

W coraz szybszym tempie rośnie świadomość, że świadczenia emerytalne otrzymywane według zreformowanego systemu będą na niskim poziomie. Przy wprowadzaniu już ponad 10 lat temu reformy, ostrzeżenia, iż stopa zastąpienia (wyrażająca wysokość emerytury do średniego wynagrodzenia w okresie aktywności zawodowej) wyniesie 45% uznawane były za hiobowe, dziś taki szacunek traktowany jest jako optymistyczny.

W związku z powyższym, przy założeniu małych szans na zasadnicze zmiany w obowiązującym systemie, które miałyby skutkować znaczącym podniesieniem stopy zastąpienia (trudno za takowe uznać plany utworzenia „bezpiecznego” subfunduszu), powinien zostać położony większy nacisk na rozwój form tzw. III filara stanowiących dobrowolną formę oszczędzania na cele emerytalne. Takie działanie wydaje się konieczne celem ograniczenia niebezpieczeństwa zwiększenia w przyszłości wydatków budżetowych na pomoc społeczną dla emerytów, których świadczenia nie pozwolą na realizację podstawowych potrzeb.

Do wspomnianych form III filara, zalicza się indywidualne konta emerytalne (IKE) oraz pracownicze programy emerytalne (PPE), tworzone przez pracodawcę dla pracowników, celem umożliwienia gromadzenia środków na przyszłą emeryturę. O ile dość często mówi się o koniecznych zmianach w IKE, wynikających choćby z niższego od zakładanego przy wprowadzaniu tej instytucji zainteresowania uczestników[ref]Zgodnie z danymi Komisji Nadzoru Finansowego, na dzień 31.12.2008r. zarejestrowanych było niecałe 900 tys. indywidualnych kont emerytalnych, gdy jako minimum powodzenia systemu uznawano liczbę 2-3 mln kont.[/ref], to mniejszą uwagę poświęca się PPE, które powinny stanowić istotny element systemu emerytalnego.

Leave this field empty if you're human:

Stan obecny

Jak wygląda natomiast popularność PPE? Zgodnie z informacjami opublikowanymi przez Komisję Nadzoru Finansowego, na koniec 2008 roku zarejestrowanych było 1078 programów, w których uczestniczyło nieco ponad 325 tys. osób (z czego 85,3% to uczestnicy czynni, czyli tacy na rzecz których pracodawca odprowadził w ostatnim kwartale składkę podstawową), wartość zgromadzonych aktywów wyniosła ok. 3,607 mld złotych, a średnia wartość rachunku PPE na koniec roku na uczestnika wynosiła 11.325 zł. Natomiast według danych GUS na koniec IV kwartału 2008 r. liczba pracujących przekraczała 16 mln osób,

natomiast pracujących z umowami o pracę – prawie 12,4 mln. Zatem objęci PPE stanowili zatem niewielki odsetek ogółu pracujących i jest to liczba znacząco niższa od uczestników IKE, która jak już wspomniałem jest daleka od satysfakcjonującej. Warto również dodać, iż wskaźnik uczestnictwa w programach już zarejestrowanych wynosi ok. 75%; prawie 90% uczestników nie deklaruje składek dodatkowych; a tylko w 336 programach (tj. 31,1% zarejestrowanych na koniec 2008 r.) składka podstawowa została określona na poziomie maksymalnym, tj. 7% wynagrodzenia.

Dlaczego tak się dzieje? Wspomnieć przecież należy, iż pracownicze programy emerytalne, oprócz samego gromadzenia środków na powiększenie przyszłej emerytury, posiadają i inne dodatkowe zalety, szczególnie istotne w okresie gorszej koniunktury gospodarczej.

W przypadku pracodawców, z uwagi na fakt, że składka podstawowa nie jest wliczana do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne, wprowadzenie PPE z określoną składką jest tańsze niż podniesienie wynagrodzeń o tę samą wysokość. Ponadto składka nie musi być odprowadzana za okres niezdolności do pracy wskutek choroby. Przepisy również elastycznie traktują zawieszenie czasowe odprowadzania składek.

