

Pracownicze plany kapitałowe – zachęta do oszczędzania i wsparcie dla przyszłych świadczeń emerytalnych

PIOTR LINKE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

STRESZCZENIE: *W Polsce tylko około 20% obywateli przyznaje się do posiadania jakichkolwiek oszczędności. Reszta osób przeznaczą zarobione pieniądze na konsumpcję, nie myśląc o przyszłości. W ten sposób osoby te po osiągnięciu wieku emerytalnego będą mogły liczyć wyłącznie na świadczenie z pierwszego filara emerytalnego. Jednak tych środków może być za mało, aby godnie żyć. Już dzisiaj mówi się o stopie zastąpienia na poziomie około 40% ostatniego wynagrodzenia, a dla kobiet jeszcze mniejszym. Rząd chciałby zmienić tę sytuację i nauczyć Polaków oszczędzania przez wprowadzenie pracowniczych planów kapitałowych. Dzięki temu programowi każda osoba zatrudniona będzie mieć szansę na systematyczne oszczędzanie dodatkowych środków na emeryturę. Program ma być z założenia dobrowolny, jednak ograniczenie czasu dla pracownika do podjęcia decyzji o rezygnacji do 3 miesięcy sprawia, że dla wielu osób stanie on się programem obowiązkowym. Dzięki temu nawet osoba otrzymująca płacę minimalną i odprowadzająca do programu minimalną składkę w wysokości 3,5% wynagrodzenia będzie mogła podwyższyć swoje przyszłe świadczenie emerytalne o około 15%. Czy to zadziała, zależy będzie od tego, jak będą ostatecznie wyglądać pracownicze plany kapitałowe. Ich wstępny zarys, plusy i minusy można już dzisiaj przeanalizować na podstawie zaprezentowanych w 2016 r. przez wicepremiera Mateusza Morawieckiego założeń Programu Budowy Kapitału oraz stworzonych pod koniec maja 2017 r. wstępnych założeń ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.*

SŁOWA KLUCZOWE: *pracownicze plany kapitałowe, pracownicze programy emerytalne, oszczędzanie, emerytura, pierwszy i trzeci filar emerytalny*

Wstęp

W lipcu 2016 r. wicepremier Mateusz Morawiecki przedstawił w ramach Programu Budowy Kapitału założenia dotyczące pracowniczych planów kapitałowych (PPK). W lutym 2017 r. program został oficjalnie przyjęty przez Komitet Ekonomiczny Rady Ministrów, a pod koniec maja br. stworzony został roboczy projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (dalej projekt ustawy). Na podstawie prezentacji wicepremiera Morawieckiego oraz projektu ustawy, który do dnia wejścia w życie może jeszcze ulec zmianie, już dzisiaj można dokonać analizy poszczególnych założeń opisujących zasady działania pracowniczych planów kapitałowych.

W 1999 r. dokonano znaczących zmian w systemie emerytalnym, tworząc ustawę o pra-

cowniczych programach emerytalnych (PPE). Przedstawiając poniżej główne cele i założenia PPK, w niektórych miejscach wypada odnieść się również do zapisów ustawowych związanych z PPE, wskazując w ten sposób różnice między tymi dwoma produktami oraz miejsca, w których projekty te są zbieżne ze sobą.

Cel stworzenia pracowniczych planów kapitałowych

Głównym celem reformy systemu emerytalnego przedstawionym przez rząd jest zwiększenie oszczędności Polaków, które mają w przyszłości odciążyć finanse publiczne z coraz większego dotowania Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Z funduszu tego wypłacane są przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych emerytury w ramach pierwszego filara.

Drugim celem jest poprawa wysokości emerytur wypłacanych Polakom, czyli wzrost świadomości i odpowiedzialności za poziom dodatkowych świadczeń, które będą wypłacane z trzeciego filara emerytalnego. Jednocześnie rząd zakłada likwidację drugiego filara emerytalnego, czyli otwartych funduszy emerytalnych. Zgromadzone tam składki mają być przekazane na prywatne rejestry uczestników prowadzone w ramach Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) oraz do Funduszu Rezerwy Demograficznej i zapisanie ich na wydzielonych subkontach prowadzonych przez ZUS dla każdego uczestnika.

Trudno nie zauważyć, że obecna sytuacja systemu emerytalnego, tj. wzrastające zadłużenie państwa związane z coroczną potrzebą zasypywania „dziury” związanej z dotowaniem wypłat emerytur z pierwszego filara emerytalnego (w 2016 r. dotacja z budżetu państwa wyniosła 44,9 mld zł) oraz niekorzystna prognoza demograficzna wskazująca, że w 2050 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym będzie przypadać 55,4 osoby w wieku 65+ (w roku 2015 wskaźnik ten wynosił 23,8 osoby) sprawia, że coraz częściej rząd i eksperci zastanawiają się nad przebudową systemu emerytalnego, która będzie stopniowo przenosić odpowiedzialność za wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych na obywatela.

Stworzenie pracowniczych planów kapitałowych ma przekonać Polaków do samodzielnego oszczędzania w ramach trzeciego filara systemu emerytalnego. Już teraz dostępne są dwie możliwości systematycznego odkładania pieniędzy na emeryturę: Indywidualne Konta Emerytalne (IKE) oraz Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE).

Oba produkty do dnia dzisiejszego nie cieszyły się dużym powodzeniem. Dane za 2016 r. informują, że w IKE i IKZE otwartych było ponad 1,5 mln kont, jednak tylko 450 tys. osób dokonało na nie jakiegokolwiek wpłaty.

Na podstawie raportu Komisji Nadzoru Finansowego (KNF) konta IKE posiadało 5,5% wszystkich pracujących, a konta IKZE tylko 3,9%. Dzięki coraz większemu nagłośnieniu w mediach problemu, jakim jest poziom świadczeń emerytalnych w przyszłości, coraz większa liczba Polaków zaczyna odkła-

dać pieniądze w programach IKE i IKZE (w 2016 r. wzrost aktywów wynosił odpowiednio 17,9% i 74%). Skala ta jednak nie jest porażająca i na pewno niewystarczająca do potrzeb, jakie niedługo zaistnieją. Dane opublikowane przez KNF wskazują, że tylko co dziesiąty Polak odkłada w produktach IKE i IKZE na emeryturę. Celem działań rządu związanych z reformą systemu emerytalnego jest zmiana tej sytuacji.

Budowa PPK opiera się w dużym stopniu na wzorcach zaczerpniętych z brytyjskiego programu emerytalnego NEST. Widać w niej jednak też znaczne odniesienia do istniejącego już na rynku produktu – pracowniczych programów emerytalnych. Produkt ten powstał w 1999 r. w ramach reformy systemu emerytalnego. Miał za zadanie skłonić Polaków do dodatkowego oszczędzania na emeryturę w ramach trzeciego filara emerytalnego. Na początku nie cieszył on się dużym zainteresowaniem zarówno po stronie pracowników, jak i pracodawców (powstało około 200 programów dla około 80 tys. pracowników).

