

Business Centre Club

Plac Żelaznej Bramy 10, 00-136 Warszawa,
<http://www.bcc.org.pl>

Warszawa, 26 marca 2018 r.

BCC PROPONUJE

dotyczy: rządowego projektu ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK)

Z badania ankietowego, przeprowadzonego przez Business Centre Club wśród firm członkowskich w lutym br., wynika że ponad połowa respondentów, ocenia przedłożony, rządowy projekt ustawy o Pracowniczych Planach Kapitałowych negatywnie. Zastrzeżenia przedsiębiorców budzi wzrost pozapłacowych kosztów pracy, nie ma również akceptacji dla drakońskich kar, zawierających sugestię domyślnej nieuczciwości pracodawców w stosunku do pracowników [wyniki badania ankietowego na s. 3-6; szczegółowa opinia BCC nt. projektu ustawy – w załączeniu].

Dotychczasowe pomysły rozwinięcia w ramach systemu ubezpieczeń społecznych tzw. III, dobrowolnego filara emerytalnego, nie powiodły się. W pracowniczych programach emerytalnych (PPE), od 2000 r. zgromadzono niespełna 400 tys. uczestników, indywidualne konta emerytalne gromadzą ok. 5% zatrudnionych. PPK jest nowym mechanizmem oszczędzania, ale jest też elementem systemu zabezpieczenia społecznego, w tym emerytalnego. Przedłożony projekt dotyczący tworzenia oszczędności uczestników na cel emerytalny u pracodawcy, ma na uwadze obecną kondycję systemu emerytalnego, osłabionego przez działania kolejnych rządów, od 2012 r., dot. OFE oraz wieku emerytalnego. Demontaż OFE w tym okresie stanowił radykalne odejście od umowy społecznej przyjętej w 1999 r. i podważył zaufanie obywateli do państwa. Prywatna własność, dla tworzonych w ramach PPK aktywów składkowych uczestników, jest niezbędna dla odbudowy tego zaufania. Tę zmianę trzeba zagwarantować prawnie, wprost – na poziomie ustawy, w sposób nie budzący wątpliwości.

System zabezpieczenia społecznego, powinien być transparentny, stabilny, posiadać zaufanie społeczne, oraz uwzględniać skutki starzenia się polskiego społeczeństwa na przyszłe stopy zastąpienia (stosunek wysokości emerytury do pobieranego wynagrodzenia). **W poczuciu odpowiedzialności za kształt stanowionego prawa, BCC przedstawia propozycje zmian w proponowanym projekcie regulacji. W szczególności należy:**

1. Podjąć działania informacyjne i edukacyjne na rzecz podniesienia świadomości o spodziewanym, silnym spadku tzw. stopy zastąpienia (stosunek wysokości emerytury do pobieranego wynagrodzenia za pracę) i konieczności dodatkowego oszczędzania na cel emerytalny w okresie aktywności zawodowej osób zatrudnionych.
2. Precyzyjnie wyjaśnić, dlaczego proponowany mechanizm PPK, oparty o metodę kapitałową, jest dobrym instrumentem prywatnego oszczędzania na cel emerytalny i tworzenia oszczędności własnych na okres po zakończeniu aktywności zawodowej.
3. Proponowane wdrożenie dodatkowego komponentu oszczędzania na cel emerytalny w postaci PPK zachowuje charakter dobrowolny po stronie uczestników programu i przymusowy po stronie pracodawców. Wkład finansowy ze strony pracodawców będzie jednak dominujący, potencjalnie znacznie powiększający koszt pracy. Należy obniżyć koszty administracyjne nakładane na pracodawcę, związane z wprowadzeniem planu.
4. Aktywa gromadzone w PPK będą bardzo znaczące (ok. 5 mld zł, przy ostrożnym szacunku uczestnictwa, już w pierwszym roku funkcjonowania ustawy). Kluczowy będzie sposób ich inwestowania. Od jakości decyzji inwestycyjnych zależy będzie zaufanie pracowników do PPK. Ew. powierzenie zarządzania aktywami zarówno towarzystwom funduszy inwestycyjnych, jak i powszechnym towarzystwom emerytalnym oraz towarzystwom ubezpieczeń na życie należy pozostawić regulatorowi, uwzględniając efekt konsultacji społecznych.
5. Należy doprowadzić do dyskontynuacji ustawy o zniesieniu limitu tzw. 30-krotności o-zusowania, której wdrożenie z 1 stycznia 2019 r. oznaczać będzie objęcie składkami na ubezpieczenie emerytalne i rentowe pełnego wynagrodzenia jako podstawy wymiaru i przeniesienie jej kosztów na pracodawców. Podniesienie kosztów zatrudnienia dla firm o ponad 1 mld zł rocznie w ciągu najbliższych 10 lat jest nie do zaakceptowania. Szczególnie wtedy gdy pracodawcy zostaną obciążeni składką podstawową do PPK w części po ich stronie w kwocie 2-4 mld zł rocznie. Nałożenie tych dwóch dodatkowych kosztów pracy jest zbyt dużym obciążeniem dla pracodawców. Ustawa znajduje się obecnie w Trybunale Konstytucyjnym i powszechnym oczekiwaniem pracodawców jest jej unieważnienie, z uwagi na tryb jej wprowadzenia.