Także pracownik, poza odkładaniem dodatkowych środków na okres po zakończeniu aktywności zawodowej, posiada korzyści związane z uczestnictwem w PPE. Otrzymuje on na rejestr PPE wyższą kwotę, niż otrzymałby netto w przypadku podniesienia wysokości wynagrodzenia o taką samą wysokość. Gromadzenie środków w ramach PPE stanowi ponadto tańszy sposób oszczędzania od ogólnie dostępnych form regularnych. W przypadku inwestycji w akcyjne fundusze inwestycyjne, uczestnik PPE może zaoszczędzić często nawet ponad 2% w skali roku z tytułu samej opłaty za zarządzanie.

Proponowane zmiany

Czemu więc liczba jest uczestników jest tak niska? Wydaje się, że u podstaw takiego stanu rzeczy leżą dwie główne przyczyny. Po pierwsze, niedoskonałe rozwiązania prawne, które często wręcz uniemożliwiają tworzenie programu. Po drugie, w dalszym ciągu zbyt niska świadomość korzyści jakie wiążą się z utworzeniem programu.

Zacznijmy od wskazania zmian prawnych, których wprowadzenie jest konieczne dla rozwoju instytucji PPE.

Przede wszystkim należy umożliwić wszystkim tworzenie PPE pracodawcom, a tym samym stworzyć możliwość przystąpienia pracowników do programu. Zgodnie z aktualnie

obowiązującymi przepisami, wyłączona jest możliwość tworzenia PPE przez podmioty wchodzące w skład sektora finansów publicznych (poza szkołami wyższymi), a tym samym pozbawia się możliwości korzystania kilkaset tysięcy ludzi. Organy administracji rządowej (np. ministerstwa), organy kontroli państwowej, ochrony prawa (np. policja), sądy, gminy, powiaty i samorząd województwa, jednostki budżetowe, zakłady budżetowe i gospodarstwa pomocnicze jednostek budżetowych, samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, państwowe i samorządowe instytucje kultury, ZUS, KRUS, NFZ nie mogą w świetle obowiązujących przepisów uruchamiać PPE.

Ponadto należy stworzyć pracodawcom możliwość elastycznego kształtowania podstawy do ustalania składki podstawowej PPE. W obecnym stanie prawnym, jako podstawę naliczenia składki do PPE traktowany jest także przychód pracownika, w tym wynikający ze świadczeń dodatkowych, np. zwrot kosztów leczenia czy wykorzystania mienia pracodawcy do celów nie związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych (np. telefon, komputer, samochód). Takie rozwiązanie powiększa koszty programu.

Warte rozważenia wydaje się także wprowadzenie ulgi podatkowej w postaci odliczenia kwot wpłacanych na rejestr PPE w ramach składki dodatkowej, na zasadach analogicznych jakie miałyby obowiązywać dla IKE (aby nie uniknąć swoistej konkurencji pomiędzy instytucjami III filara).

W zakresie poprawienia świadomości celowości korzystania z PPE, obok działań ściśle edukacyjnych, można rozważyć dodanie do obecnie dopuszczonych czterech, dalszych form prowadzenia PPE. Rozszerzenie liczby instytucji zainteresowanych oferowaniem PPE, mogłoby wpłynąć na zwiększenie skuteczności działań uświadomienia zarówno pracodawcom jak i pracownikom konieczności korzystania z III filara.

Podsumowanie

Jakie działania zatem będą podejmowane przez rząd? Z jednej strony rozwój pracowniczych programów emerytalnych może oznaczać nieco zmniejszone na chwilę obecną wpływy do budżetu, gdyż jak wspomniano powyżej przyznanie podwyżki jest droższe z uwagi na względy fiskalne. Z drugiej strony, niskie emerytury w przyszłości, mogą prowadzić do konieczności podnoszenia wydatków budżetowych związanych z pomocą socjalną. Biorąc pod uwagę te okoliczności, iż przy obecnym kształcie systemu emerytalnego, który prawdopodobnie przyniesie emerytom świadczenia na poziomie znacznie odbiegającym od ich wynagrodzeń z czasów aktywności zawodowej, uzasadnione jest podjęcie działań wspomagających rozwój PPE, w tym uchwalenie zmian w przepisach prawa.