Dopiero w 2004 r., dzięki znacznej liberalizacji zapisów ustawowych, w głównej mierze dotyczących uproszczenia obowiązku rejestracji PPE w KNF, odnotować można dynamiczny rozwój PPE (na koniec 2005 r. zarejestrowano 906 takich programów).

Obecnie na rynku działają 1043 pracownicze programy emerytalne, w których zgromadzono 13,3 mld zł. Jest to znacząca kwota w porównaniu z pozostałymi programami z obszaru trzeciego filara emerytalnego: IKE – 6,6 mld zł i IKZE – 1,1 mld zł.

Podstawowe założenia PPK

Podmioty biorące udział w PPK

W założeniach do pracowniczych planów kapitałowych podmiot zatrudniający (pracodawca) będzie brał udział w programie obowiązkowo, natomiast osoba zatrudniona (pracownik) dobrowolnie, ale z pewnymi ograniczeniami. Zgodnie z projektem ustawy osoby zatrudnione rozumiane są jako:

- a) pracownicy, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (DzU 2016, poz. 1666);

- b) osoby wykonujące pracę nakładczą;
- c) członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i kółek rolniczych, o których mowa w art. 138 i 180 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (DzU 2016, poz. 21);
- d) osoby fizyczne wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (DzU 2017, poz. 459) stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- e) członkowie rad nadzorczych wynagradzani z tytułu pełnienia tych funkcji – podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu w Rzeczypospolitej Polskiej.

W odniesieniu do określeń opisujących powyżej osoby zatrudnione podmiotami zatrudniającymi są odpowiednio:

- a) pracodawca, o którym mowa w art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w punkcie a powyżej;
- b) nakładca – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w punkcie b powyżej;
- c) rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w punkcie c powyżej;
- d) zleceniodawca – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w punkcie d powyżej;
- e) podmiot, w którym działa rada nadzorcza – w stosunku do osób zatrudnionych, o których mowa w punkcie e powyżej.

Do zawarcia umowy o zarządzanie PPK zobowiązany jest pracodawca zatrudniający co najmniej jedną osobę zatrudnioną. Jest to znaczna i korzystna zmiana w stosunku do wersji pierwotnej PPK, w której do podpisania takiej umowy zobowiązani byli pracodawcy zatrudniający powyżej 19 pracowników. W ten sposób twórcy ustawy chcą ograniczyć niechęć pracodawcy do tworzenia PPK przez dążenie do zaniżania stanu zatrudnienia w swojej firmie.

Dobrowolność do oszczędzania w PPK zapisana została literalnie w projekcie ustawy, jednak dla osób w wieku 19–55 lat, które nie

złożą pracodawcy pisemnej deklaracji o rezygnacji z oszczędzania w PPK w okresie 3 miesięcy od dnia jego utworzenia, pracodawca został zobowiązany do zawarcia umowy o prowadzenie PPK. W projekcie ustawy zawarto również swoisty automatyzm w przystępowaniu do PPK. W przypadku pierwszej rezygnacji z oszczędzania w PPK uczestnikowi, począwszy od pierwszego miesiąca po upływie 24 miesięcy od dnia rezygnacji, ponownie odprowadza się składkę do PPK. Jeżeli pracownik nadal podtrzymuje chęć rezygnacji z oszczędzania w PPK, musi on ponownie zastosować procedurę rezygnacji, składając stosowny wniosek do pracodawcy. I tak kolejno co 2 lata.

Założeniem PPK, mimo oficjalnej formuły dobrowolności, jest zastosowanie pewnej formy „przymusu” pracownika do oszczędzania, zakładając, że cykliczna metoda odprowadzania składki zniechęci go do każdorazowego występowania z wnioskiem o rezygnację.

Osoby, które ukończyły 55. rok życia, a nie ukończyły 70. roku życia, mogą na własny wniosek, złożony do pracodawcy, zawrzeć umowę o prowadzenie PPK.

Pracownik, który zrezygnował z oszczędzania w PPK, może w każdym czasie przystąpić do oszczędzania w tym programie.

Pracownik u jednego pracodawcy może posiadać tylko jedną umowę o prowadzenie PPK. Może natomiast posiadać wiele umów o prowadzenie PPK w przypadku otwarcia ich u pracodawców, u których był wcześniej zatrudniony. W odniesieniu do istniejących PPE pracodawca i pracownik mają zasadę dobrowolności zarówno w tworzeniu programu, jak i przystąpieniu do niego.

Projekt ustawy o PPK w swoich założeniach zakłada dla pracodawcy możliwość dalszego prowadzenia PPE, co ma w jeszcze większym stopniu zwiększać świadomość obywateli do oszczędzania pieniędzy na emeryturę. Pracodawca, który będzie w dniu wejścia w życie ustawy o PPK prowadzić PPE i odprowadzać składkę podstawową w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia, będzie zwolniony z konieczności zawierania umowy o prowadzenie PPK pod warunkiem, że składki w tej wysokości były odprowadzane w cza-

sie co najmniej 6 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień wejścia w życie ustawy o PPK.

W tym miejscu powstaje jednak niecisłość zapisów w projekcie ustawy, ponieważ jej twórcy przewidują jednomiesięczny okres *vacatio legis* na wejście jej w życie, co praktycznie uniemożliwi pracodawcy założenie PPE po jej opublikowaniu.

Wysokość składki

Składka podstawowa wnoszona do PPK finansowana przez pracodawcę wynosi 1,5% wynagrodzenia, a składka podstawowa finansowana przez pracownika 2% wynagrodzenia. Pracodawca może zadeklarować składkę dodatkową wnoszoną do PPK w wysokości do 2,5% wynagrodzenia, a pracownik do 2% wynagrodzenia.

