350	158720583
25	MILLENIUM	NIE(0)	8153	5805	40,45	560732	97916394
26	PGE	TAK(1)	41934	41763	0,41	-3961000	77650000
27	BUDIMEX	NIE(0)	7478	6873	8,80	226014	6673959
28	CCC	NIE(0)	6674	6552	1,86	-27400	7143700
29	KRUK	NIE(0)	3263	3184	2,48	276390	4839914
30	BANK HANDLOWY	TAK(1)	3022	2438	23,95	480124	51978543
31	ALIOR BANK	TAK(1)	8143	8228	-1,03	248280	76714137
32	WIRTUALNA	NIE(0)	1046	1206	-13,27	68998	1145069
33	GPW	TAK(1)	413	363	13,77	119320	1256817
34	BENEFIT SYSTEMS	NIE(0)	1400	1264	10,76	105334	2079629
35	TAURON	TAK(1)	25916	25622	1,15	-10908	41917765

36	ENERGA	TAK(1)	9883	9456	4,52	-952000	20967000
37	FAMUR	NIE(0)	2622	2564	2,26	245000	2975000
38	PKP CARGO	NIE(0)	23571	23431	0,60	36000	7991300
39	BORYSZEW	NIE(0)	11154	9520	17,16	-87977	4788372
40	MABION	NIE(0)	229	196	16,84	-63738	113545
41	STALPRODUKT	NIE(0)	1573	1649	-4,61	142494	4345081
42	POLIMEX MOSTO-STAL	NIE(0)	4525	4340	4,26	50744	1756310
43	TRAKCJA PRKIL	TAK(1)	2262	2324	-2,67	-285430	1484320

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdań finansowych spółek giełdowych uczestniczących w indeksie WIG-ESG dostępnych na stronie [www.bankier.pl](http://www.bankier.pl), dostęp: 13.02.2022 r.

**Tabela 6.3. Wartości wskaźników rentowności pracy na jednego zatrudnionego oraz wskaźników rentowności aktywów ROA dla badanych przedsiębiorstw w roku 2019**

Lp.	Przedsiębiorstwo	Wskaźnik rentowności pracy na jednego zatrudnionego w 2019 r.	ROA 2019 r.	Lp.	Przedsiębiorstwo	Wskaźnik rentowności pracy na jednego zatrudnionego w 2019 r.	ROA 2019 r.
1	PKNORLEN	192,51	0,060	23	ING BANK ŚLĄSKI	215,70	0,010
2	LPP	23,58	0,080	24	MBANK	142,18	0,006
3	DINOPL	31,21	0,148	25	MILLENIUM	68,78	0,006
4	KGHM	42,37	0,264	26	PGE	-94,46	-0,051
5	LOTOS	225,84	0,049	27	BUDIMEX	30,22	0,034
6	PGNIG	296,15	0,124	28	CCC	-4,11	-0,004
7	GRUPA KĘTY	82,79	0,155	29	KRUK	84,70	0,057
8	INTERCARS	66,56	0,051	30	BANK HANDLOWY	158,88	0,009
9	EUROCASH	2,75	0,008	31	ALIOR BANK	30,49	0,003
10	GRUPAAZOTY	23,89	0,024	32	WIRTUALNA	65,96	0,060
11	CIECH	31,77	0,023	33	GPW	288,91	0,095
12	ENEA	24,91	0,013	34	BENEFIT SYSTEMS	75,24	0,051
13	JSW	20,53	0,042	35	TAURON	-0,42	0,000
14	VRG	25,20	0,045	36	ENERGA	-96,33	-0,045
15	AMICA	36,24	0,056	37	FAMUR	93,44	0,082
16	FORTE	10,00	0,022	38	PKP CARGO	1,53	0,005

17	BOGDANKA	54,57	0,073	39	BORYSZEW	-7,89	-0,018
18	PKO BP	170,52	0,012	40	MABION	-278,33	-0,561
19	PZU	349,71	0,010	41	STALPRODUKT	90,59	0,033
20	PEKAO	157,13	0,011	42	POLIMEX MOSTOSTAL	11,21	0,029
21	SANTANDER BANK POLSKA	139,33	0,010	43	TRAKCJA PRKIL	-126,18	-0,192
22	ORANGE POLSKA	6,63	0,003				

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdań finansowych spółek giełdowych uczestniczących w indeksie WIG-ESG dostępnych na stronie [www.bankier.pl](http://www.bankier.pl), dostęp: 13.02.2022 r.

**Tabela 6.4. Wybrane miary położenia dla badanych przedsiębiorstw, w których uruchomiono PPE**

Grupa 1	Zatrudnienie w 2019 r.	Zatrudnienie w 2018 r.	Zmiana zatrudnienia 2018/2019 (w %)	Wynik finansowy netto 2019 (w tys. zł)	Wskaźnik rentowności pracy na jednego zatrudnionego w 2019 r.	Aktywa 2019 r. (w tys. zł)	ROA 2019 r.
Średnia	15140,50	14927,50	2,95	1103819,09	88,58	80342294,55	0,03
Mediana	13077,50	6873,00	2,26	245000,00	36,24	7143700,00	0,02
Wart. min	413,00	363,00	-8,63	-3961000,00	-126,18	1256817,00	-0,19
Wart. max	41934,00	41763,00	23,95	7340000,00	349,71	348044000,00	0,26

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdań finansowych spółek giełdowych uczestniczących w indeksie WIG-ESG dostępnych na stronie [www.bankier.pl](http://www.bankier.pl), dostęp: 13.02.2022 r.

**Tabela 6.5. Wybrane miary położenia dla badanych przedsiębiorstw, w których nie uruchomiono PPE**

Grupa 2	Zatrudnienie w 2019 r.	Zatrudnienie w 2018 r.	Zmiana zatrudnienia 2018/2019 (w %)	Wynik finansowy netto 2019 (w tys. zł)	Wskaźnik rentowności pracy na jednego zatrudnionego w 2019 r.	Aktywa 2019 r. (w tys. zł)	ROA 2019 r.
Średnia	7321,91	6805,91	5,68	244364,36	37,58	16185909,36	0,01
Mediana	4115,00	4105,50	3,36	113545,00	31,49	4606132,50	0,03
Wart. Min	229,00	196,00	-13,27	-87977,00	-278,33	113545,00	-0,56
Wart. Max	23571,00	23431,00	40,45	1152900,00	225,84	158720583,00	0,15

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdań finansowych spółek giełdowych uczestniczących w indeksie WIG-ESG dostępnych na stronie [www.bankier.pl](http://www.bankier.pl), dostęp: 13.02.2022 r.

Dla badanych zmiennych obliczono także współczynniki korelacji Pearsona. Współczynnik korelacji Pearsona pomiędzy zmiennymi x1 (zmienna zero-jedynkowa określająca uruchomienie pracowniczego programu emerytalnego w spółce) i y1 (wskaźnik rentowności pracy na

1 zatrudnionego) wyniósł 0,24. Oznacza to, że możemy wnioskować na podstawie przeprowadzonej próby, że pomiędzy tymi zmiennymi występuje dość słaba, jednak dodatnia korelacja. Zbadano także istotność statystyczną otrzymanego współczynnika korelacji w populacji. Przyjęto poziom istotności  $\alpha=0.05$ .

Test istotności statystycznej współczynnika korelacji Pearsona 1

$H_0: \rho=0$

$H_1: \rho \neq 0$

$t_{emp} = 1,6047$

$t_{kryt}(41;0,05)=2,0195$

obszar krytyczny= $(-\infty; -2,0195 > u < 2,0195, +\infty)$

Wartość empiryczna statystyki nie należy do obszaru krytycznego. Brak jest zatem podstaw, do odrzucenia hipotezy zerowej, głoszącej o nieistotności statystycznej współczynnika korelacji Pearsona pomiędzy  $x_1$  (zmienna zero-jedynkowa określająca uruchomienie pracowniczego programu emerytalnego w spółce) i  $y_1$  (wskaźnik rentowności pracy na 1 zatrudnionego) w populacji.

Współczynnik korelacji Pearsona pomiędzy zmiennymi  $x_2$  (wskaźnik rentowności pracy na 1 zatrudnionego) i  $y_2$  (wskaźnik ROA) wyniósł 0,56. Wskazuje on na umiarkowanie silną, dodatnią korelację pomiędzy tymi zmiennymi. W celu zbadania istotności statystycznej powyższej korelacji w populacji przeprowadzono poniższy test. Przyjęto poziom istotności  $\alpha=0.05$ .

Test istotności statystycznej współczynnika korelacji Pearsona 2

$H_0: \rho=0$

$H_1: \rho \neq 0$

$t_{emp} = 4,357$

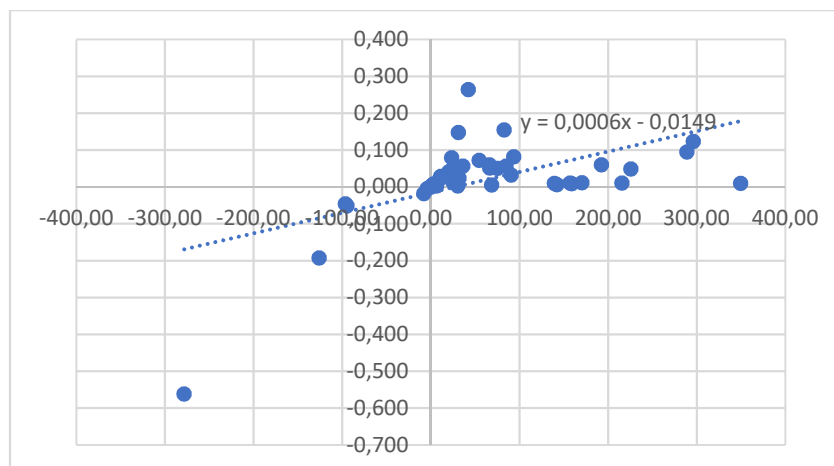
$t_{kryt}(41;0,05)=2,0195$

obszar krytyczny= $(-\infty; -2,0195 > u < 2,0195, +\infty)$

Wartość empiryczna statystyki należy do obszaru krytycznego. Należy odrzucić więc hipotezę zerową, na rzecz hipotezy alternatywnej, głoszącej o istotności statystycznej współczynnika korelacji Pearsona pomiędzy  $x_1$  (wskaźnik rentowności pracy na 1 zatrudnionego) i  $y_1$  (wskaźnik rentowności aktywów ROA) w populacji.



Co więcej dla wskaźników rentowności pracy na 1 zatrudnionego, jako zmiennej objaśniającej oraz ROA, jako zmiennej objaśnianej, stworzono model regresji liniowej. Uzyskano zależność liniową, którą prezentuje Rysunek 6.1.



**Rysunek 6.1. Model regresji liniowej dla zmiennych x,y**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ze sprawozdań finansowych spółek giełdowych uczestniczących w indeksie WIG-ESG dostępnych na stronie [www.bankier.pl](http://www.bankier.pl), dostęp: 13.02.2022 r.

$$y = 0,0006x - 0,01491$$

x- wskaźnik rentowności pracy na jednego zatrudnionego

y- wskaźnik rentowności aktywów ROA

Z otrzymanego modelu można wnioskować iż w testowanej próbie przedsiębiorstw odpowiedzialnych społecznie uczestniczących w indeksie WIG-ESG liczącej 43 spółek występuje słaba, lecz dodatnia zależność między wskaźnikiem rentowności pracy na jednego zatrudnionego a wskaźnikiem ROA. Im wyższa rentowność pracy, na którą wpływ ma również uruchomienie przez pracodawcę w zakładzie pracowniczych programów emerytalnych, tym wyższa rentowność aktywów oraz efektywność ekonomiczna przedsiębiorstw odpowiedzialnych społecznie.

Przeprowadzona analiza wskaźnika rentowności pracy na jednego zatrudnionego w testowanych przedsiębiorstwa wykazała, że przedsiębiorstwa społecznie odpowiedzialne, które utworzyły pracownicze programy emerytalne dla swoich przedsiębiorstw charakteryzowały się wyższymi wartościami tego wskaźnika. Średnie arytmetyczne wskaźników oraz mediana w pierwszej grupie przedsiębiorstw (z PPE) cechowały się wyższymi wynikami, aniżeli w grupie drugiej. Średnia zmiana zatrudnienia w okresie 2018/2019 również okazała się być niższa w grupie pierwszej, co może oznaczać mniejszą fluktuację kadr i większą stabilność

zatrudnienia. Na podstawie powyższych wyników oraz dodatniego współczynnika korelacji Pearsona między tymi zmiennymi, można stwierdzić słuszność postawionej hipotezy pierwszej, głoszącej o pozytywnym wpływie uruchomienia PPE na efektywność pracy, mierzoną wskaźnikiem rentowności pracy na jednego zatrudnionego, w testowanych spółkach społecznie odpowiedzialnych. Wskaźnik korelacji Pearsona okazał się w wyniku przeprowadzonego testu być jednak nieistotny statystycznie w populacji. Niemniej jednak, na produktywność pracy oraz zaangażowanie pracowników wpływa jednak znacznie więcej czynników, a do całego procesu oraz jego efektów należy podchodzić kompleksowo. Pomimo nieistotności statystycznej współczynnika korelacji w populacji, zestawiając wyniki empiryczne uzyskane w próbie z licznymi wątkami teoretycznymi dotyczącymi pozytywnego wpływu oferowania pracownikom możliwości uczestnictwa w PPE na ich efektywność pracy można wnioskować, że relacja ta jest w długim okresie rzeczywista.

Bazując na stwierdzeniu o słuszności hipotezy pierwszej, która wskazuje na wyższą rentowność pracy w przedsiębiorstwach z utworzonymi PPE oraz dodatniej wartości współczynnika korelacji Pearsona pomiędzy wskaźnikiem rentowności pracy na jednego

zatrudnionego oraz wskaźnikiem ROA zweryfikowano hipotezę drugą. Dwie zmienne ilościowe jakimi są wskaźnik ROA oraz wskaźnik rentowności pracy na 1 zatrudnionego w przedsiębiorstwach odpowiedzialnych społecznie są powiązane ze sobą związkiem liniowym o dodatnim współczynniku kierunkowym. Współczynnik korelacji Pearsona na poziomie 0,56 świadczy o umiarkowanie silnej, dodatniej korelacji. Test istotności statystycznej wskazał na istotność tej korelacji w populacji. Na podstawie takich wyników można zatem wnioskować, iż postawiona hipoteza jest słuszna, a uruchomienie pracowniczych programów emerytalnych w przedsiębiorstwach odpowiedzialnych społecznie ma wpływ na ich efektywność ekonomiczną. Im wyższa rentowność pracy, na którą wpływ ma uruchomienie przez pracodawcę PPE, co zostało zweryfikowane w hipotezie pierwszej, tym wyższa rentowność aktywów oraz efektywność ekonomiczna przedsiębiorstw odpowiedzialnych społecznie. Powyższe dane świadczą więc o pozytywnym oddziaływaniu inicjatywy uruchomienia PPE jako elementu strategii CSR w obszarze relacji z pracownikami na wyniki badanych przedsiębiorstw. Niemniej jednak, należy pamiętać, że badając wpływ przedsięwzięć podejmowanych w stosunku do pracowników należy wziąć pod uwagę długi horyzont czasu, jakiego wymaga osiągnięcie zamierzonego efektu w obszarze zarządzania kapitałem ludzkim. Dodatkowo, dane dotyczące

efektywności pracowników są trudne do sprawiedliwego i rzetelnego skwantyfikowania. Na wynik finansowy przedsiębiorstwa oddziałuje szereg czynników, które mogą zaburzać pozytywny wpływ kapitału ludzkiego. Pomimo tego, otrzymane potwierdzenie słuszności postawionych hipotez daje optymistyczny pogląd statystyczny w tej dziedzinie i może być czynnikiem, który może wpłynąć pozytywnie na zwiększenie popularności pracowniczych programów emerytalnych w polskich przedsiębiorstwach.

### 6.5. Podsumowanie

Popularyzowanie koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu oraz poszerzanie wachlarza praktyk realizowanych w tym zakresie rodzą optymistyczną wizję przyszłego sposobu prowadzenia działalności gospodarczej w obliczu współczesnych zjawisk gospodarczych. Zgodnie z istotą strategii CSR, pracodawcy jawią się jako podmioty, które wywierają ogromny wpływ na wiele dziedzin, zwłaszcza w obszarze życia społeczno- kulturowego. Oprócz oczywistego obowiązku kompensacji negatywnych skutków swojej działalności, koniecznym jest także, aby przedsiębiorcy reagowali na potrzeby swojego otoczenia i podejmowali inicjatywy zmierzające do ich zaspokojenia.

Ogromna rola, jaką spełniają pracownicy w procesie efektywnego funkcjonowania organizacji jest niepodważalna. Stanowią oni jeden z najważniejszych kręgów interesariuszy, których interes powinien być brany pod uwagę przez pracodawców już na etapie strategicznego planowania oraz formułowania celów prowadzonych przez nich jednostek. Istotnym etapem tego procesu powinna być identyfikacja potrzeb oraz ich hierarchizacja. Konkluzje wyprowadzone na podstawie rozważań pozwalają stwierdzić, że w odniesieniu do obecnych zmian demograficznych, na czele takiej hierarchii powinno znaleźć się m. in. zaangażowanie w budowanie zabezpieczenia emerytalnego pracowników.

Narzędziem, jakie warto zaadaptować w przedsiębiorstwie, które będzie korespondować z ideą CSR, a zarazem spełniać funkcję motywacyjną w obszarze zasobów ludzkich są pracownicze programy emerytalne. Produkt ten posiada szereg mocnych stron, które zostały wskazane w powyższym opracowaniu. Ich identyfikacja powinna wpłynąć korzystnie na decyzje o podjęciu inicjatywy utworzenia PPE w polskich przedsiębiorstwach. Uzyskany dowód empiryczny na dodatnią zależność pomiędzy takim przedsięwzięciem, a efektywnością ekonomiczną jednostek gospodarczych wskazuje na ogromną użyteczność tego instrumentu.

Potwierdzenie słuszności hipotezy głoszącej pozytywny wpływ uruchomienia PPE na rentowność pracy w spółkach odpowiedzialnych społecznie dowodzi funkcji motywacyjnej tego narzędzia. Co więcej, pozytywne zweryfikowanie hipotezy drugiej, dotyczącej dodatniej zależności pomiędzy uruchomieniem PPE w spółkach indeksu WIG-ESG, a ich efektywnością ekonomiczną pozwala przewidywać, że należyte wykorzystanie pracowniczych programów emerytalnych może przełożyć się na wiele płaszczyzn funkcjonowania przedsiębiorstw- zarówno w obrębie relacji międzyludzkich jak i *stricte* ekonomicznych.

Współczesne strategie zarządzania, mimo, że coraz częściej uwzględniają postulaty koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu, wykazują zbyt małe zaangażowanie w obszarze społecznym, nadmiernie skupiając się na ładzie korporacyjnym oraz kwestiach środowiskowych. Uświadomienie przedsiębiorcom relacji pomiędzy inwestowaniem w kapitał ludzki, również za pośrednictwem oferowania produktów emerytalnych, a wynikami finansowymi ich firm może znacząco przełożyć się zarówno na wzrost gospodarczy jak i efektywność polskiego systemu emerytalnego. Nieunikniona zmienność warunków w jakich będzie musiało funkcjonować przyszłe społeczeństwo, a także środowisko biznesowe wymaga zastosowania nieoczywistych i innowacyjnych rozwiązań, które zapewnią przedsiębiorstwom nieustanny rozwój. W obszarze zasobów ludzkich powinno jednak dominować podejście progresywne, rozpatrujące nie tylko bieżące potrzeby zatrudnionych, a przede wszystkim te z perspektywy przyszłości. Zaangażowanie podmiotów zatrudniających w proces gromadzenia dodatkowych środków na emeryturę przez pracowników wydaje się być dzisiaj nieuniknione. Aktualne rozwiązania instytucjonalno-prawne okazują się być nieskuteczne, a niska, indywidualna skłonność społeczeństwa do oszczędzania na emeryturę, wynikająca z nieświadomości wzmacnia pesymizm prognozowanej sytuacji majątkowej przyszłych emerytów.

Zjawiska te tworzą przesłanki ku przejęciu funkcji inicjatora programów umożliwiających i zachęcających pracowników do akumulacji środków na przyszłą emeryturę przez pracodawców. Popularyzacja koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu jeszcze bardziej wzmacnia konieczność aktywnego poszukiwania źródeł osiągnięcia przewagi konkurencyjnej. Zaadaptowanie postulatów CSR usprawnia ten proces, a powyższy rozdział stanowi dowód na to, że warto zwrócić szczególną uwagę na działania na płaszczyźnie społecznej, uwzględniającej relacje z pracownikami. Nawarstwienie się wielu rewolucyjnych zdarzeń i zjawisk, m. in. dotyczących zmian klimatycznych może prowadzić do niezauważania potrzeb

organizacji płynących z jej wnętrza. Dzisiejsza kultura organizacyjna ukierunkowuje swoje działania na zewnątrz, zapominając, że „sercem” przedsiębiorstwa są pracownicy. Ich zaangażowanie, lojalność, poczucie zaopiekowania przez pracodawcę oraz szereg innych czynników wynikających z atmosfery w środowisku w pracy przekłada się na rentowność pracy. Okazuje się, że firmy, które zdecydowały się zadbać o zwiększenie stabilności finansowej swoich pracowników w momencie zakończenia aktywności zawodowej cechowały się wyższą rentownością pracy oraz lepszymi wynikami finansowymi. Wnioski wypracowane na podstawie przeprowadzonych rozważań mogą stanowić motyw do powzięcia inicjatywy utworzenia pracowniczych programów emerytalnych w polskich przedsiębiorstwach społecznie odpowiedzialnych, co z kolei może przełożyć się na rozwój kapitału ludzkiego, a w konsekwencji wzrost efektywności ekonomicznej tych przedsiębiorstw.

## Literatura

### Piśmiennictwo:

- Bielawska K., Klasyfikacja kapitałowych systemów emerytalnych w świetle dokumentów UE i jej znaczenie dla polskiego systemu emerytalnego, „Zarządzanie i finanse” 2013, nr 2.
- Bowen H., Social responsibility of the businessman, Harper & Row, New York 1953, cyt. za: A. Rudnicka, CSR – doskonalenie relacji społecznych w firmie, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
- Caroll A., The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, „Business Horizons” 1991, vol. 34.
- Czopik S., Indeksy społecznej odpowiedzialności jako metoda pomiaru działań CSR w przedsiębiorstwach, „Ruch prawniczy, ekonomiczny i socjologiczny” 2017, rok LXXIX, zeszyt 4.
- Freeman R. E., Velamuri S. R., A New Approach to CSR: Company Stakeholder Responsibility, 2008.
- Fudali D., Ewolucja polskiego systemu emerytalnego, [w:] Między klasycznym a nowoczesnym modelem zabezpieczenia emerytalnego. Przegląd ubezpieczeń 2020, red. M. Cycoń, T. Jedynek, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie 2020.
- Gierusz A., Charakterystyka i porównanie zasad funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych (PPE) w Wielkiej Brytani i w Polsce, „Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych Szkoła Główna Handlowa” 2015, nr 37.
- Janowicz J., Determinanty rozwoju społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce w latach 2007-2014, rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Ekonomii.
- Jedynek T., Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego, [w:] System ubezpieczeń społecznych, red. W. Sułkowska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie 2014.
- Każmierczak M., Ocena działań na rzecz pracowników w ramach zarządzania społecznie odpowiedzialnego w sektorze MŚP, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej” 2018, nr 128.
- Kopeć A., Wojewódka M., Pracownicze programy emerytalne. Komentarz., „Krótkie komentarze Becka”, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2005.

- Krajewski M., Pracownicze programy emerytalne – charakterystyka prawna, rozprawa doktorska, Katedra Prawa Ubezpieczeń Społecznych i Polityki Społecznej, Uniwersytet Łódzki 2014.
- Kuraszko I., Rok B., Społeczna odpowiedzialność biznesu i ekonomia społeczna, *Ekonomia Społeczna Teksty* 2007, wyd. w ramach projektu: „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”.
- Leoński W., Narzędzia społecznej odpowiedzialności biznesu a wielkość przedsiębiorstwa, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2016, nr 254.
- Stecko J., CSR 1.0 a CSR 2.0 Porównanie i analiza pojęć, „Zeszyty Naukowe Politechniki Rzeszowskiej” 2013, nr 285.
- Szczepański M., Brzeczek T., Zarządzanie ryzykiem w pracowniczych programach emerytalnych, *Polskie Towarzystwo Ekonomiczne*, Poznań 2016.
- Szymczak M., Uwarunkowania rozwoju koncepcji społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa w Unii Europejskiej, „Biuletyn Urzędu Regulacji Energetyki” 2008, nr 5.
- Wang M., Schultz K. S., Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation, “*Journal of Management*” 2010, Vol. 36, No. 1
- Witek-Crabb A., Ewolucyjne modele CSR – przegląd koncepcji rozwoju społecznej odpowiedzialności biznesu, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, nr 444.

