

Co oznaczają Pracownicze Plany Kapitałowe dla firm? Czy tylko wyższe koszty?

Przede wszystkim to nowoczesne narzędzie polityki kadrowej, nagradzanie i budowanie długoterminowej relacji z pracownikami. W wielu sytuacjach koszty prowadzenia PPK dla pracodawcy są niższe niż w przypadku np. PPE (Pracowniczy Program Emerytalny). Jeśli zatem nastąpi wzrost świadomości pracowników i grupowe świadczenia emerytalne staną się powszechne, wówczas różnicowanie wysokości składki dodatkowej, przyznawanej poszczególnym grupom zatrudnionych, np. według stażu w zakładzie, może stać się kryterium konkurencyjnym na rynku. To ważne zwłaszcza w obszarach gospodarki, w których pozyskiwanie pracowników wykwalifikowanych jest bardzo trudne. Poziom składki dodatkowej może być także różnicowany na podstawie regulaminu wynagradzania lub zbiorowego układu pracy. To kolejna opcja dla pracodawcy, według której będzie mógł wskazywać stanowiska pracy o wyższym lub niższym uposażeniu.

Jakie koszty poniosą na PPK firmy, a jakie pracownicy? Ile dorzuci państwo?

Wysokość składki własnej i od pracodawcy będzie wyliczana na bazie wynagrodzenia netto pracownika, natomiast dopłaty z budżetu państwa ustalone są kwotowo. Składka od pracodawcy może wynieść równowartość 4 proc. pensji pracownika, 1,5 proc. obowiązkowo, plus maksymalnie do 2,5 proc. dodatkowo. Jednorazowa wpłata z Funduszu Pracy w formie tzw. składki powołalnej ma wynosić 250 zł, a dodatkowo corocznie można spodziewać się dopłaty w wysokości 240 zł. Obowiązkowa składka własna pracownika będzie stanowiła 2 proc. jego wynagrodzenia, a dodatkowa - kolejne 2 proc. Dla osób o najniższych dochodach jest przewidziana ulga - min. 0,5 proc. pensji w przypadku, gdy wynagrodzenie nie przekracza 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia.

Czy można powiedzieć, że pracownicy dostaną mniejsze wypłaty, ale to nie oznacza na 100 proc. wyższych emerytur w przyszłości?

To błędne rozumowanie. Pracownik otrzyma pensję pomniejszoną o zaliczkę na podatki i o swoją składkę, ale *de facto* jego wypłata będzie większa, tyle że odroczone w czasie. Taka jest zasada długoterminowego oszczędzania - część bieżących dochodów przeznaczamy na cele dostępne w przyszłości. Pracownik będzie podwójnie motywowany do uczestniczenia w PPK: składką finansowaną przez pracodawcę w wysokości nie niższej niż równowartość 1,5 proc. wynagrodzenia brutto, a także coroczną dopłatą z Funduszu Pracy. Dla osób najmniej zarabiają-

cych dopłaty z budżetu państwa będą proporcjonalnie najwyższe. Zatem dla uczestniczących w PPK będą niewątpliwie korzyściami. Powszechnie wiadomo, że skłonność do oszczędzania w Polsce jest wciąż zbyt niska w stosunku do potrzeb oraz w obliczu przyszych drastycznie niskich emerytur z podstawowego, pierwszego „filaru”. Szacunki mówią, że za kilkadziesiąt lat przeciętna emerytura wyniesie trzecią część średniej pensji! Wówczas każda dodatkowa złotówka będzie się liczyła. Systematyczne, długoterminowe oszczędzanie na PPK jest pożądanym źródłem dodatku do emerytury. Obecnie Polacy w hierarchii wydatków na pierwszym miejscu stawiają regulowanie rachunków, na drugim wydatki na utrzymanie, a na trzecim... przyjemności i rozrywkę. Tak mówią liczne badania, np. IZFIA z 2017 roku. Zatem program wprowadzenia powszechnych, quasi-obowiązkowych grupowych planów emerytalnych ma do spełnienia również ogromną rolę edukacyjną.

Czy pracowników nauczonych doświadczeniami najpierw z PRL-u, gdy się raczej traciło na oszczędzaniu, niż zarabiano, a potem z OFE, z których państwo zabrało oszczędności Polaków, da się łatwo przekonać do PPK?

