

PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE W POLSCE NA TLE ROZWIĄZAŃ W WYBRANYCH KRAJACH

Wprowadzenie

W wielu krajach na świecie, w tym też w Polsce, podstawowy system emerytalny nie jest w stanie zapewnić pracownikom wystarczającego bezpieczeństwa finansowego po zakończeniu aktywności zawodowej. Wpływ na tę sytuację ma pogłębiający się niż demograficzny i starzenie się społeczeństwa. Wydłuża się średnia prognozowana długość życia, na co wskazują tablice publikowane w marcu każdego roku przez GUS. Ma to niewątpliwie wpływ na wysokość świadczeń wyliczanych ubezpieczonym, przechodzącym na emeryturę. Będą one coraz mniejsze.

Koniecznym rozwiązaniem jest wprowadzenie dodatkowego systemu oszczędzania na emeryturę, umożliwiającego znalezienie oszczędności, które mogłyby być przeznaczone na dochody osób już nieaktywnych zawodowo, aby zapobiec obniżeniu poziomu ich życia.

O zasadności wprowadzenia dodatkowego programu w Polsce, zdecydowały, oprócz sytuacji demograficznej, również zmiany w kapitałowej części polskiego systemu i doświadczenia innych krajów.

Wprowadzone w 2014 roku zmiany w drugim filarze, w sposób istotny wpływają na rolę otwartych funduszy emerytalnych (OFE) w finansowaniu emerytur. Podstawową zmianą jest zniesienie obowiązku uczestnictwa w drugim filarze i konieczności opłacania składki. Kapitałowa część systemu nie ma już charakteru powszechnego. W tej sytuacji bardzo ważny i konieczny jest rozwój trzeciego filaru dobrowolnych oszczędności emerytalnych, który pozwoli na zwiększenie wysokości świadczeń i dywersyfikację źródeł, z których będzie wypłacana przyszła emerytura¹.

* *Wschodnioeuropejska Akademia Nauk Stosowanych w Białymstoku*

¹ A. Soldek, Powszechne Towarzystwo Emerytalne PZU S.A, ACTA UNIVERSITATIS WRATISLAVIENSIS No 3627, „Przegląd Prawa i Administracji” XCIX, WROCLAW 2014.

W wielu krajach istnieją już dodatkowe programy pracowniczego oszczędzania. Ich doświadczenia wskazują, że są one skutecznym rozwiązaniem w kwestii gromadzenia oszczędności na emeryturę i mają szansę sprawdzić się także w polskich warunkach.

Celem artykułu jest charakterystyka zasad funkcjonowania pracowniczych planów kapitałowych w Polsce i porównanie ich z rozwiązaniami przyjętymi w wybranych krajach.

W artykule omówione zostały pracownicze plany kapitałowe w Polsce, podobne programy funkcjonujące w innych krajach, a także podobieństwa i różnice przyjętych rozwiązań.

Zasady funkcjonowania pracowniczych planów kapitałowych w Polsce

Pracownicze plany kapitałowe (PPK) zaczęto wdrażać od lipca 2019 roku. W literaturze przedmiotu niekiedy umiejscawia się je na pograniczu drugiego i trzeciego filaru systemu emerytalnego², ale częściej, w tym również w dokumentach rządowych, są zaliczane do elementów trzeciego filaru, opierającego się na dobrowolnych produktach emerytalnych. W ramach tego filaru można odkładać pieniądze na prywatną emeryturę poprzez uczestnictwo w dwóch programach zindywidualizowanych, takich jak indywidualne konta emerytalne (IKE) i indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), a także dwóch programach zakładowych, czyli pracowniczych programach emerytalnych (PPE) i pracowniczych planach kapitałowych (PPK).

PPK to nowa, niezależna od ZUS, forma dodatkowego i dobrowolnego oszczędzania, wprowadzona przepisami ustawy obowiązującej od 1 stycznia 2019 r.³ Oszczędności gromadzone w ramach pracowniczych planów kapitałowych mogą być jednym z dodatkowych źródeł przyszłych emerytur. Ich koncepcja wpisuje polski system emerytalny w krąg rozwiązań przyjętych w innych krajach europejskich.

Podstawowym celem PPK jest zwiększenie stopy oszczędności i zapewnienie dodatkowego zabezpieczenia finansowego po osiągnięciu 60 roku życia.

Przepisy ustawy szczegółowo regulują kwestie uczestnictwa w programie. Pracowniczymi planami kapitałowymi obejmowane są następujące grupy osób⁴:

- pracownicy (osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę),

² M. Balcerowski, A. Prusik, *Wybrane aspekty prawne Pracowniczych Planów Kapitałowych*, Instytut Emerytalny, Warszawa 2018.

³ Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. 2018 poz. 2215; dalej u.p.p.k.).

