



Sedlak & Sedlak

PPK jako narzędzie nagradzania

Kazimierz Sedlak

Warszawa, 10.02.2020 r.

Czy PPK może być benefitem?

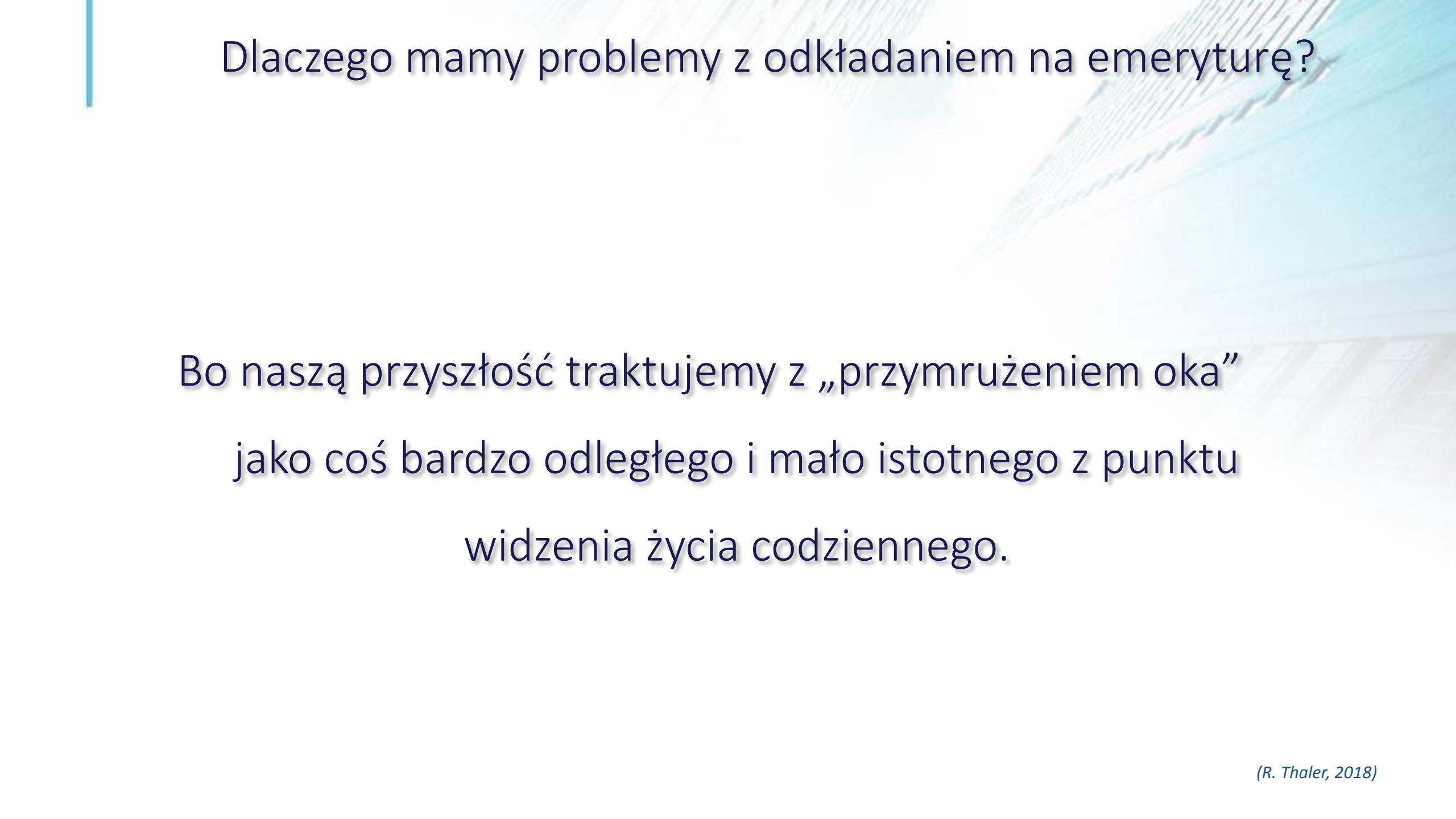
Zgodnie z koncepcją Total Rewards „wszystkie narzędzia dostępne pracodawcy, które mogą być użyte w celu przyciągnięcia, motywowania i zatrzymania pracownika”.

„łączne korzyści z pracy (TR) zawierają wszystko to, co pracownik spostrzega, jako wartość, a co jest efektem kontraktu zawodowego”

Czy PPK może być benefitem?

Z punktu widzenia prawie każdej koncepcji nagradzania oszczędzanie na emeryturę jest więc istotnym benefitem pracowniczym.

Większość rozwiniętych państw dodatkowo stosuje ulgi podatkowe w celu zachęcenia zarówno pracodawców jak i pracowników do gromadzenia środków (PPK), aby zapewnić lepszą jesień życia.