**Źródła internetowe:**

- Odnowiona strategia UE na lata 2011-2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw*, Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, [www.gov.pl](http://www.gov.pl), dostęp: 11.02.2022 r.
- PPE a PPK. Porównanie sposobów wypłacania zgromadzonych środków na emeryturze.; <https://www.esa-liens.pl/pl/mojaemerytura/blog/ppe-a-ppk-wypłacanie-srodkow>, dostęp: 10.02.2022 r.
- Zmiana metody opracowywania WIG-ESG, dokument konsultacyjny, GPW Benchmark, Warszawa 2020, [www.gpwbenchmark.pl](http://www.gpwbenchmark.pl), dostęp: 14.02.2022 r.

**Akty prawne:**

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U.2020.0.686 t.j., z późn.zm.)

## Rozdział 7

# Usługi equity release jako forma finansowania luki emerytalnej w Polsce

Justyna Karaś<sup>1</sup>

### 7.1. Wprowadzenie

Polski system emerytalny w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat ulegał wielu przemianom, co związane było ze zmieniającą się sytuacją demograficzną. Malejąca liczba osób w wieku produkcyjnym, niska dzietność i rosnąca liczba osób w wieku produkcyjnym sprawiły, iż istniejący do 1998 r. repartycyjny system emerytalny oparty na umowie międzypokoleniowej stał się niewydolny. Reforma emerytalna przeprowadzona w 1999 r. wprowadziła trzyfilarowy system zdefiniowanej składki, nie rozwiązując jednak wszystkich kwestii.

W odpowiedzi na problemy systemu emerytalnego w Polsce powstał szereg instrumentów promujących oszczędzanie na emeryturę. W niniejszym opracowaniu przedstawiona zostanie jedna z form alternatywnych zabezpieczenia emerytalnego – usługi *equity release* (ERS). Jest to dość nowa usługa na polskim rynku, która w przyszłości może stanowić wsparcie dla osób w wieku emerytalnym.

W związku z tym, problem badawczy opracowania może być przedstawiony w postaci następujących pytań: *Jaka jest wysokość luki emerytalnej w Polsce? Jakie formy usług equity release są oferowane na polskim rynku? Jak wysokie może być świadczenie z usługi equity release dla różnych typów nieruchomości i grup wiekowych? Jakie są możliwości niwelacji luki emerytalnej przez usługi equity release?* Bazując na postawionych w ten sposób pytaniach badawczych postawiono hipotezę badawczą, która stanowi, że: *świadczenie otrzymywane z usługi equity release jest wystarczające do wypełnienia luki emerytalnej dla osób, które osiągnęły wiek emerytalny.*

---

<sup>1</sup> Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Niniejszy rozdział został opracowany przez autorkę na podstawie pracy dyplomowej obronionej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w 2021 r.

W celu zweryfikowania tak postawionej hipotezy badawczej za główne cele pracy przyjęto:

- Charakterystykę problemu luki emerytalnej w Polsce
- Symulację świadczeń wypłacanych z usługi *equity release* dla różnych typów nieruchomości i grup wiekowych
- Ocenę poziomu niwelacji luki emerytalnej przez świadczenie z usługi *equity release*

Aby zrealizować powyższe cele badawcze w opracowaniu dokonano przeglądu literatury przedmiotu, analizy danych zawartych w raportach Głównego Urzędu Statystycznego i Związku Banków Polskich, przeprowadzono symulacje wypłaty świadczeń z usługi *equity release* dla różnych grup wiekowych i typów nieruchomości oraz symulacje niwelacji luki emerytalnej dla zróżnicowanych sektorów gospodarki.

## 7.2. Problem luki emerytalnej

Z punktu widzenia jednostki podstawowym celem funkcjonowania każdego systemu emerytalnego jest zapewnienie odpowiedniego poziomu dochodów niezarobkowych po zakończeniu aktywności zawodowej<sup>2</sup>. Do celów, jakie są stawiane współczesnym systemom emerytalnym zaliczyć można efektywność, stabilność finansową i adekwatność dochodową emerytur. Do badania adekwatności dochodowej emerytur stosuje się najczęściej stopę zastąpienia.

Stopa zastąpienia odzwierciedla przeciętną wartość pierwszej emerytury jako procent ostatniego wynagrodzenia. Jest to miara stopnia, w jakim świadczenie emerytalne zastępuje dochody z pracy. Wskaźnik ten jest obliczany jako stosunek średniej emerytury osób, które pobierają świadczenie po raz pierwszy w danym roku, do średniego wynagrodzenia osób przechodzących na emeryturę w gospodarce<sup>3</sup>. Istnieją jednak różne poglądy co do wysokości optymalnego poziomu stopy zastąpienia. Jest adekwatna, gdy dochód uzyskiwany na emeryturze daje możliwość zachowania standardu życia na poziomie podobnym do okresu aktywności zawodowej. W praktyce określenie jednej wartości docelowej stopy zastąpienia jest trudne ze względu m.in. na zróżnicowane potrzeby emerytów. W tabeli 7.1 przedstawiono propozycje autorów co do poziomu docelowej stopy zastąpienia.

<sup>2</sup> M. Góra, *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003, s. 37.

<sup>3</sup> J. Sawulski, I. Magda, P. Lewandowski, *Czy polski system emerytalny zbankrutuje?* „IBS Policy Paper” 2019 nr 2, s. 6.



**Tabela 7.1. Poziom docelowej stopy zastąpienia**

Źródło, rok publikacji	Docelowa stopa zastąpienia
Mercer, 2016	65-80%
OCED, 2015	70%
Munnell i in., 2014	67-80%
Whitehouse, 2014	50-60%
Góra i Rutecka, 2013	60%
MacDonald i Moore 2011	70-80%
Schieber 2004	70%
Greninger i in., 2000	70-89%
Word Bank, 1994	60%

Źródło: T. Jedynak, *Luka emerytalna a potencjał do oszczędzania w polskich gospodarstwach domowych*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i zarządzanie” 2017 nr 73, s. 131.

Według różnych autorów i instytucji, poziom ten powinien wynosić 50-89%. Poniżej tego zakresu nie ma możliwości utrzymania przedemerytalnego poziomu życia i występuje zagrożenie ubóstwem. W przypadku oczekiwanej stopy zastąpienia na poziomie powyżej 90% zgromadzone oszczędności mogą być zbyt duże, przez co nie będzie spełniony postulat wyrównania konsumpcji w cyklu życia. W rzeczywistości do czynienia mamy z realną stopą zastąpienia, która w Polsce w 2016 r. według danych Komisji Europejskiej<sup>4</sup> z części bazowej wyniosła 54,8%, a według prognoz w roku 2070 będzie wynosić 25,4%. Oznacza to spadek o 29,4%. Powodem tak dużej zmiany według instytucji będzie postępujące starzenie się społeczeństwa i rosnący wskaźnik obciążenia demograficznego oraz zmiany w zasadach funkcjonowania systemu emerytalnego, tzn. przejście do systemu zdefiniowanej składki.

Przyjmując oczekiwaną stopę zastąpienia na poziomie 70%, zauważyć można, że różnica między oczekiwaną a rzeczywistą stopą zastąpienia w Polsce wynosi obecnie 15,2%. Jest to luka emerytalna, której wielkość obrazuje adekwatność dochodową systemu emerytalnego. Im posiada ona niższą wartość, tym system w większym stopniu pozwala na zachowanie standardu życia z czasu aktywności zawodowej. Prognozy dotyczące rozmiarów luki emerytalnej w przyszłości stanowią cenną informację, w jaki sposób powinna być kształtowana polityka emerytalna. Zasadniczo są możliwe dwa rozwiązania:

<sup>4</sup> European Commission, *The 2018 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016-2070)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018, s. 84.

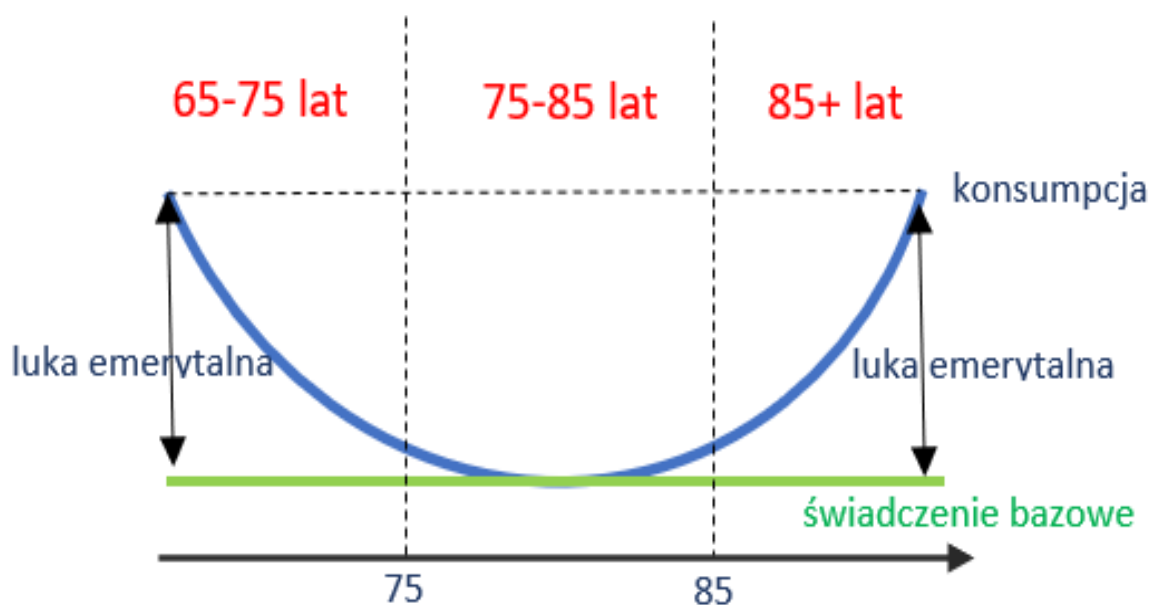
- dokonanie reformy (parametrycznej lub strukturalnej) obecnego systemu emerytalnego, która prowadziłaby do istotnego zwiększenia przyszłych świadczeń emerytalnych z części bazowej systemu;
- stymulowanie rozwoju dodatkowych form oszczędzania na emeryturę, które skutecznie zachęcałyby do dobrowolnego gromadzenia oszczędności przeznaczonych na zwiększenie dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej<sup>5</sup>.

Starość można podzielić na 3 okresy. Pierwszy z nich, to tak zwana aktywna starość (65-75). W tym czasie występuje duża luka emerytalna, ponieważ seniorzy w tym wieku są względnie aktywni fizycznie i towarzysko oraz próbują utrzymać standard życia z okresu aktywności zawodowej oraz względnie dobry stan zdrowia. W następnym okresie, czyli spokojnej starości (75-85) luka emerytalna zmniejsza się wraz ze spadkiem aktywności emerytów i ich adaptacją do nowych warunków. W trzecim okresie, czyli niedołączonej starości luka ubezpieczeniowa powiększa się. Ma to związek przede wszystkim z rosnącymi wydatkami na lekarstwa i usługi zdrowotne, a wielu przypadkach także z koniecznością korzystania z usług opieki długoterminowej. Ustalenie nominalnego rozmiaru luki jest w zasadzie niemożliwe z uwagi na subiektywizm i indywidualny charakter wyznaczania poziomu potrzeb uznanych za podstawowe oraz trudności w wycenie kosztu i zakresu usług opiekuńczych w okresie starości<sup>6</sup>. Obecnie możliwe jest jedynie wyznaczenie kierunków zmian wielkości luki emerytalnej w kolejnych dziesięcioleciach oraz wskazanie różnic w jej rozmiarze między różnymi grupami seniorów. Analizując poniższy wykres rozłożenia konsumpcji w czasie życia oraz związanej z tym luki emerytalnej zauważyć można, że będzie ona najbardziej odczuwalna dla emerytów w okresie aktywnej starości oraz starości niedołączonej.

---

<sup>5</sup> T. Jedynek, *Luka emerytalna a potencjał do oszczędzania w polskich gospodarstwach domowych*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i zarządzanie” 2017 nr 73, s. 134.

<sup>6</sup> J. Rutecka - Góra, *Świadczenia emerytalne a zaspokojenie zmieniających się potrzeb w okresie dezaktywacji zawodowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 8, s. 194.



**Rysunek 7.1. Luka emerytalna w poszczególnych okresach starości**

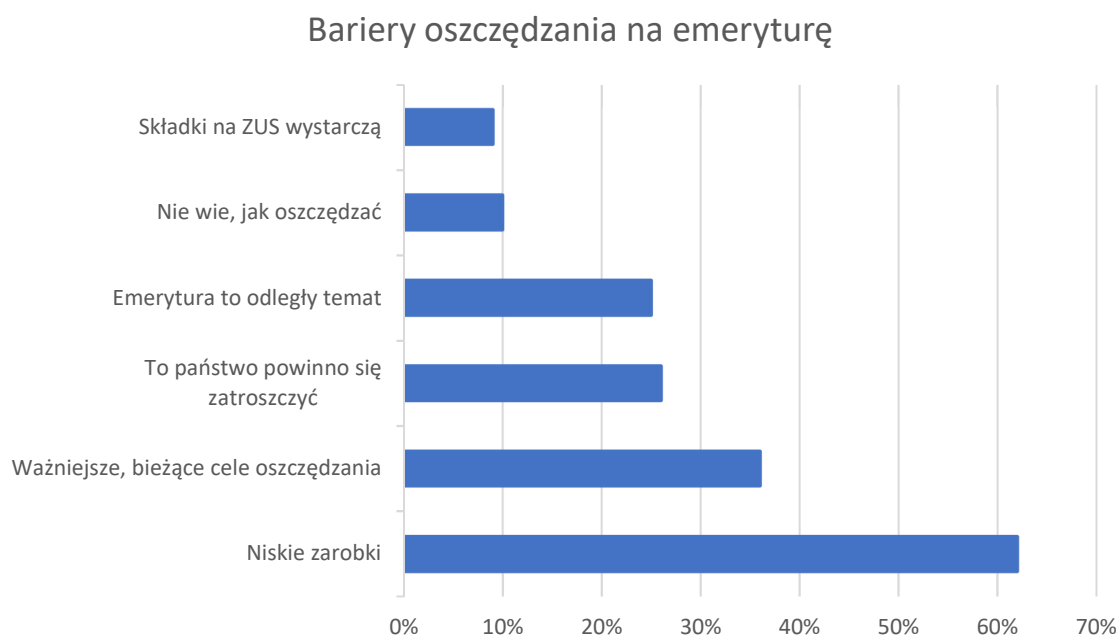
Źródło: opracowanie własne na podstawie J. Rutecka – Góra, *Świadczenia emerytalne a zaspokojenie zmieniających się potrzeb w okresie dezaktywacji zawodowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 8, s. 193-194.

Dodatkowo, luka emerytalna w całym okresie starości (w każdej z faz starości) będzie znacznie większa w przypadku kobiet niż w przypadku mężczyzn, o czym decydują następujące czynniki:

1. świadczenia emerytalne kobiet są niższe od świadczeń mężczyzn,
2. kobiety żyją dłużej i to one tworzą większość jednoosobowych gospodarstw emeryckich, które mają największe problemy w pokryciu kosztów podstawowych towarów i usług,
3. w przypadku kobiet w podeszłym wieku istnieje większa potrzeba formalnej opieki długoterminowej niż w przypadku mężczyzn, gdyż rzadziej mogą one skorzystać ze wsparcia współmałżonka (małżonek nie żyje lub charakteryzuje się wyższym stopniem niepełnosprawności),
4. długość dalszego trwania życia w niepełnosprawności jest w przypadku kobiet znacznie większa niż w przypadku mężczyzn (ponad 50% okresu emerytalnego przypadku to okres życia w chorobie)<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> J. Rutecka - Góra, *op. cit.*, s. 194-195.

W Polsce występuje niska świadomość społeczeństwa i brak wiedzy o wysokości przyszłej emerytury, co sprawia, że Polacy nie troszczą się o niwelację luki emerytalnej. W przyszłości może to skutkować „szokiem emerytalnym”, czyli gwałtownym spadkiem dochodów po przejściu na emeryturę i związanym z tym spadkiem konsumpcji. Według badań przeprowadzonych przez TNS Polska na zlecenie Nationale – Nederlanden 86% badanych nie oszczędza na emeryturę<sup>8</sup>. Bariery zostały przedstawione na poniższym wykresie.



**Rysunek 7.2. Bariery oszczędzania na emeryturę wśród Polaków w 2016 r.**

Źródło: opracowanie własne na podstawie TNS Polska dla Nationale-Nederlanden, *Skłonność Polaków do dodatkowego oszczędzania na emeryturę – mit czy rzeczywistość?* Warszawa 2016, s. 9.

Mimo, iż nie można precyzyjnie określić rozmiaru luki emerytalnej w przyszłości, pewnym jest, że będzie ona występować i stanowić będzie kilkanaście- kilkadziesiąt procent oczekiwanej stopy zastąpienia. Najlepszym działaniem jakie można podjąć w celu niwelowania luki emerytalnej jest popularyzacja dodatkowych metod oszczędzania oraz uświadamianie społeczeństwa o stopie zastąpienia, jaką może zagwarantować bazowy system emerytalny.

### 7.3. Funkcjonowanie usług *equity release* w Polsce

Prognoza niskich świadczeń emerytalnych w przyszłości lub brak zaufania do powszechnego systemu emerytalnego skłaniają ludzi w wielu krajach do poszukiwania nowych,

<sup>8</sup>Skłonność Polaków do dodatkowego oszczędzania na emeryturę – mit czy rzeczywistość? TNS Polska dla Nationale-Nederlanden, Warszawa 2016, s. 9.

alternatywnych rozwiązań w zakresie zabezpieczenia emerytalnego. Jednym z takich rozwiązań mogą być usługi *equity release schemes* (ERS)<sup>9</sup>.

Główny cel ERS polega na przekształcaniu środków trwałych (lokali mieszkalnych zajmowanych przez właścicieli) w płynne aktywa na prywatne emerytury. W ten sposób umożliwiają właścicielowi lokalu mieszkalnego dostęp do majątku zgromadzonego w postaci jego posiadłości, przy jednoczesnej możliwości dalszego mieszkania w tym miejscu. Aktywa niepłynne stają się źródłem płynności, głównie do celów konsumpcyjnych<sup>10</sup>. Funkcjonowanie usług ERS jest nieodzownie związane z występowaniem licznej grupy osób w wieku poprodukcyjnym, które posiadają aktywa trwałe w postaci lokalu mieszkalnego, nie posiadają oszczędności, a ich świadczenie emerytalne jest na niewystarczającym poziomie.

Wyróżnia się dwa modele tego produktu finansowego – kredytowy i sprzedażowy. W pierwszym przypadku mówimy o odwróconym kredycie hipotecznym, a w drugim – o rentach dożywotnich<sup>11</sup>.

Według dokumentu przygotowanego na zlecenie Komisji Europejskiej - *Study on Equity Release Schemes in the EU*, by usługa została zakwalifikowana jako ERS, musi spełniać następujące zasady:

- być usługą finansową;
- być źródłem płynnych środków w przyszłości;
- niepodważalnie uprawniać beneficjenta do korzystania z nieruchomości;
- zapewniać środki finansowe na świadczenie emerytalne, a ich źródłem może być wyłącznie zbycie nieruchomości<sup>12</sup>.

W ujęciu ogólnym idea wszystkich produktów *equity release* jest zbliżona – mają zapewnić strumień środków pieniężnych dla osób posiadających nieruchomości. Różnice odnaleźć można w podejściu do przenoszenia praw do lokalu, udostępnianiu środków i wielkości tych środków. W tabeli 7.2 przedstawiono główne różnice pomiędzy modelami.

<sup>9</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka jako forma zabezpieczenia emerytalnego*, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2017, s. 54.

<sup>10</sup> U. Reinfer, S. Clerc-Renaud, E.F. Perez-Carrillo, A. Tiffe, M. Knobloch, *Study on Equity Release Schemes in the EU. Part I: General Report*, Institut für Finanzdienstleistungen, Hamburg 2010 s. 15.

<sup>11</sup> P. Buzatek, *Funkcjonowanie modelu sprzedażowego equity release w Polsce*, „Finanse i Prawo Finansowe” 2019, nr 1, s. 12.

<sup>12</sup> Reinfer U., Clerc-Renaud S., Perez-Carrillo E.F., Tiffe A., Knobloch M., *op. cit.*, s. 4.

**Tabela 7.2. Porównanie modelu kredytowego i sprzedażowego usług *equity release***

Cecha	Model kredytowy usług ERS	Model sprzedażowy usług ERS
Podmiot oferujący	Banki i instytucje kredytowe	Inne instytucje finansowe np. fundusze hipoteczne, zakłady ubezpieczeń
Prawo do nieruchomości	Przechodzi na instytucję kredytową po zakończeniu stosunku umownego, czyli najczęściej po śmierci właściciela	Przechodzi na inną instytucję finansową w momencie podpisania umowy, konsument może mieszkać w lokalu do śmierci, spadkobiercy nie mają prawa do nieruchomości
Forma wypłaty środków	Rata jednorazowa lub okresowa, umowa na czas określony	Wypłacane cyklicznie, dożywotnio
Utrzymanie nieruchomości	Po stronie konsumenta	Po stronie świadczeniodawcy, ale istnieje możliwość przeniesienia na konsumenta
Podmiot ponoszący opłaty publicznoprawne, związane z nieruchomością	Konsument	Świadczeniodawca
Zmiana wartości nieruchomości	Wzrost jest zyskiem dla konsumenta lub jego spadkobierców, strata jest wpisana w ryzyko kredytodawcy	Korzyści i straty po stronie świadczeniodawcy
Splata zadłużenia	Po śmierci kredytobiorcy, możliwa wcześniejsza spłata kredytu	Nie występuje
Wypłata niewykorzystanej kwoty spadkobiercom	Występuje	Nie ma takiej możliwości

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka jako forma zabezpieczenia emerytalnego*, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2017, s. 66 oraz P. Buzątek, *Funkcjonowanie modelu sprzedażowego *equity release* w Polsce*, „Finanse i Prawo Finansowe” 2019, nr 1, s. 13.

Konstrukcja produktów *equity release* ma swoją podstawę w nieruchomości, dzięki której właściciele mogą uwolnić zakumulowany w niej kapitał. Duże znaczenie mają także stopy procentowe, które wyznaczają koszt udzielanej pożyczki oraz indywidualne cechy klienta takie jak:

- płeć – mężczyźni mogą liczyć na wyższe świadczenie w obu modelach usług ERS (o ile ma być wypłacane dożywotnio, nie jednorazowo), ze względu na przeciętnie krótszą dalszą oczekiwaną długość życia w porównaniu z kobietami;
- wiek – im wyższy wiek zawierania umowy, tym wyższe świadczenie dożywotnie, ze względu na podział kwoty możliwej do uzyskania na mniejszą liczbę okresów;
- stan zdrowia.

Działalności w branży usług *equity release* towarzyszy duże ryzyko, które musi być odzwierciedlone w produkcie. Podmioty oferujące ERS muszą zabezpieczyć się przed ryzykiem długowieczności, negatywnej selekcji, przekroczenia wartości nieruchomości oraz spadkiem wartości nieruchomości w czasie. Wysokość świadczeń uzyskiwanych przez konsumenta w ramach ERS wynosi zazwyczaj od 30% do 55% wartości lokalu<sup>13</sup>.

Model sprzedażowy usług ERS najczęściej występuje pod nazwą *home reversion*. Jest to usługa, w której właściciel nieruchomości przenosi na podmiot świadczący usługę ERS prawo własności do części lub całości lokalu. W zamian otrzymuje świadczenie finansowe (najczęściej o dożywotnim charakterze). W modelu sprzedażowym beneficjent wraz z chwilą podpisania umowy przenosi na świadczeniodawcę własność nieruchomości. W Polsce oprócz prawa własności może być to także spółdzielcze własnościowe prawo do lokalu lub domu w spółdzielni mieszkaniowej oraz prawo użytkowania wieczystego<sup>14</sup>. Konsument ma także prawo dożywotniego mieszkania w tej nieruchomości. Prawo to wygasa wraz z jego śmiercią.

Podmioty oferujące usługi ERS w modelu sprzedażowym w Polsce z powodu braku odrębnych regulacji prawnych wykorzystują przepisy prawa cywilnego. Zastosowanie znajdują przepisy dotyczące umowy dożywocia, umowy renty i umowy ubezpieczenia<sup>15</sup>.