⁴ Osoby zatrudnione, to wymienione w definicji zawartej w art.2 ust.1 pkt 18 cyt. u.p.p.k.

- osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą,
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych,
- osoby fizyczne - wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług,
- członkowie rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji,
- osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

PPK są systemem dobrowolnym dla osób zatrudnionych, ale obowiązkowym dla pracodawców. To pracodawcy automatycznie zapisują do programu wszystkich pełnoletnich pracowników będących w przedziale wiekowym od 18. do 54. roku życia włącznie. Natomiast osoby pracujące, w wieku od 55 do 70 lat, również mogą przystąpić do programu, ale po wcześniejszym złożeniu u pracodawcy odpowiedniego wniosku o przystąpienie. Uczestnikiem programu nie może być osoba po ukończeniu 70 roku życia⁵.

Oszczędzanie w pracowniczych planach kapitałowych jest dobrowolne i zgodne z zasadą domyślnego zapisu. Oznacza to, że z uczestnictwa w nich w każdym momencie pracownik może rezygnować. Konieczne jest wtedy złożenie u pracodawcy deklaracji o nieuczestniczeniu w programie, zawierającej rezygnację z korzyści przewidzianych w PPK, takich jak wpłaty pracodawcy i dopłaty ze środków publicznych. Deklaracja o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK obowiązuje od momentu jej złożenia.

W sytuacji, kiedy deklarację złożył pracownik, który nie chce zostać uczestnikiem PPK, pracodawca nie może wówczas zawrzeć w jego imieniu i na jego rzecz umowy o prowadzenie programu. Rezygnacja ma jednak charakter czasowy, więc raz złożony dokument jest skuteczny tylko do ostatniego dnia lutego roku, w którym będzie miał miejsce zapis automatyczny. Jest to autozapis, zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek co 4 lata zapisać do programu osoby, dla których wcześniej nie zawarł umowy o prowadzenie PPK, ponieważ złożyły deklarację o rezygnacji. Pierwszy automatyczny zapis miał miejsce w 2023 roku, a kolejny będzie po czterech latach. Autozapis nie obejmuje zatrudnionych, którzy wcześniej złożyli wniosek o dokonywanie wpłat, czyli dokonali cofnięcia deklaracji o rezygnacji⁶.

⁵ art.15 ust.1 cyt. u.p.p.k.

⁶ M. Cycoń, J. Fliczkowska, T. Jedynek, *Pracownicze plany kapitałowe jako element systemu emerytalnego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022, s. 74.

W świetle przepisów ustawy, pracodawca ma obowiązek utworzenia PPK w firmie w określonym terminie. Termin ten uzależniono od wielkości podmiotu zatrudniającego, czyli ilości pracowników. Utworzono cztery grupy pracodawców i im przypisano daty do których najpóźniej program ma zostać utworzony. Za względu na pandemię COVID 19 ostateczne terminy utworzenia pracowniczych planów kapitałowych w niektórych grupach firm, zostały zmienione. Obowiązujące w ramach czterech etapów terminy ustawowe i w czasie pandemii przedstawia tabela 1.

Tabela 1. **Terminy utworzenia PPK**

Grupy pracodawców	Termin utworzenia ustawy	Termin utworzenia - w czasie pandemii COVID-19
I. Zatrudniających powyżej 250 osób	1 lipca 2019	<ul style="list-style-type: none"> • umowa o zarządzanie PPK - najpóźniej do 25 października 2019 r. • umowa o prowadzenie PPK - najpóźniej do 12 listopada 2019 r.
II. Zatrudniających od 50 do 249 osób	1 stycznia 2020	<p>Przedłużono termin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • umowa o zarządzanie PPK - najpóźniej do 27 października 2020 r. • umowa o prowadzenie PPK - najpóźniej do 10 listopada 2020 r.
III. Zatrudniających od 20 do 49 osób	1 lipca 2020	<ul style="list-style-type: none"> • umowa o zarządzanie PPK - najpóźniej do 27 października 2020 r. • umowa o prowadzenie PPK - najpóźniej do 10 listopada 2020 r.
IV. Wszystkie pozostałe podmioty zatrudniające mniej niż 20 pracowników, w tym jednostki należące do sektora finansów publicznych	1 stycznia 2021	<p>Przedłużono termin:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dla jednostek sektora finansów publicznych: <ul style="list-style-type: none"> • umowa o zarządzanie PPK - najpóźniej do 26 marca 2021 r. • umowa o prowadzenie PPK - najpóźniej do 10 kwietnia 2021 r. 2. Dla pozostałych podmiotów: <ul style="list-style-type: none"> • umowa o zarządzanie PPK - najpóźniej do 23 kwietnia 2021 r. • umowa o prowadzenie PPK - najpóźniej do 10 maja 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie art. 54 ustawy z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r. poz. 568).