Dlaczego mamy problemy z odkładaniem na emeryturę?

Bo naszą przyszłość traktujemy z „przymrużeniem oka”
jako coś bardzo odległego i mało istotnego z punktu
widzenia życia codziennego.

Dlaczego mamy problemy z odkładaniem na emeryturę?

Model zdyskontowanej użyteczności P. Samuelsona.

W naturze ludzkiej leży to, że praktycznie każda konsumpcja jest dla nas warta więcej, jeśli odbywa się teraz, niż kiedy odbywa się w przyszłości.

Czy o swojej emeryturze myślimy racjonalnie?

„Jedno z badań wykazało, że 58% osób poświęca mniej niż godzinę na ustalenie zarówno wysokości składki emerytalnej, jak i podjęcie decyzji inwestycyjnych. Ludzie poświęcają więcej czasu na wybór nowej rakiety tenisowej albo odbiornika telewizyjnego. ”

Czy człowiek jest istotą racjonalną?

Co o człowieku mówi ekonomia behawioralna?

Umysł ludzki to maszyna do wyciągania pochopnych wniosków

W życiu codziennym normalni ludzie popełniają wiele systemowych błędów myślowych, a ich przyczyny nie są wynikiem emocji. Są one wpisywane w samą strukturę naszego sposobu myślenia.

Ekonomia behawioralna a systemy emerytalne

Według ekonomistów odkładanie na emeryturę jest „negatywnym skutkiem natychmiastowym” w celu osiągnięcia „pozytywnych skutków długofalowych”.

The background of the slide features a blurred image of a laptop on a desk. Overlaid on this image are several semi-transparent digital elements: a network of thin white lines connecting various icons, a circular icon with a globe, a group of three people icon labeled 'SOCIAL', and a location pin icon labeled 'LOCAT'.

Teoria szturchnięcia oraz koncepcja libertariańskiego paternalizmu

Teoria „szturchnięcia”

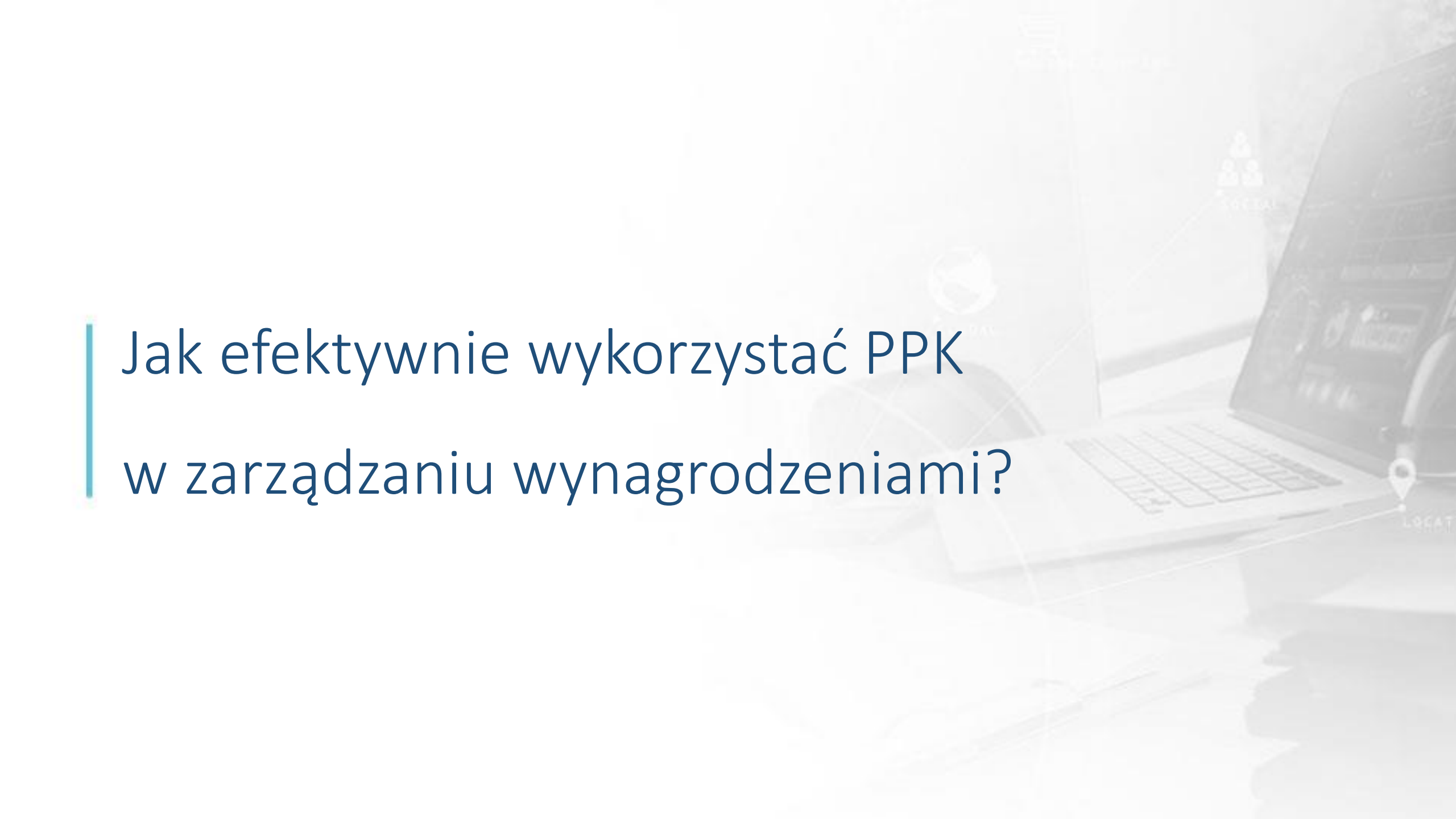
Planowanie rozwiązań, które chcemy wdrożyć tak, aby adresaci sami chcieli podjąć decyzję zgodną z ich interesem społecznym (architektura wyboru).