W roku 2014 został złożony projekt ustawy regulującej model sprzedażowy odwróconej hipoteki. Projekt ten zakładał m. in. ograniczenie podmiotów mogących oferować te usługi do spółki europejskiej, spółki akcyjnej i zakładu ubezpieczeń, ustanowienie instytucji „renty dożywotniej” oraz wprowadzenie kilkietapowej procedury zawierania umów w celu uchronienia seniorów przed brakami informacyjnymi lub pochopnym podejmowaniem decyzji. Niestety prace nad projektem zostały przerwane i w 2022 r. model sprzedażowy nadal nie jest uregulowany specyficznymi przepisami.

Model kredytowy usług *equity release* w Polsce występuje pod nazwą odwrócony kredyt hipoteczny. Od modelu sprzedażowego odróżnia go przede wszystkim moment przeniesienia własności nieruchomości – w modelu kredytowym następuje po zakończeniu stosunku umownego, czyli według polskich rozwiązań prawnych po śmierci konsumenta lub ostatniego

<sup>13</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka...* s. 59.

<sup>14</sup> M. Willmann, *Odwrócony kredyt hipoteczny jako źródło uposażenia emerytalnego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Ekonomia – finanse - bankowość” 2016, nr 425, s. 156-157.

<sup>15</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka...*, s. 91-92.

z konsumentów w przypadku zawarcia umowy odwróconego kredytu hipotecznego z więcej niż jednym konsumentem<sup>16</sup>.

W 2014 r. model kredytowy usług ERS został uregulowany ustawą z dnia 23 października 2014 r. o odwróconym kredycie hipotecznym<sup>17</sup>. Do oferowania odwróconego kredytu w Polsce uprawnione są banki, oddziały instytucji kredytowych, oddziały banków zagranicznych i instytucje kredytowe prowadzące działalność transgraniczną.

Przepisy ustawy o odwróconym kredycie hipotecznym regulują tylko najważniejsze elementy tego modelu, pozostawiając wiele kwestii do uregulowania w umowie między świadczeniodawcą a konsumentem<sup>18</sup>. Zapewniają one ochronę praw klientów korzystających z usług *equity release* poprzez stworzenie możliwości odstąpienia od umowy przez konsumenta, zagwarantowanie prawa do przedterminowej spłaty kredytu, wprowadzenie obowiązku informowania o wszystkich najważniejszych kwestiach związanych z umową oraz ograniczenie możliwości wypowiedzenia umowy przez instytucje świadczącą usługi do ściśle określonych przypadków<sup>19</sup>.

Mimo uregulowania modelu kredytowego usług *equity release* w 2014 r. żaden podmiot do 2021 roku nie zdecydował się na wprowadzenie go do swojej oferty. Tak długi okres bez implementacji modelu prowokuje pytania o przyczyny tego stanu rzeczy. Wnioskować można, że istnieje więcej barier w rozwoju modelu kredytowego usług ERS niż czynników stymulujących rozwój. Do uwarunkowań hamujących ekspansję zaliczyć można nieprecyzyjność ustawy. Nie reguluje ona wszystkich problemów i kwestii związanych z funkcjonowaniem odwróconej hipoteki. Brak rozwiązań prawnych w ważnych kwestiach dla banków powoduje niechęć do oferowania tego produktu. Obecnie instytucje oferujące model kredytowy ERS mogą zbyć nieruchomości po roku od śmierci konsumenta. Jest to mało korzystny zapis dla świadczeniodawców, ponieważ perspektywa realizacji zysku jest odległa, a ryzyko spadku wartości nieruchomości rośnie. Dużym ryzykiem cechuje się także możliwość jednorazowego świadczenia, które wprowadza ustawa. W przypadku wypłacenia takiego świadczenia dojść może do złego

<sup>16</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka...*, s. 65.

<sup>17</sup> Ustawa z dnia 23 października 2014 r. o odwróconym kredycie hipotecznym (Dz.U. 2014 poz. 1585 z późn. zm.), w skrócie: u.o.k.h.

<sup>18</sup> M. Grzeszczuk-Gniewek, *Odwrócony kredyt hipoteczny*, „Kontrola Państwowa” 2015, nr 2, s. 109.

<sup>19</sup> E. Rutkowska-Tomaszewska, *Odwrócony kredyt hipoteczny – lekarstwo na ubóstwo emerytów (seniorów, osób starszych)?* [w:] *Ubóstwo w Polsce*, red. J. Blicharz, L. Klat-Wertelecka, E. Rutkowska-Tomaszewska, Prace Naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014, s. 172.



zarządzania kapitałem czy hazardu moralnego. To zaś wiązać się może z realizacją ryzyka ceny nieruchomości i spadkiem wartości nieruchomości na skutek braku bieżących remontów i napraw<sup>20</sup>.

#### 7.4. Metodyka badań

Celem niniejszego opracowania jest sprawdzenie czy świadczenie wypłacane w ramach usług *equity release* jest w stanie zniwelować indywidualną lukę emerytalną brutto dla wybranych grup wiekowych i typów nieruchomości. W ramach części empirycznej podjęto próbę obliczenia wysokości świadczenia wypłacanego z usługi *equity release* za pomocą dwóch metod – metody prostej oraz rachunku rent życiowych.

W metodzie prostej obliczenia wykonywane są podobnie jak przy ustalaniu wysokości świadczenia emerytalnego z bazowej części systemu. Całkowita kwota świadczenia z usługi ERS w chwili zawarcia umowy dzielona jest przez dalsze oczekiwane trwanie życia w miesiącach osoby w danym wieku i otrzymywana jest miesięczna wysokość świadczenia. W przypadku rachunku rent życiowych całkowita kwota świadczenia z usługi ERS w chwili zawarcia umowy traktowana jest jako jednorazowa składka przeznaczona na zakup ubezpieczenia rentowego, terminem płatności renty jest dalsze oczekiwane trwanie życia a do obliczeń dodatkowo wykorzystywany jest czynnik dyskontujący i prawdopodobieństwo przeżycia przez osobę w danym wieku dalszych  $k$  lat.

Ze względu na duże różnice w wysokości świadczeń dla poszczególnych wariantów, obliczenia zróżnicowano ze względu na:

- płeć świadczeniobiorcy;
- wiek świadczeniobiorcy;
- lokalizację nieruchomości;
- typ nieruchomości;
- wskaźnik  $\gamma$ , odpowiadający części wartości nieruchomości.

Obliczenia wykonane zostały na podstawie danych z 2019 r. Wykorzystano do nich materiały Głównego Urzędu Statystycznego: *Trwanie życia w 2019 r.* i *Obrót nieruchomościami*

---

<sup>20</sup>P. Kowalczyk-Rólczyńska, *Determinanty rozwoju odwróconego kredytu hipotecznego na rynku polskim*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 2017, nr 4, s. 35-36.

w 2019 r. oraz Związku Banków Polskich: *Raport AMRON-SARFiN. Ogólnopolski raport o kredytach mieszkaniowych i cenach transakcyjnych nieruchomości.*

W kolejnej części badania ustalono, jaka jest przybliżona wartościowa wielkość luki emerytalnej w zależności od sektora gospodarki i różnicy między oczekiwaną a rzeczywistą stopą zastąpienia brutto. Oszacowano procentową wielkość luki emerytalnej, gdzie jako oczekiwaną stopę zastąpienia przyjęto 70%, a jako rzeczywistą stopę zastąpienia warianty opracowane na podstawie raportu Komisji Europejskiej<sup>21</sup>. Następnie oszacowano wartość luki emerytalnej w złotych dla poszczególnych sektorów gospodarki narodowej. W celu zachowania relacji między danymi, również te obliczenia wykonano na podstawie danych z 2019 r. przy użyciu materiałów Głównego Urzędu Statystycznego: *Pracujący i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2019 r. – dane ostateczne.* Ze względu na duże różnice w wynagrodzeniach między sektorami gospodarki, pokazano lukę emerytalną w zróżnicowaniu ze względu na branżę.

W ostatniej części badania porównano wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego z ERS oraz wartościowej wielkości luki emerytalnej dla danego sektora gospodarki i sprawdzono, czy świadczenie to jest w stanie zniwelować indywidualną lukę emerytalną. Symulacje wykonano dla 60-letniej kobiety i 65-letniego mężczyzny którzy przeszli na emeryturę w 2019 r. W tej części uwzględniono wybrane warianty lokalizacyjne. Pod uwagę wzięto zarówno wariant realistyczny wskaźnika  $\gamma$ , gdy ten wynosi 30% oraz optymistyczny, gdzie  $\gamma=50\%$ . Następnie dokonano syntezy obliczeń oraz wyciągnięto wnioski.

### **7.5. Symulacja świadczeń wypłacanych w ramach usług ERS**

W praktyce gospodarczej do obliczania świadczeń z usługi ERS wykorzystywane są dwie metody. W pierwszej z nich część wartości nieruchomości dzielona jest przez dalszą oczekiwaną długość trwania życia<sup>22</sup>. Ten sposób dokonywania obliczeń wykorzystywana jest przez istniejące w Polsce fundusze hipoteczne. Wskaźnik LTV (*loan to value*) czyli wartości kredytu z odwróconej hipoteki do wartości nieruchomości kształtuje się na poziomie 30%-55%<sup>23</sup>.

<sup>21</sup> European Commission, *op. cit.*, s. 84.

<sup>22</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka...*, s. 201.

<sup>23</sup> K. Maj-Waśniowska, M. Cycoń, *Formy odwróconego kredytu hipotecznego w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe PTE” 2011, nr 11, s. 207.

W drugiej metodzie wykorzystywany jest rachunek rent życiowych, gdzie część wartości nieruchomości traktowana jest jako jednorazowa składka, która służy do wykupu renty (terminowej lub dożywotniej)<sup>24</sup>.

Do wykonania symulacji przyjęte zostały następujące założenia<sup>25</sup>:

- wskaźnik  $\gamma$ , odpowiadający części wartości nieruchomości, który zostanie użyty do obliczeń przyjęto na dwóch poziomach  $\gamma=30\%$  (realistyczny) i  $\gamma=50\%$  (optymistyczny). Jest to podyktowane zróżnicowanymi wysokościami świadczeń otrzymywanych w ramach usług *equity release*;
- wartość świadczeń będzie różnicowana ze względu na płeć. Odpowiada to rozwiązaniom praktyki gospodarczej. W modelu sprzedażowym w Polsce występują różnice między świadczeniami dla kobiet i mężczyzn, zaś *Ustawa o odwróconym kredycie hipotecznym* nie precyzuje tej kwestii. Banki, które wprowadzą do swojej oferty model kredytowy, będą miały możliwość różnicowania świadczeń w zależności od płci świadczeniobiorcy;
- do ustalenia prawdopodobieństwa przeżycia przez osobę  $x$ -letnią dalszych  $k$ -lat ( ${}_k p_x$ ), oczekiwanego dalszego trwania życia wyrażone w miesiącach ( $e_x$ ) oraz prawdopodobieństwa śmierci osoby w wieku  $x$  w ciągu  $k$ -lat ( ${}_k q_x$ ) wykorzystano tablice trwania życia GUS z 2019 r.<sup>26</sup>;
- w celu oszacowania wartości nieruchomości przyjęto przeciętne ceny transakcyjne na rynku wtórnym dla lokali i nieruchomości gruntowych zabudowanych budynkami mieszkalnymi oraz całkowite przeciętne ceny transakcyjne mieszkań w wybranych miastach Polski;
- osobne obliczenia zostały wykonane ze względu na lokalizację obiektu (w mieście, mieście na prawach powiatu, na wsi i dla wybranych dużych miast w Polsce) oraz dla lokali i nieruchomości gruntowych zabudowanych budynkami mieszkalnymi.

W przypadku wykorzystania I metody do symulacji świadczeń z odwróconej hipoteki należy skorzystać z równania, wykorzystywanego m.in. przy wyliczaniu emerytur z bazowej części systemu emerytalnego. Wygląda ono następująco<sup>27</sup>:

<sup>24</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka...*, s. 201-202.

<sup>25</sup> *Ibidem*, s. 202-203.

<sup>26</sup> *Trwanie życia w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 46-51.

<sup>27</sup> E. Poprawska, P. Kowalczyk, *Odwrócona hipoteka (reverse mortgage)*, [w:] *Współczesna bankowość hipoteczna*, red. A. Szelągowska, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2010, s. 87-88.

$$\gamma * W_0 = b * e_x$$

gdzie:

$W_0$  - rynkowa wartość nieruchomości w chwili zawarcia umowy;

$\gamma$  – część wartości nieruchomości używana do obliczania miesięcznych świadczeń;

$b$  – kwota stałych regularnych płatności (rent miesięcznych);

$e_x$  - oczekiwane dalsze trwanie życia dla osoby w wieku  $x$  wyrażone w miesiącach.

Po przekształceniu równania otrzymać można wzór na rentę miesięczną:

$$b = (\gamma * W_0) / e_x$$

Wzór ten został użyty do symulacji miesięcznych świadczeń wypłacanych z usługi equity release. W poniższych tabelach przedstawiono wyniki obliczeń dla mieszkań w wybranych miastach w Polsce, lokali i nieruchomości gruntowych zabudowanych budynkami mieszkalnymi.

**Tabela 7.3. Wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego dla poszczególnych miast obliczone metodą I**

Lokalizacja nieruchomości	Średnia wartość przeciętnej wielkości mieszkania	γ	Wysokość miesięcznego świadczenia dla kobiet (w zł)							Wysokość miesięcznego świadczenia dla mężczyzn (w zł)						
			60	65	70	75	80	85	90	60	65	70	75	80	85	90
Warszawa	505176	0,3	521	629	777	997	1353	1918	2706	656	793	971	1232	1647	2229	3031
		0,5	868	1048	1295	1662	2255	3197	4511	1093	1322	1619	2054	2746	3715	5052
Gdańsk	404673,3	0,3	417	504	623	799	1084	1537	2168	526	636	778	987	1320	1785	2428
		0,5	695	840	1038	1331	1807	2561	3613	876	1059	1297	1645	2199	2976	4047
Kraków	390251,3	0,3	402	486	600	770	1045	1482	2091	507	613	750	952	1273	1722	2342
		0,5	671	810	1001	1284	1742	2470	3484	845	1022	1251	1586	2121	2869	3903
Wrocław	379132,4	0,3	391	472	583	748	1016	1440	2031	492	595	729	925	1236	1673	2275
		0,5	651	787	972	1247	1693	2400	3385	821	992	1215	1541	2061	2788	3791
Poznań	351291	0,3	362	437	540	693	941	1334	1882	456	552	676	857	1146	1550	2108
		0,5	604	729	901	1156	1568	2223	3137	760	920	1126	1428	1909	2583	3513
Białystok	281324,1	0,3	290	350	433	555	754	1068	1507	365	442	541	686	917	1241	1688
		0,5	483	584	721	925	1256	1781	2512	609	736	902	1144	1529	2069	2813
Łódź	258801,1	0,3	290	350	433	555	754	1068	1507	336	406	498	631	844	1142	1553
		0,5	483	584	721	925	1256	1781	2512	560	677	829	1052	1407	1903	2588
aglomeracja katowicka	205260	0,3	212	256	316	405	550	779	1100	267	322	395	501	669	906	1232
		0,5	353	426	526	675	916	1299	1833	444	537	658	834	1116	1509	2053

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Trwanie życia w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 46-51 oraz *Raport AMRON-SARFiN. Ogólnopolski raport o kredytach mieszkaniowych i cenach transakcyjnych nieruchomości*, nr 4/2019, Związek Banków Polskich, s. 28-29.

**Tabela 7.4. Wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego dla lokali mieszkalnych sprzedanych na rynku wtórnym obliczone metodą I**

Lokalizacja	Średnia cena lokali mieszkalnych sprzedanych	γ	Wysokość miesięcznego świadczenia dla kobiet (w zł)							Wysokość miesięcznego świadczenia dla mężczyzn (w zł)						
			60	65	70	75	80	85	90	60	65	70	75	80	85	90
Ogółem	257600	0,3	266	321	396	508	690	978	1380	335	405	495	628	840	1136	1546
		0,5	443	534	661	847	1150	1630	2300	558	674	826	1047	1400	1894	2576
Miasto	264700	0,3	273	330	407	522	709	1005	1418	344	416	509	646	863	1168	1588
		0,5	455	549	679	871	1182	1675	2363	573	693	848	1076	1439	1946	2647
Miasto na prawach powiatu	311400	0,3	321	388	479	615	834	1183	1668	404	489	599	760	1015	1374	1868
		0,5	535	646	798	1024	1390	1971	2780	674	815	998	1266	1692	2290	3114
Wieś	189300	0,3	195	236	291	374	507	719	1014	246	297	364	462	617	835	1136
		0,5	325	393	485	623	845	1198	1690	410	496	607	770	1029	1392	1893

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Trwanie życia w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 46-51 oraz *Obrót nieruchomościami w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 91.

**Tabela 7.5. Wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego dla nieruchomości zabudowanych budynkami mieszkalnymi sprzedanych na rynku wtórnym obliczone metodą I**

Lokalizacja	Średnia cena nieruchomości zabudowanych budynkami mieszkalnymi	y	Wysokość miesięcznego świadczenia dla kobiet (w zł)							Wysokość miesięcznego świadczenia dla mężczyzn (w zł)						
			60	65	70	75	80	85	90	60	65	70	75	80	85	90
Ogółem	331100	0,3	341	412	509	653	887	1257	1774	430	520	637	808	1080	1461	1987
		0,5	569	687	849	1089	1478	2096	2956	717	867	1061	1346	1799	2435	3311
Miasto	371000	0,3	382	462	571	732	994	1409	1988	482	583	713	905	1210	1637	2226
		0,5	803	971	1189	1508	2016	2728	3710	803	971	1189	1508	2016	2728	3710
Miasto na prawach powiatu	410000	0,3	532	644	788	1000	1337	1809	2460	532	644	788	1000	1337	1809	2460
		0,5	704	851	1051	1349	1830	2595	3661	887	1073	1314	1667	2228	3015	4100
Wieś	282500	0,3	291	352	435	558	757	1073	1513	367	444	543	689	921	1246	1695
		0,5	485	586	724	929	1261	1788	2522	611	740	905	1148	1535	2077	2825

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Trwanie życia w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 46-51 oraz *Obrót nieruchomościami w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 112.

W metodzie II symulacje oparto na rachunku rent życiowych ze świadczeniami wypłacanymi przez określony czas, maksymalnie do śmierci ubezpieczonego. Oczekiwane dalsze trwanie życia w latach jest terminem płatności renty. Wykorzystanie rent terminowych zamiast dożywotnich ma na celu zachowanie spójności z I metodą symulacji, gdzie wykorzystano dalsze oczekiwane trwanie życia. Dodatkowo *Ustawa o odwróconym kredycie hipotecznym* nie przewiduje dożywotnich wypłat<sup>385</sup>.

Używając rachunku rent życiowych, wartość renty terminowej  $n$ -letniej otrzymywanej na początku każdego roku przez osobę w wieku  $x$  obliczyć można za pomocą wzoru<sup>386</sup>:

$$b = (W_0 \cdot \gamma) / \ddot{a}_{x:\overline{n}|}$$

gdzie:

$b$  – wartość rocznego<sup>387</sup> terminowego świadczenia otrzymywanego z góry przez osobę w wieku  $x$ ;

$W_0$  – rynkowa wartość nieruchomości w chwili zawarcia umowy;

$\gamma$  – część wartości nieruchomości używana do obliczania rocznych świadczeń.

$$\ddot{a}_{x:\overline{n}|} = \sum_{k=0}^{n-1} v^k \cdot ({}_k p_x)$$

$v = 1/(1+r)$  – czynnik dyskontujący;

$r$  – stopa procentowa<sup>388</sup>;

$({}_k p_x)$  – prawdopodobieństwo przeżycia przez osobę  $x$ -letnią dalszych  $k$  lat.

W poniższych tabelach zostały przedstawione wyniki symulacji z użyciem metody II dla wybranych miast w Polsce, nieruchomości zabudowanych budynkami mieszkalnymi oraz lokali mieszkalnych.

<sup>385</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka...*, s. 206.

<sup>386</sup> P. Kowalczyk-Rólczyńska, T. Rólczyński, *Odwrócony kredyt hipoteczny – dodatkowe źródło zabezpieczenia emerytalnego*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 2014, nr 3, s. 141-142.

<sup>387</sup> Wartość miesięczną otrzymano poprzez podzielenie renty rocznej przez 12 miesięcy.

<sup>388</sup> Jako stopę procentową przyjęto maksymalną stopę techniczną wynoszącą 1,98% w okresie od 1 maja 2019 r. do 30 kwietnia 2020 r. Dz.Urz. KNF z 2019 r., poz. 3.



**Tabela 7.6. Wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego dla poszczególnych miast obliczone metodą II**

Lokalizacja nieruchomości	Średnia wartość przeciętnej wielkości mieszkania	γ	Wysokość miesięcznego świadczenia dla kobiet (w zł)							Wysokość miesięcznego świadczenia dla mężczyzn (w zł)						
			60	65	70	75	80	85	90	60	65	70	75	80	85	90
Warszawa	505176	0,3	668	778	946	1152	1638	2164	3043	815	949	1150	1480	1877	2570	4011
		0,5	1113	1296	1576	1920	2731	3606	5072	1358	1582	1916	2466	3128	4283	6685
Gdańsk	404673,28	0,3	535	623	758	923	1312	1733	2438	653	760	921	1185	1503	2059	3213
		0,5	891	1038	1263	1538	2187	2889	4063	1088	1267	1535	1976	2505	3431	5355
Kraków	390251,26	0,3	516	601	731	890	1266	1671	2351	629	733	888	1143	1450	1985	3099
		0,5	860	1001	1218	1483	2109	2786	3918	1049	1222	1480	1905	2416	3309	5164
Wrocław	379132,38	0,3	501	584	710	864	1230	1624	2284	611	712	863	1111	1408	1929	3010
		0,5	835	973	1183	1441	2049	2706	3807	1019	1187	1438	1851	2347	3215	5017
Poznań	351290,96	0,3	464	541	658	801	1139	1505	2116	566	660	800	1029	1305	1787	2789
		0,5	774	901	1096	1335	1899	2508	3527	944	1100	1333	1715	2175	2978	4649
Białystok	281324,07	0,3	372	433	527	641	912	1205	1695	454	529	640	824	1045	1431	2234
		0,5	620	722	878	1069	1521	2008	2825	756	881	1067	1373	1742	2385	3723
Łódź	258801,06	0,3	342	398	484	590	839	1108	1559	417	486	589	758	961	1317	2055
		0,5	570	664	807	983	1399	1847	2599	696	811	982	1263	1602	2194	3425
aglomeracja katowicka	205260	0,3	271	316	384	468	666	879	1237	331	386	467	601	763	1044	1630
		0,5	452	527	640	780	1109	1465	2061	552	643	779	1002	1271	1740	2716

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Trwanie życia w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 46-51 oraz *Raport AMRON-SARFiN. Ogólnopolski raport o kredytach mieszkaniowych i cenach transakcyjnych nieruchomości*, nr 4/2019, Związek Banków Polskich, s. 28-29.

**Tabela 7.7. Wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego dla lokali mieszkalnych sprzedanych na rynku wtórnym obliczone metodą II**

Lokalizacja	Średnia cena lokali mieszkalnych	γ	Wysokość miesięcznego świadczenia dla kobiet (w zł)							Wysokość miesięcznego świadczenia dla mężczyzn (w zł)						
			60	65	70	75	80	85	90	60	65	70	75	80	85	90
Ogółem	257600	0,3	340	397	482	587	835	1103	1552	415	484	586	755	957	1310	2045
		0,5	567	661	804	979	1392	1839	2587	692	807	977	1258	1595	2184	3409
Miasto	264700	0,3	350	407	496	603	858	1134	1595	427	497	602	775	983	1347	2102
		0,5	583	679	826	1006	1431	1890	2658	711	829	1004	1292	1639	2244	3503
Miasto na prawach powiatu	311400	0,3	412	479	583	710	1010	1334	1876	502	585	709	912	1157	1584	2473
		0,5	686	799	972	1183	1683	2223	3127	837	975	1181	1520	1928	2640	4121
Wieś	189300	0,3	250	291	354	432	614	811	1140	305	356	431	554	703	963	1503
		0,5	417	486	591	719	1023	1351	1901	509	593	718	924	1172	1605	2505

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Trwanie życia w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 46-51 oraz *Obrót nieruchomościami w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 91

**Tabela 7.8. Wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego dla nieruchomości zabudowanych budynkami mieszkalnymi sprzedanych na rynku wtórnym obliczone metodą II**

Lokalizacja	Średnia cena nieruchomości zabudowanych budynkami mieszkalnymi	γ	Wysokość miesięcznego świadczenia dla kobiet (w zł)							Wysokość miesięcznego świadczenia dla mężczyzn (w zł)						
			60	65	70	75	80	85	90	60	65	70	75	80	85	90
Ogółem	331100	0,3	438	510	620	755	1074	1418	1995	534	622	754	970	1230	1684	2629
		0,5	729	850	1033	1258	1790	2364	3325	890	1037	1256	1616	2050	2807	4382
Miasto	371000	0,3	490	571	694	846	1203	1589	2235	598	697	844	1087	1378	1887	2946
		0,5	817	952	1157	1410	2005	2648	3725	997	1162	1407	1811	2297	3146	4910
Miasto na prawach powiatu	410000	0,3	542	631	767	935	1330	1756	2470	661	770	933	1201	1523	2086	3255
		0,5	903	1052	1279	1558	2216	2927	4117	1102	1284	1555	2002	2538	3476	5426
Wieś	282500	0,3	373	435	529	644	916	1210	1702	456	531	643	827	1049	1437	2243
		0,5	622	725	881	1073	1527	2017	2837	759	885	1072	1379	1749	2395	3738

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Trwanie życia w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 46-51 oraz *Obrót nieruchomościami w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020, s. 112

Na podstawie przeprowadzonych symulacji można stwierdzić, że kwoty świadczeń wypłacanych z usług *equity release* wykazują duże zróżnicowanie. Na najwyższe świadczenia, bez względu na płeć czy wiek mogą liczyć właściciele nieruchomości w największych miastach wojewódzkich takich jak Warszawa, Gdańsk, Wrocław czy Kraków. Lokale mieszkalne w tych miastach są warte najwięcej spośród badanych obiektów, co ma związek z ogromnym popytem na nieruchomości w dużych ośrodkach miejskich. Jednak między miastami wojewódzkimi występują duże różnice – Warszawianin może liczyć na świadczenie dwukrotnie większe niż mieszkaniec Łodzi czy aglomeracji katowickiej. Najniższe świadczenia z usługi *equity release* otrzyma posiadacz lokalu mieszkalnego zlokalizowanego na wsi.