Najwcześniej plany musieli utworzyć pracodawcy zatrudniający najwięcej osób, a w dalszej kolejności mniejsze podmioty i jednostki sektora finansów publicznych⁷. Pandemia COVID 19 spowodowała, że obowiązek podpisania umowy o zarządzanie i o prowadzenie PPK, musiał być przesunięty zgodnie z przepisami ustawy, która weszła w życie 31 marca 2020 r.⁸.

Ustawa o PPK dopuszcza w niektórych przypadkach zwolnienie pracodawców z obowiązku tworzenia programu. Dotyczy to przedsiębiorców, którzy⁹:

- prowadzili PPE na dzień wejścia w życie obowiązku stosowania przepisów ustawy o PPK ze składką 3,5% i partycypacją na poziomie 25% osób zatrudnionych,
- są mikroprzedsiębiorcami (zatrudniają do 9 pracowników) i wszyscy zatrudnieni pracownicy odmówią udziału w PPK.

W związku z obowiązkiem tworzenia i prowadzenia pracowniczych planów kapitałowych pracodawcy wykonują szereg ważnych zadań, do których należą:

- podpisanie umowy o zarządzanie PPK,
- podpisanie w imieniu i na rzecz pracowników umów o prowadzenie PPK,
- terminowe naliczanie składek podstawowych i dodatkowych,
- archiwizowanie dokumentacji związanej z PPK.

Umowa o zarządzanie PPK zawierana jest z instytucją finansową, którą można wybrać z listy umieszczonej na oficjalnym portalu poświęconym PPK. Wyboru tej instytucji dokonuje się w porozumieniu z działającą zakładową organizacją związkową, a jeśli takiej nie ma, to w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych, która została wyłoniona w tym celu¹⁰. Do podmiotów obsługujących pracownicze plany kapitałowe należą¹¹:

- Towarzystwa Funduszy Inwestycyjnych (TFI),
- Powszechne Towarzystwa Emerytalne (PTE),
- Pracownicze Towarzystwa Emerytalne,
- Zakłady Ubezpieczeń.

⁷ B. Błaszcyk, *Filar kapitałowy w polskim systemie emerytalnym. Od OFE do PPK*, „Gospodarka Narodowa” 2020, nr 1 (301), s. 39.

⁸ art. 54 ustawy z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r. poz. 568).

⁹ art. 133 ust.1 cyt. u.p.p.k.

¹⁰ art.7 ust.3 cyt. u.p.p.k.

¹¹ art.2 ust.1 cyt. u.p.p.k.

Są to podmioty posiadające odpowiednie doświadczenie w zarządzaniu funduszami, odpowiedni kapitał zakładowy i fundusz inwestycyjny oparty na modelu cyklu życia (life cycle). Pracodawcy mogą podpisać umowę z wybranym podmiotem i utworzyć PPK w formie:

- dobrowolnego funduszu emerytalnego zdefiniowanej daty, zarządzanego przez Powszechne Towarzystwo Emerytalne lub Pracownicze Towarzystwo Emerytalne,
- specjalistycznego funduszu (subfunduszu) inwestycyjnego będącego funduszem zdefiniowanej daty, zarządzanego przez Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych,
- ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego (UFK) będącego funduszem zdefiniowanej daty w zakładzie ubezpieczeń.

Pracodawca zawiera również umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej z instytucjami finansowymi, z którymi zawarł wcześniej umowę o zarządzanie. Po zawarciu tej umowy, pracownik staje się uczestnikiem PPK. Umowę o prowadzenie programu pracodawca zawiera, zgodnie z przepisami ustawy, nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po upływie 3 miesięcy od zatrudnienia. Do okresu zatrudnienia wlicza się okresy z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w tym podmiocie¹².

W przypadku PPK, instytucja finansowa prowadząca program, automatycznie przypisuje fundusz do wieku uczestnika, czyli każdy uczestnik zostaje przypisany do określonego funduszu zdefiniowanej daty w zależności od swojej daty urodzenia. Są to nowe fundusze powołane ustawą o PPK¹³. Skład portfela inwestycyjnego produktów będzie się zmieniał w zależności od wieku uczestnika, co pozwoli zwiększyć szanse na osiągnięcie zadowalających stóp zwrotu i ograniczyć poziom ryzyka inwestycyjnego.

Nadzór nad PPK w zakresie zgodności z prawem oraz interesem uczestników systemu sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego.

PPK są programem prywatnego oszczędzania, w którym oszczędności budowane są wspólnie przez pracowników, pracodawców i państwo. Gromadzenie środków na przyszłą emeryturę pracownika odbywa się poprzez regularne odprowadzanie składek. Zgromadzone na rachunkach uczestników środki to wpłaty pochodzące z kilku źródeł, do których należą:

- wpłaty powitalne i roczne - finansowane z Funduszu Pracy,

¹² art. 16 ust.1 cyt. u.p.p.k.