Prognozowana, niska liczba urodzeń oraz wydłużające się średnie trwanie życia po osiągnięciu wieku emerytalnego, będą istotnie wpływać w bardzo dużym stopniu na wzrost liczby emerytów, rencistów i osób ubezpieczonych, w konsekwencji na pogorszenie sytuacji finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Z prognoz Eurostatu wynika, że w 2050 r. ludność Polski wyniesie 34,8 mln, czyli będzie o 8,3% niższa niż w 2015 r. Co istotne, populacja osób w wieku produkcyjnym zmaleje o 6,7 mln osób (spadek o 27,3%), natomiast populacja osób w wieku poprodukcyjnym wzrośnie o 3 mln osób (wzrost o 42,4%).

Dlaczego pracodawcy nie popierają Pracowniczych Planów Kapitałowych?

– wyniki badania ankietowego BCC

1. Czy posiada Pani/Pan zaufanie do nowego, trójfilarowego systemu emerytalnego, wprowadzonego w Polsce w 1999 roku?

- nie – 40,6%
- raczej tak – 25%
- raczej nie – 21,9%
- tak – 6,3%
- nie mam zdania – 6,2%

2. Czy Pani/Pana zdaniem wysokość świadczenia w systemie emerytalnym zależy od zgromadzonego przez ubezpieczonego kapitału emerytalnego?

- nie – 34,4%
- raczej tak – 25%
- raczej nie – 21,9%
- tak – 18,8%
- nie mam zdania – 0%

3. Czy Pani/Pana zdaniem należy przekazać aktywa Otwartych Funduszy Emerytalnych (OFE) na rzecz ubezpieczonych i Funduszu Rezerwy Demograficznej (FRD)?

- nie – 58,1%
- tak – 12,9%
- raczej nie – 12,9%
- nie mam zdania – 9,7%
- raczej tak – 6,4%

4. Czy Pani/Pana zdaniem obniżenie wieku emerytalnego kobiet (60) i mężczyzn (65), uwzględniając czynniki demograficzne i sytuację na rynku pracy, było uzasadnione?

- nie – 75%
- raczej nie – 18,8%
- tak – 3,1%
- nie mam zdania – 3,1%
- raczej tak – 0%

5. Czy Pani/Pana zdaniem należy utrzymać odrębne uregulowania emerytalne dla służb mundurowych, sędziów, prokuratorów i górników?

- nie – 74,2%
- raczej nie – 12,9%
- raczej tak – 9,7%
- nie mam zdania – 3,2%
- tak – 0%

6. Czy Pani/Pana zdaniem obywatele powinni oszczędzać na cel emerytalny w tzw. III filarze – uczestnicząc w Pracowniczym Planie Kapitałowym (PPK) lub indywidualnie?

- tak – 50%
- raczej tak – 18,7%
- raczej nie – 15,6%
- nie – 9,4%
- nie mam zdania – 6,3%

7. Czy oszczędza Pani/Pan w tzw. III filarze, jako uczestnik PPE lub posiadacz IKE lub IKZE?

- nie oszczędzam – 46,9%
- tak (IKE / IKZE) – 28,1%
- tak (IKE / IKZE oraz PPE) – 15,6%
- tak (PPE) – 6,3%
- zamierzam oszczędzać – 3,1%

8. Czy zapoznał/a się Pan/Pani z ogłoszonymi przez rząd zmianami w systemie emerytalnym polegającymi na wprowadzeniu Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK)?

- tak – 59,4%
- raczej – tak 28,1%
- raczej – nie 6,3%
- nie – 6,2%

9. Jak z perspektywy pracodawcy ocenia Pani/Pan koncepcję Pracowniczych Planów Kapitałowych?

- negatywnie – 51,6%
- pozytywnie – 29%
- nie mam zdania – 19,4%

10. Czy widzi Pani/Pan zagrożenia dla swojej firmy płynące z obowiązku wdrożenia PPK?

- raczej tak – 41,9%
- tak – 25,8%
- raczej nie – 22,6%
- nie – 9,7%

Odpowiedzi opisowe:

- znaczne podniesienie kosztów zatrudnienia
- kolejne obciążenie biurokratyczne
- demotywacja pracowników wynikająca z obniżenia pensji netto
- konflikty wśród pracowników (osoby, które zrezygnują z PPK mogą domagać się 1,5% od pracodawcy, które otrzymają uczestnicy PPK, a uczestnicy PPK mogą podnosić fakt, że muszą oddać swoje 2%)
- współistnienie PPK i PPE
- podzielą los OFE

11. Czy poczyniła/poczynił Pani/Pan przygotowania w swojej firmie do wdrożenia PPK?

- nie – 51,6%
- tak – 22,6%
- raczej nie – 16,1%
- raczej tak – 9,7%

12. Jakiej partycypacji spodziewa się Pani/Pan ze strony pracowników?

- do 20% – 43,8%
- pomiędzy 20% a 50% – 28,1%

- pomiędzy 50% a 75% – 18,7%
- powyżej 75% – 9,4%

13. Jak ocenia Pani/Pan obowiązek opłacania składki przez pracowników?

- pozytywnie – 31,3%
- raczej pozytywnie – 25%
- raczej negatywnie – 21,9%
- nie mam zdania – 12,4%
- negatywnie – 9,4%

14. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Pani/Pana firma?