Na początku z pewnością partycypacja nie będzie wysoka. Jednak gdy uczestnicy PPK zaczną otrzymywać roczne podsumowania ze stanem swojego rachunku, może to wiele zmienić. Ponadto państwo zapowiedziało już odpowiednią kampanię informacyjną, na którą będą przeznaczone znaczne środki. Jak wielokrotnie się przekonaliśmy, Polacy potrafią bardzo szybko akceptować nowości i elastycznie dostosowywać się do zmieniającej się sytuacji ekonomicznej. Nie zapominajmy, że setki tysięcy rodaków ma za sobą doświadczenia w pracy za granicą, gdzie takie rozwiązania funkcjonują z powodzeniem. Nie będzie więc to dla nich wielkim zaskoczeniem. Naturalnie kwestia zaufania ma ogromne znaczenie i zdobycie tego zaufania także będzie wymagało czasu.

Więcej pracowników będzie oszczędzać - czy składać raz na cztery lata oświadczenia o rezygnacji z programu?

Zobaczmy. Na podstawie doświadczenia z prowadzenia PPE, które moja firma oferuje już od 20 lat, mogę stwierdzić, że ludzie bardzo doceniają takie programy prowadzone przez swoich pracodawców. Widzą na własne oczy, że nawet niewielkie, ale regularne wpłaty po kilku, kilkunastu latach budują ciekawy kapitał. Jeśli więc na początku nie będzie entuzjazmu, to po czterech latach pracownik zobaczy, że kolega ma konkretne pieniądze, a on nic. To już nie tylko podziła mu na wyobraźnię, ale i realnie przełoży się na efekty finansowe.

Za uporczywe zniechęcanie pracowników do Pracowniczych Planów Kapitałowych firmy ponosić będą odpowiedzialność karną. Państwo wycofało się z pierwotnej kary ograniczenia czy pozbawienia wolności, teraz karą będzie grzywna. Ale czy to i tak nie przesada? Bo mi jeden z przedsiębiorców powiedział, że nie wie, jak ma przekonać pracowników do czegoś, co nie gwarantuje w przyszłości emerytury.

Ustawa nie wymaga przekonywania pracowników do PPK, stara się raczej zapobiec negatywnej postawie, czyli zniechęcaniu tych, którzy jednak będą chcieli korzystać z PPK. Nie demonizowałbym aspektu odpowiedzialności karnej. Interpretuję ją raczej jako neutralną, mającą na celu zapobieganie rzeczywistym nieprawidłowościom. Wśród pracodawców także będzie potrzebna kampania edukacyjna - pomoże im we wdrażaniu tego rozwiązania. Muszą bowiem przygotować się nie tylko komunikacyjnie, ale również operacyjnie.

No właśnie, co będzie działo się z pieniędzmi w PPK w tzw. międzyczasie, zanim kiedyś trafią do emerytów?

Pieniądze zgromadzone w PPK będą inwestowane w tzw. funduszach zdefiniowanej daty. Podział składek będzie zależał od wieku osoby oszczędzającej. Oszczędności młodszych osób będą lokowane w aktywa o większym potencjale zysku, ale obciążone większym ryzykiem. Im starsza osoba, tym udział akcji w jej portfelu będzie maleł na rzecz papierów o małym ryzyku.

Idea, jaka temu przyświeca, polega na tym, by osoby młode, mające emeryturę w dalekiej perspektywie, mogły skorzystać jak najwięcej na zainwestowanych pieniądzach. Z drugiej strony, krótko przed uzyskaniem uprawnień emerytalnych, pieniądze mają być chronione przed ryzykiem spadku wartości oszczędności.

Na pierwszy ogień pójdą firmy powyżej 250 zatrudnionych. Od kiedy będą musiały przystąpić do programu. Kto i kiedy będzie następny?

Zgodnie z intencją jej twórców, Ustawa o PPK powinna wejść w życie 1 stycznia 2019 roku, ale plany w zakładach pracy mają być wprowadzane stopniowo. Największe podmioty, zatrudniające 250 osób i więcej, mają je zaoferować swoim pracownikom od 1 lipca 2019 roku, z pierwszą składką odprowadzaną od października przyszłego roku. Firmy zatrudniające od 50 do 249 osób wprowadzą PPK od 1 stycznia 2020 roku, a zatrudniające od 20 do 49 osób - od 1 lipca 2020 roku. Data dla pozostałych to 1 stycznia 2021 roku.

***Przemysław Gawlak,
dyrektor w Esaliens TFI SA.**