¹³ Pod pojęciem „zdefiniowanej daty funduszu” należy rozumieć rok, w którym wiek 60 lat osiągną osoby urodzone w roku stanowiącym środek przedziału roczników, dla których dany fundusz zdefiniowanej daty jest właściwy.

- składki podstawowe i dodatkowe do PPK wpłacane przez podmiot zatrudniający,
- składki podstawowe i dodatkowe wpłacane przez uczestnika PPK.

Strukturę źródeł finansowania PPK przedstawia tabela 2.

Tabela 2. Źródła finansowania wpłat do PPK

Podmiot	Składka maksymalna	Składka podstawowa	Składka dodatkowa
Wpłaty finansowane przez pracodawcę	4 %	1,5% wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe	do 2,5% z możliwością różnicowania (zależy od stażu pracy)
Wpłaty finansowane przez pracownika	4 %	2% wynagrodzenia, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe	do 2%
Dopłaty państwa finansowane z Funduszu Pracy	Wpłata powitalna		Dopłata roczna z tytułu aktywnego oszczędzania
	250 zł		240 zł

Źródło: opracowanie własne na podstawie A. Szczęch, *Rozwój systemu zabezpieczenia na starość w Polsce w latach 1918 - 2021*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2021, s. 109 i Art. 26, 27, 31 i 34 Ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U.2018 poz. 2215 z późn. zm.).

Aby zmotywować uczestników do oszczędzania w ramach pracowniczych planów kapitałowych, wprowadzono dwie wpłaty finansowane z Funduszu Pracy. Jest to wpłata powitalna, jednorazowo zasilająca rachunek uczestnika, w kwocie 250 zł i dopłaty coroczne z tytułu uczestnictwa w kwocie 240 zł¹⁴.

Wpłaty od pracodawcy i pracownika, przekazywane są przez pracodawcę do instytucji finansowej i trafiają na indywidualne konto pracownika stanowiąc prywatną własność uczestników¹⁵.

Pracodawca może opłacać składkę w wysokości maksymalnie 4%, z czego 1,5% to składka podstawowa i 2,5% dodatkowa. Kwoty finansowane przez pracodawcę nie są oskładkowane, ale są dla osoby zatrudnionej przychodem i potrąca się od nich podatek z pensji pracownika¹⁶.

Z puli pracownika na konto przekazane może być 2% w ramach składki podstawowej i 2% jako składka dodatkowa. Wpłaty finansowane przez osobę zatrudnioną potrącają się z jej wynagrodzenia po opodatkowaniu i oskładkowaniu¹⁷.

¹⁴ art. 31 i 34 cyt. u.p.p.k.

¹⁵ art.3 ust. 2 cyt. u.p.p.k.

¹⁶ art.26 ust. 2 cyt. u.p.p.k.

¹⁷ art.27 ust.1i 7 cyt. u.p.p.k

Zgodnie z przepisami ustawy, możliwe jest również uczestnictwo w PPK osób z niskimi wynagrodzeniami. Jeżeli pensja pracownika wynosi 120% minimalnego wynagrodzenia lub jeszcze mniej, pracownik może obniżyć wysokość składki na PPK nawet do 0,5% oskładkowanej części pensji, zachowując prawo do dopłat ze strony państwa i pracodawcy¹⁸.

Problem wypłaty środków zgromadzonych w PPK, uregulowany został przepisami ustawy (artykuł 98). Po ukończeniu przez uczestnika 60. roku życia, 25% zgromadzonych środków może być wypłacona w formie jednorazowej, bezpośrednio na rachunek bankowy i 75% w formie ratalnej, w co najmniej 120 ratach. Wypłata w tej formie będzie zwolniona z podatku od zysków kapitałowych. Pracując można dalej odkładać środki w PPK. Można również wypłacić zgromadzone środki jednorazowo, ale wtedy 75% z nich będzie opodatkowane.

Możliwa jest również wcześniejsza wypłata części środków. Dotyczy to szczególnych przypadków uregulowanych przepisami ustawy (artykuł 98 i 101):

- poważnego zachorowania uczestnika programu, jego małżonka lub dziecka - do 25% wartości środków bez konieczności zwrotu,
- zakupu mieszkania lub budowy domu na kredyt - do 100% wartości wkładu własnego, z obowiązkiem późniejszego zwrotu, ale można z tego skorzystać do 45. roku życia i środki trzeba będzie wpłacić do PPK w ciągu 10 lat z karencją na rozpoczęcie wpłat do 5 lat.

Przepisy ustawy o PPK nakładają szereg obowiązków, głównie na podmioty zatrudniające, ale też, chociaż w mniejszym zakresie, na pracowników. Funkcjonujące programy przynoszą też obu stronom pewne korzyści, co przedstawia tabela 3.