Przykładowo uczestnictwo w PPK jest w interesie pracowników, bo w przyszłości ich świadczenia będą większe.

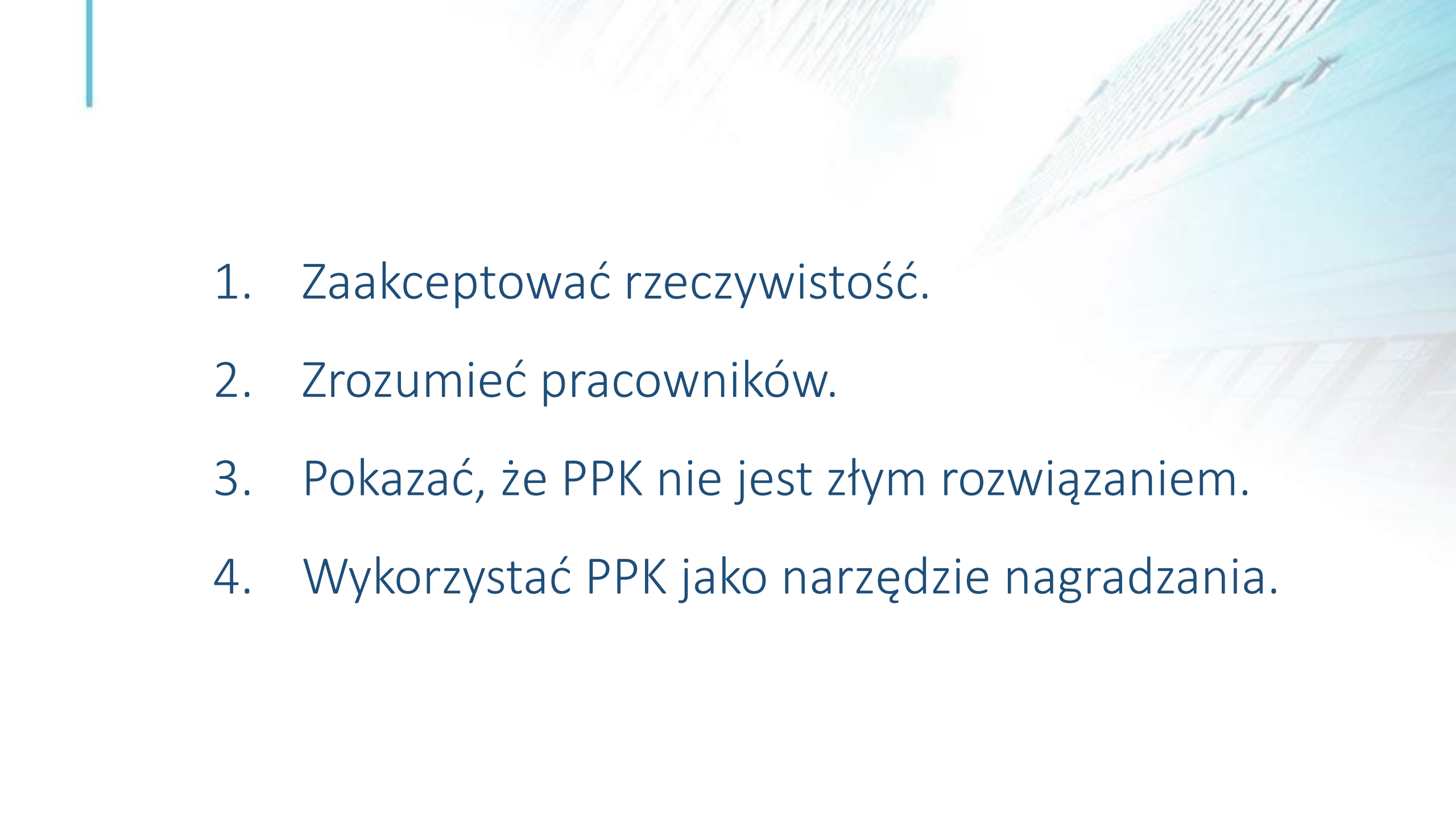
Teoria „szturchnięcia” a PPK

Mamy dla Ciebie społecznie pożyteczne rozwiązanie i zachęcamy do skorzystania z niego. Jak skorzystasz, to dodatkowo dostaniesz „prezent” i wszystko za Ciebie załatwimy (paternalizm).

Jeżeli jednak nie chcesz, to możesz zrezygnować (libertarianizm), ale aby zrezygnować musisz w to włożyć znacznie więcej wysiłku, niż w przypadku przyjęcia oferty.

The background of the slide features a blurred image of a laptop on a desk. Overlaid on the laptop screen and surrounding area are several semi-transparent business-related icons: a bar chart, a group of three people labeled 'SOCIAL', a globe, and a location pin labeled 'LOCAT'.

Jak efektywnie wykorzystać PPK
w zarządzaniu wynagrodzeniami?

- 
1. Zaakceptować rzeczywistość.
 2. Zrozumieć pracowników.
 3. Pokazać, że PPK nie jest złym rozwiązaniem.
 4. Wykorzystać PPK jako narzędzie nagradzania.

1. Zaakceptować rzeczywistość!

Ponieważ PPK jest koniecznością, to najlepszym rozwiązaniem jest zastosowanie strategii win-win oraz strategii minimalizowania nakładów i maksymalizowania zysków.

Pierwszym najważniejszym krokiem w tym kierunku jest znalezienie partnera (np. Esaliens), który odciąży nas od czasochłonnych i żmudnych działań administracyjnych związanych z wdrażaniem i prowadzeniem PPK w firmie.

2. Zrozumieć pracowników!

Konieczność „oddania” 2% wynagrodzenia netto na PPK jest traktowana jako znaczące naruszenie naszego stanu posiadania.

Zgodnie z teorią perspektywy ludzie nie lubią ponosić strat. Każda strata jest dla nas od 1,5 do 2,5 razy „boleśniejsza” niż radość z korzyści o tej samej wartości. Zjawisko to nazywane jest niechęcią do ponoszenia strat (*Kahneman, 2012*).