Dodatkowo twórcy ustawy przewidują wprowadzenie następujących dopłat do PPK:

- a) roczna w wysokości 6% minimalnego wynagrodzenia (120 zł, bowiem w 2017 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 2000 zł). Dopłata może być wypłacona raz w roku i tylko do jednego PPK prowadzonego przez pracownika. Dopłata wypłacona będzie pod warunkiem, że pracownik w roku kalendarzowym odłożył na koncie składkę stanowiącą minimum połowy składki na PPK od minimalnego wynagrodzenia odprowadzanej przez cały rok. Trochę to skomplikowane, dlatego najlepiej pokazuje to przykład. Minimalne wynagrodzenie w 2017 r. wynosi 2000 zł. Składka na PPK rocznie wyniosłaby od tej kwoty 840 zł (1,5% od pracodawcy i 2% od pracownika przez 12 miesięcy). Dopłatę, zgodnie z zapisem powyżej, dostanie ten, kto odłoży na koncie w roku kalendarzowym połowę tej kwoty, czyli 420 zł;
- b) 250 zł – tzw. składka powitalna płacona każdemu pracownikowi po 3 miesiącach od dnia utworzenia w firmie PPK pod warunkiem, że w tym okresie była odprowadzana składka do PPK (pracownik nie zrezygnował z oszczędzania w PPK). I tu ważna uwaga. Składka ta ma zachęcić do uczestniczenia w PPE tylko przez pierwsze 2 lata istnienia programu. Brak jest wyjaśnienia,

dlatego uczestnicy, którzy przystąpią do programu po dwóch latach, nie będą już otrzymywać składki powitalnej.

W pierwszej propozycji dotyczącej PPK rząd zakładał wprowadzenie dopłaty dla pracodawcy, polegającej na rekompensacie obniżki składki na Fundusz Pracy od kwoty stanowiącej 0,5% wynagrodzenia, która byłaby płacona pracownikowi przez pracodawcę jako składka na PPK. W projekcie ustawy brak takiego zapisu, co sugeruje, że rząd planuje wycofać się z tej propozycji.

Składki wnoszone do PPK finansowane przez pracodawcę nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Składki wnoszone przez pracownika są potrącane z wynagrodzenia po jego opodatkowaniu.

Ulgą dla pracodawcy przy tworzeniu PPK będzie możliwość wliczenia w koszty uzyskania przychodu wszystkich kosztów związanych z utworzeniem i prowadzeniem PPK oraz płaconych przez siebie składek. Projekt PPK nie przewiduje jednak możliwości zaliczenia w koszty składek płaconych od nagród i premii, wypłaconych w gotówce lub papierach wartościowych.

W PPE składka podstawowa płacona jest wyłącznie przez pracodawcę i może on dobrowolnie ustalać jej wysokość – maksymalnie do 7% wynagrodzenia pracownika. Jednocześnie pracodawca może skorzystać z prawa zawieszenia opłacania składek oraz zmniejszenia wysokości opłacanej składki podstawowej. Pracodawca może też zlikwidować PPE w przypadku trudnej sytuacji ekonomicznej firmy, na co nie pozwala PPK. Pracownik w PPE opłaca wyłącznie składkę dodatkową, która ma charakter dobrowolny. Składka ta nie może być jednak wyższa w ciągu roku od czteroipółkrotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok (dla 2016 r. to około 18 tys. zł w skali roku).

W ramach PPE, podobnie jak w PPK, pracodawca może korzystać z ulgi w świadczeniach na ubezpieczenie społeczne (wartość składki podstawowej nie jest liczona do wynagrodzenia, które jest podstawą do określenia

obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe), a wydatki związane z PPE i wszystkie składki podstawowe są dla niego kosztem uzyskania przychodu.

Wybór podmiotu zarządzającego składkami

Podobnie jak w PPE, tak i w PPK pracodawca zawiera umowę o zarządzanie z wybranym towarzystwem funduszy inwestycyjnych (TFI). I w tym miejscu podobieństwa obu programów się kończą. Zgodnie z projektem PPK umowę będzie można zawrzeć tylko z TFI, które dopuszczone będzie do nowo stworzonego portalu emerytalnego. Kryteria dopuszczenia TFI do portalu emerytalnego to przede wszystkim lata doświadczeń w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi, wyznaczona wysokość kapitału zakładowego oraz posiadanie odpowiedniej liczby funduszy inwestycyjnych stosujących odmienne polityki inwestycyjne, tak aby uczestnik PPK mógł mieć wybór w lokowaniu zgromadzonych środków. Na dzień dzisiejszy nie wiadomo, czy kryteria te pozostaną takie jak w projekcie ustawy, czy będą zmienione. Portalem emerytalnym ma zarządzać Polski Fundusz Rozwoju.

W pierwszym projekcie PPK założono, że przez pierwsze dwa lata składkami PPK zarządzać będzie wyłącznie państwowe TFI, utworzone przez Polski Fundusz Rozwoju. Jednak Ministerstwo Rozwoju wycofało się z tej propozycji, dopuszczając do zarządzania inne TFI z rynku. Oceną kryteriów, wyborem i dopuszczeniem TFI do zarządzania składkami PPK ma zajmować się Polski Fundusz Rozwoju.

Przy wprowadzeniu takich zasad dotyczących dopuszczenia TFI do zarządzania składkami PPK rodzi się pytanie, czy słusznym założeniem jest powierzenie nadzoru nad PPK Polskiemu Funduszowi Rozwoju, a nie Komisji Nadzoru Finansowego, tak jak w ustawie o PPE. Czy sytuacja ta nie tworzy wrażenia nadmiaru państwa w programie PPK, gdyż Polski Fundusz Rozwoju ma nie tylko dopuszczać TFI do portalu emerytalnego, ale również tworzyć i prowadzić „centralną ewidencję pracowniczych programów kapitałowych”, obejmującą ewidencję wszystkich umów o zarządzanie PPK oraz centralny rejestr uczestników.

Polski Fundusz Rozwoju ma także podejmować decyzję o zawieszeniu udziału TFI w portalu emerytalnym w przypadku naruszenia zapisów ustawy lub umowy o zarządzanie.

Z drugiej strony Polski Fundusz Rozwoju równolegle ma brać udział w zarządzaniu środkami PPK w ramach utworzonego przez siebie TFI. Zatem czy taka sytuacja nie będzie stwarzać konfliktu interesów i zaburzać zasady konkurencyjności. Może lepszym rozwiązaniem byłoby przekazanie czynności dopuszczenia TFI do portalu emerytalnego do KNF, gdyż jej rola, jako organu nadzoru, zgodnie z propozycją zapisów w projekcie ustawy sprowadza się wyłącznie do nadzoru działalności funduszy inwestycyjnych w zakresie ich zgodności z prawem i ogólnego nadzoru nad prowadzeniem PPK.

W ramach programu PPE przy wyborze TFI, któremu powierzone będzie zarządzanie odprowadzanymi składkami, poza pracodawcą może brać też udział reprezentacja pracowników oraz związki zawodowe. Założeń takich nie przewidziano w PPK. Pracodawca ma wolną rękę co do ewentualnego konsultowania z pracownikami decyzji o wyborze TFI.

Otwartym i szeroko dyskutowanym tematem jest prowadzenie akwizycji przez TFI wśród pracodawców tworzących PPK. W jaki sposób i na bazie jakich informacji pracodawca nieznający się na rynku finansowym, na którym działają TFI, ma wybrać i podjąć wiążącą dla wszystkich pracowników decyzję o podpisaniu umowy o zarządzanie środkami PPK?