W każdym z badanych wariantów, świadczenia obliczane za pomocą rachunku rent życiowych wykazywały wyższą wartość niż w przypadku obliczeń z użyciem metody I. Jest to spowodowane głównie tym, że przy obliczeniach rachunku rent życiowych uwzględniane jest prawdopodobieństwo śmierci wśród świadczeniobiorców, a przy metodzie I jedynie oczekiwane dalsze trwanie życia. Niestety w Polsce do obliczania świadczeń z usług *equity release* rachunek rent życiowych nie jest wykorzystywany, ponieważ funkcjonujące na rynku fundusze hipoteczne nie posiadają odpowiednio dużego portfela klientów, by móc nim efektywnie zarządzać.

Na najwyższe świadczenia, w obydwu metodach obliczeń, mogą liczyć osoby w wieku 90 lat. Wynika to z krótkiego oczekiwanego dalszego trwania życia i mniejszej utraty wartości pieniądza w czasie niż jak np. w przypadku kobiety w wieku 60 lat, gdzie świadczenie będzie wypłacane przez ponad 24 lata. Generalnie zauważalna jest tendencja wzrostu świadczenia wraz rosnącym wiekiem świadczeniobiorcy. Największe przyrosty wartościowe obserwowane są wśród właścicieli lokali o największych wartościach rynkowych. Świadczenia wypłacane z usług ERS w każdym z badanych przypadków poprawiłyby sytuację materialną świadczeniobiorców.

## **7.6. Estymacja możliwości niwelacji luki emerytalnej za pomocą usług ERS**

By ustalić realny wpływ świadczeń z usług ERS na sytuację osoby w wieku emerytalnym w Polsce, oszacowano wartościową wielkość luki emerytalnej. Następnie sprawdzono, w jakim stopniu luka ta może być niwelowana przez świadczenie *equity release* w obu metodach obliczeń. W celu estymacji wielkości indywidualnej luki emerytalnej jako oczekiwaną stopę

zastąpienia przyjęto 70% ostatniego miesięcznego wynagrodzenia. Taki poziom stopy zastąpienia jest rekomendowany przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju oraz często spotykany jest w literaturze przedmiotu. Rzeczywista stopa zastąpienia brutto wynosiła według ostatnich prognoz Komisji Europejskiej 54,8% z bazowej części systemu emerytalnego. Komisja przewiduje, że w 2070 roku, stopa ta wyniesie 25,4%<sup>389</sup>. Lukę emerytalną obliczono następującym wzorem<sup>390</sup>:

$$L = O_{(sz)} - R_{sz}$$

gdzie:

$L$  – luka emerytalna w ujęciu procentowym;

$O_{(sz)}$  – oczekiwana stopa zastąpienia brutto w ujęciu procentowym;

$R_{sz}$  – rzeczywista stopa zastąpienia brutto w ujęciu procentowym.

Luka emerytalna, stanowiąca różnicę między oczekiwaną a rzeczywistą stopą zastąpienia brutto, wynosi zatem 15,2%, a w roku 2070 wyniesie 44,6%. W symulacji wielkości luki emerytalnej wzięto pod uwagę kilka wariantów procentowych z tego przedziału.

Następnie oszacowano wielkość luki emerytalnej w ujęciu wartościowym, za pomocą następującego wzoru:

$$L_m = L * W$$

gdzie:

$L_m$  – miesięczna luka emerytalna;

$W$  – wartość brutto ostatniego miesięcznego wynagrodzenia.

Do oszacowania luki emerytalnej jako ostatniego wynagrodzenia miesięcznego użyto przeciętnych wartości wynagrodzenia miesięcznego ogółem i w różnych sektorach gospodarki w 2019 r. Wartości przeciętne nie obrazują stanu całej gospodarki, ale mogą stanowić podstawę do wyciągania generalnych wniosków.

<sup>389</sup> European Commission, *op.cit.*, s. 84.

<sup>390</sup> T. Jedynek, *The Role of Supplementary Retirement Savings in Reducing the Pension Gap in Poland*, „Economic and Environmental Studies” 2017, nr 1, s. 100.

**Tabela 7.9. Wartościowe ujęcie różnych wariantów luki emerytalnej brutto w 2019 r., przy ostatnim wynagrodzeniu na poziomie przeciętnego wynagrodzenia brutto w danych sferach gospodarki**

Sektor gospodarki	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w zł	Procentowa wielkość luki emerytalnej				
		15,2%	20,0%	25,0%	30,0%	44,6%
Ogółem	4920,09	748	984	1230	1476	2194
W sferze budżetowej	5113,76	777	1023	1278	1534	2281
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	5148,13	783	1030	1287	1544	2296
Górnictwo i wydobywanie	8296,08	1261	1659	2074	2489	3700
Przetwórstwo przemysłowe	4718,64	717	944	1180	1416	2105
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	7788,32	1184	1558	1947	2336	3474
Dostawa wody: gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	4578,95	696	916	1145	1374	2042
Budownictwo	4108,93	625	822	1027	1233	1833
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	4357,85	662	872	1089	1307	1944
Transport i gospodarka magazynowa	4262,94	648	853	1066	1279	1901
Zakwaterowanie i gastronomia	3231,40	491	646	808	969	1441
Informacja i komunikacja	8441,14	1283	1688	2110	2532	3765
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7896,66	1200	1579	1974	2369	3522
Obsługa rynku nieruchomości	4982,28	757	996	1246	1495	2222
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6209,60	944	1242	1552	1863	2769
Administrowanie i działalność wspierająca	3726,68	566	745	932	1118	1662
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	5978,14	909	1196	1495	1793	2666
Edukacja	4862,27	739	972	1216	1459	2169
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4845,32	736	969	1211	1454	2161

Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4327,59	658	866	1082	1298	1930
Pozostała działalność usługowa	3688,95	561	738	922	1107	1645

Źródło: obliczenia własne na podstawie *Pracujący i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2019 r. – dane ostateczne*, Główny Urząd Statystyczny, Bydgoszcz 2020, s. 2.

W zależności od procentowej wielkości luki emerytalnej i sektora gospodarki wartość luki emerytalnej wykazuje duże zróżnicowanie. W 2021 r. najbardziej prawdopodobnie wielkość luki emerytalnej oscylować będzie między 15,2- 20%. Należy jednak pamiętać także o perspektywie długoterminowej, kiedy to w 2070 r. luka emerytalna wyniesie według prognoz ponad 40%.

Wartościowo największą lukę emerytalną posiadać będą osoby zatrudnione w sektorach, w których wynagrodzenie było na relatywnie wysokim poziomie. Są to m.in. górnictwo i wydobywanie, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę, informacja i komunikacja oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa. Przy założeniu luki emerytalnej na poziomie 15,2% w każdej z wymienionej branż do uzyskania docelowego świadczenia na poziomie 70% ostatniego wynagrodzenia miesięcznego będzie potrzebne ponad 1100 zł miesięcznie. Najmniejsza luka wartościowa występuje wśród takich branż jak zakwaterowanie i gastronomia, administrowanie i działalność wspierająca czy pozostała działalność usługowa. Wynosi ona poniżej 600 zł. Biorąc pod uwagę przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2019 r., wysokość luki emerytalnej na poziomie 15,2% wynosi 748 zł.

Wraz ze wzrostem różnicy między oczekiwaną a realną stopą zastąpienia, kwota potrzebna do „wypełnienia” luki emerytalnej gwałtownie rośnie. Już przy luce na poziomie 25% dla każdej branż wynosi ponad 800 zł. Biorąc pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto dla ogółu gospodarki wynosi ona wówczas 1230 zł.

Znając przybliżoną wielkość luki emerytalnej, można oszacować w jakim stopniu świadczenie z usługi *equity release* jest w stanie ją zniwelować. W tym celu podzielono miesięczne świadczenie uzyskiwane z ERS przez wartościową wielkość luki emerytalnej brutto i wynik przedstawiono w ujęciu procentowym. Pod uwagę wzięto lukę emerytalną na poziomie 15,2%. Obliczenia wykonano dla 60 letniej kobiety i 65 letniego mężczyzny, ze względu na wiek emerytalny na takim poziomie w Polsce. Przyjęto także, że osoby te przechodzą na emeryturę w 2019 r., przez co można zachować spójność z danymi wykorzystywanymi do obliczeń. Pod uwagę zostały wzięte oba warianty  $\gamma$  - na poziomie 30% i 50% oraz obie metody obliczania

---

świadczeń. Tabele wykonano dla wybranych przypadków nieruchomości i sektorów gospodarki. Iloraz na poziomie większym lub równym 100% oznacza, że świadczenie *equity release* jest w stanie w pełni pokryć lukę emerytalną danej osoby. Wartości poniżej 100% oznaczają, że świadczenie tylko w części finansuje lukę emerytalną. Wyniki przedstawione zostały w poniższych tabelach.



**Tabela 7.10. Procentowe pokrycie luki emerytalnej (15,2%) dla kobiety przechodzącej na emeryturę w wieku 60 lat w 2019 r. przez świadczenie ERS wypłacane miesięcznie, obliczone metodą I**

Sektor gospodarki	Miesięczna luka emerytalna - 15,2%	Warszawa		Kraków		Lokale				budynki				wartość y	
						Miasto		Wieś		Miasto		Wieś			wartość miesięcznego świadczenia z ERS
		0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5		
		521	868	402	671	273	455	195	325	382	803	291	485		
Ogółem	748	70%	116%	54%	90%	36%	61%	26%	43%	51%	107%	39%	65%		
W sferze budżetowej	777	67%	112%	52%	86%	35%	59%	25%	42%	49%	103%	37%	62%		
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	783	67%	111%	51%	86%	35%	58%	25%	42%	49%	103%	37%	62%		
Górnictwo i wydobywanie	1261	41%	69%	32%	53%	22%	36%	15%	26%	30%	64%	23%	38%		
Przetwórstwo przemysłowe	717	73%	121%	56%	93%	38%	63%	27%	45%	53%	112%	41%	68%		
Budownictwo	625	83%	139%	64%	107%	44%	73%	31%	52%	61%	129%	47%	78%		
Handel; naprawa pojazdów	662	79%	131%	61%	101%	41%	69%	29%	49%	58%	121%	44%	73%		
Transport	648	80%	134%	62%	103%	42%	70%	30%	50%	59%	124%	45%	75%		
Zakwaterowanie i gastronomia	491	106%	177%	82%	137%	56%	93%	40%	66%	78%	163%	59%	99%		
Informacja i komunikacja	1283	41%	68%	31%	52%	21%	35%	15%	25%	30%	63%	23%	38%		
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1200	43%	72%	34%	56%	23%	38%	16%	27%	32%	67%	24%	40%		

Obsługa rynku nieruchomości	757	69%	115%	53%	89%	36%	60%	26%	43%	51%	106%	38%	64%
Działalność profesjonalna	944	55%	92%	43%	71%	29%	48%	21%	34%	41%	85%	31%	51%
Edukacja	739	70%	117%	54%	91%	37%	62%	26%	44%	52%	109%	39%	66%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	736	71%	118%	55%	91%	37%	62%	26%	44%	52%	109%	40%	66%
Pozostała działalność usługowa	561	93%	155%	72%	120%	49%	81%	35%	58%	68%	143%	52%	87%

Źródło: obliczenia własne.

**Tabela 7.11. Procentowe pokrycie luki emerytalnej (15,2%) dla kobiety przechodzącej na emeryturę w wieku 60 lat w 2019 r. przez świadczenie ERS wypłacane miesięcznie, obliczone metodą II**

Sektor gospodarki	Miesięczna luka emerytalna - 15,2%	Warszawa		Kraków		Lokale				budynki				wartość γ
		0,3	0,5	0,3	0,5	Miasto		Wieś		Miasto		Wieś		
						0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	
		<b>668</b>	<b>1113</b>	<b>516</b>	<b>860</b>	<b>350</b>	<b>583</b>	<b>250</b>	<b>417</b>	<b>490</b>	<b>817</b>	<b>373</b>	<b>622</b>	wartość miesięcznego świadczenia z ERS
Ogółem	748	89%	149%	69%	115%	47%	78%	33%	56%	66%	109%	50%	83%	
W sferze budżetowej	777	86%	143%	66%	111%	45%	75%	32%	54%	63%	105%	48%	80%	
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	783	85%	142%	66%	110%	45%	75%	32%	53%	63%	104%	48%	80%	
Górnictwo i wydobywanie	1261	53%	88%	41%	68%	28%	46%	20%	33%	39%	65%	30%	49%	
Przetwórstwo przemysłowe	717	93%	155%	72%	120%	49%	81%	35%	58%	68%	114%	52%	87%	

Budownictwo	625	107%	178%	83%	138%	56%	93%	40%	67%	79%	131%	60%	100%
Handel; naprawa pojazdów	662	101%	168%	78%	130%	53%	88%	38%	63%	74%	123%	56%	94%
Transport	648	103%	172%	80%	133%	54%	90%	39%	64%	76%	126%	58%	96%
Zakwaterowanie i gastronomia	491	136%	227%	105%	175%	71%	119%	51%	85%	100%	166%	76%	127%
Informacja i komunikacja	1283	52%	87%	40%	67%	27%	45%	19%	32%	38%	64%	29%	49%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1200	56%	93%	43%	72%	29%	49%	21%	35%	41%	68%	31%	52%
Obsługa rynku nieruchomości	757	88%	147%	68%	114%	46%	77%	33%	55%	65%	108%	49%	82%
Działalność profesjonalna	944	71%	118%	55%	91%	37%	62%	27%	44%	52%	87%	40%	66%
Edukacja	739	90%	151%	70%	116%	47%	79%	34%	56%	66%	111%	51%	84%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	736	91%	151%	70%	117%	48%	79%	34%	57%	67%	111%	51%	84%
Pozostała działalność usługowa	561	119%	198%	92%	153%	62%	104%	45%	74%	87%	146%	67%	111%

Źródło: obliczenia własne.

**Tabela 7.12. Procentowe pokrycie luki emerytalnej (15,2%) dla mężczyzny przechodzącego na emeryturę w wieku 65 lat w 2019 r. przez świadczenie ERS wypłacane miesięcznie, obliczone metodą I**

Sektor gospodarki	Miesięczna luka emerytalna - 15,2%	Warszawa		Kraków		Lokale				budynki				wartość y
						Miasto		Wieś		Miasto		Wieś		
		0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	
		793	1322	613	1022	416	693	297	496	583	971	444	740	wartość miesięcznego świadczenia z ERS
Ogółem	748	106%	177%	82%	137%	56%	93%	40%	66%	78%	130%	59%	99%	
W sferze budżetowej	777	102%	170%	79%	131%	53%	89%	38%	64%	75%	125%	57%	95%	
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	783	101%	169%	78%	131%	53%	89%	38%	63%	74%	124%	57%	95%	
Górnictwo i wydobywanie	1261	63%	105%	49%	81%	33%	55%	24%	39%	46%	77%	35%	59%	
Przetwórstwo przemysłowe	717	111%	184%	85%	142%	58%	97%	41%	69%	81%	135%	62%	103%	
Budownictwo	625	127%	212%	98%	164%	67%	111%	48%	79%	93%	156%	71%	118%	
Handel; naprawa pojazdów	662	120%	200%	93%	154%	63%	105%	45%	75%	88%	147%	67%	112%	
Transport	648	122%	204%	95%	158%	64%	107%	46%	76%	90%	150%	68%	114%	
Zakwaterowanie i gastronomia	491	162%	269%	125%	208%	85%	141%	61%	101%	119%	198%	90%	151%	
Informacja i komunikacja	1283	62%	103%	48%	80%	32%	54%	23%	39%	45%	76%	35%	58%	
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1200	66%	110%	51%	85%	35%	58%	25%	41%	49%	81%	37%	62%	

Obsługa rynku nieruchomości	757	105%	175%	81%	135%	55%	91%	39%	65%	77%	128%	59%	98%
Działalność profesjonalna	944	84%	140%	65%	108%	44%	73%	32%	53%	62%	103%	47%	78%
Edukacja	739	107%	179%	83%	138%	56%	94%	40%	67%	79%	131%	60%	100%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	736	108%	180%	83%	139%	56%	94%	40%	67%	79%	132%	60%	100%
Pozostała działalność usługowa	561	142%	236%	109%	182%	74%	124%	53%	88%	104%	173%	79%	132%

Źródło: obliczenia własne.

**Tabela 7.13. Procentowe pokrycie luki emerytalnej (15,2%) dla mężczyzny przechodzącego na emeryturę w wieku 65 lat w 2019 r. przez świadczenie ERS wypłacane miesięcznie, obliczone metodą II**

Sektor gospodarki	Miesięczna luka emerytalna - 15,2%	Warszawa		Kraków		lokale				budynki				wartość y
		0,3	0,5	0,3	0,5	Miasto		Wieś		Miasto		Wieś		
						0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	0,3	0,5	
		949	1582	733	1222	497	829	356	593	697	1162	531	885	wartość miesięcznego świadczenia z ERS
Ogółem	748	127%	212%	98%	163%	67%	111%	48%	79%	93%	155%	71%	118%	
W sferze budżetowej	777	122%	204%	94%	157%	64%	107%	46%	76%	90%	149%	68%	114%	
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	783	121%	202%	94%	156%	64%	106%	45%	76%	89%	148%	68%	113%	
Górnictwo i wydobywanie	1261	75%	125%	58%	97%	39%	66%	28%	47%	55%	92%	42%	70%	

Przetwórstwo przemysłowe	717	132%	221%	102%	170%	69%	116%	50%	83%	97%	162%	74%	123%
Budownictwo	625	152%	253%	117%	196%	80%	133%	57%	95%	112%	186%	85%	142%
Handel; naprawa pojazdów	662	143%	239%	111%	185%	75%	125%	54%	90%	105%	175%	80%	134%
Transport	648	147%	244%	113%	189%	77%	128%	55%	92%	108%	179%	82%	137%
Zakwaterowanie i gastronomia	491	193%	322%	149%	249%	101%	169%	72%	121%	142%	237%	108%	180%
Informacja i komunikacja	1283	74%	123%	57%	95%	39%	65%	28%	46%	54%	91%	41%	69%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1200	79%	132%	61%	102%	41%	69%	30%	49%	58%	97%	44%	74%
Obsługa rynku nieruchomości	757	125%	209%	97%	161%	66%	109%	47%	78%	92%	153%	70%	117%
Działalność profesjonalna	944	101%	168%	78%	129%	53%	88%	38%	63%	74%	123%	56%	94%
Edukacja	739	128%	214%	99%	165%	67%	112%	48%	80%	94%	157%	72%	120%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	736	129%	215%	100%	166%	68%	113%	48%	81%	95%	158%	72%	120%
Pozostała działalność usługowa	561	169%	282%	131%	218%	89%	148%	63%	106%	124%	207%	95%	158%

Źródło: obliczenia własne.

Na podstawie wykonanych symulacji można stwierdzić, że świadczenie *equity release* nie zawsze wystarcza na pokrycie indywidualnej luki emerytalnej brutto. Największe prawdopodobieństwo pełnego pokrycia luki emerytalnej poprzez świadczenie ERS występuje u osób, których oczekiwane dalsze trwanie życia jest krótkie, posiadają budynki mieszkalne w miastach lub lokale mieszkalne w największych miastach w Polsce, takich jak Warszawa, Kraków czy Gdańsk, a ich ostatnie wynagrodzenie było na niskim poziomie.

Dla 60 letniej kobiety, która przeszła na emeryturę w 2019 r. przy użyciu metody I obliczeń, jedynie, gdy  $\gamma=50\%$  luka emerytalna dla większości branż jest zniwelowana pod warunkiem posiadania lokalu mieszkalnego w Warszawie, Krakowie lub budynku mieszkalnego w mieście. Taka wartość  $\gamma$  jest jednak wariantem pozytywnym, bardziej prawdopodobnie świadczeniodawca skłonny będzie zaproponować  $\gamma$  na poziomie 30%, a wówczas jedynie w Warszawie dla branży „Zakwaterowanie i gastronomia” luka może być zniwelowana. Biorąc zaś pod uwagę II metodę obliczania świadczenia *equity release* luka emerytalna 60-latki jest w większym stopniu usunięta dla każdego przypadku. Przy  $\gamma=30\%$  i lokalu w Warszawie, świadczenie wystarczy do wypełnienia luki emerytalnej dla branż takich jak: budownictwo, handel i naprawa pojazdów, transport, zakwaterowanie i gastronomia czy pozostała działalność usługowa. Również w pojedynczych przypadkach będzie to wystarczająco dla budynku mieszkalnego w mieście i lokalu w Krakowie. W wariacie optymistycznym, świadczenie zniweluje lukę emerytalną w ponad 50% wszystkich wariantów dla 60-letniej kobiety uwzględnionych w badaniu.

Świadczenie *equity release* dla 65-letniego mężczyzny będzie wyższe niż dla 60 letniej kobiety. Jest to spowodowane tym, że okres wypłacania świadczenia będzie o 5 lat krótszy, a dodatkowo oczekiwane dalsze trwanie życia mężczyzn jest z reguły krótsze. Świadczenie obliczone metodą I w wariacie realistycznym ( $\gamma=30\%$ ) jest w stanie wypełnić lukę emerytalną dla większości posiadaczy mieszkań w Warszawie. Wyjątek stanowią osoby zatrudnione w takich sektorach jak informacja i komunikacja, działalność finansowa i ubezpieczeniowa czy górnictwo i wydobywanie. W ich przypadku luka emerytalna jest wyższa wartościowo i tym samym trudniejsza do usunięcia. Gdy  $\gamma$  jest na poziomie 50%, wówczas świadczenie wystarcza na pokrycie luki emerytalnej posiadaczy lokali w Warszawie, Krakowie, budynków mieszkalnych w mieście oraz dla części posiadaczy lokali w mieście i budynków na wsi. W przypadku niektórych branż, luka emerytalna jest wówczas zniwelowana nawet w 269%, co oznacza,

że świadczenie jest 2,69 razy większe niż kwota potrzebna do osiągnięcia poziomu oczekiwanej stopy zastąpienia. W przypadku metody II i wariantu optymistycznego świadczenie zniweluje lukę emerytalną w większości przypadków. Wyjątek stanowi świadczenie bazujące na lokalu mieszkalnym na wsi, które wykazuje najniższą wartość i wypełnia lukę emerytalną jedynie dla sektora pozostałej działalności usługowej oraz zakwaterowania i gastronomii. W wariacie realistycznym zaś świadczenie niweluje lukę emerytalną dla większości przypadków w Warszawie, Krakowie i budynków w mieście. W pozostałych przypadkach stanowi jednak realne wsparcie, niwelując lukę na wysokim poziomie.

Ze względu jednak na mnogość zmiennych i założeń, wykorzystywanie danych przeciętnych w odniesieniu do wartości nieruchomości oraz do miesięcznego wynagrodzenia brutto w danym sektorze, przeprowadzone badania mogą być obarczone błędem i nie odzwierciedlać w pełni sytuacji na rynku usług *equity release*.

### **7.7. Podsumowanie**

Podjęty temat porusza kwestie związane z systemem emerytalnym w Polsce – problem luki emerytalnej i alternatywne metody zabezpieczenia emerytalnego. Bazowy system emerytalny opierający się na zdefiniowanej składce nie jest w stanie zapewnić świadczenia emerytalnego na poziomie oczekiwanej stopy zastąpienia (ok. 70%). Prognozowana malejąca stopa zastąpienia prowadzi do rosnącej luki emerytalnej, która w celu zapewnienia jakości życia na poziomie z okresu aktywności zawodowej powinna być niwelowana. Wśród Polaków występuje jednak mała świadomość co do wysokości przyszłych emerytur i niska skłonność do oszczędzania na okres po zakończeniu aktywności zawodowej, co może prowadzić do ubóstwa wśród osób w wieku emerytalnym.

