



28.03.2018

OKIEM PRAKTYKA

GRUPOWE PLANY EMERYTALNE



AGNIESZKA ŁUKAWSKA

DYREKTOR DS. PROGRAMÓW EMERYTALNYCH SKARBIEC TFI S.A.,
EKSPERT INSTYTUTU EMERYTALNEGO

Projekt ustawy o PPK wzbudził wiele emocji, a długa lista uwag złożonych przez różne środowiska wskazuje, że zapewne spodziewać się należy w nim jeszcze zmian i modyfikacji. Nic dziwnego - ten temat dotyczy wielu grup interesariuszy: pracowników, pracodawców i instytucji finansowych.

Tak liczny odzew powinien cieszyć - gdyż oznacza, że temat jest naprawdę ważny społecznie. Z drugiej strony - nakłada to wielką odpowiedzialność na autorów projektu - nie da się bowiem uwzględnić wszystkich uwag. Niektóre będą ze sobą sprzeczne, inne z kolei wiązałyby się z tak dużymi zmianami, że ostatecznie PPK okazałyby się czymś zupełnie innym niż zakładano lub nie spełniłyby swego celu.

Trzeba zdać sobie sprawę, że PPK nie będą „lekiem na całe zło” i nie jest ich rolą zastąpienie obowiązkowego systemu emerytalnego. Wystarczy rozwinąć nazwę: PPK to przecież Pracowniczy Plan Kapitałowy (a nie plan emerytalny). Środki zgromadzone w PPK mają stworzyć kapitał, który uzupełni świadczenia emerytalne. Aby więc PPK okazały się sukcesem, ważny jest wysoki stopień partycypacji i to nie „wymuszony” - bo wtedy będą one traktowane jako dopust boży - ale jako twór, który pracodawcy utworzą z przekonania, a pracownicy będą w nim chętnie uczestniczyć.

Skoro cały czas mówi się, że najprawdopodobniej PPK nie będą „jedynym słusznym” rozwiązaniem zaś pracodawcy będą mieli do wyboru PPE lub PPK - to nic dziwnego, że zainteresowani chcą się jak najwięcej dowiedzieć o obu rozwiązaniach, aby wybrać dla swoich pracowników to najlepsze. Czyli pracodawcy dopuszczają utworzenie PPE - mimo, że z ich punktu widzenia będzie to rozwiązanie droższe (składka finansowana przez pracodawcę w ramach PPE ma wynieść 3,5% vs. 1,5% w PPK). Po prostu dla pracodawców ważna jest przejrzystość i stabilność przepisów - zwłaszcza, gdy mówimy o czymś tak długookresowym jak emerytura. Pracodawca chce wydać środki w sposób racjonalny, zyskując jak najwięcej dla swoich pracowników. Tyle się mówi ostatnio chociażby o tematyce CSR (corporate social responsibility - czyli społecznej odpowiedzialności biznesu). Przecież prowadzenie planu o charakterze emerytalnym jak najbardziej wpisuje się w ten obszar. Plan emerytalny to nie tylko dodatkowe pieniądze - to także edukacja i komunikacja do pracowników, to wspólny projekt wokół którego zjednoczą się różne działy w firmie. Warto więc, aby ustawa o PPK była napisana dobrze i nie wymagała częstych nowelizacji zmieniających reguły gry.

Osobiście uważam, że niektóre jej zapisy należy postrzegać nie jako bariery - ale wręcz przeciwnie - to są jej niezaprzeczalne zalety - tylko trzeba je właściwie odczytać. Ktoś powie, że okres wypłaty to tylko 10 lat, a nie emerytura dożywotnia? Ale to właśnie oznacza, że oddajemy w ręce samego oszczędzającego decyzję, kiedy te środki wykorzysta. Może warto uruchomić te środki dopiero kilka lat po przejściu na emeryturę - gdy zaawansowany wiek i stan zdrowia nie pozwolą już na dorabianie albo gdy konieczne stanie się opłacanie tych czynności, które do tej pory wykonywaliśmy sami. Niektórzy zwracają uwagę, że zwrot środków z PPK może być dokonany właściwie bez żadnych specjalnych przesłanek - po prostu na żądanie uczestnika. Ja to odbieram jako dobry sygnał - ustawodawca mówi mi w ten sposób, że jeśli nie chcę w PPK uczestniczyć, to mogę w dowolnej chwili zrezygnować i wycofać swoje pieniądze. Wprowadzie są z tym związane konsekwencje fiskalne - ale podejmując jakąkolwiek decyzję należy na spokojnie rozważyć wszystkie za i przeciw. Proszę zauważyć, że w tym kontekście to PPE jest „pancerną skarbonką” - tam, jeśli nie mamy 60 lat i nadal jesteśmy zatrudnieni u prowadzącego PPE pracodawcy nie ma szansy na wcześniejsze wycofanie środków.



28.03.2018

Patrząc „z lotu ptaka” na projekt ustawy o PPK można stwierdzić, że jest to współfinansowanie przez pracownika i pracodawcę oszczędności na jesień życia, jednakże z możliwością ich wcześniejszego wykorzystania, gdybyśmy uznali to za potrzebne (zwrot, poważana choroba, wkład mieszkaniowy).

Moje wieloletnie doświadczenie pokazuje, że osoby uczestniczące w planach emerytalnych zorganizowanych przez pracodawcę są z tego w większości zadowolone. Dokonując wypłat sami podkreślają, że bez pomocy pracodawcy nigdy sami nie odłożyliby takich kwot.

Niestety, ale ostatnie lata pokazały, że nie jesteśmy jako społeczeństwo nadmiernie chętni do oszczędzania - widać to chociażby po nadal niewielkiej popularności IKE, IKZE czy PPE. Tak więc taki dodatkowy impuls jest nam niewątpliwie potrzebny.