Trzeba pamiętać, że taka umowa powinna wiązać pracodawcę z TFI na wiele lat i gwarantować pracownikom, że powierzone środki do zarządzania będą bezpieczne i będą wypracowywać godziwą stopę zwrotu. Twórcy ustawy założyli jedynie, że fundusz inwestycyjny lokuje aktywa zarządzane w ramach PPK zgodnie z przepisami ustawy o funduszach inwestycyjnych, dążąc do osiągnięcia maksymalnego stopnia bezpieczeństwa i rentowności dokonywanych lokat, mając na uwadze najlepiej rozumiany interes uczestników PPK oraz cele PPK.

Odnosząc się wprost do takiego zapisu trzeba rozstrzygnąć, czy twórcy ustawy defi-

niowali ten cel łącznie jako maksymalizacja bezpieczeństwa „i” maksymalizacja rentowności, czy tylko maksymalizacja bezpieczeństwa przy zachowaniu rentowności (dowolnej), gdyż trudno byłoby TFI znaleźć takie instrumenty, które miałyby łącznie wypełnić oba te założenia.

Polityka inwestycyjna i koszty zarządzania

Jednym z najważniejszych aspektów wpływających na wysokość świadczenia emerytalnego wypłacanego z trzeciego filara emerytalnego jest ocena stosowanej przez TFI polityki inwestycyjnej w funduszach zarządzających środkami pochodzącymi ze składek PPK oraz wysokość kosztów pobieranych za zarządzanie.

Polityka inwestycyjna ustala zasady, w ramach których fundusz inwestycyjny dokonuje lokowania środków. Wyznacza i dopasowuje do charakteru funduszu instrumenty i rynki finansowe, określa limity ekspozycji oraz limit wysokości poniesienia straty. Na podstawie polityki inwestycyjnej uczestnik funduszu może podjąć decyzję związaną z profilem ryzyka, które jest w stanie zaakceptować w określonym przedziale czasowym. Niestety do tej pory ani w projekcie PPK, ani wśród szerokiej dyskusji medialnej nie pojawił się jakikolwiek zapis lub komentarz związany z nakreśleniem ram dla polityki inwestycyjnej funduszy inwestycyjnych dedykowanych do PPK. W projekcie ustawy znajdujemy wyłącznie zapis dla TFI związany z tzw. cyklem życia, mówiący o ustaleniu czterech kategorii wieku uczestnika PPK i przypisaniu każdej z tych kategorii do danego funduszu „cyklu życia”, zakładając zwiększenie bezpieczeństwa inwestycyjnego uczestników w miarę zbliżania się do osiągnięcia wieku emerytalnego.

Mówiąc krótko, chodzi o to, aby wraz ze zbliżaniem się wieku emerytalnego fundusz inwestycyjny zmniejszał zaangażowanie w instrumenty akcyjne na rzecz większej ekspozycji instrumentów dłużnych lub pieniężnych, ze wskazaniem na instrumenty rządowe. Jest to dobry krok w kierunku niwelowania poniesienia potencjalnej straty przez uczestnika w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego, gdyby

w tym czasie fundusz posiadał znaczący udział aktywów w instrumentach akcyjnych przy jednoczesnym wystąpieniu załamania finansowego na rynku akcji.

W założeniach do PPK twórcy ustawy przewidują, aby pracownik miał możliwość dzielenia składki na różne fundusze oraz przenoszenia (dwa razy w roku) środków między funduszami, ale w ramach TFI, z którym pracodawca zawarł umowę. Jest to słuszne rozwiązanie, gdyż celem PPK powinno być długoterminowe odkładanie środków na emeryturę, a nie „granie” nimi przez częste dokonywanie zmian między funduszami.

We wstępnych założeniach dotyczących PPK przewidywano stworzenie specjalnego portalu dla pracownika, na którym mógłby widzieć stan swoich środków, stopę dochodową i inne informacje związane z PPK. Na dzień dzisiejszy nie ma informacji, czy taka platforma powstanie i jak będzie działać.

Szkoda, że w projekcie ustawy nie zapisano żadnego artykułu dotyczącego ochrony powierzonych przez uczestnika środków, mając chociażby na uwadze fakt, że są to środki przeznaczone na świadczenie emerytalne i powinny być szczególnie chronione przed ich ewentualnym pomniejszeniem lub utratą.

Ciekawym rozwiązaniem motywującym TFI do dobrego zarządzania środkami PPK mógłby być ustawowy zapis dotyczący osiągnięcia obowiązkowego benchmarku, gwarantującego przynajmniej minimalną stopę zwrotu na poziomie powierzonego kapitału plus wskaźnika inflacji. Z drugiej strony TFI mogłoby stosować w funduszach inwestycyjnych politykę *success fee* i dzielić się proporcjonalnie z uczestnikiem osiągnięta, wyższą ponad benchmark, stopą zwrotu. Dla przykładu, jeżeli w danym roku poziom inflacji wyniósł 2% (benchmark dla funduszu), a fundusz osiągnął stopę zwrotu na poziomie 5%, to mógłby on podzielić się nadwyżką z uczestnikiem np. w proporcji 2/3 do 1/3. Uczestnik miałby więc stopę zwrotu na funduszu na poziomie 4%, a jednocześnie fundusz mógłby sobie wypłacić dodatkowe wynagrodzenie za dobre zarządzanie w wysokości 1%.

A co w przypadku, gdy fundusz inwestycyjny nie osiągnie założonego benchmarku?

W tym miejscu należy przypomnieć, że w projekcie ustawy ustalono ograniczenie wysokości opłaty za zarządzanie pobieranej przez fundusz inwestycyjny do wysokości nie większej niż 0,6% aktywów netto funduszu inwestycyjnego w skali roku. To korzystana decyzja dla uczestnika PPK. Taki zapis nie występuje natomiast w ustawie o PPE, co w praktyce prowadzi do pobierania przez fundusze inwestycyjne opłat rynkowych na poziomie do 3,5%. Niektóre TFI stosują w funduszach inwestycyjnych dla środków pozyskanych w ramach PPE wydzielone klasy jednostek, dla których pobierane opłaty za zarządzanie są niższe. Nie zmienia to jednak faktu, że i tak opłaty te są na wysokim poziomie, również gdy przyrówna się je do poziomu opłat za zarządzanie pobieranych przez TFI w innych krajach europejskich.

Wracając w tym miejscu do postawionego wcześniej pytania, co zrobić, gdy fundusz inwestycyjny nie osiąga zapisanego w ustawie benchmarku, można wskazać następujące propozycje rozwiązań.