Rozwiązaniem dla osób w wieku emerytalnym, które nie posiadają wystarczającej ilości środków pieniężnych, ale są właścicielami lub współwłaścicielami nieruchomości może być usługa *equity release*, która uwalnia strumień gotówki zamrożony w nieruchomościach. Usługa ta dostępna jest w dwóch modelach: sprzedażowym, gdzie prawo własności do nieruchomości jest przenoszone w momencie zawarcia umowy i kredytowym, w którym przeniesienie własności następuje po zakończeniu stosunku umownego. Rynek usług ERS w Polsce jest rynkiem młodym. Oferowany jest jedynie model sprzedażowy, który nie jest w sposób wyczerpujący uregulowany prawnie. Podmioty oferujące usługę, czyli tak zwane fundusze



hipoteczne często nie są w stanie zagwarantować wypłaty świadczeń czy rzetelnie wycenić nieruchomości. Model kredytowy w Polsce został uregulowany ustawą w 2014 roku, jednak od tego czasu żaden uprawniony podmiot nie włączył go do swojej oferty.

Świadczenie otrzymywane z usługi ERS różni się w zależności od wieku i płci świadczeniobiorcy, typu nieruchomości i jej lokalizacji czy metody obliczeń. Im wyższy wiek osoby pobierającej świadczenie, tym wyższa otrzymywana kwota. Ze względu na przeciętne krótsze trwanie życia, dla osób w tym samym wieku, na wyższe świadczenie mogą liczyć mężczyźni. W obu metodach dokonywania obliczeń znaczenie miała wartość nieruchomości. Najbardziej wartościowe są lokale mieszkalne w dużych miastach wojewódzkich takich jak Warszawa, Kraków czy Gdańsk oraz budynki mieszkalne w miastach. Ich właściciele mogą liczyć na znacznie wyższe świadczenie z usługi *equity release* niż np. właściciele lokali mieszkalnych na wsi. Świadczenia obliczane za pomocą rachunku rent życiowych były w każdym z rozważanych przypadków wyższe niż w przypadku metody prostej. Wiąże się to z faktem, iż rachunek rent oprócz prawdopodobieństwa przeżycia, bierze pod uwagę również prawdopodobieństwo zgonu.

Luka emerytalna według danych Komisji Europejskiej wynosi 15,2%, ale wykazuje tendencję rosnącą. W celu jej estymacji wartościowej przyjęto ostatnie wynagrodzenie na poziomie średnich zarobków w sektorach gospodarki. Następnie porównano, jaką część luki emerytalnej stanowi świadczenie ERS.

Hipoteza badawcza postawiona we wstępie niniejszego opracowania została zweryfikowana w sposób negatywny. Świadczenie to w zdecydowanej większości przypadków nie wystarcza na pokrycie luki emerytalnej. Ze względu na mnogość wariantów i założeń, w części przypadków świadczenie *equity release* w pełni niweluje lukę, niestety w przypadku nieruchomości o mniejszej wartości świadczenie nie jest w stanie zapełnić jej w pełni. W każdym przypadku stanowi jednak realne wsparcie dla osób w wieku emerytalnym.

## Literatura

### Piśmiennictwo:

Buzałek P., *Funkcjonowanie modelu sprzedażowego equity release w Polsce*, „Finanse i Prawo Finansowe” 2019, nr 1.

Cycoń M., *Odwrócona hipoteka jako forma zabezpieczenia emerytalnego*, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2017.

European Commission, *The 2018 Ageing Report. Economic & Budgetary Projections for the 28 EU Member States (2016-2070)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2018.

Góra M., *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003.

Grzeszczuk-Gniewek M., *Odwrócony kredyt hipoteczny*, „Kontrola Państwowa” 2015, nr 2.

Jedynak T., *Luka emerytalna a potencjał do oszczędzania w polskich gospodarstwach domowych*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej. Organizacja i zarządzanie” 2017 nr 73.

Jedynak T., *The Role of Supplementary Retirement Savings in Reducing the Pension Gap in Poland*, „Economic and Environmental Studies” 2017, nr 1.

Kowalczyk-Rólczyńska P., *Determinanty rozwoju odwróconego kredytu hipotecznego na rynku polskim*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 2017, nr 4.

Kowalczyk-Rólczyńska P., Rólczyński T., *Odwrócony kredyt hipoteczny – dodatkowe źródło zabezpieczenia emerytalnego*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 2014, nr 3.

Maj-Waśniowska K., Cycoń M., *Formy odwróconego kredytu hipotecznego w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe PTE” 2011, nr 11.

*Obrót nieruchomościami w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020.

Poprawska E., Kowalczyk P., *Odwrócona hipoteka (reverse mortgage)*, [w:] *Współczesna bankowość hipoteczna*, red. A. Szelańska, Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa 2010.

*Pracujący i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2019 r. – dane ostateczne*, Główny Urząd Statystyczny, Bydgoszcz 2020.

*Raport AMRON-SARFIN. Ogólnopolski raport o kredytach mieszkaniowych i cenach transakcyjnych nieruchomości*, nr 4/2019, Związek Banków Polskich.

Reinifer U., Clerc-Renaud S., Perez-Carrillo E.F., Tiffe A., Knobloch M., *Study on Equity Release Schemes in the EU. Part I: General Report*, Institut für Finanzdienstleistungen, Hamburg 2010.

Rutecka - Góra J., *Świadczenia emerytalne a zaspokojenie zmieniających się potrzeb w okresie dezaktywacji zawodowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2015, nr 8.

Rutkowska-Tomaszewska E., *Odwrócony kredyt hipoteczny – lekarstwo na ubóstwo emerytów (seniorów, osób starszych)?* [w:] *Ubóstwo w Polsce*, red. J. Blicharz, L. Klat-Wertelecka, E. Rutkowska-Tomaszewska, Prace Naukowe Wydziału Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2014.

Sawulski J., Magda I., Lewandowski P., *Czy polski system emerytalny zbankrutuje?* „IBS Policy Paper” 2019 nr 2.

*Skłonność Polaków do dodatkowego oszczędzania na emeryturę – mit czy rzeczywistość?* TNS Polska dla Nationale-Nederlanden, Warszawa 2016.

*Trwanie życia w 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2020.

Willmann M., *Odwrócony kredyt hipoteczny jako źródło uposażenia emerytalnego*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu. Ekonomia – finanse - bankowość” 2016, nr 425.

#### **Akty prawne:**

Ustawa o odwróconym kredycie hipotecznym z dnia 23 października 2014 r. (Dz.U. 2014 poz. 1585 z późn. zm.).

## Rozdział 8

### Determinanty popytu na odwróconą hipotekę w Polsce

Zuzanna Sobaś<sup>1</sup>

#### 8.1. Wprowadzenie

W większości krajów świata, w tym również w Polsce następuje proces starzenia się społeczeństwa, definiowany jako wzrost udziału osób starszych w ogólnej liczbie ludności, przy jednoczesnym spadku liczby i udziału dzieci i młodzieży w tej strukturze. Jak wynika już z samej definicji, główną przyczyną tego stanu jest gwałtowne zmniejszenie się współczynnika dzietności, a także wydłużenie przeciętnej długości trwania życia. O ile wzrastająca długość życia jest zjawiskiem pozytywnym, świadczącym o postępie cywilizacyjnym, o tyle w połączeniu ze współczynnikiem dzietności na bardzo niskim poziomie powoduje zmiany w strukturze wiekowej społeczeństwa. Miernikiem zaawansowania procesu starzenia się społeczeństwa jest współczynnik obciążenia demograficznego, oddający stosunek osób w wieku poprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym. Prognozuje się, że w 2050 roku w Polsce wskaźnik ten wzrośnie ponad dwukrotnie osiągając wartość – 51,9 co oznacza, że na 100 osób w wieku 15-64 lata będzie przypadać aż 519 osób w wieku poprodukcyjnym<sup>2</sup>. W tej sytuacji konieczne wydaje się położenie jeszcze większego nacisku na zabezpieczenie emerytalne, które ściśle wiąże się z ryzykiem starości.

Kwintesencja pojęcia – zabezpieczenie emerytalne tkwi w zaspokojeniu potrzeb w okresie starości, kiedy niemożliwe staje się dalsze podejmowanie aktywności zawodowej ze względu na wiek. Natomiast może ono przybierać różne formy i być realizowane przez różne podmioty. Ogólnodostępną i najpowszechniejszą płaszczyzną zabezpieczenia emerytalnego jest ta oferowana przez państwo, w postaci bazowych systemów emerytalnych. W tym miejscu należy

<sup>1</sup> Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Niniejszy rozdział został opracowany przez autorkę na podstawie pracy dyplomowej obronionej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w 2021 r.

<sup>2</sup> P. Russel, *Wpływ zmian demograficznych na system emerytalny w Polsce*, „Infos” 2016, nr 3(207), s. 1-2.

zaznaczyć, iż emerytura bazowa nie zawsze wystarcza na zaspokojenie podstawowych potrzeb w wieku emerytalnym.

Ze względu na powyższe, istotne jest rozpowszechnianie wiedzy na temat dodatkowych form zabezpieczenia emerytalnego, które stanowią jeden ze sposobów łagodzenia luki emerytalnej. Oferowane przez III filar bazowego systemu emerytalnego dodatkowe formy oszczędzenia na okres starości nie cieszą się jednak dużą popularnością. W tej sytuacji należy przyrzeć się alternatywnym formom zabezpieczenia emerytalnego. Jedną z nich jest odwrócona hipoteka definiowana jako usługa finansowa, skierowana do osób starszych, dysponujących prawami do nieruchomości. W pracy przyjęto, iż „odwrócona hipoteka” jest tożsama z pojęciem usługi *equity release* (ERS). Istotą funkcjonowania tego instrumentu jest możliwość przekształcenia nie płynnego kapitału zakumulowanego w nieruchomości w płynne środki finansowe. Należy zaznaczyć, iż istnieją dwa modele usług *equity release*, tj. sprzedażowy oraz kredytowy, a główna różnica pomiędzy nimi wynika z momentu przeniesienia własności nieruchomości.

Fakt, iż jest to stosunkowo nowa usługa finansowa, a jej rozpowszechnienie jest niewielkie przekłada się na ubogi zasób publikacji na ten temat. Stąd też opracowanie zostało w całości poświęcone zagadnieniu odwróconej hipoteki. Główny cel badawczy stanowi analiza popytu na odwróconą hipotekę w Polsce, przy uwzględnieniu poszczególnych jego determinant. Problem badawczy można przedstawić za pomocą następujących pytań: *Jak wygląda sytuacja prawna funkcjonowania odwróconej hipoteki w Polsce w obu modelach?*, *Na jakim poziomie kształtuje się popyt na odwróconą hipotekę w Polsce?*, *Jak zmienia się zainteresowanie usługą odwróconej hipoteki, w zależności od wysokości oferowanego świadczenia pieniężnego?* *Jakie są uwarunkowania funkcjonowania popytu na odwróconą hipotekę w Polsce?* W ramach tak postawionych pytań zostały sformułowane hipotezy badawcze zgodnie z którymi:

H1: Skłonność do przeniesienia własności nieruchomości na rzecz instytucji finansowej oferującej odwróconą hipotekę, w zamian za comiesięczne świadczenie pieniężne jest niska.

H2: Popyt na odwróconą hipotekę nie jest w istotny sposób determinowany przez wiek.

Aby osiągnąć cel badawczy oraz zweryfikować postawione hipotezy wykorzystano następujące metody badawcze:

- przegląd literatury przedmiotu (zarówno publikacje krajowe, jak i zagraniczne oraz krajowe akty normatywne)

- analiza porównawcza
- analiza i interpretacja danych empirycznych (badanie własne – ankieta, skorzystanie z testu istotności Chi-kwadrat)
- metoda wyceny warunkowej (*Willingness to Accept* – WTA).

## 8.2. Modele usług equity release

Specyfika usług *equity release* sprowadza się do upłynnienia kapitału – tj. przekształcenia nie płynnego kapitału skumulowanego w nieruchomości w płynne środki finansowe<sup>3</sup>. Innymi słowy, Equity Release Schemes (ERS) polega na zamianie aktywów trwałych – lokali mieszkalnych, na aktywa płynne – środki pieniężne, przeznaczone na poczet prywatnych świadczeń emerytalnych. W ten sposób usługi *equity release* stwarzają sposobność właścicielom do czerpnia korzyści z posiadanych nieruchomości, przy jednoczesnej możliwości dalszego zamieszkiwania posiadłości. Analogicznie aktywa nie płynne stają się źródłem płynności, głównie na cele konsumpcyjne<sup>4</sup>. Tym samym beneficjentowi tej usługi – zazwyczaj seniorowi, wypłacany jest zamrożony w nieruchomości kapitał (jednorazowo lub ratalnie), w zależności od przyjętego w danym kraju modelu<sup>5</sup>. Należy zwrócić uwagę na fakt, iż wraz z wiekiem zwiększa się zapotrzebowanie między innymi na opiekę medyczną, a więc rosną też bieżące wydatki konsumpcyjne. W związku z tym dobrym rozwiązaniem wydają się być świadczenia z *equity release*, które w znacznym stopniu mogą pomóc w podniesieniu standardu życia osób starszych. Jednakże, dla lepszego zrozumienia istoty usług *equity release*, istotne jest podkreślenie, iż instrumenty te nie stanowią jedynej opcji pozyskiwania środków pieniężnych z nieruchomości. Wśród wyżej wspomnianych sposobów można wyróżnić: pożyczkę hipoteczną (*second mortgage loan*), umowę dożywocia (*sale and lease back*), wynajem nieruchomości, sprzedaż i zamianę nieruchomości na mniejszą, a także *equity release*<sup>6</sup>. Zatem, zgodnie ze *Study on Equity Release Schemes in the EU*, aby dana usługa mogła być zaliczona do ERS musi spełniać następujące warunki:

<sup>3</sup> P. Kowalczyk-Rólczyńska, *Equity release w finansach gospodarstw domowych osób starszych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2018, s. 66.

<sup>4</sup>U. Reifner, S. Clerc-Renaud, E.F. Perez –Carrillo, A. Tiffe, M. Knobloch, *Study on Equity Release Schemes in the EU, Part I: General Report*, Institut für finanzdienstleistungen, Hamburg 2009, s. 9.

<sup>5</sup> E. Rutkowska-Tomaszewska, „Odwrócona hipoteka” jako nowa usługa na rynku finansowym, *Wstęp*, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2017.

<sup>6</sup>P. Kowalczyk-Rólczyńska, *Equity release w finansach gospodarstw domowych osób starszych...*, s. 67.

- być usługą finansową;
- zapewniać źródło płynności na przyszłość;
- zawierać prawo dożywotniego zamieszkania w nieruchomości;
- opierać spłatę wypłaconych świadczeń wyłącznie na środkach pochodzących ze sprzedaży nieruchomości<sup>7</sup>.

Wyróżnia się dwa modele świadczenia usług *equity release*, mianowicie:

- model sprzedażowy
- model kredytowy

Należy podkreślić, iż model kredytowy (występujący pod postacią odwróconego kredytu hipotecznego) i model sprzedażowy (odpłatne świadczenie dożywotnie, renta dożywotnia, czy też renta hipoteczna) powinno się traktować jako dwie całkowicie odrębne usługi<sup>8</sup>. To właśnie moment przeniesienia praw własności nieruchomości na usługodawcę stanowi fundamentalną różnicę pomiędzy wyżej wskazanymi modelami<sup>9</sup>. Cechy charakterystyczne obu modeli usług *equity release*, na zasadzie porównań, zostały zgromadzone w tabeli 8.1.

**Tabela 8.1. Zestawienie charakterystycznych cech modelu sprzedażowego i modelu kredytowego odwróconej hipoteki**

Wyszczególnienie	Model sprzedażowy	Model kredytowy
Podmioty, które mogą oferować usługi <i>equity release</i>	Zakłady ubezpieczeń, inne podmioty	Banki, inne instytucje kredytowe
Ramy prawne	Kodeks cywilny (wybrane przepisy, dotyczące umowy renty, umowy dożywocia oraz umowy ubezpieczenia)	Ustawa o odwróconym kredycie hipotecznym, Prawo bankowe, Ustawa o kredycie konsumenckim
Moment przeniesienia własności nieruchomości	Początek umowy	Koniec umowy
Przekazanie nieruchomości w spadku	Niemożliwe	Możliwe
Forma wypłaty środków	Renta wypłacana okresowo, dożywotnio	Rata jednorazowa lub okresowa, umowa na czas określony

<sup>7</sup> U. Reifner, S. Clerc-Renaud, E.F. Perez –Carrillo, A. Tiffe, M. Knobloch, *Study on Equity Release Schemes in the EU...*, s. 9.

<sup>8</sup> E. Rutkowska-Tomaszewska, „Odwrócona hipoteka” jako nowa usługa na rynku finansowym...

<sup>9</sup> M. Grzeszczuk-Gniewek, *Odwrócony kredyt hipoteczny – nowa usługa finansowa w Polsce*, „Państwo i Społeczeństwo” 2015, nr 2, s. 102.

Podmiot będący właścicielem nieruchomości w trakcie trwania umowy	Instytucja oferująca usługi <i>equity release</i>	Konsument (kredytobiorca)
Podmiot odpowiedzialny za utrzymanie i ubezpieczenie	Instytucja oferująca usługi <i>equity release</i>	Konsument (kredytobiorca)
Podmiot ponoszący skutki spadku wartości nieruchomości	Instytucja oferująca usługę <i>equity release</i> (przy sprzedaży całkowitej), konsument i instytucja oferująca usługę <i>equity release</i> (przy sprzedaży częściowej)	Co do zasady konsument (kredytobiorca)
Rozliczenie nadwyżki wartości nieruchomości ponad wartość zadłużenia	Brak	Nadwyżka przekazywana spadkobiercom
Opodatkowanie świadczenia	Nie	Nie
Dopuszczalny minimalny wiek	60-65 lat	Brak ograniczeń
Badanie zdolności kredytowej	Nie	Ocena stanu zadłużenia z innych tytułów niż odwrócony kredyt
Splata długu	Jednorazowo po śmierci świadczeniobiorcy	Jednorazowo po śmierci świadczeniobiorcy, po opuszczeniu nieruchomości lub po naruszeniu warunków umowy
Akceptacja kulturowa	Wysoka w krajach, w których najem i własność nieruchomości mają podobny status	Niska w krajach, w których nieruchomość jest najważniejszym składnikiem majątku

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Buszko, *Fundusze hipoteczne oraz odwrócone hipoteki modelu sprzedażowego w Polsce*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio H – Oeconomia” 2012, Vol. 46, no 4, s. 57-58, P. Kowalczyk-Rólczyńska, *Equity release w finansach gospodarstw domowych osób starszych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2018, s. 71-72 oraz K. Maj-Waśniowska, M. Cycoń, *Formy odwróconego kredytu hipotecznego w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe PTE” 2011, nr 11, s. 197.

W modelu sprzedażowym właściciel nieruchomości, w zamian za wypłatę świadczeń pieniężnych, a także swobodę zamieszkiwania nieruchomości do śmierci, przenosi na świadczeniodawcę prawo własności do części lub całości nieruchomości. Tym samym, już w momencie zawarcia umowy świadczeniodawca otrzymuje prawa własności nieruchomości<sup>10</sup>. Z kolei w modelu kredytowym przeniesienie praw własności następuje, co do zasady po śmierci

<sup>10</sup> P. Buzałek, *Funkcjonowanie modelu sprzedażowego equity release w Polsce*, „Finanse i prawo finansowe” 2019 tom 1, nr 21, s. 12.

kredytobiorcy<sup>11</sup>. Interesująca jest również kwestia zabezpieczenia interesów spadkobierców kredytobiorcy. W przypadku rozwiązania sprzedażowego, w konsekwencji przeniesienia praw własności nieruchomości na świadczeniodawcę już w momencie zawarcia umowy, spadkobiercy całkowicie tracą prawa do nieruchomości. Natomiast w modelu kredytowym istnieje możliwość podjęcia przez spadkobierców decyzji o dokonaniu spłaty kredytu i zachowania praw do nieruchomości. Jeśli jednak spadkobiercy beneficjenta modelu kredytowego, zrezygnują z powyższej alternatywy, prawa do nieruchomości zostają przeniesione na instytucję kredytową<sup>12</sup>.

### 8.3. Ramy prawne funkcjonowania odwróconej hipoteki w Polsce

Model sprzedażowy odwróconej hipoteki nie jest odrębnie, szczegółowo uregulowany prawnie, w związku z czym jedynym rozwiązaniem pozostaje bazowanie wyłącznie na przepisach Kodeksu cywilnego<sup>13</sup>. Wobec tego, podmioty zawierające umowy o renty dożywotnie, posługują się przepisami dotyczącymi:

- umowy dożywocia
- umowy renty
- umowy ubezpieczenia<sup>14</sup>.

Umowa dożywocia jest umową nazwaną, kauzalną, konsensualną, dwustronnie zobowiązującą, wzajemną i odpłatną. Zobowiązanym z tytułu umowy dożywocia może być zarówno osoba fizyczna, jak i osoba prawna, a także jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, której ustawa przyznała zdolność prawną<sup>15</sup>. Umowa dożywocia została zdefiniowana w art. 908 Kodeksu cywilnego. Przedmiotowo istotne składniki treści powyższej umowy określa art. 908 § 1 k.c., tj.: zobowiązanie się właściciela nieruchomości do przeniesienia jej własności na nabywcę oraz zobowiązanie się nabywcy do zapewnienia w zamian za to zbywcy lub osobie mu bliskiej dożywotniego utrzymania<sup>16</sup>. Dożywotnie utrzymanie, jeśli strony nie

<sup>11</sup> M. Grzeszczuk-Gniewek, *Odwrócony kredyt hipoteczny – nowa usługa finansowa w Polsce...*, s. 102.

<sup>12</sup> P. Kowalczyk-Rólczyńska, *Equity release w finansach gospodarstw domowych osób starszych...*, s. 69.

<sup>13</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny* (Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93 z późn. zm.).

<sup>14</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka. Zagadnienia ekonomiczno-prawne...*, s. 45-46.

<sup>15</sup> T. Bielska-Sobkowicz, *Komentarz do art. 908 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczegółowa*, wyd. II, red. J. Gudowski, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2017.

<sup>16</sup> A. Bieranowski, *Komentarz do art. 908 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. J. Ciszewski, P. Nazurak, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2019.



ustaliły inaczej, obejmuje w szczególności przyjęcie zbywcy jako domownika, dostarczenia mu wyżywienia, ubrania, mieszkania, światła, opału, zapewnienia opieki na czas choroby, a po śmierci zorganizowanie i pokrycie kosztów pogrzebu odpowiadającego przyjętym zwyczajom. W ten sposób nabywca podejmuje się zaspokajania normalnych, bieżących i konsumpcyjnych potrzeb uprawnionego do końca jego życia. Jednakże, ze względu na ogólne sformułowanie powyższych obowiązków, strony każdorazowo powinny je skonkretyzować<sup>17</sup>. W świetle art. 908 § 2, nabywca może na rzecz dożywotnika obciążyć nieruchomości ograniczonym prawem rzeczowym w postaci użytkowania, służebności mieszkania, lub innej służebności osobistej, tym samym może zobowiązać się do spełnienia na jego rzecz powtarzających się świadczeń w pieniądzu lub w rzeczach oznaczonych co do gatunku, co wchodzi w skład treści prawa dożywocia. Podmioty, które oferują odwróconą hipotekę, korzystając z regulacji umowy dożywocia, zobowiązują się do realizacji świadczeń pieniężnych właśnie w formie rent. Tylko jeden z funkcjonujących na polskim rynku funduszy hipotecznych, oferuje także pomoc w zaspokajaniu bieżących, konsumpcyjnych potrzeb zbywcy<sup>18</sup>. Z racji tego, że przedmiotem świadczenia zbywcy jest przeniesienie własności nieruchomości, umowa dożywocia musi być sporządzona w formie aktu notarialnego<sup>19</sup>.

Zgodnie z art. 903 Kodeksu cywilnego umowa renty stanowi zobowiązanie jednej ze stron, względem drugiej do określonych, okresowych świadczeń pieniężnych lub świadczeń w rzeczach oznaczonych tylko co do gatunku. Zobowiązanie się przez jedną ze stron do świadczeń okresowych, które cechuje trwałość i okresowość oraz jednoczesny brak możliwości ustalenia z góry wysokości całego świadczenia, należą do *essentialia negotii* umowy renty<sup>20</sup>. W przypadku komercyjnego oferowania świadczeń dożywotnich, pojęcie - określone świadczenia sprowadza się zwykle do okresowych wypłat pieniężnych na rzecz beneficjenta oraz prawa zamieszkiwania przez niego nieruchomości<sup>21</sup>. Umowę renty można zawrzeć na czas oznaczony

<sup>17</sup> A. Biały, *Komentarz do art. 908 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczególna (art. 765–921(16))*, red. M. Fras, M. Hadbas, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2018.