3. Pokazać pracownikom, że PPK może być dobrym rozwiązaniem

Paradoks polskiego emeryta

W naszym systemie wartości „waga” oszczędzania na emeryturę jest bardzo niska. Dane demograficzne pokazują z kolei, że prawdopodobieństwo jej otrzymania jest bardzo wysokie.

Niestety, jak ją już otrzymamy czekają nas kolejne rozczarowania, bo z każdą dekadą nasze emerytury będą coraz niższe.

3. Pokazać pracownikom, że PPK może być dobrym rozwiązaniem

Średnie wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2018 roku – 4 583 PLN

Prognoza stóp zastąpienia dla Polski wg KE

Rok	Stopa zastąpienia
2020	57,8%
2030	41,4%
2040	27,6%
2050	24%
2060	23,5%
2070	23%

Źródło: Raport Komisji Europejskiej „The 2018 Ageing Report”

4. Potraktować PPK jako narzędzie nagradzania

1. W całości lub częściowo pokryć składkę pracownika bez zmiany systemu nagradzania.
2. Pokryć składkę pracownika kosztem modyfikacji systemu nagradzania np. zmniejszenia dynamiki podwyżek.

4. Potraktować PPK jako narzędzie nagradzania

3. Pokryć składkę pracownika, ale obniżyć nakłady na benefity (analiza budżetu oraz analiza użyteczności benefitów np. benefity obligatoryjne i motywacyjne).
4. Pokryć składkę pracownika i potraktować benefity jako narzędzie motywowania, a nie jako stały dodatek do wynagrodzenia.

4. Potraktować PPK jako narzędzie nagradzania

5. Podejść do PPK podobnie jak do PPE, czyli podnieść składkę pracodawcy i informować, że jest to inwestycja firmy w pracowników/wybrane grupy pracowników.
6. Potraktować PPK jako narzędzie retencji, czyli motywować pracowników do oszczędzania na „starość” w oparciu o strategię wspólnych korzyści np. zwiększanie składki pracodawcy, gdy pracownik zwiększy swoją.

Sedlak & Sedlak

Dziękuję za uwagę i zapraszam do dyskusji