- Fundusz inwestycyjny nie powinien pobierać w pełnej wysokości wynagrodzenia za zarządzanie, gdy jest ono na poziomie niezadowolającym uczestnika PPK (stopa zwrotu poniżej benchmarku). To trochę tak, jak otrzymując świadczoną usługę na poziomie niższym niż była określona w umowie, usługobiorca ma prawo do ubiegania się o zadośćuczynienie za utracone korzyści.
- TFI dopłaca do aktywów funduszu różnicę między osiągniętą stopą zwrotu a zapisanym w ustawie benchmarkiem. Podobne rozwiązanie było już zastosowane w przypadku OFE, gdy nie osiągały one wyliczonej przez KNF minimalnej stopy zwrotu.
- Ostatecznym rozwiązaniem, co prawda niepokrywającym poniesionej straty w stosunku do benchmarku, mógłby być zapis zezwalający pracodawcy na wypowiedzenie umowy o zarządzanie PPK i podpisanie jej z nowym TFI, przy jednoczesnym obowiązku pokrycia wszystkich kosztów związanych z tą decyzją przez dotychczasowe TFI.

Brak uregulowania w projekcie ustawy okresu, na jaki pracodawca zawiera umowę z TFI, ma zarówno dobre, jak i złe strony. Po-

zwala to pracodawcy na rozwiązanie umowy z TFI w przypadku osiągnięcia przez nie niezadowolającej stopy zwrotu. Z drugiej jednak strony może prowadzić to do chęci częstego rozwiązywania i zawierania umowy z TFI przez pracodawcę za każdym razem, gdy stopa zwrotu będzie dla niego niezadowolająca. Jednocześnie stan taki daje TFI możliwość na prowadzenie „agresywnej” akwizycji, zachęcając pracodawców do podejmowania częstych decyzji zmiany podmiotu zarządzającego PPK nie zawsze z korzyścią dla pracowników, nie mówiąc już o ponoszeniu niepotrzebnych kosztów związanych z taką transakcją.

Wcześniejsza wypłata środków

Istnieje możliwość wcześniejszego wypłacenia środków zgromadzonych w pracowniczych planach kapitałowych w następujących sytuacjach:

- do 100% zgromadzonych środków na pokrycie wkładu własnego w związku z otrzymaniem kredytu na budowę domu jednorodzinnego lub nabyciem domu albo mieszkania,
- do 100% zgromadzonych środków na pokrycie kosztów związanych z poważnym zachorowaniem uczestnika lub członka najbliższej rodziny.

Przy wypłacie środków na cele mieszkaniowe uczestnik zobowiązuje się do ich zwrotu w pełnej wysokości, rozpoczynając zwrot nie później niż 5 lat i dokonując go przez okres nie dłuższy niż 15 lat od dnia ich wypłaty.

Jest to korzystne rozwiązanie, gdyż – jak sama nazwa wskazuje – pierwszym założeniem PPK ma być budowa zasobu kapitałowego, a dopiero w jego następstwie przeznaczenie go na świadczenie emerytalne. Dlatego możliwość skorzystania ze zgromadzonych środków w sytuacjach nadzwyczajnych należy uznać za dobre rozwiązanie dla uczestnika PPK.

Niepokojące jest tylko określenie „poważne zachorowanie”. Kto będzie decydować, który rodzaj choroby jest lub nie jest poważnym zachorowaniem? Powoływanie się na listę chorób, tak jak można znaleźć to u ubezpieczycieli, może doprowadzać do sporów w sytuacjach, kiedy choroba nie będzie na liście dokładnie opisana lub będzie nowo wykrytą

chorobą, która nie została jeszcze wpisana na listę.

Wypłata środków po osiągnięciu wieku emerytalnego

Na wniosek uczestnika po osiągnięciu przez niego wieku emerytalnego lub nabyciu uprawnień emerytalnych dokonywana jest wypłata środków zgromadzonych w PPK. Zakłada się następujące formy wypłaty:

- 75% zgromadzonych środków wypłacanych w ratach obliczonych indywidualnie dla każdego uczestnika na podstawie średniego dalszego trwania życia,
- 25% zgromadzonych środków wypłacanych jednorazowo lub na wniosek uczestnika razem z ratami opisanymi wyżej,
- uczestnik może także wystąpić z wnioskiem o dokonanie transferu środków do ZUS i wykupić w ten sposób świadczenie dożywotnie.

Osobnym tematem jest wypłata środków w formie renty małżeńskiej.

Na dzień dzisiejszy nie zostało określone, które i jakie instytucje finansowe będą dopuszczone do pełnienia funkcji podmiotu wypłacającego środki z PPK. Nie wiadomo także, czy formuła, według której będzie dokonywana wypłata świadczenia, będzie ustalona „odgórnie” przez ustawodawcę, czy dopuszczone zostaną instytucje ubezpieczeniowe, które zaproponują swoje produkty, np. emerytury czasowe, dożywotnie, z ubezpieczeniem lub nie itp. Rozwiązania stosowane w innych krajach dają swobodę wykupu ze zgromadzonych środków, np. polisy ubezpieczeniowej z emeryturą dożywotnią. Zakładając duży udział obywateli w programie PPK, koszt takiej emerytury nie powinien być duży, gdyż powinien zadziałać między ubezpieczycielami element konkurencyjności oferty.

Sposób wypłaty środków zgromadzonych w ramach PPK jest szeroko komentowany. Czy państwo powinno zajmować się dystrybucją środków po osiągnięciu wieku emerytalnego przez uczestnika, czy środki te powinny być mu postawione w całości do dyspozycji, a uczestnik sam powinien podejmować decyzję co do formy i częstotliwości wypłat.

Rolą państwa jest dążenie do zwiększenia środków przeznaczonych na świadczenia eme-

rytalne przez oszczędzanie obywateli w ramach trzeciego filara emerytalnego, który określany jest potocznie jako „filar prywatny”. Jeżeli tak, to rola państwa powinna kończyć się w dniu osiągnięcia przez uczestnika wieku emerytalnego. W innej sytuacji powstaje wrażenie, że państwo chce trzymać do końca (czytaj do śmierci uczestnika) rękę na tych środkach. Stan taki może nie być dobrze odebrany przez obywateli. Może zniechęcać ich do dodatkowego oszczędzania. Jest to tym bardziej słuszne, ponieważ środki odkładane w ramach PPK są dziedziczone i w przypadku śmierci uczestnika są wypłacane w całości osobom uposażonym będącym w wieku emerytalnym. Takie rozwiązanie zastosowane jest również w PPE.