<sup>18</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka. Zagadnienia ekonomiczno-prawne...*, s. 47.

<sup>19</sup> T. Bielska-Sobkowicz, *Komentarz do art. 908 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczególna...*

<sup>20</sup> A. Biały, *Komentarz do art. 903 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczególna (art. 765–921(16))*, red. M. Fras, M. Hadbas, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2018.

<sup>21</sup> P. Buzalek, *Funkcjonowanie modelu sprzedażowego equity release w Polsce...*, s. 15.

lub nieoznaczony, przy czym gdy czas trwania umowy nie zostanie określony, przyjmuje się, że została ona zawarta na czas życia osoby uprawnionej do świadczeń. Ponadto umowa winna wskazywać okresy, w jakich renta ma być wypłacana, np. co miesiąc, co kwartał, co rok<sup>22</sup>. W przeciwieństwie do umowy dożywocia, umowa renty może mieć zarówno charakter odpłatny, jak i nieodpłatny (obowiązki wynikające z umowy renty spoczywają jedynie na stronie zobowiązanej do świadczenia rentowego). W przypadku renty odpłatnej, obowiązki ciążą również na drugiej stronie i dotyczą wynagrodzenia płatnika renty, np. poprzez świadczenia pieniężne lub przeniesienie prawa<sup>23</sup>. Biorąc pod uwagę konieczność przeniesienia praw własności na fundusze hipoteczne, oferujące odwróconą hipotekę w modelu sprzedażowym, zawierana umowa ma charakter renty odpłatnej, tj. za wynagrodzeniem, do której stosuje się przepisy o sprzedaży<sup>24</sup>. Należy wspomnieć, iż umowa renty powinna być stwierdzona pismem (art. 903<sup>1</sup> Kodeksu cywilnego), przy czym jest to zastrzeżenie formy pisemnej wyłącznie dla celów dowodowych – *ad probationem*, więc skutki niezachowania powyższej formy będą odnosić się jedynie do ograniczeń dowodowych. Jednakże brak zachowania formy szczególnej (wymóg zachowania formy aktu notarialnego przy przeniesieniu własności nieruchomości), będzie skutkował nieważnością umowy renty – *ad solemnitatem*<sup>25</sup>.

W świetle art. 805 Kodeksu cywilnego, poprzez umowę ubezpieczenia ubezpieczyciel zobowiązuje się, w zakresie działalności swojego przedsiębiorstwa, w razie zajścia przewidzianego w umowie wypadku, spełnić określone świadczenie, zaś ubezpieczający zobowiązuje się zapłacić składkę. Jest to umowa odpłatna, dwustronnie zobowiązująca i losowa, co ważne - nie jest wzajemna. Świadczenie ubezpieczającego jest bezwarunkowe, zaś ubezpieczyciela uzależnione od zajścia przewidzianego w umowie wypadku, czyli zdarzenia losowego. Stronami umowy ubezpieczenia jest ubezpieczyciel i ubezpieczający, ale do podmiotów stosunku ubezpieczenia zalicza się także inne osoby, np. ubezpieczonego czy uposażonego. Ubezpieczony to osoba, której interes majątkowy albo niemajątkowy został ubezpieczony w umowie

<sup>22</sup> G. Sikorski, *Komentarz do art. 903 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. J. Ciszewski, P. Nazurak, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2019.

<sup>23</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka. Zagadnienia ekonomiczno-prawne...*, s. 48.

<sup>24</sup> P. Buzalek, *op. cit.*, s. 15.

<sup>25</sup> A. Biały, *Komentarz do art. 903(1) Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczególna (art. 765–921(16))*, red. M. Fras, M. Hadbas, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2018.

na cudzy rachunek. Z kolei uposażony to osoba uprawniona do otrzymania sumy ubezpieczenia, np. na wypadek śmierci osoby ubezpieczonej<sup>26</sup>.

Ubezpieczenia rentowe stanowią punkt wyjścia dla oferowanych usług ERS modelu sprzedażowego. Wartość nieruchomości traktowana jest jako odpowiednik składki jednorazowej, a świadczenie przyjmuje formę renty natychmiast płatnej<sup>27</sup>. Taką konstrukcją prawną stosowało Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie Europa, jednakże w 2013 roku wycofało ten produkt ze swojej oferty, ze względu na toczące się postępowanie administracyjne, w sprawie naruszania zbiorowych interesów konsumentów. Ekwiwalentem składki była wartość lokalu, którego własność została przeniesiona na przedsiębiorstwo. Ponadto, żeby klient dalej mógł zamieszkiwać nieruchomość, ustanowiono służebność osobistą mieszkania. Z kolei ubezpieczyciel był zobowiązany do wypłaty comiesięcznej renty na rzecz beneficjenta, a w razie jego śmierci do płatności na rzecz uposażonych<sup>28</sup>.

Pierwszym podmiotem gospodarczym, oferującym usługę odwróconej hipoteki, bazującej na przepisach Kodeksu cywilnego był Fundusz Hipoteczny DOM S.A., który działa od 2008 roku. To właśnie Fundusz Hipoteczny DOM S.A. i powstały 2 lata później Fundusz Hipoteczny Familia S.A. zrzeszone są w Konferencji Przedsiębiorstw Finansowych (KPF) – przestrzegają Zasad Dobrych Praktyk i poddają się corocznemu audytowi w tym zakresie<sup>29</sup>. Wobec tego, oferty obu powyższych funduszy zostały zestawione i porównane ze sobą w tabeli 8.2.

**Tabela 8.2. Porównanie ofert podmiotów, świadczących usługi odwróconej hipoteki w modelu sprzedażowym w Polsce, na podstawie oferty Funduszu Hipotecznego Dom oraz Funduszu Hipotecznego Familia**

Wyszczególnienie	Fundusz Hipoteczny DOM	Fundusz Hipoteczny Familia
Rodzaj umowy	umowa dożywocia (gdy senior posiada prawo własności nieruchomości) lub umowa renty (gdy posiada spółdzielcze własnościowe prawo do lokalu lub użytkowanie wieczyste)	umowa renty
Wiek świadczeniobiorcy	ukończone 60 lat	ukończone 65 lat

<sup>26</sup> H. Ciepła, *Komentarz do art. 805 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczegółowa*, wyd. II, red. J. Gudowski, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2017.

<sup>27</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka. Zagadnienia ekonomiczno-prawne...*, s. 52.

<sup>28</sup> P. Buzalek, *op. cit.*, s. 15-16.

<sup>29</sup> P. Buzalek, *op. cit.*, s. 17.

Termin wypłaty świadczenia	renta miesięczna	renta miesięczna
Częstotliwość waloryzacji świadczeń	co kwartał	raz w roku
Opłacający podatki i inne opłaty publicznoprawne związane z nieruchomością	fundusz hipoteczny	fundusz hipoteczny
Opłacający czynsz	fundusz hipoteczny, przy czym czynsz obciąża świadczeniobiorcę i jest rozliczany (potrącany) co miesiąc z renty	fundusz hipoteczny, przy czym czynsz obciąża świadczeniobiorcę i jest rozliczany (potrącany) co miesiąc z renty
Opłacający media	senior	senior
Najem nieruchomości	za zgodą funduszu hipotecznego, klient może wynajmować mieszkanie i pobierać z tego tytułu korzyści finansowe	za zgodą funduszu hipotecznego, klient może wynajmować mieszkanie i pobierać z tego tytułu korzyści finansowe
Pakiet korzyści	uczestnictwo w Klubie Seniora DOM, dostęp do Srebrnej Linii, darmowa prenumerata czasopisma „Życie seniora”, organizacja pochówku	bezpłatny pakiet opiekuńczy assistance oraz pakiet porad prawnych
Podstawa prawna dożywotniego mieszkania w nieruchomości	służebność osobista mieszkania	prawo użytkowania mieszkania

Źródło: opracowanie własne na podstawie stron internetowych funduszy hipotecznych: [www.funduszhipoteczny.pl](http://www.funduszhipoteczny.pl), dostęp: 14.03.2020 r., [www.familiasa.pl](http://www.familiasa.pl), dostęp: 14.03.2020 r.; M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka. Zagadnienia ekonomiczno-prawne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2019, s. 52-54.; P. Buzalek, *Funkcjonowanie modelu sprzedażowego equity release w Polsce*, „Finanse i prawo finansowe” 2019 tom 1, nr 21, s. 18-19.

Ramy prawne funkcjonowania modelu kredytowego usług *equity release* w Polsce wyznacza Ustawa z dnia 23 października 2014 roku *o odwróconym kredycie hipotecznym*<sup>30</sup>. Konieczność sporządzenia i wprowadzenia tego aktu prawnego wynikała przede wszystkim z bezwzględnej potrzeby wdrożenia mechanizmów umożliwiających kredytodawcom działającym na rodzimym rynku oferowanie odwróconych kredytów hipotecznych, a także z potrzeby

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 23 października 2014 r. *o odwróconym kredycie hipotecznym* (Dz. U. 2016 poz. 786 z późn. zm.), w skrócie Uokh.

stworzenia odpowiedniego zakresu ochrony kredytobiorców<sup>31</sup>. Jednakże mimo tego, iż istnieją solidne regulacje prawne związane z odwróconym kredytem hipotecznym, żaden z polskich banków nie zdecydował się na wprowadzenie go do swojej oferty. Większość banków tłumaczy to wysokim ryzykiem, które wiąże się dla kredytodawcy z tego typu usługą finansową oraz brakiem odpowiednich nawyków w polskim społeczeństwie<sup>32</sup>.

Zgodnie z art. 4 ustęp 1 Ustawy o odwróconym kredycie hipotecznym, umowa odwróconego kredytu hipotecznego stanowi zobowiązanie banku do oddania do dyspozycji kredytobiorcy na czas nieokreślony, określonej sumy pieniężnej (której spłata nastąpi po śmierci kredytobiorcy) oraz jednocześnie zobowiązanie kredytobiorcy do ustanowienia zabezpieczenia spłaty tej sumy wraz z należnymi odsetkami oraz pozostałymi kosztami. W ten sposób zdefiniowano elementy przedmiotowo istotne (*essentialia negotii*) umowy odwróconego kredytu hipotecznego, tj. takie, które pozwalają odróżnić dany typ umowy uregulowanej od innego typu umów. Należą do nich:

1. zobowiązanie banku do wypłaty określonej kwoty środków pieniężnych na rzecz kredytobiorcy,
2. zobowiązanie kredytobiorcy do spłaty wypłaconych środków pieniężnych wraz z odsetkami oraz ewentualnymi innymi kosztami,
3. spłata po śmierci kredytobiorcy (element dożywotni),
4. zobowiązanie kredytobiorcy do ustanowienia określonego zabezpieczenia odwróconego kredytu hipotecznego: hipoteki oraz roszczenia o przeniesienie przedmiotu zabezpieczenia do majątku banku<sup>33</sup>.

Istotny jest fakt, iż zgodnie z art. 2 ust. 2 Uokh, pojęcie – bank uwzględnianie jest w szerszym ujęciu, to znaczy, że oprócz banku krajowego (pojęcie – bank w ścisłym ujęciu) przez bank rozumie się zarówno oddział banku zagranicznego, oddział instytucji kredytowej, jak i instytucję kredytową prowadzącą działalność transgraniczną<sup>34</sup>. Z kolei kredytobiorcą zgodnie z art. 4

---

<sup>31</sup> Uzasadnienie do ustawy o odwróconym kredycie hipotecznym, Ministerstwo Finansów, [www.orka.sejm.gov.pl](http://www.orka.sejm.gov.pl), s. 2-3, dostęp: 07.03.2021 r.

<sup>32</sup> M. Madziąg, *Odwrócony kredyt hipoteczny – na czym polega i w którym banku można go zaciągnąć?*, [www.totalmoney.pl](http://www.totalmoney.pl), dostęp: 07.03.2021 r.

<sup>33</sup> T. Czech, *Odwrócony kredyt hipoteczny. Komentarz*, System informacji prawnej Lex, WoltersKluwer, Warszawa 2015.

<sup>34</sup> *Ibidem*.

ustęp 2 Uokh, może być tylko osoba fizyczna, której w odniesieniu do przedmiotu zabezpieczenia przysługuje:

- własność lub udział we współwłasności nieruchomości
- prawo użytkowania wieczystego lub udział w tym prawie
- spółdzielcze własnościowe prawo do lokalu lub udział w tym prawie.

Wypłata kwoty odwróconego kredytu hipotecznego może być jednorazowa lub ratalna, przez okres i w wysokości określonych w umowie odwróconego kredytu hipotecznego, jednak nie dłużej niż do dnia śmierci kredytobiorcy (art. 7 Uokh).

Należy zwrócić uwagę, iż ustawodawca szczegółowo określił prawa i obowiązki obu stron umowy. Co warto zaznaczyć, zgodnie z art. 12 ustęp 1 Uokh kredytobiorca może odstąpić od umowy odwróconego kredytu hipotecznego, bez podania przyczyny, w terminie 30 dni od jej zawarcia, składając przed upływem owych 30 dni odpowiednie oświadczenie o odstąpieniu od umowy. Nie powoduje to obciążenia kredytobiorcy dodatkowymi kosztami, za wyjątkiem opłat lub ich części poniesionych przez bank na rzecz organów administracji państwowej lub sądów. Ponadto jeśli doszło do wypłaty, kredytobiorca zmuszony jest do zwrotu bankowi wypłaconej kwoty odwróconego kredytu hipotecznego wraz z odsetkami, nie później niż w ciągu kolejnych 30 dni licząc od dnia złożenia oświadczenia o odstąpieniu od umowy. Należy podkreślić, iż zgodnie z art. 14 Uokh możliwe jest wypowiedzenie umowy przez kredytobiorcę w każdym czasie, z zachowaniem terminu 30-dniowego. Swoboda kredytobiorcy co do spłaty odwróconego kredytu hipotecznego wynika z art. 13 Uokh, który mówi, iż kredytobiorca ma prawo w każdym czasie, czyli w dowolnym, wybranym przez siebie momencie, do spłaty całkowitej kwoty do zapłaty lub jej części. Na kredytobiorcy ciąży również obowiązki związane z utrzymywaniem nieruchomości. Kredytobiorca jest zobowiązany:

1. posiadać ubezpieczenie tej nieruchomości lub tego lokalu od zdarzeń losowych, jeżeli jest wymagane przez bank;
2. utrzymywać tę nieruchomość lub ten lokal w stanie niepogorszonym, z uwzględnieniem zwykłego używania rzeczy zgodnie z jej przeznaczeniem, w szczególności dokonywać bieżących napraw i remontów;
3. terminowo uiszczać podatki i obowiązkowe opłaty związane z korzystaniem z tej nieruchomości lub tego lokalu (art. 16 ust. 1 Uokh).

Jednakże uwzględniając fakt, iż kredytobiorcami są najczęściej osoby starsze, które nie zawsze są w stanie, ze względu m.in. na stan zdrowia, dopełniać powyższych obowiązków, ustawodawca zaproponował dodatkowe rozwiązanie<sup>35</sup>. Zgodnie z art. 16 ustęp 2 Uokh w przypadku niewykonania, któregoś z powyższych obowiązków, bank wzywa kredytobiorcę do jego wykonania, w terminie nie krótszym niż 60 dni. Z kolei, w sytuacji gdy termin wyznaczony przez bank, przy jednoczesnym niezrealizowaniu przez kredytobiorcę określonych obowiązków upłynie, bank może żądać, by kredytobiorca upoważnił go do wykonania tych obowiązków w imieniu kredytobiorcy (art. 16 ustęp 4 Uokh).

Prawa i obowiązki banku jako kredytodawcy kształtują się następująco. Bank może wypowiedzieć umowę odwróconego kredytu hipotecznego, w przypadku gdy:

- została wszczęta egzekucja z nieruchomości lub z prawa, stanowiących zabezpieczenie odwróconego kredytu hipotecznego, przez innego niż ten bank wierzyciela, zaznaczając, że o istnieniu tej wierzytelności bank nie wiedział w dniu zawarcia umowy
- kredytobiorca przeniósł na osoby trzecie własność nieruchomości lub prawo, stanowiące zabezpieczenie odwróconego kredytu hipotecznego, bez zgody banku, w przypadku gdy w umowie odwróconego kredytu hipotecznego strony zastrzegły obowiązek niezbywania własności tej nieruchomości lub tego prawa bez zgody banku
- wartość nieruchomości lub lokalu z przyczyn zawnionych przez kredytobiorcę uległa istotnemu zmniejszeniu
- kredytobiorca odmówił udzielenia bankowi upoważnienia do wykonania niezrealizowanego przez kredytobiorcę obowiązku, związanego z utrzymaniem nieruchomości (art.17 ust.1 Uokh).

Okres wypowiedzenia wynosi 30 dni (art. 17 ust. 2 Uokh). W zależności od przyczyny wypowiedzenia bank albo obligatoryjnie, albo fakultatywnie wstrzymuje wypłaty (art. 18 Uokh)<sup>36</sup>. Ponadto zgodnie z art. 19 Uokh bank jest zobowiązany do ustalenia zasad zarządzania ryzykiem długowieczności, które jest rozumiane jako niebezpieczeństwo, że życie człowieka będzie trwało dłużej niż przewidywano (przewidywania na podstawie współczynnika przeciętnego oczekiwania trwania życia)<sup>37</sup>.

---

<sup>35</sup> *Uzasadnienie do ustawy o odwróconym kredycie hipotecznym...*, s.11.

<sup>36</sup> T. Czech, *op. cit.*

<sup>37</sup> *Ibidem.*

Powyższe prawa i obowiązki banku odnoszą się już do stanu po zawarciu umowy odwróconego kredytu hipotecznego. Należy wspomnieć o obowiązkach banku jeszcze przed zawarciem umowy. Przede wszystkim reguluje to art. 8 Uokh – bank, w terminie nie krótszym niż 14 dni przed zawarciem umowy, dostarcza kredytobiorcy (wg jego wyboru – w postaci papierowej lub elektronicznej), zawierający informacje o ofercie odwróconego kredytu hipotecznego – formularz informacyjny. Termin 14 dni może być skrócony na żądanie kredytobiorcy. Formularz informacyjny nie stanowi oferty w rozumieniu Kodeksu cywilnego, a wskazuje on m.in.: dane identyfikacyjne banku, kwotę odwróconego kredytu hipotecznego i sposób jej ustalenia, termin i sposoby wypłaty, oprocentowanie, sposób zabezpieczenia wierzytelności banku, zasady rozliczenia odwróconego kredytu hipotecznego. Bank przed zawarciem umowy odwróconego kredytu hipotecznego, dokonuje oceny stanu i historii zobowiązań kredytobiorcy oraz stanu prawnego nieruchomości lub lokalu, a kredytobiorca w tej sytuacji jest zobowiązany do przedstawienia niezbędnych dokumentów, pomocnych w powyższej ocenie (art. 9 Uokh). Przechodząc do samej umowy odwróconego kredytu hipotecznego, w art. 10 Uokh wprowadzono wymaganie formy pisemnej powyższej umowy. Art 10 ust. 2 stanowi swoisty obowiązek dla banku, aby zamieścić określone informacje w umowie odwróconego kredytu hipotecznego, tak aby kredytobiorca nie musiał ponosić kosztów transakcyjnych, w celu uzyskania potrzebnych mu informacji. Dokument ten powinien redukować nieproporcjonalność informacyjną między kredytodawcą, a kredytobiorcą na temat sytuacji prawnej obu stron.

Regulacje prawne, dotyczące rozliczenia odwróconego kredytu hipotecznego uwzględniają interesy wszystkich podmiotów, których dotyczy transakcja odwróconego kredytu hipotecznego. W przepisach ustawy zawarto zasady ustalania daty wymagalności wierzytelności banku wynikających z umowy odwróconego kredytu hipotecznego i dotyczących jego spłaty wraz z odsetkami i innymi kosztami<sup>38</sup>. Zgodnie z art. 20 Uokh całkowita kwota do zapłaty staje się wymagalna z upływem:

1. okresu wypowiedzenia umowy odwróconego kredytu hipotecznego;
2. roku od dnia śmierci kredytobiorcy.

Wobec powyższego, spadkobiercy mają 12 miesięcy od dnia śmierci kredytobiorcy na dokonanie spłaty całkowitej kwoty do zapłaty (art. 21 ust. 1 Uokh). Jeśli się na to zdecydują,

---

<sup>38</sup> *Ibidem*.



roszczenie banku o przeniesienie własności nieruchomości lub prawa, które stanowią zabezpieczenie odwróconego kredytu hipotecznego wygasa (art. 21 ust. 2 Uokh). Jeżeli jednak spadkobiercy nie podejmą decyzji o dokonaniu spłaty odwróconego kredytu hipotecznego, dojdzie do przeniesienia na rzecz banku własności nieruchomości lub spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu, lub prawa użytkowania wieczystego – stanowiących zabezpieczenie hipoteczne, podkreślając przy tym, że roszczenie o przeniesienie powyższych praw stanie się wymagalne z dniem wymagalności całkowitej kwoty do zapłaty, tj. po upływie roku od śmierci kredytobiorcy (art. 22 Uokh)<sup>39</sup>.

Z kolei do obowiązków informacyjnych banku po śmierci kredytobiorcy należy niezwłoczne zamieszczenie na swojej stronie internetowej ogłoszenia zawierającego m.in. informację o zawarciu z kredytobiorcą umowy odwróconego kredytu hipotecznego, czy też informację o możliwości dokonania przez spadkobierców rozliczenia. Te informacje są również przekazywane na piśmie osobom wskazanym w umowie do kontaktu po śmierci kredytobiorcy (art. 25 Uokh).

#### 8.4. Popyt na odwróconą hipotekę w świetle wyników własnych badań ankietowych

Przeprowadzone badanie miało na celu analizę popytu na odwróconą hipotekę w Polsce, przy uwzględnieniu poszczególnych jego determinant. Zostało zorganizowane w formie badania ankietowego w terminie od 9 kwietnia do 19 kwietnia 2021 roku, za pośrednictwem formularza Google, co umożliwiło zebranie danych w postaci elektronicznej. Badanie ankietowe przeprowadzono na próbie 251 osób, dobór próby był nielosowy, więc wyniki badań traktować można jako pilotażowe. Badania wzorowane były na analizie popytu na odwróconą hipotekę w Polsce, przeprowadzonej w ramach rozprawy doktorskiej dr Macieja Cyconia – „Odwrócona hipoteka jako forma zabezpieczenia emerytalnego”. Struktura próby badawczej wg płci, została zaprezentowana w tabeli 8.3.

**Tabela 8.3. Struktura próby badawczej**

Płeć	Liczebność	Procent
Kobieta	165	66%
Mężczyzna	86	34%
Razem	251	100%

<sup>39</sup> Uzasadnienie do ustawy o odwróconym kredycie hipotecznym..., s.13.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google.

Aby przeprowadzić powyższe badanie posłużono się metodą wyceny warunkowej (ang. *Contingent Valuation Method* – CVM). Pierwsza odmiana tej metody polega na pytaniu respondentów – ile byliby skłonni zapłacić za dostęp do danego dobra lub usługi (*Willingness To Pay* – WTP). Z kolei druga – ile są skłonni przyjąć za tolerowanie niekorzystnych zmian w badanym elemencie lub dostępie do niego (*Willingness to Accept* – WTA)<sup>40</sup>. Innymi słowy, tworząc hipotetyczny rynek i wykorzystując techniki ankietowe określa się gotowość respondentów do zapłaty za uniknięcie niekorzystnego efektu lub za możliwość osiągnięcia danej korzyści (WTP), albo gotowość do przyjęcia rekompensaty za szkody, które powstałyby w wyniku wystąpienia danego efektu (WTA)<sup>41</sup>. Metoda jest nazywana warunkową, ze względu na to, iż dane dobro lub usługa w rzeczywistości niekoniecznie zostanie dostarczone<sup>42</sup>.