- 51 - 250 – 50%
- powyżej 250 – 31,2%
- 21 - 50 – 9,4%
- do 20 – 9,4%

15. Czy wie Pani/Pan, że od umów zlecenia pracodawca również będzie odprowadzał składkę do PPK?

- tak – 74,2%
- nie – 25,8%

16. Czy planuje Pani/Pan dodatkową (oprócz PPK) podwyżkę wynagrodzenia dla pracowników?

- nie – 53,3%
- tak – 46,7%

17. Czy Pani/Pana zdaniem ogłoszone zmiany w systemie emerytalnym są uzasadnione i poprawią sytuację przyszłych emerytów?

- raczej nie – 35,5%
- nie – 19,4%
- tak – 16,1%
- raczej tak – 16,1%
- nie mam zdania – 12,9%

18. Które z planowanych zmian uważa Pani/Pan za największą przeszkodę?

- dodatkowe obciążanie pracodawców kosztami
- wszystko dzieje się zbyt szybko, wiele ustaw jest nie dopracowanych
- negatywny stosunek pracowników do dotychczasowych zmian
- gwarancje państwa – brak pewności, że państwo wywiąże się w przyszłości z zobowiązań (vide OFE)
- relację między PPE a PPK
- wprowadzenie PPK tworzy dodatkowe obowiązki, biurokrację i dodatkowe składki
- składkę po stronie pracownika; pracownik nie ma wystarczającej świadomości, że jest to kolejne obciążenie jego wynagrodzenia
- Ustawa wchodzi w życie 30 dni od ogłoszenia. Jeśli na ten moment składka do PPE nie wynosi 3,5% wynagrodzenia firma będzie miała obowiązek tworzenia PPK. Proszę zasugerować ustawodawcy, aby zapis w ustawie brzmiał: „jeśli na moment powstania obowiązku tworzenia PPK składka do PPE wynosi co najmniej 3,5%”. Niezwykle trudno jest zmieniać budżet na wynagrodzenia w ciągu roku. Skoro obecna propozycja zakłada, że firma ma mieć wybór, to proszę dać firmom szansę na

podjęcie decyzji, a nie stworzyć w ustawie pozory wyboru (każdą zmianę w PPE należy rejestrować w KNF, a to w obecnej chwili trwa ponad 2 miesiące).

- skomplikowany system + obciążenia uczestnika i podmiotu
- brak stabilności przepisów
- obniżenie pensji pracowników netto
- wychodzenie z planu (ci co mogą wyjdą) i brak PPK dla działalności gospodarczej

19. Czy skorzystałaby/skorzystałby Pani/Pan z pomocy specjalistów we wdrożeniu PPK?

- raczej tak – 40,6%
- raczej nie – 28,1%
- tak – 18,8%
- nie – 12,5%

Kontakt do ekspertów:

Wojciech Nagel

ekspert ds. ubezpieczeń społecznych i pracy
minister ds. ubezpieczeń społecznych w Gospodarczym Gabinecie Cieni BCC
tel. 601 329 181
e-mail: wojciech.nagel@bcc.org.pl

Dorota Dula

ekspertka BCC ds. ubezpieczeń i planów emerytalnych
tel. 501 469 679
e-mail: dorota.dula@bcc.org.pl

Przemysław Gawlak

ekspert BCC ds. ubezpieczeń i planów emerytalnych
tel. 887 860 600
e-mail: przemyslaw.gawlak@bcc.org.pl

Emil Muciński

rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC
tel. 602 571 395, 22 58 26 113
e-mail: emil.mucinski@bcc.org.pl; instytut@bcc.org.pl

Business Centre Club istnieje od 1991 roku. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju, ustawową organizacją indywidualnych pracodawców. Grupa BCC składa się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC. Członkowie BCC zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych. Wśród członków BCC znajdują się największe korporacje krajowe i zagraniczne. Członkami Klubu są także uczelnie wyższe, wydawnictwa, szpitale, prawnicy, dziennikarze, naukowcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC prowadzi działania w blisko 250 miastach i 23 łóżach regionalnych na terenie całej Polski. Koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom. BCC jest członkiem Rady Dialogu Społecznego. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliszewski. Kontakty prasowe: <http://www.bcc.org.pl/Eksperci.244.0.html>
Więcej: <http://www.bcc.org.pl> oraz: <http://www.facebook.com/Business-Centre-Club/301754142096>