W zestawieniu zawartym w tabeli 3, uwagę zwraca przede wszystkim fakt, iż na wprowadzeniu PPK, skorzystać mogą głównie pracownicy. To oni mają zdecydowanie więcej korzyści niż obowiązków wynikających z uczestnictwa w programie. Do najistotniejszych należy dobrowolność uczestnictwa oraz korzyści finansowe, takie jak wpłata powitalna, dopłaty coroczne i wpłaty pracodawcy. Pracownik ma również możliwość wcześniejszej wypłaty środków, korzysta z ulgi w podatku i ma zapewnione dziedziczenie zgromadzonego kapitału.

Pracodawca ma natomiast szereg, wymienionych w tabeli, obowiązków związanych z prowadzeniem w firmie PPK. Do korzyści z uruchomienia programu, można zaliczyć jedynie ulgę ZUS i ulgę w podatku.

¹⁸ art. 27 ust.2 cyt. u.p.p.k.

Tabela 3. Korzyści i obowiązki związane z uczestnictwem w PPK

Dla pracodawcy	Dla pracownika
<ul style="list-style-type: none"> • ulga ZUS - wpłata podstawowa do PPK jest elementem wynagrodzenia, od którego nie będą naliczane składki na ubezpieczenie społeczne, • obowiązek utworzenia – każde przedsiębiorstwo w kraju będzie zobowiązane do utworzenia PPK dla swoich pracowników, • wpłata - minimalna wysokość obowiązkowej składki pracodawcy będzie wynosić 1,5% wynagrodzenia brutto pracownika, • dodatkowa wpłata ze strony pracodawcy będzie mogła wynieść do 2,5%, • ulga w podatku - koszty prowadzenia PPK stanowiąc będą koszty uzyskania przychodu. 	<ul style="list-style-type: none"> • dodatkowa wpłata ze strony pracownika będzie mogła wynieść do 2%, • dobrowolność uczestnictwa – automatyczny zapis do PPK pracownika przez pracodawcę z możliwością odstąpienia od uczestnictwa w PPK i kolejnym przystąpieniem, • wpłata - minimalna wysokość obowiązkowej składki ma wynosić 2% wynagrodzenia brutto pracownika, • wpłata powitalna i dopłaty coroczne, • wypłata środków - możliwa jednorazowa, wypłata do 25% środków po osiągnięciu wieku 60 lat. Pozostała część wypłacana w kolejnych latach w formie renty terminowej, • ulga w podatku - zwolnienie zgromadzonych środków z podatku od zysków kapitałowych, • dziedziczenie - środki zgromadzone w PPK będą podlegać dziedziczeniu i nie będą objęte podatkiem spadkowym, • podział - w przypadku rozwodu.

Zródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. 2018 poz. 2215 z późn. zm.).

Doświadczenia wybranych krajów prowadzących pracownicze formy emerytalne

Na świecie na znaczeniu zyskuje pracownicze oszczędzanie emerytalne. Wiele krajów kładzie obecnie większy nacisk na zakładowe systemy, niż na indywidualne. Dodatkowe plany emerytalne są tworzone z inicjatywy pracodawcy, grupy pracodawców lub osób indywidualnych.

Pracownicze programy oszczędzania funkcjonują w wielu krajach na świecie od lat. Ich doświadczenia wskazują, że są one skutecznym rozwiązaniem w kwestii gromadzenia oszczędności na emeryturę i mogą sprawdzić się także w polskich warunkach. Dlatego też twórcy PPK, czyli Ministerstwo Finansów i Polski Fundusz Rozwoju, po dokładnej analizie rozwiązań tam obowiązujących i w oparciu o ich doświadczenia stworzyli program odpowiadający polskim warunkom, w założeniach i celach zbliżony do tych z sukcesem funkcjonujących na świecie. Tabela 4 przedstawia podstawowe cechy programów polskich i w wybranych krajach. Omówione w tabeli cechy poszczególnych programów pokazują występujące między nimi podobieństwa i różnice.