Zważając na powyższe, badanie popytu na odwróconą hipotekę w Polsce zostało przeprowadzone za pomocą metody wyceny warunkowej, a dokładniej *Willingness to Accept* (WTA), co jest związane ze specyfiką usług *equity release*. W tym kontekście rekompensata rozumiana jest jako świadczenie pieniężne wypłacane przez instytucję finansową oferującą odwróconą hipotekę (w zamian za przekazanie praw własności do nieruchomości na rzecz tej instytucji). Kwestionariusz rozpoczynał się od metryczki (płeć, wiek, stan cywilny, wykształcenie, itp.). W dalszej części zostały zawarte pytania, których konstrukcja opierała się właśnie na koncepcji metody wyceny warunkowej (WTA). Pytania w ankiecie zostały skonstruowane na zasadzie wyboru dychotomicznego, co najprościej można wyjaśnić jako wybór odpowiedzi tak/nie dla określonej kwoty. Respondent na pytania czy byłby skłonny do oddania mieszkania/domu na rzecz instytucji oferującej odwróconą hipotekę, zachowując przy tym prawo dożywotniego mieszkania w tej nieruchomości, w zamian za comiesięczne świadczenie o określonej wysokości, odpowiadał tak lub nie i w zależności od udzielonej odpowiedzi przechodził do wskazanego

---

<sup>40</sup> K. Rauba, *Metoda badania społecznej akceptowalności realizacji zbiorowego systemu odprowadzania i oczyszczania ścieków*, „*Ekonomia i środowisko*” 2016, nr 2(57), s. 228.

<sup>41</sup> A. Janik, *Problematyka szacowania wartości efektów generowanych przez ekoinnowacje w całym cyklu życia*, [w:] *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji*. Tom 1, red. R. Knosala, Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją, Opole 2016, s. 87.

<sup>42</sup> P. Lityński, *Szacowanie wartości usprawnień dóbr publicznych metodą wyceny warunkowej na przykładzie obszarów miejskich i podmiejskich Krakowa*, „*Barometr Regionalny*” 2016, tom 14, nr 1 s. 134.

jako kolejne pytania. Jedyne pytanie otwarte dotyczyło minimalnej kwoty, za którą badany byłby skłonny oddać mieszkanie/dom.

Ponadto w ankiecie zostało przyjęte, iż usługi *equity release* dotyczą osób powyżej 60 roku życia, co uzasadnione jest tym, iż w Polsce funkcjonuje jedynie model sprzedażowy, który wymaga ustalenia dopuszczalnego minimalnego wieku. Jednakże ankieta skierowana jest do osób w różnych przedziałach wiekowych, stąd też powyższe założenie ma jedynie charakter informacyjny. Kolejne przyjęte w ramach ankiety założenie to comiesięczna wypłata świadczeń (mimo, iż zgodnie z przepisami Uokh świadczenia mogą być wypłacane zarówno cyklicznie jak i jednorazowo). Wiąże się to przede wszystkim z ofertami funduszy hipotecznych, analizowanymi w formie tabeli w poprzednim rozdziale (zarówno fundusz hipoteczny DOM, jak i Familia oferują renty miesięczne).

Badanie popytu na odwróconą hipotekę w Polsce, ściśle wiąże się z określeniem wpływu poszczególnych jego determinant na skłonność do oddania praw własności nieruchomości. W ten sposób w badaniu zostały dobrane determinanty – jako czynniki, które mogą wykazywać pewne zależności z analizowanym popytem – zmienne objaśniające, tj:

- płeć
- wiek
- wykształcenie
- stan cywilny
- liczba dzieci
- miesięczny dochód netto
- szacunkowa wartość mieszkania/domu.

Aby sprawdzić, czy istnieje zależność pomiędzy powyższymi zmiennymi, a popytem na odwróconą hipotekę zastosowany został test niezależności Chi-kwadrat, zwany testem Chi-kwadrat Pearsona. Wobec tego konieczne było postawienie hipotezy o niezależności zmiennych (hipoteza zerowa) oraz hipotezy alternatywnej ( $H_1$ ), które za pomocą tego testu zostaną zweryfikowane:

$H_0$ : nie istnieje zależność pomiędzy zmienną objaśniającą  $x_n$ , a skłonnością do oddania mieszkania/domu

$H_1$ : istnieje zależność pomiędzy zmienną objaśniającą  $x_n$ , a skłonnością do oddania mieszkania/domu.

Hipoteza alternatywna jest tą, którą jesteśmy skłonni przyjąć w przypadku odrzucenia hipotezy zerowej. Na potrzeby badania przyjęto poziom istotności na poziomie  $\alpha=0,05$ , czyli jeden z najczęściej przyjmowanych poziomów istotności w tego typu badaniach. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od oferowanego miesięcznego świadczenia pieniężnego została zaprezentowana w tabeli 8.4. Wynika z niej, iż spośród 251 respondentów, aż 41% wyraziło chęć oddania praw do mieszkania/domu, w zamian za świadczenie pieniężne o określonej wysokości. Tym samym 59% badanych nie zgodziłoby się na skorzystanie z usługi odwróconej hipoteki niezależnie od wysokości miesięcznej renty. Należy zwrócić uwagę na to iż, wyniki znacznie różnią się od wyników badania, które było pierwowzorem tej analizy („Odwrócona hipoteka jako forma zabezpieczenia emerytalnego” – dr Maciej Cycoń), gdzie skłonność do oddania nieruchomości zadeklarowało 8% respondentów. Jednakże przywołane badanie zostało przeprowadzone na próbie osób w wieku 65 lat i więcej, które posiadają prawa nieruchomości uprawniające do skorzystania z usług *equity release* (prawo własności do nieruchomości lub spółdzielcze własnościowe prawo do lokalu, albo udziały w powyższych rodzajach praw własności), więc nie jest wskazane wysuwanie wniosków na zasadzie porównań.

Interesująca jest również kwestia minimalnych kwot, które wskazały osoby wyrażające chęć na oddanie nieruchomości, lecz za więcej niż proponowane 2500 zł, bowiem stanowiły one 66% skłonnych do oddania nieruchomości badanych. Najczęściej podawana kwota wynosiła 5000 zł, wskazało ją 21 osób. 12 osób zgodziłoby się w zamian za 4000 zł miesięcznie, a 9 osób za 10000 zł co miesiąc. Pozostałe odpowiedzi respondentów zostały zaprezentowane w tabeli 8.5.

**Tabela 8.4. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od wysokości miesięcznego świadczenia**

Wysokość miesięcznego świadczenia	Liczba respondentów
1500	6
1000	0
2000	2
2500	27
>2500	68
Nie zgodziłbym/zgodziłabym się na to niezależnie od kwoty	148
łącznie liczba odpowiedzi	251

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google

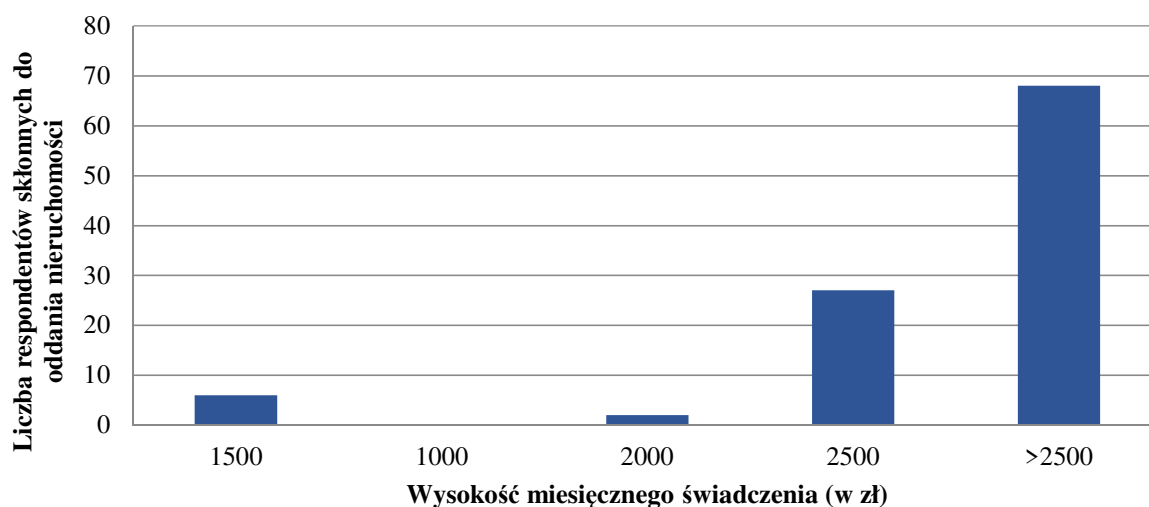
**Tabela 8.5. Wskazane przez respondentów kwoty miesięcznego świadczenia (powyżej 2500 zł), za które byłoby skłonni do oddania nieruchomości**

Wskazywane kwoty miesięcznego świadczenia	Liczba respondentów	Procent
3 000 zł	5	7%
3 200 zł	1	1%
3 300 zł	1	1%
3 500 zł	2	3%
4 000 zł	12	18%
5 000 zł	21	31%
5 500 zł	1	1%
6 000 zł	6	9%
6 500 zł	1	1%
7 000 zł	3	4%
8 000 zł	5	7%
10 000 zł	9	13%
20 000 zł	1	1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google

Poniżej został zaprezentowany wykres słupkowy, na którym wyraźnie widać dynamiczny wzrost chętnych na usługi odwróconej hipoteki rozpoczynający się od kwoty 2500 zł i powyżej. Zgodnie z prawem popytu - zależność pomiędzy ceną danego dobra, a popytem na to dobro jest odwrotna. Tak jest również w tym przypadku. Należy jednak sprecyzować czym w tym momencie jest cena. Stosowanie do specyfiki usług *equity release*, cena rozumiana jest jako różnica pomiędzy wartością nieruchomości, do której prawa przenosi konsument na instytucje finansową, a wysokością świadczeń wypłaconych przez tę instytucję. Dokładniej cena stanowi różnicę pomiędzy wartością rynkową nieruchomości w chwili zawarcia umowy, a zdyskontowanym na ten moment ciągiem świadczeń. Wyższe świadczenie pieniężne oznacza więc niższą cenę odwróconej hipoteki, bowiem z punktu widzenia konsumenta im wyższe świadczenie on otrzymuje, tym mniejsze ponosi koszty. Logiczne jest to, że skłonność do oddania

nieruchomości rośnie wraz ze wzrostem oferowanego świadczenia pieniężnego – czyli wraz ze spadkiem ceny. W ten sposób prawo popytu zostaje zachowane<sup>43</sup>.



**Rysunek 8.1. Skłonność do oddania nieruchomości**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google.

Należy również wspomnieć o różnicy pomiędzy popytem potencjalnym i efektywnym. Samo pojęcie – popyt definiowane jest jako ilość dobra, jaką nabywcy są w stanie kupić przy określonej jego cenie i w danym czasie. Sformułowanie – „są w stanie kupić” oznacza, że nabywcy zarówno chcą jak i mogą kupić dane dobro, gdyż umożliwia im to siła nabywcza posiadanych dochodów – w ten sposób przejawia się popyt efektywny. Z kolei popyt potencjalny jest wyrazem potrzeb nabywców, tj. wyrażają oni chęć nabycia określonego dobra, jednak nie pozwala im na to sytuacja dochodowa w danym czasie<sup>44</sup>. Zważając na powyższe, popyt oszacowany za pomocą metody wyceny warunkowej należy traktować jako popyt potencjalny. Szacowanie popytu efektywnego wymaga uwzględnienia zdolności do dokonania zakupu usługi *equity release*, a ta uzależniona jest przede wszystkim od wartości posiadanej nieruchomości, a także od wieku i płci konsumenta. Na tym etapie występują trudności w samodzielnym oszacowaniu możliwości do skorzystania z usług odwróconej hipoteki, przy pożądanej wysokości miesięcznego świadczenia. Stąd też kwoty, przy których respondenci wyrażają skłonność do oddania mieszkania/domu w zamian za comiesięczne świadczenie pieniężne (tabela 8.5)

<sup>43</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka. Zagadnienia ekonomiczno-prawne...*, s. 131.

<sup>44</sup> W. Kwiatkowska, *Podstawowe kategorie rynku [w:] Podstawy ekonomii*, Wydanie IV, red. R. Milewski, E. Kwiatkowski, PWN, Warszawa 2018, s. 116.

byłyby w rzeczywistości trudne do uzyskania, biorąc pod uwagę ofertę rynkową w zakresie wypłacanych świadczeń<sup>45</sup>.

Kwestionariusz ankiety został tak skonstruowany, aby na podstawie odpowiedzi respondentów można było określić wpływ poszczególnych czynników na popyt na odwróconą hipotekę. Badanie współzależności zostało przeprowadzone w oparciu o test Chi-kwadrat. Skorzystano z kalkulatora testu Chi-kwadrat, dostępnego w Internecie<sup>46</sup>.

W pierwszej kolejności analizie poddano zależność pomiędzy skłonnością do oddania nieruchomości, a czynnikami odnoszącymi się do cech społeczno-demograficznych respondenta (płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny). Zgodnie z tabelą 8.6, na podstawie uzyskanych wyników (wartość  $p > 0,05$ ), nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej, świadczącej o niezależności pomiędzy zmienną objaśniającą – płcią, a skłonnością do oddania nieruchomości. W pozostałych przypadkach również nie stwierdzono istotnej zależności pomiędzy skłonnością do oddania nieruchomości, a wiekiem, wykształceniem, czy stanem cywilnym.

Należy zaznaczyć, że w badaniu uczestniczyły osoby od 20 roku życia wzwyż. Aby zbadać zależność pomiędzy wiekiem, a popytem na odwróconą hipotekę wyodrębniono dwie grupy wiekowe – poniżej 60 roku życia oraz 60 lat i więcej (tabela 8.7). Podyktowane było to możliwością skorzystania z usług *equity release* w Polsce (model sprzedażowy) – po ukończeniu 60 roku życia. Dodatkowo przeprowadzono jednak bardziej szczegółową analizę, dzieląc respondentów na mniejsze grupy wiekowe (tabela 8.8). W obu przypadkach nie można stwierdzić istotnego związku pomiędzy wiekiem badanych, a skłonnością do oddania nieruchomości. Jednakże można zauważyć, iż skłonność do oddania nieruchomości wykazuje tendencję wzrostową w trzech pierwszych grupach wiekowych – kolejno 22%, 39%, 49%. Następnie w przedziale 60-70 lat przyjmuje wartość 47%, a w przedziale 70-90 jest to 40%.

Chociaż nie można stwierdzić istotnych statystycznie zależności pomiędzy poziomem wykształcenia, a skłonnością do oddania domu/mieszkania, to przyglądając się uzyskanym wynikom (tabela 8.9), można zauważyć, iż popyt na odwróconą hipotekę spada wraz z wykształceniem respondentów. Największe zainteresowanie skorzystaniem z usług odwróconej hipoteki wykazują osoby z wykształceniem podstawowym – 70%, zaś najmniejsze z wykształceniem średnim i wyższym – kolejno 38%, 37%.

<sup>45</sup> M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka. Zagadnienia ekonomiczno-prawne...*, s.142-153.

<sup>46</sup> *Chi-Square Test Calculator*, [www.socscistatistics.com](http://www.socscistatistics.com), dostęp: 28.04.2021 r.

Mimo braku istotnych zależności pomiędzy stanem cywilnym, a popytem na odwróconą hipotekę, odnosząc się do tabeli 8.10, należy zauważyć, iż to grupa rozwódka/rozwidziona wykazuje największą skłonność do oddania nieruchomości (aż 63% rozwiedziona deklaruje taką skłonność). Ponadto 48% badanych wdów/wdowców również wyraża chęć na skorzystanie z usług *equity release*, podczas gdy chętnych pozostających w związku małżeńskim jest 37%. Prawie tyle samo skłonnych do oddania nieruchomości występuje w grupie panna/kawaler – 38%. Być może fakt, iż największa skłonność do oddania nieruchomości występuje wśród osób rozwiedziona oraz wdowców wiąże się z większą łatwością do przekazania nieruchomości wśród samotnych osób po przejściach.

**Tabela 8.6. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od płci**

Płeć	Skłonność do oddania nieruchomości			
	nie		tak	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Kobieta	91	55%	74	45%
Mężczyzna	57	66%	29	34%
Statystyka Chi-kwadrat	2,8931			
Stopnie swobody	1			
Wartość p	0,088962			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google.

**Tabela 8.7. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od wieku**

Wiek	Skłonność do oddania nieruchomości			
	nie		tak	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
poniżej 60 lat	86	62%	52	38%
60 lat i więcej	62	55%	51	45%
Statystyka Chi-kwadrat	1,4257			
Stopnie swobody	1			
Wartość p	0,232467			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google.



**Tabela 8.8. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od wieku (grupy wiekowe)**

Grupy wiekowe	Skłonność do oddania nieruchomości			
	nie		tak	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
20-30	32	78%	9	22%
30-50	28	61%	18	39%
50-60	26	51%	25	49%
60-70	41	53%	37	47%
70-90	21	60%	14	40%
Statystyka Chi-kwadrat	8,9201			
Stopnie swobody	4			
Wartość p	0,063129			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google.

**Tabela 8.9. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od wykształcenia**

Wykształcenie	Skłonność do oddania nieruchomości			
	nie		tak	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
podstawowe	3	30%	7	70%
zawodowe	32	53%	28	47%
średnie	63	62%	39	38%
wyższe	50	63%	29	37%
Statystyka Chi-kwadrat	5,1953			
Stopnie swobody	3			
Wartość p	0,158045			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google.

**Tabela 8.10. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od stanu cywilnego**

Stan cywilny	Skłonność do oddania nieruchomości			
	nie		tak	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
panna/kawaler	36	62%	22	38%
mężatka/żonaty	82	63%	49	37%
rozwódka/rozwidziony	6	38%	10	63%

wdowa/wdowiec	24	52%	22	48%
Statystyka Chi-kwadrat	4,868			
Stopnie swobody	3			
Wartość p	0,181723			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google.

W dalszej kolejności analizie został poddany związek pomiędzy liczbą posiadanych dzieci, a skłonnością do oddania mieszkania/domu instytucji oferującej odwróconą hipotekę, w zamian za comiesięczne świadczenia pieniężne. Wbrew oczekiwaniom, uzyskane prawdopodobieństwo testowe  $p$  większe od przyjętego poziomu istotności nie pozwala na odrzucenie hipotezy zerowej, głoszącej o niezależności zjawisk. W związku z czym nie można stwierdzić istotnego związku pomiędzy liczbą dzieci, a skłonnością do oddania nieruchomości.

Największą skłonność wykazują osoby, nieposiadające dzieci – 45%, jednakże skłonność do oddania nieruchomości w każdej z grup (nie mam dzieci, jedno, dwoje, więcej niż dwoje) kształtuje się prawie na tym samym poziomie – ok. 40% (tabela 8.11.). Jest to dość zaskakujące, gdyż spodziewano się wyników świadczących o znacznym spadku popytu na odwróconą hipotekę, wraz ze wzrostem posiadanej liczby dzieci. W teorii osoby bezdzietne miałyby dużo mniejszy problem z oddaniem mieszkania/domu na rzecz instytucji finansowej, niż osoby posiadające dzieci, planujące w przyszłości przekazać im nieruchomość. Jednakże, należy zaznaczyć, iż badanie obejmowało różne grupy wiekowe. Osoby, które zaznaczyły odpowiedź – nie mam dzieci, to też osoby młode. Dla przykładu spośród 41 osób poniżej 30 roku życia, 38 nie ma dzieci. To nie oznacza jednak, że nie będą ich mieć w przyszłości. Respondenci mieli za zadanie podjąć decyzję czy zgodziliby się skorzystać z usług *equity release*, młode osoby w większości przypadków hipotetycznie, zastanawiając się, jakby postąpili w przyszłości.

Należy jednak zaznaczyć, iż spośród 148 osób, które nie zgodziłyby się na oddanie mieszkania/domu niezależnie od kwoty, aż 105 jako powód wskazało – planuję przekazać dom/mieszkanie bliskim. Chęć przekazania mieszkania/domu osobom spokrewnionym wskazuje na tradycyjne podejście do wartości rodzinnych - bariera rozwoju usług odwróconej hipoteki, która jednak z czasem może się nieco zacierać, zważywszy na malejący współczynnik dzietności.

**Tabela 8.11. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od liczby dzieci**

Liczba dzieci	Skłonność do oddania nieruchomości			
	nie		tak	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
nie mam dzieci	36	55%	29	45%
jedno	37	62%	23	38%
dwoje	36	60%	24	40%
więcej niż dwoje	39	59%	27	41%
Statystyka Chi-kwadrat	0,5524			
Stopnie swobody	3			
Wartość p	0,907247			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google.

Analizie poddano również zależność popytu na odwróconą hipotekę od sytuacji majątkowej respondenta. Badani zostali poproszeni o wskazanie swojego miesięcznego dochodu netto. Uzyskane wyniki świadczą o braku istotnej zależności pomiędzy miesięcznym dochodem netto, a skłonnością do oddania mieszkania/domu. Niewątpliwie należy wziąć tu poprawkę na to, iż miesięczny dochód niekoniecznie odzwierciedla sytuację majątkową danej osoby. Niemniej jednak w pewnym stopniu potwierdza to wnioski sformułowane w badaniu wzorcowym („Odwrócona hipoteka jako forma zabezpieczenia emerytalnego” - dr Maciej Cycoń) – profil polskiego konsumenta usług ERS odbiega od modelowego profilu konsumenta, którym ma być osoba zaliczana do grupy *asset-rich, incom-poor (cash poor)*<sup>47</sup>. Ponadto na podstawie tabeli 8.12. skłonność do oddania nieruchomości w każdej grupie dochodowej oscyluje wokół 40%, rozkłada się bardzo równomiernie i jest na wysokim poziomie. Największą skłonność wykazują osoby o dochodzie poniżej 1000 zł (43%), a najmniejszą o dochodzie w przedziale 3000-5000 zł (35%).

<sup>47</sup> Więcej na ten temat w: M. Cycoń, *Odwrócona hipoteka. Zagadnienia ekonomiczno-prawne...*, s. 136.

**Tabela 8.12. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od miesięcznego dochodu netto**

Miesięczny dochód netto	Skłonność do oddania nieruchomości			
	nie		tak	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
poniżej 1000 zł	13	57%	10	43%
1000 zł - 3000 zł	70	56%	56	44%
3000 zł - 5000 zł	55	65%	30	35%
powyżej 5000 zł	10	59%	7	41%
Statystyka Chi-kwadrat	1,82			
Stopnie swobody	3			
Wartość p	0,610596			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google.

Aby rozpatrzyć zależność pomiędzy wartością nieruchomości, a popytem na odwróconą hipotekę, respondentów poproszono o wskazanie szacunkowej wartości nieruchomości. Odpowiedzi na to pytanie udzielały jedynie te osoby, które posiadają prawa własności, umożliwiające skorzystanie z usług *equity release* (192 badanych). W tym przypadku również nie można stwierdzić istotnej zależności pomiędzy wskazaną przez badanych szacunkową wartością mieszkania/domu, a skłonnością do przekazania nieruchomości na rzecz instytucji finansowej ( $p=0,266862$ ). Co więcej, zgodnie z tabelą 8.13 odsetek osób wyrażających chęć na przekazanie mieszkania/domu - o wartości poniżej 100 tys. zł, niewiele różni się od procentowej ilości osób skłonnych do oddania nieruchomości, które szacują jej wartość na powyżej 800 tys. zł – kolejno aż 60%, 67%. Analizując uzyskane wyniki, wśród respondentów, którzy wskazali odpowiedź – powyżej 800 tys. zł (6 badanych), 4 badanych zgodziłoby się w zamian za świadczenia pieniężne w wysokości: 3300 zł, 5000 zł, a nawet 10000 zł oraz 20000 zł. Dla przykładu, przy wartości nieruchomości 1 mln zł, biorąc pod uwagę optymistyczny wariant, mężczyzna w wieku 65 lat może otrzymać 3660 zł, w wieku 75 lat – 5872 zł, zaś kobieta w tym samym wieku – 2756 zł, 4443 zł<sup>48</sup>. W związku z czym świadczenia, o wysokości 10 tys. zł, czy 20 tys. zł, nawet przy tak wysokiej szacunkowej wartości nieruchomości są nieco wygórowane. Niemniej jednak, skłonność na oddanie nieruchomości w każdej z pozostałych grup (poniżej 100 tys. zł, 100-

<sup>48</sup> *Ibidem*, s. 145-150.

300 tys. zł, 300-500 tys. zł, 500-800 tys. zł), kształtuje się na wysokim poziomie – kolejno 60%, 45%, 38%, 31%. W tym miejscu, należy zwrócić uwagę na fakt, iż skłonność do oddania nieruchomości (biorąc pod uwagę te cztery przedziały) wykazuje tendencję spadkową, jednak zależność ta nie jest statystycznie istotna.