Wspólna renta małżeńska

Założenia PPK przewidują specjalną formę wypłaty zgromadzonych środków w postaci renty małżeńskiej. Ma to poprawić sytuację finansową obu małżonków. Aby móc ubiegać się o rentę małżeńską, oboje małżonkowie muszą osiągnąć wiek emerytalny lub nabyć uprawnienia emerytalne. Wtedy jeden z małżonków, przy zgodnym oświadczeniu drugiego, może wnioskować o wypłatę renty małżeńskiej.

Renta małżeńska jest świadczeniem okresowym, wypłacanym przez czas odpowiadający okresowi średniego dalszego trwania życia małżonków, ustalanego na podstawie tablic średniego trwania życia ogłaszanych na podstawie art. 26 ust. 4 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z tablicą średniego trwania życia dzisiaj osoba, która osiąga wiek emerytalny (65 lat), żyje jeszcze przez 219 miesięcy, czyli około 18 lat. W pierwotnym projekcie PPK zakładano, że renta małżeńska będzie wypłacana przez okres 240 miesięcy, czyli 20 lat. Miało to zabezpieczyć osoby na emeryturze przed wczesną utratą świadczenia, mając na uwadze wzrastający wskaźnik średniej długości życia w Polsce.

Obecnie renta małżeńska ma być liczona przez dodanie wszystkich środków zgromadzonych w PPK przez obu małżonków, a następnie podzielenie tej kwoty przez liczbę mie-

sięcy średniego dalszego trwania życia małżonków. W tabeli 1 przedstawiona została symulacja zakładająca, że małżonek przechodzi na emeryturę w wieku 65 lat i w tym samym czasie małżonka przechodzi na emeryturę w wieku 60 lat. Oboje występują o rentę małżeńską. Na jaką wysokość renty małżeńskiej mogą liczyć?

Tabela 1. *Symulacja dotycząca wysokości renty małżeńskiej, w zł*

RENTA MAŁŻEŃSKA – SYMULACJA		
Start PPK	Mężczyzna	Kobieta
Pensja miesięczna	5 000,00	3 000,00
Składka minimalna 3,5%	175,00	105,00
Składka maksymalna 8%	300,00	180,00
Emerytura indywidualna		
Zgromadzone środki po 30 latach		
Składka minimalna 3,5%	208 886,02	125 331,61
Składka maksymalna 8%	477 453,77	286 472,26
Wysokość emerytury indywidualnej		
Składka minimalna 3,5%	951,21	476,18
Małżonkowie razem	1 427,40	
Składka maksymalna 8%	2 174,20	1 088,42
Małżonkowie razem	3 262,62	
Renta małżeńska		
Zgromadzone środki po 30 latach		
Składka minimalna 3,5%	334 217,64	
Składka maksymalna 8%	763 926,03	
Wysokość renty małżeńskiej		
Składka minimalna 3,5%	1 384,50	
Składka maksymalna 8%	3 164,57	

Założenia: stopa zwrotu – 3% rocznie, wzrost wynagrodzeń – 2% rocznie, opłacana składka – 360 miesięcy, emerytura mężczyzny płacona przez 219,6 miesięcy, a kobiety płacona przez 63,2 miesiące, emerytura małżeńska płacona przez 240 miesiące.

Źródło: obliczenia własne.

Jak widać, występując o rentę małżeńską, małżonkowie będą ją dostawać przez 241,4 miesiąca, czyli trochę ponad 20 lat (mężczyzna przechodzący w wieku 65 lat na emeryturę ma według tablicy średniego dalszego trwania życia wskaźnik 219,6 miesięcy, a kobieta przechodząca w wieku 60 lat 263,2 miesiące). Kwota renty małżeńskiej jest więc tylko nieznacznie mniejsza, niż gdyby dostawali emeryturę indywidualnie.

Zaletą tego rozwiązania jest przede wszystkim zabezpieczenie poziomu życia kobiety, gdyż w przypadku śmierci małżonka i nie wystąpieniu z wcześniejszym wnioskiem o rentę małżeńską jej emerytura, przy płaconej przez małżonków do PPK przez 30 lat składce minimalnej 3,5% od wynagrodzenia, wynosiła-

by 476,18 zł, a tak dostanie ona emeryturę w wysokości 1384,50 zł (przy płaceniu przez małżonków do PPK przez 30 lat składki maksymalnej w wysokości 8% od wynagrodzenia różnica ta wygląda odpowiednio: 1088,42 zł do 3164,57 zł na korzyść renty małżeńskiej).

Ustawa wskazuje jednoznacznie, że renta małżeńska będzie wypłacana małżonkom aż do wyczerpania środków lub w razie śmierci jednego z małżonków małżonkowi pozostającemu przy życiu w dotychczasowej wysokości, ale także do wyczerpania środków.

Uczestnicy PPK będą mogli za zgromadzone środki wykupić dożywotnią emeryturę, jednak jej wysokość będzie odpowiednio niższa. Tak więc każdy będzie mógł podjąć samodzielnie decyzję, czy lepiej mieć wyższe świadczenie przez okres 20 lat, czy niższe, ale dożywotnio.

Jeśli chodzi o emeryturę dożywotnią, to dzisiaj nie wiadomo, przez jaki wskaźnik będzie dzielona kwota zgromadzonych środków na PPK i jaka w związku z tym będzie jej wysokość.

Trzeba też pamiętać, że już dzisiaj, na podstawie art. 70 ustawy o emeryturach i rentach z FUS, wdowa (wdowiec) ma prawo do przejęcia świadczenia po mężu (żonie) w postaci renty rodzinnej, jeśli:

- 1) w chwili śmierci męża (żony) osiągnęła (osiągnął) wiek 50 lat lub była niezdolna (był niezdolny) do pracy (niezdolność stwierdzona przez lekarza czy komisję lekarską ZUS);
- 2) wychowuje co najmniej jedno z dzieci, wnuków lub rodzeństwa uprawnione do renty rodzinnej po zmarłym mężu (żonie), które nie osiągnęło 16 lat, a jeżeli kształci się w szkole – 18 lat życia, lub jeżeli sprawuje pieczę nad dzieckiem całkowicie niezdolnym do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolnym do pracy, uprawnionym do renty rodzinnej;
- 3) osiągnęła (osiągnął) wiek 50 lat lub stała się niezdolna (stał się niezdolny) do pracy po śmierci męża (żony), nie później jednak niż w ciągu 5 lat od jego (jej) śmierci lub od zaprzestania wychowywania osób wyżej wymienionych.