Tabela 4. Cechy Pracowniczych Planów Kapitałowych w Polsce i w wybranych krajach

Cechy	Polska PPK 2019	Wielka Brytania Workplace Pension 2012	Nowa Zelandia Kiwi Saver 2007	Turcja BES 2017
Rok utworzenia				
Wysokość składek:	<ul style="list-style-type: none"> min. 3,5 % – pracodawca: – podstawowa - 1,5% – dodatkowa - 2,3% – pracownik: – podstawowa- 2% – dodatkowa - 2% 	<ul style="list-style-type: none"> min. 8% – pracodawca: – min. 3% – pracownik: – min. 5% 	<ul style="list-style-type: none"> min. 6% – pracodawca: – min. 3% – pracownik: – do wyboru: 3,4,8 % – wybrana stawka co najmniej przez trzy miesiące, później można ją zmienić 	<ul style="list-style-type: none"> – pracownik: – min. 3%
Dopłata od państwa	Powitalna - 250 zł Coroczna - 240 zł		Powitalna - 1000 NZD Coroczna- wysokość zależna od odłożonych składek, maksymalnie 1042,86 NZD	Powitalna - 1 tys. lir tureckich Coroczna - w wysokości 25% składek przekazywanych przez pracownika
Uczestnictwo	Automatycznie od 18 do 55 lat Z deklaracją od 55 do 70 lat	Automatycznie od 22 do 65 lat (warunek: zarobki ponad 10 tys. funtów rocznie)	Automatycznie od 18 do 65 lat	Automatycznie do 45 roku życia pracowników i posiadaczy niebieskiej karty
Ponowny automatyczny zapis	4 lata	3 lata	Możliwe wakacje składkowe	2 lata
Wypłata środków - wiek i warunki	Automatycznie po osiągnięciu wieku emerytalnego Po ukończeniu 60 lat w formie: – jednorazowej wypłaty 25% środków i ratalnej 75% w co najmniej 120 ratach (zwolniona z podatku od zysków kapitałowych) – całość jednorazowo - wtedy 75% opodatkowane	Najmniejszy wiek umożliwiający wypłatę - 55 lat Istnieje dowolność: wypłata jednorazowa niewielkiej kwoty bez podatku. Najczęstsza forma wypłaty: – 25% jest wypłacane bez obciążenia podatkowych pozostałe 75% środków podlega opodatkowaniu i jest wypłacane w formie renty.	Po ukończeniu (65 lat) i wykazaniu min. pięcioletniego okresu składkowego można: – wypłacić jednorazowo, – podzielić na transze – wykupić wypłacane dożywotnio świadczenie emerytalne. Nie ma szyfunku ustalonych zasad.	Po ukończeniu 56 roku życia i oszczędzaniu przez co najmniej 10 lat można: – wypłacić jednorazowo, – podzielić na transze – wykupić wypłacane dożywotnio świadczenie emerytalne. W przypadku wyboru tego ostatniego otrzymana od państwa bonus w wysokości 5% wartości zgromadzonych środków
Możliwość wcześniejszej wypłaty środków	Możliwa wcześniejsza wypłata w sytuacji: – ciężkiej choroby uczestnika i członka rodziny, – na zakup mieszkania / domu (zwrotna). Przy wypłacie całości środków przed terminem zabierane są wszystkie dopłaty powitalna i coroczna, 30% środków pochodzących od pracodawcy zostaje przekazane do ZUS i należy zapłacić 19% podatek od pozostałej kwoty.	Możliwa wcześniejsza wypłata w sytuacji: – przejęcia na emeryturę z powodu złego stanu zdrowia, – niezależnie od stanu zdrowia z koniecznością zapłaty wysokiego podatku, który może sięgać nawet 55% wypłacanej kwoty.	Możliwa wcześniejsza wypłata w sytuacji: – poważnej choroby uczestnika, trudności finansowych albo stałej emigracji, – na zakup pierwszego domu lub mieszkania pod warunkiem dokonywania wpłat do programu przez co najmniej trzy lata, bez obowiązków zwrotu.	Możliwa wcześniejsza wypłata: – wtedy składki przekazane przez państwo nie są wypłacane w całości, – całość wkładu można uzyskać jedynie w przypadku przejścia na emeryturę lub przy niepełnosprawności, – wcześniejsza wypłata nie jest wolna od obciążeń podatkowych.
Cechy wyróżniające program	Zmniejszenie składek dla mniej zarabiających do 0,5%	Automatyczny zapis przy minimalnych zarobkach powyżej 10 tys. funtów pracodawcy często decydują się na opłacanie wyższej składki niż wymagane minimum	Wakacje składkowe	Bonus od państwa w wysokości 5% wartości zgromadzonych środków przy wykupieniu wypłacanego dożywotnio świadczenia emerytalnego

Źródło: opracowanie własne po podstawie <https://www.mojeppk.pl/programy-oszczednosciove-nawscieie.html>; M. Cycoń, J. Fliczkowska, T. Jedynek, *Pracownicze plany kapitałowe jako element systemu emerytalnego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022, s.77; PPK – jak to działa w innych krajach? <https://www.compensa.pl/ppk/ppk-jak-to-dziala-w-innych-krajach/>.

Z danych zebranych w tabeli 4 wynika, iż PPK były wzorowane w znacznym stopniu na założeniach funkcjonowania podobnych planów w omawianych krajach. Z ich doświadczeń można było skorzystać, ponieważ w Polsce programy wprowadzono najpóźniej. Ich wdrażanie rozpoczęto dopiero od 2019 r. podczas gdy w Nowej Zelandii program utworzono już 12 lat wcześniej w roku 2007, w Wielkiej Brytanii w 2012, a w Turcji w 2017 roku.