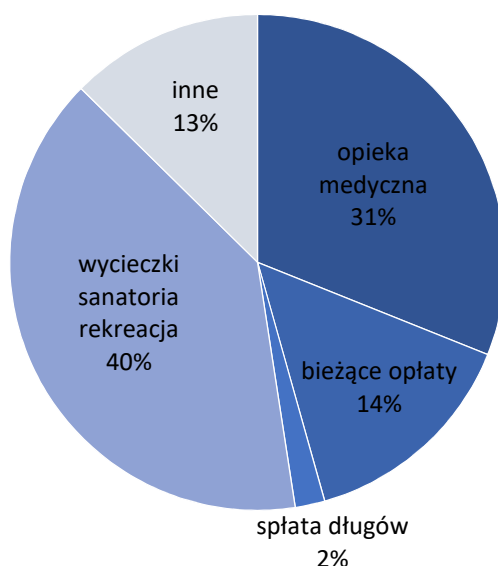
**Tabela 8.13. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od szacunkowej wartości nieruchomości**

Szacunkowa wartość nieruchomości	Skłonność do oddania nieruchomości			
	nie		tak	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
poniżej 100 tys. zł	2	40%	3	60%
100 tys. zł - 300 tys. zł	36	55%	29	45%
300 tys. zł - 500 tys. zł	40	63%	24	38%
500 tys. zł - 800 tys. zł	36	69%	16	31%
powyżej 800 tys. zł	2	33%	4	67%
Statystyka Chi-kwadrat	5,2054			
Stopnie swobody	4			
Wartość p	0,266862			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google.

Brak możliwości wyodrębnienia statystycznie istotnych czynników oddziałujących na popyt na odwróconą hipotekę, nie zmienia faktu, iż kształtuje się on na bardzo wysokim poziomie. Można przypuszczać, iż jest to wynikiem przeprowadzenia badania na próbie respondentów w różnym wieku. W formularzu ankietowym zaznaczono, iż usługi *equity release* są skierowane do osób powyżej 60 roku życia, będących właścicielami nieruchomości. Co prawda, pytania dotyczyły jedynie skłonności, jednak z punktu widzenia oferowanego na rynku modelu sprzedażowego odwróconej hipoteki, osoby poniżej 60 roku życia, które nie dysponują prawami własności nie stanowią grupy docelowej, stąd też odpowiadały one nieco bardziej hipotetycznie. Jednakże fakt, iż wysoka skłonność do oddania mieszkania/domu występuje również wśród osób poniżej 60 roku życia, mógłby być impulsem do stworzenia oferty usług odwróconej hipoteki w modelu kredytowym na rynku polskim, bowiem w tym modelu nie ma granicy wieku.

Uzyskanie tak wysokiego wyniku – 41% badanych wyraziło skłonność na oddanie nieruchomości, w zamian za świadczenia pieniężne, o określonej wysokości – może świadczyć o zacieraniu się barier rozwoju usług *equity release*, szczególnie tych związanych z psychologicznym i emocjonalnym przywiązaniem do nieruchomości. Mimo, iż aż 71% ankietowanych jako główny powód, dla którego nie byłoby w stanie zgodzić się na oddanie nieruchomości wskazywało przekazanie mieszkania/domu bliskim, to jednak nie zaobserwowano istotnie statystycznej zależności pomiędzy liczbą dzieci, a popytem na odwróconą hipotekę. Należy przyjrzeć się również odpowiedziom respondentów (którzy wyrazili chęć na przekazanie nieruchomości) na pytanie – na co przeznaczyliby miesięczne świadczenie pieniężne, co ilustruje wykres 1.2.

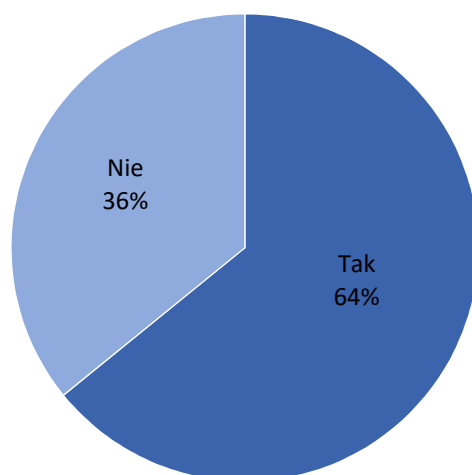


**Rysunek 8.2. Przeznaczenie miesięcznego świadczenia**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google.

Najwięcej osób rozdysonowałoby to świadczenie na wycieczki/sanatoria/rekreacje, co z jednej strony może świadczyć o wysokim standardzie życia, a z drugiej strony potwierdzać brak zależności pomiędzy sytuacją majątkową, a skłonnością do oddania nieruchomości. Niekoniecznie decyzja o skorzystaniu z usługi odwróconej hipoteki musi wynikać z konieczności zaspokojenia podstawowych potrzeb, czy pokrycia bieżących opłat, ale jak widać z chęci podróży, wypoczynku, rekreacji. Wskazuje to na zmieniającą się mentalność społeczeństwa – dążenie do zaspokajania potrzeb wyższego szczebla w okresie starości. Nieco mniej

ankietowanych wskazało odpowiedź – opieka medyczna, na co z kolei może mieć wpływ wydłużające się przeciętne dalsze trwanie życia, a idąc tym tropem obniżające się stopy zastąpienia.



### Rysunek 8.3. Znajomość pojęcia odwrócona hipoteka

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego, przeprowadzonego za pomocą formularza Google

Ponadto respondentów poproszono o udzielenie odpowiedzi na pytanie czy kiedykolwiek słyszeli o odwróconej hipotece. Miało to na celu sprawdzenie poziomu rozeznania w temacie alternatywnych form zabezpieczenia emerytalnego. Około 2/3 ankietowanych przyznaje, iż słyszało wcześniej o odwróconej hipotece (wykres 1.3.). To dość dobry wynik, zważywszy na fakt, iż to wciąż niszowy produkt.

### 8.5. Podsumowanie

Przeprowadzona analiza popytu na odwróconą hipotekę w Polsce, przeciwnie do przyjętej hipotezy, wskazuje na wysoką skłonność do przeniesienia własności nieruchomości w zależności od oferowanego miesięcznego świadczenia pieniężnego. Spośród 251 respondentów, aż 41% wyraziło chęć oddania praw do mieszkania/domu, w zamian za świadczenie pieniężne o określonej wysokości. Należy jednak podkreślić, iż nie jest to popyt efektywny, a potencjalny. Niemniej jednak uzyskane wyniki znacznie odbiegają od wyników badania, na którym oparto się, tj. „Odwrócona hipoteka jako forma zabezpieczenia emerytalnego” – dr Maciej Cycoń, gdzie skłonność do oddania nieruchomości zadeklarowało 8% badanych. Co więcej,

przeprowadzenie badania bez wskazywania minimalnego dopuszczalnego wieku respondentów, ani konieczności na ten moment posiadania przez nich praw własności nieruchomości rzuciło nowe światło na możliwości rozwoju rynku odwróconej hipoteki. Z kolei, odwołując się do drugiej postawionej hipotezy badawczej, skłonność do oddania nieruchomości we wszystkich grupach wiekowych jest stosunkowo wysoka, ponadto nie można stwierdzić żadnych statystycznie istotnych zależności pomiędzy wiekiem a popytem na odwróconą hipotekę. Ten fakt mógłby być impulsem do stworzenia oferty odwróconej hipoteki w modelu kredytowym w Polsce, bowiem dla tej odmiany charakterystyczny jest brak granicy minimalnego wieku. Nie stwierdzono także zależności pomiędzy liczbą dzieci, a skłonnością do oddania nieruchomości na rzecz instytucji finansowej. Co prawda, osoby młode, które obecnie nie mają dzieci, jako powód dla którego nie zgodziłyby się skorzystać z usług odwróconej hipoteki również wskazywały – chęć przekazania mieszkania/domu bliskim. Należy także zaznaczyć, iż około 71% osób spośród wszystkich niewyrażających chęci na skorzystanie z usług ERS, tłumaczyło swoją postawę chęcią przekazania nieruchomości krewnym. Jednakże w ogólnym rozrachunku, biorąc pod uwagę także malejący współczynnik dzietności, ta psychologiczno-kulturowa bariera rozwoju usług *equity release* może się zacierać. Analiza w pewnym stopniu potwierdziła wnioski sformułowane w badaniu - „Odwrócona hipoteka jako forma zabezpieczenia emerytalnego” - dr Maciej Cycoń, profil polskiego konsumenta usług ERS odbiega od modelowego profilu konsumenta, którym ma być osoba zaliczana do grupy *asset-rich, incom-poor (cashpoor)*. Nie stwierdzono statystycznie istotnych zależności pomiędzy pozostałymi determinantami, tj. płeć, wykształcenie, stan cywilny, szacunkowa wartość nieruchomości, a popytem na odwróconą hipotekę. Można jednak zauważyć, iż popyt na odwróconą hipotekę spada wraz z rosnącym poziomem wykształcenia respondentów. Ponadto, skłonność do oddania nieruchomości jest największa wśród rozwiedzionych oraz wdowców, co może wynikać z większej łatwości oddania nieruchomości charakterystycznej dla samotnych osób po przejściach.

Reasumując, biorąc pod uwagę nie tylko uzyskane wyniki badań, ale także malejący współczynnik dzietności, wydłużającą się przeciętną długość trwania życia oraz malejącą stopę zastąpienia, można przypuszczać, iż znaczenie barier psychologiczno-kulturowych będzie z czasem słabnąć. Należałoby położyć większy nacisk na szerzenie wiedzy w zakresie odwróconej hipoteki, aby wykorzystać fakt, iż ok. 41% badanych, gdyby spełniło określone wymagania, skorzystałoby z usług odwróconej hipoteki. Konieczne jest także wprowadzenie odpowiednich



regulacji prawnych modelu sprzedażowego, których domagają się same instytucje świadczące usługi odwróconej hipoteki, bowiem ze względu na brak gruntownych zasad funkcjonowania, podmioty działające w nieuczciwy sposób przyczyniają się do pogorszenia renomy profesjonalnych świadczeniodawców. Z kolei aby wykorzystać potencjał modelu kredytowego, do tej pory нефункционującego na rynku, pomimo szczegółowych regulacji prawnych, należałoby obalić złą opinię odwróconej hipoteki, związaną z zarzucanym jej hazardem moralnym. Wnioski z badania mogą nie być reprezentatywne dla całego rynku odwróconej hipoteki, jednak warto je przedstawić, ze względu na istotność problemu badawczego.

## Literatura

### Piśmiennictwo:

- Biały A., *Komentarz do art. 903 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczególna (art. 765–921(16))*, red. M. Frasz, M. Hadbas, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2018.
- Biały A., *Komentarz do art. 903(1) Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczególna (art. 765–921(16))*, red. M. Frasz, M. Hadbas, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2018.
- Biały A., *Komentarz do art. 908 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczególna (art. 765–921(16))*, red. M. Frasz, M. Hadbas, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2018.
- Bielska-Sobkowitz T., *Komentarz do art. 908 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczególna*, wyd. II, red. J. Gudowski, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2017.
- Bieranowski A., *Komentarz do art. 908 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. J. Ciszewski, P. Nazurak, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2019.
- Buzałek P., *Funkcjonowanie modelu sprzedażowego equity release w Polsce*, „Finanse i prawo finansowe” 2019 tom 1, nr 21.
- Ciepła H., *Komentarz do art. 805 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom V. Zobowiązania. Część szczególna*, wyd. II, red. J. Gudowski, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2017.
- Cycoń M., *Odwrócona hipoteka. Zagadnienia ekonomiczno-prawne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2019.
- Czech T., *Odwrócony kredyt hipoteczny. Komentarz*, System informacji prawnej Lex, WoltersKluwer.
- Grzeszczuk-Gniewek M., *Odwrócony kredyt hipoteczny – nowa usługa finansowa w Polsce*, „Państwo i Społeczeństwo” 2015, nr 2.
- Janik A., *Problematyka szacowania wartości efektów generowanych przez ekoinnowacje w całym cyklu życia*, [w:] *Innowacje w zarządzaniu i inżynierii produkcji. Tom 1*, red. R. Knosala, Oficyna Wydawnicza Polskiego Towarzystwa Zarządzania Produkcją, Opole 2016.
- Kowalczyk-Rólczyńska P., *Equity release w finansach gospodarstw domowych osób starszych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2018.

Kwiatkowska W., *Podstawowe kategorie rynku* [w:] *Podstawy ekonomii, Wydanie IV*, red. R. Milewski, E. Kwiatkowski, PWN, Warszawa 2018.

Lityński P., *Szacowanie wartości usprawnień dóbr publicznych metodą wyceny warunkowej na przykładzie obszarów miejskich i podmiejskich Krakowa*, „Barometr Regionalny” 2016, tom 14, nr 1.

Maj-Waśniowska K., Cycoń M., *Formy odwróconego kredytu hipotecznego w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe PTE” 2011, nr 11.

Rauba K., *Metoda badania społecznej akceptowalności realizacji zbiorowego systemu odprowadzania i oczyszczania ścieków*, „Ekonomia i środowisko” 2016, nr 2(57).

Reifner U., Clerc-Renaud S., Perez –Carrillo E.F., Tiffe A., Knobloch M., *Study on Equity Release Schemes in the EU, Part I: General Report*, Institut für Finanzdienstleistungen, Hamburg 2009.

Russel P., *Wpływ zmian demograficznych na system emerytalny w Polsce*, „Infos” 2016, nr 3(207).

Rutkowska-Tomaszewska E., *„Odwrócona hipoteka” jako nowa usługa na rynku finansowym*, Wstęp, Wydawnictwo C.H.Beck, Warszawa 2017.

Sikorski G., *Komentarz do art. 903 Kodeksu cywilnego*, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, red. J. Ciszewski, P. Nazurak, System informacji prawnej LEX, WoltersKluwer, WKP 2019.

#### **Akty prawne:**

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny* (Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 23 października 2014 r. *o odwróconym kredycie hipotecznym* (Dz. U. 2016 poz. 786 z późn. zm.), w skrócie Uokh.

#### **Źródła internetowe:**

Madziąg M., *Odwrócony kredyt hipoteczny – na czym polega i w którym banku można go zaciągnąć?*, [www.totalmoney.pl](http://www.totalmoney.pl), dostęp: 07.03.2021 r.

*Uzasadnienie do ustawy o odwróconym kredycie hipotecznym*, Ministerstwo Finansów, [www.orka.sejm.gov.pl](http://www.orka.sejm.gov.pl), dostęp: 07.03.2021 r.

## Spis tabel

Tabela 1.1. Wysokość wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w latach 1981-1998.....	10
Tabela 1.2. Struktura polskiego systemu emerytalnego po zmianach wprowadzonych w 2011 r. dla osób objętych nowym systemem emerytalnym .....	12
Tabela 1.3. Podział składki emerytalnej po reformie w 2014 r. (w %) .....	13
Tabela 1.4. Konstrukcja powszechnego systemu emerytalnego w Polsce na dzień 1 maja 2022 r. ....	14
Tabela 1.5. Powszechny system emerytalny w Kanadzie.....	17
Tabela 1.6. Struktura stopy zastąpienia brutto dla kobiet i mężczyzn w Kanadzie w latach 2014-2018 .....	28
Tabela 1.7. Struktura stopy zastąpienia brutto dla kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2014-2018 .	29
Tabela 1.8. Struktura nierówności dochodów osób starszych w Polsce i Kanadzie w latach 2007 i 2017 .....	31
Tabela 2.1. System emerytalny w Polsce w I kwartale 2022 roku .....	37
Tabela 2.2. Miesięczne* progi dochodowe (w AUD) .....	43
Tabela 2.3. Ludność wg ekonomicznych grup wieku w Polsce w latach 1989 i 2019 .....	48
Tabela 2.4. Ludność wg ekonomicznych grup wieku w Australii w latach 1989 i 2019 .....	50
Tabela 2.5. Przeciętne miesięczne emerytury i stopy zastąpienia w latach 2005-2019 w Polsce (GUS) .....	54
Tabela 2.6. Przeciętna emerytura, wynagrodzenie i stopa zastąpienia w latach 2005-2019 w Polsce	55
Tabela 2.7. Porównanie stóp zastąpienia w latach 2005-2019 w Polsce .....	56
Tabela 2.8. Przeciętna emerytura, wynagrodzenie i stopa zastąpienia w latach 2005-2018 w Australii (ABS) .....	57
Tabela 2.9. Przeciętna emerytura, wynagrodzenie i świadczenie z superannuation w latach 2008-2018 w Australii (ABS) .....	58
Tabela 2.10. Porównanie stóp zastąpienia w latach 2008-2018 bez i z uwzględnieniem świadczenia superannuation w Australii (ABS).....	58
Tabela 2.11. Stopy zastąpienia brutto w latach 2005-2019 w % (OECD) .....	59
Tabela 3.1. Wartość indeksu WIG w wybranych dniach .....	80
Tabela 3.2. Aktywa zgromadzone w poszczególnych programach oszczędzania na emeryturę .....	85
Tabela 3.3. Liczba uczestników na koniec lat 2019 – 2020 (tys. osób) .....	86
Tabela 4.1. Prognoza populacji ekonomicznych grup wiekowych (w tys.) .....	93
Tabela 4.2. Prognoza wpływów i wydatków oraz salda Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w ujęciu rocznym (w mln zł) .....	93
Tabela 4.3. Wybrane dane dotyczące PPK na koniec lat 2019-2021.....	104
Tabela 4.4. Wysokość świadczeń emerytalnych oraz stopy zastąpienia w latach 2014-2020 .....	106
Tabela 4.5. Wybrane prognozy wysokości wskaźnika stopy zastąpienia .....	107
Tabela 4.6. Wpływ PPK na wzrost stopy zastąpienia w zależności od wysokości wynagrodzenia oraz wieku przystąpienia do programu (w p.p.) .....	108
Tabela 5.1 Rozkład portfela inwestycyjnego funduszu zdefiniowanej daty w zależności od wieku uczestnika PPK.....	125
Tabela 5.2 Struktura badanych wg. płci .....	127
Tabela 5.3 Wyniki odpowiedzi na pytanie dotyczące wiedzy o PPK .....	131
Tabela 5.4 Skłonność respondentów do uczestnictwa w PPK.....	132
Tabela 6.1. Obecny kształt systemu emerytalnego w Polsce.....	146

Tabela 6.2. Wybrane dane finansowe 43 spółek uczestniczących w indeksie WIG-ESG za rok 2019 oraz zmiana zatrudnienia w tych spółkach w okresie 2018-2019.....	156
Tabela 6.3. Wartości wskaźników rentowności pracy na jednego zatrudnionego oraz wskaźników rentowności aktywów ROA dla badanych przedsiębiorstw w roku 2019.....	158
Tabela 6.4. Wybrane miary położenia dla badanych przedsiębiorstw, w których uruchomiono PPE	159
Tabela 6.5. Wybrane miary położenia dla badanych przedsiębiorstw, w których nie uruchomiono PPE.....	159
Tabela 7.1. Poziom docelowej stopy zastąpienia.....	169
Tabela 7.2. Porównanie modelu kredytowego i sprzedażowego usług <i>equity release</i> .....	174
Tabela 7.3. Wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego dla poszczególnych miast obliczone metodą I.....	181
Tabela 7.4. Wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego dla lokali mieszkalnych sprzedanych na rynku wtórnym obliczone metodą I.....	182
Tabela 7.5. Wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego dla nieruchomości zabudowanych budynkami mieszkalnymi sprzedanych na rynku wtórnym obliczone metodą I.....	183
Tabela 7.6. Wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego dla poszczególnych miast obliczone metodą II.....	185
Tabela 7.7. Wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego dla lokali mieszkalnych sprzedanych na rynku wtórnym obliczone metodą II.....	186
Tabela 7.8. Wartości miesięcznego świadczenia wypłacanego dla nieruchomości zabudowanych budynkami mieszkalnymi sprzedanych na rynku wtórnym obliczone metodą II.....	187
Tabela 7.9. Wartościowe ujęcie różnych wariantów luki emerytalnej brutto w 2019 r., przy ostatnim wynagrodzeniu na poziomie przeciętnego wynagrodzenia brutto w danych sferach gospodarki.....	190
Tabela 7.10. Procentowe pokrycie luki emerytalnej (15,2%) dla kobiety przechodzącej na emeryturę w wieku 60 lat w 2019 r. przez świadczenie ERS wypłacane miesięcznie, obliczone metodą I.....	193
Tabela 7.11. Procentowe pokrycie luki emerytalnej (15,2%) dla kobiety przechodzącej na emeryturę w wieku 60 lat w 2019 r. przez świadczenie ERS wypłacane miesięcznie, obliczone metodą II.....	194
Tabela 7.12. Procentowe pokrycie luki emerytalnej (15,2%) dla mężczyzny przechodzącego na emeryturę w wieku 65 lat w 2019 r. przez świadczenie ERS wypłacane miesięcznie, obliczone metodą I.....	196
Tabela 7.13. Procentowe pokrycie luki emerytalnej (15,2%) dla mężczyzny przechodzącego na emeryturę w wieku 65 lat w 2019 r. przez świadczenie ERS wypłacane miesięcznie, obliczone metodą II.....	197
Tabela 8.1. Zestawienie charakterystycznych cech modelu sprzedażowego i modelu kredytowego odwróconej hipoteki.....	206
Tabela 8.2. Porównanie ofert podmiotów, świadczących usługi odwróconej hipoteki w modelu sprzedażowym w Polsce, na podstawie oferty Funduszu Hipotecznego Dom oraz Funduszu Hipotecznego Familia.....	211
Tabela 8.3. Struktura próby badawczej.....	217
Tabela 8.4. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od wysokości miesięcznego świadczenia.....	220
Tabela 8.5. Wskazane przez respondentów kwoty miesięcznego świadczenia (powyżej 2500 zł), za które byliby skłonni do oddania nieruchomości.....	221
Tabela 8.6. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od płci.....	224
Tabela 8.7. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od wieku.....	224
Tabela 8.8. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od wieku (grupy wiekowe).....	225
Tabela 8.9. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od wykształcenia.....	225

---

Tabela 8.10. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od stanu cywilnego .....	225
Tabela 8.11. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od liczby dzieci .....	227
Tabela 8.12. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od miesięcznego dochodu netto ..	228
Tabela 8.13. Skłonność do oddania nieruchomości w zależności od szacunkowej wartości nieruchomości .....	229

## Spis rysunków

Rysunek 1.1. Średnia oczekiwana długość życia w chwili urodzenia w Polsce i Kanadzie w latach 2012-2018.....	22
Rysunek 1.2. Struktura osób w wieku poniżej 15 i powyżej 65 lat w Kanadzie w latach 1988-2018....	23
Rysunek 1.3. Struktura osób w wieku poniżej 15 i powyżej 65 lat w Polsce w latach 1988-2018.....	24
Rysunek 1.4. Struktura wskaźnika obciążenia demograficznego w Polsce i Kanadzie w latach 1950-2080.....	25
Rysunek 1.5. Struktura wskaźnika zatrudnienia w Polsce i Kanadzie w latach 2012-2020.....	26
Rysunek 1.6. Struktura współczynnika dzietności w Polsce i Kanadzie w latach 2012-2018.....	27
Rysunek 1.7. Struktura wskaźnika ubóstwa w Polsce i Kanadzie w latach 2012-2018 .....	30
Rysunek 2.1. Przeciętne trwanie życia noworodka w Polsce .....	47
Rysunek 2.2. Przeciętne dalsze trwanie życia osób w wieku 60 lat w Polsce .....	47
Rysunek 2.3. Przeciętne trwanie życia noworodka w Australii .....	49
Rysunek 2.4. Przeciętne dalsze trwanie życia osób w wieku 60 lat w Australii .....	49
Rysunek 2.5. Luka emerytalna w Polsce w roku 2019.....	62
Rysunek 2.6. Luka emerytalna w Australii w roku 2019.....	63
Rysunek 4.1 Wydatki oraz wpływy ze składek FUS na przestrzeni lat 1987-1998 (w mln zł).....	92
Rysunek 4.2 Terminy wejścia w życie PPK.....	96
Rysunek 4.3. Uczestnicy PPK .....	98
Rysunek 4.4. Fundusze zdefiniowanej Daty w PPK .....	99
Rysunek 4.5. Deklarowane uczestnictwo w PPK osób w wieku poniżej 54 lat. ....	102
Rysunek 4.6. Deklarowane uczestnictwo w PPK osób w wieku od 55 do 69 lat .....	102
Rysunek 5.1. Struktura badanych wg. wieku.....	128
Rysunek 5.2. Czy kiedykolwiek słyshał/a Pan/i o Pracowniczych Planach Kapitałowych? .....	129
Rysunek 5.3. Wiedza Polaków na temat PPK .....	130
Rysunek 6.1. Model regresji liniowej dla zmiennych x,y .....	161
Rysunek 7.1. Luka emerytalna w poszczególnych okresach starości .....	171
Rysunek 7.2. Bariery oszczędzania na emeryturę wśród Polaków w 2016 r. ....	172
Rysunek 8.1. Skłonność do oddania nieruchomości .....	222
Rysunek 8.3. Przeznaczenie miesięcznego świadczenia.....	230
Rysunek 8.4. Znajomość pojęcia odwrócona hipoteka .....	231



UNIWERSYTET  
EKONOMICZNY  
W KRAKOWIE



RISK  
MANAGEMENT

KOŁO NAUKOWE UBEZPIECZEŃ

**KATEDRA  
ZARZĄDZANIA  
RYZYKIEM  
I UBEZPIECZEŃ**  
[KU.UEK.KRAKOW.PL](http://KU.UEK.KRAKOW.PL)