Zestawienie 1. *Podstawowe różnice między PPK a PPE*

Wyszczególnienie	PPK	PPE
TFI zarządzające programem	Dowolne, które dostało dostęp do portalu emerytalnego lub TFI PFR (w przypadku braku wyboru TFI PFR „defaultowo”)	Dowolne
Nadzór nad programem	KNF i PFR	KNF
Uczestnictwo w programie	Obligatoryjne w wieku 18–55 lat z możliwością rezygnacji w pierwszych 3 miesiącach i co dwa lata	Dobrowolne
Składka pracodawcy	Obowiązkowa – 1,5% Dobrowolna – do 2,5%	Dobrowolna – do 7%
Składka pracownika	Obowiązkowa – 2% Dobrowolna – do 2%	Dobrowolna – do czteropółkrotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej
Dopłaty dodatkowe do programu	Roczna – 6% minimalnego wynagrodzenia. 250 zł składka powitalna (przez pierwsze 2 lata działania PPK)	Brak
Ulgi dla pracodawców	Koszty związane z PPK, koszty uzyskania przychodu, ulga od składki podstawowej w ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym	Koszty związane z PPE, koszty uzyskania przychodu, ulga od składki podstawowej w ubezpieczeniu emerytalnym i rentowym
Możliwość inwestowania środków	Co najmniej 4 fundusze inwestycyjne „cyklu życia”	Dowolne wybrane fundusze inwestycyjne
Koszty zarządzania	Maksymalnie 0,6% aktywów netto funduszu inwestycyjnego	Do wysokości określonej w statucie funduszu inwestycyjnego (może być nawet 3,5%)
Prowadzenie rejestru programów	Centralna Ewidencja PPK prowadzona przez PFR	Rejestr PPE prowadzony przez KNF
Wypłata środków przed osiągnięciem wieku emerytalnego	Do 100% przy kredycie budowlanym na wkład własny. Do 100% w przypadku choroby	Brak
Wypłata środków z programu	Po osiągnięciu wieku emerytalnego możliwość wypłaty do 25% jednorazowo. Od 75% do 100% emerytura terminowa lub dożywotnia	Możliwość wypłaty po osiągnięciu 60 lat jednorazowo lub ratalnie. Po 70 latach wypłata automatyczna. Wcześniejsza wypłata – podatek od zysków i ZUS
Dziedziczenie środków	Tak	Tak
Kary za prowadzenie programu niezgodnie z prawem	Do 30 tys. zł	Do 50 tys. zł

Źródło: zestawienie własne.

Konstrukcja renty małżeńskiej ma zabezpieczać przede wszystkim kobiety. W związku z reformą wieku emerytalnego, która umożliwia kobiecie przejść na emeryturę w wieku 60 lat, a mężczyźnie w wieku 65 lat i zakładając, że zwyczajowo w związku małżeńskim mężczyzna jest starszy oraz statystycznie żyje krócej, renta małżeńska pozwoli kobiecie pobierać wyższe świadczenie w stosunku do świadczenia wyliczonego dla niej indywidualnie.

Należy też dodać, że zabezpieczeniem dla małżonków w programie PPK będzie możliwość w przypadku śmierci jednego z nich automatycznego dziedziczenia połowy środków zgromadzonych na jego rejestrze w PPK. TFI, w którym zmarły małżonek posiadał rejestr środków PPK, w ciągu miesiąca od otrzymania aktu zgonu będzie dokonywało transferu połowy środków na rejestr PPK współmałżonka. Kwota ta pozwoli w przyszłości wyliczyć większą wysokość świadczenia emerytalnego dla wdowy (wdowca). Pozostałe

środki po zmarłym współmałżonku będą wchodzić w skład masy spadkowej.

Jeżeli małżonkowie nie wnioskowali o rentę małżeńską, a wdowa (wdowiec) w dniu odziedziczenia połowy środków jest na emeryturze lub nabyła (nabył) uprawnienia emerytalne, może wystąpić w ciągu 14 dni z wnioskiem o wypłatę wszystkich zgromadzonych środków na rachunku PPK.

Zastanawia jednak fakt, dlaczego twórcy ustawy w przypadku śmierci współmałżonka transferują środki na nowo otwarty rejestr PPK dla wdowy (wdowca), który jest na emeryturze, a nie dokonują od razu wypłaty środków na podstawie aktu zgonu, jak to dzieje się w PPE.

Termin uruchomienia PPK

Zgodnie z pierwszymi założeniami ujętymi w projekcie prezentowanym w 2016 r. pracownicze plany kapitałowe miały być uruchomione 1 stycznia 2018 r. Data ta została jednak przesunięta przez rząd na 1 lipca 2018 r.,

a obecnie mówi się nawet o początku 2019 r. W przepisach przejściowych projektowanej ustawy założono stopniowe wprowadzanie PPK w zależności od liczby osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie. I tak, odpowiednio od dnia wprowadzenia ustawy o pracowniczych planach kapitałowych pierwszymi podmiotami, które będą mogły tworzyć PPK dla swoich pracowników, będą te zatrudniające co najmniej 250 osób.

Następnie, w okresach co pół roku, PPK wdrażać będą podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób, potem te zatrudniające co najmniej 20 osób, a na koniec pozostałe. Pracownicze plany kapitałowe będą działać we wszystkich podmiotach zatrudniających co najmniej jednego pracownika po 18 miesiącach od dnia ogłoszenia ustawy (twórcy ustawy zapisali dodatkowo 30-dniowy okres *vacatio legis*).

Poprawa wysokości świadczenia emerytalnego

Najważniejszym pytaniem stawianym sobie przez pracowników (potencjalnych uczestników PPK) przed podjęciem decyzji o zastąpieniu bądź rezygnacji z udziału w pracowniczych planach kapitałowych będzie kwestia poprawy wysokości emerytury. Po ukazaniu się projektu ustawy i opisanu założeń funkcjonowania PPK wielu dziennikarzy i ekonomistów przeprowadziło symulacje wyliczenia przyszłego świadczenia emerytalnego z PPK.

Trzeba zaznaczyć, że nie jest łatwo obliczyć dokładnie wysokości świadczenia otrzymywanego z PPK za 20 lub 40 lat, bo tak naprawdę nie wiadomo, czy podstawowe założenia makroekonomiczne dotyczące np. wysokości inflacji, wysokości stopy zwrotu na poszczególnych funduszach, w których będą ulokowane środki PPK, osiągną zakładane wartości. Nie znana jest również wysokość składki płaconej do PPK (zarówno pracodawca, jak i pracownik może dopłacić dowolną ilość środków w postaci dodatkowej składki).

Zbliżonym, ale zawsze tylko pogładowym, wyliczeniem może być zastosowanie symulacji, jaką wysokość emerytury z PPK dostaliby

odpowiednio mężczyzna przechodzący na emeryturę w wieku 65 lat i kobieta w wieku 60 lat z założeniem, że pracownicze plany kapitałowe były wprowadzone razem z reformą emerytalną w 1999 r. i po przepracowaniu przez mężczyznę 40 lat, a kobietę 35 lat.