Polski program PPK jest najbardziej zbliżony do systemu Workplace Pension, funkcjonującego w Wielkiej Brytanii. Program ten jest jednak bardziej rozbudowany niż polski i skuteczniejszy. Uczestniczy w nim aż 84% osób aktywnych zawodowo.

W programach omawianych krajów istnieje obowiązek automatycznego zapisu, chociaż obejmuje on osoby w różnym wieku. W Wielkiej Brytanii obowiązek dotyczy osób pracujących na terytorium kraju i zarabiających powyżej 10 tys. funtów rocznie w wieku od 22. do 65. lat. W Nowej Zelandii program Kiwi Saver dotyczy pracowników pomiędzy 18. a 65. rokiem życia. Różni się od polskich PPK tym, że do programu mogą przystąpić osoby prowadzące działalność gospodarczą oraz osoby niepracujące. W Turcji automatyczny zapis pracowników do programu BES dotyczy obywateli Turcji oraz posiadaczy tzw. niebieskiej karty do 45. roku życia.

We wszystkich omawianych programach możliwa jest wcześniejsza wypłata środków, ale obowiązują różne przedstawione w tabeli 4 zasady tej wypłaty.

Podobieństwem poszczególnych programów jest możliwość rezygnacji z uczestnictwa w dowolnym momencie, z koniecznością złożenia deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat. Deklaracje w omawianych programach obowiązują w różnych okresach, po których jest ponowny zapis. Autozapisu nie ma tylko Nowa Zelandia, ale z kolei tam występują wakacje składkowe.

W omawianych programach wpłaty finansowane są podobnie jak w PPK, czyli wnoszone solidarnie przez pracowników i pracodawców. Wyjątek stanowi turecki program BES, w którym są tylko składki osób zatrudnionych. Polski program różni się jednak od pozostałych, występowaniem składek podstawowych i dodatkowych.

Ważną różnicą między PPK a Workplace Pension jest też to, że Brytyjczycy znacznie zwiększyli poziom minimalnej wpłaty do programu w relacji do wynagrodzenia. Między 2012 a 2017 rokiem minimalna wpłata wynosiła 3%, czyli 2% wpłacał pracownik i 1% pracodawca. W 2018 roku zwiększono ją do 5%, a w 2019 r. do 8 %, z czego 5% płaci pracownik i 3% pracodawca. W Polsce składka minimalna, czyli podstawowa wynosi 3,5%, czyli 1,5% od pracodawcy i 2% od pracownika. Dopiero uwzględniając składki dodatkowe w wysokości 2,5% pracodawca i 2% pracownik do PPK może wpłynąć 8%.

Trzy z prezentowanych w tabeli 4 programów, w tym PPK, mają dopłaty ze strony państwa, czyli powitalne i coroczne. Tylko brytyjski program takich dopłat nie ma.

Zaprezentowana analiza podstawowych cech omawianych programów pracowniczego oszczędzania emerytalnego, pozwala stwierdzić, iż polskie PPK mają wiele podobieństw z przyjętymi rozwiązaniami, które sprawdziły się w wybranych krajach.

Podsumowanie

Podstawowy system emerytalny funkcjonujący w Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach, nie zapewni przyszłym emerytom świadczeń na odpowiednim poziomie i tym samym bezpieczeństwa finansowego po zakończeniu aktywności zawodowej. Przed nimi perspektywa emerytur niewystarczających na podstawowe potrzeby. Dlatego też koniecznym rozwiązaniem było wprowadzenie dodatkowego systemu oszczędzania na przyszłą emeryturę.

Wdrażany od 2019 roku program PPK z założenia miał być sposobem na powiększenie zgromadzonych oszczędności przeznaczonych na wypłatę świadczeń. Stanowi on mechanizm gromadzenia dodatkowych środków na cele emerytalne. Jest częścią trzeciego filaru systemu emerytalnego i jedną z form zakładowego, dobrowolnego oszczędzania, opartego na udziale pracodawców.

O wprowadzeniu PPK w Polsce zadecydowała sytuacja demograficzna, czyli pogłębiający się niż i starzenie się społeczeństwa, a także doświadczenia innych krajów i zmiany w kapitałowej części polskiego systemu emerytalnego.

Jak wynika z przeprowadzonej w opracowaniu analizy, program PPK ma wiele cech wspólnych z omówionymi programami funkcjonującymi w innych krajach. Są też pewne cechy, które te programy różnią. Najbardziej zbliżony jest do systemu funkcjonującego w Wielkiej Brytanii, ale też wiele podobieństw ma z programem funkcjonującym w Nowej Zelandii.

PPK są wzorowane na programach przyjętych w krajach, gdzie z sukcesem funkcjonują od lat. Z rozwiązań podobnych do PPK chętnie korzystają pracownicy na całym świecie. Duży odsetek uczestników programów potwierdza, że takie systemy oszczędzania są obecnie bardzo potrzebne, jako skuteczne rozwiązanie w kwestii gromadzenia oszczędności na emeryturę. Pomimo tak wielu podobieństw z rozwiązaniami, które sprawdziły się w wybranych krajach, polskie PPK nie odnoszą jednak sukcesu.

Pracownicze plany kapitałowe z założenia mają przyczynić się do budowy powszechnego i efektywnego systemu gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych. Zainteresowanie nimi jest jednak mniejsze niż w innych

krajach i niż się spodziewano. Mobilizować do uczestnictwa miało wprowadzenie, oprócz wpłat pracodawcy, wpłat finansowanych ze środków publicznych, czyli opłaty powitalnej i dopłat rocznych. Poza tym, zachętą do uczestnictwa miały być, zapisane w ustawie, rozwiązania przynoszące pewne korzyści z członkostwa w PPK. Zaliczyć do nich należy: dobrowolność, wpłatę powitalną i dopłaty coroczne, wpłaty pracodawcy, możliwość wcześniejszej wypłaty środków, ulgę w podatku, podział w przypadku rozwodu i dziedziczenie w przypadku śmierci, bez obciążeń podatkiem od spadków i darowizn. Polaków nie przekonał jednak zastosowany system zachęty do uczestnictwa w programie.

Bibliografia

- Balcerowski M., Prusik A., *Wybrane aspekty prawne Pracowniczych Planów Kapitałowych*, Instytut Emerytalny, Warszawa 2018.
- Błaszczak B., *Filar kapitałowy w polskim systemie emerytalnym. Od OFE do PPK*, „Gospodarka Narodowa” 2020, nr 1 (301).
- Cycoń M., Fliczkowska J., Jedynek T., *Pracownicze plany kapitałowe jako element systemu emerytalnego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022.
- Soldek A., *Powszechne Towarzystwo Emerytalne PZU S.A.*, ACTA UNIVERSITATIS WRATISLAVIENSIS, No 3627, „Przegląd Prawa i Administracji” XCIX, Wrocław 2014.
- Szczęch A., *Rozwój systemu zabezpieczenia na starość w Polsce w latach 1918 - 2021*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2021.

Akty prawne:

- Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U.2018 poz. 2215 z późn. zm.).
- Ustawa z 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2020 r. poz. 568).

Strony internetowe:

- <https://www.mojeppk.pl/programy-oszczednosciove-na-swiecie.html>;
- PPK – jak to działa w innych krajach? <https://www.compensa.pl/ppk/ppk-jak-to-dziala-w-innych-krajach/>

Streszczenie

Podstawowe systemy emerytalne funkcjonujące w Polsce i na świecie, nie są w stanie zapewnić pracownikom świadczeń emerytalnych w odpowiedniej wysokości i wystarczającego bezpieczeństwa finansowego po zakończeniu aktywności zawodowej. Koniecznym rozwiązaniem stało się wprowadzenie dodatkowego systemu oszczędzania na przyszłą emeryturę, służącego budowaniu długoterminowych oszczędności z przeznaczeniem na wypłatę w wieku emerytalnym. Narzędziem umożliwiającym znalezienie dodatkowych środków, przeznaczonych na dochody osób już nieaktywnych zawodowo, stały się programy pracowniczych planów kapitałowych.

Celem artykułu jest analiza zasad funkcjonowania pracowniczych planów kapitałowych w Polsce i porównanie ich z rozwiązaniami przyjętymi w wybranych krajach.

W artykule omówione zostały zagadnienia dotyczące organizacji i finansowania PPK w Polsce, podstawowe założenia podobnych programów funkcjonujących w wybranych krajach, a także podobieństwa i różnice przyjętych zasad. Przeprowadzona w artykule analiza potwierdza, iż polski program PPK jest wzorowany na rozwiązaniach przyjętych w krajach, które już wcześniej wprowadziły tego typu formy, służące gromadzeniu oszczędności na przyszłą emeryturę.

EMPLOYEE CAPITAL PLANS IN POLAND COMPARED TO SOLUTIONS IN SELECTED COUNTRIES

Summary

Basic pension systems operating in Poland and around the world are unable to provide retirees with adequate pension benefits and thus sufficient financial security after the end of their professional careers. It has become necessary to introduce an additional savings system for future retirement, aimed at building long-term savings for payout during retirement age. Employee Capital Plan programs have become a tool for finding additional funds dedicated to individuals no longer active professionally.

The aim of the article is to analyze the principles of functioning of Employee Capital Plans in Poland and compare them with solutions adopted in selected countries.

The article discusses issues related to the organization and financing of Employee Capital Plans in Poland, the basic assumptions of similar programs operating in selected countries, as well as similarities and differences in the adopted principles. The analysis conducted in the article confirms that the Polish Employee Capital Plan program is modeled on solutions adopted in countries that have previously introduced such forms for accumulating savings for future retirement.