Do obliczenia możemy użyć historycznych danych makroekonomicznych dotyczących np. poziomu inflacji czy średniej stopy zwrotu (np. z funduszy OFE) za okres ostatnich 18 lat. Założenia szacunkowe będą wtedy odnosić się tylko do połowy okresu, w którym składka będzie odkładana, tzn. od 2017 r. do 2039 r. u mężczyzny i do 2034 r. u kobiety. Dzięki takim założeniom poziom błędu obliczenia prognozowanej wysokości świadczenia z PPK powinien być stosunkowo nieduży.

Do symulacji przyjęto założenia makroekonomiczne Ministerstwa Finansów ze stycznia 2017 r. dla okresu do 2039 r. i stopę zwrotu z rynku kapitałowego w wysokości 5% p.a. (tj. około dwukrotność wzrostu realnego PKB). Udział PPK w wysokości całej emerytury (tj. łącznie z emeryturą wypłacaną z ZUS) oraz stopę zastąpienia całej emerytury, obliczone przykładowo dla składek odprowadzanych w wysokości 4% i 7% wynagrodzenia, przedstawiono w tabeli 2.

Tabela 2. *Udział PPK w wysokości całej emerytury oraz stopa zastąpienia całej emerytury obliczone przykładowo dla składek odprowadzanych w wysokości 4% i 7% wynagrodzenia, w %*

Wyszczególnienie	Mężczyzna	Kobieta
Składka PPK 4%		
Udział PPK w emeryturze	18,0	18,2
Stopa zastąpienia	54,3	40,4
Składka PPK 7%		
Udział PPK w emeryturze	26,7	26,9
Stopa zastąpienia	60,8	45,2

Źródło: obliczenia własne.

Z danych tabeli 2 widać wyraźnie, jak duże znaczenia dla kobiety ma odprowadzanie składek do PPK. Mając na względzie krótszy okres odprowadzania składek do systemu emerytalnego związany z wcześniejszym wiekiem przechodzenia na emeryturę (60 lat), podwyższenie wysokości składki odprowadzanej do PPK może w przypadku kobiet znacząco zwiększyć wysokość przyszłego świadczenia emerytalnego.

Podsumowanie

Propozycja utworzenia pracowniczych planów kapitałowych jest kolejną próbą wzmocnienia trzeciego filara emerytalnego i częściowego oddania w ręce obywateli losów ich przyszłej emerytury. Założenia przyjęte w konstrukcji PPK zmierzają docelowo w tym samym kierunku co zapisy istniejących już PPE. Mają za zadanie uświadomić Polakom konieczność dobrowolnego oszczędzania środków finansowych na swoją przyszłość.

Kwestią do dyskusji jest dobrowolność, pozwalająca w ciągu 3 miesięcy na rezygnację z uczestnictwa w PPK. Czy jest to słuszne założenie, widząc jak wiele innych zapisów w proponowanej ustawie ujętych jest w formule przymusu? A może powinno się pójść o krok dalej i zaproponować stworzenie PPK w formule obowiązkowej, mimo że musiałby one wtedy funkcjonować w ramach II filara emerytalnego i mogłyby być źle kojarzone z likwidowanymi właśnie otwartymi funduszami emerytalnymi.

Rozwiązanie obowiązkowe mogłoby stać się przyczynkiem do stopniowego przenoszenia odpowiedzialności za wysokość przyszłych emerytur z państwa na obywateli i przygotować podwaliny pod wprowadzenie emerytury obywatelskiej. Aby tak się stało, rząd powinien zadbać już dzisiaj o edukację Polaków w kierunku odpowiedzialności za swoją przyszłość i związaną z tym konieczność oszczędzania pieniędzy.

Nie należy też zapominać, że proponowana ustawa o PPK zakłada automatycznie wzrost obciążeń dla pracodawców. Dlatego aby projekt zakończył się sukcesem, bardzo ważne będzie zainteresowanie nim nie tylko pracowników, ale przede wszystkim pracodawców. W początkowym projekcie zakładano chociażby dopłatę w wysokości 0,5% podstawy wymiaru składki na Fundusz Pracy. Jednak obecnie wycofano się z tej propozycji. W przypadku PPE pracodawca miał wolną rękę co do decyzji o uruchomieniu programu i o wysokości płaconej składki podstawowej. W PPK uruchomienie programu będzie dla niego obowiązkowe i obowiązkowa będzie też minimalna składka podstawowa płacona w wysokości 1,5% od wynagrodzenia.

Trudnym zadaniem dla twórców ustawy o PPK będzie przede wszystkim przekonanie Polaków o słuszności jej wprowadzenia. Zaufanie Polaków do systemu emerytalnego jest bowiem dzisiaj na bardzo niskim poziomie. Wpływa na to w bardzo dużym stopniu niestabilność wprowadzanych rozwiązań. Ostatnie lata pokazały, że obywatel nie może w spokoju planować swojej przyszłej emerytury, bowiem co chwilę są różne zmiany i nowe reformy systemu emerytalnego.

Na początku zaproponowano rozwiązanie trójfilarowe. Obywatel, odkładając środki obowiązkowo w pierwszym filarze emerytalnym oraz dobrowolnie w OFE i trzecim filarze emerytalnym, miał obiecaną emeryturę na godnym poziomie. Potem dokonano „reformy” zabierającej połowę środków z OFE do pierwszego filara emerytalnego, a na koniec ogłasza się, że projekt OFE był nieudany i należy go zlikwidować, zostawiając tylko pierwszy i trzeci filar emerytalny.

Jak w związku z tym przekonać dzisiaj obywatela do PPK? Na pewno na korzyść trzeba zaliczyć wszelkie rozwiązania, które zwiększają przejrzystość i transparentność systemu i wprowadzanych zmian. Widać to na przykładzie pierwszego filara emerytalnego. Powstała bowiem Platforma Usług Elektronicznych (PUE) i obecnie każdy obywatel po zarejestrowaniu się może zobaczyć stan zgromadzonych środków na emeryturę i nawet sam ją sobie wyliczyć.

Nikt jednak do dzisiaj nie zbudował systemu, gdzie obywatel mógłby kontrolować wszystkie odprowadzane i zapisywane środki przeznaczone na przyszłe świadczenia emerytalne i gdzie samodzielnie mógłby sobie wyliczyć poziom przyszłej emerytury. Takie rozwiązanie na pewno zwiększałoby zaufanie do istniejącego systemu emerytalnego i mobilizowało do większego zaangażowania w odkładanie środków na zabezpieczenie godnej przyszłości.

Podsumowując, trzeba zaznaczyć na plus zainteresowanie rządu obecną sytuacją systemu emerytalnego i zbliżającym się problemem związanym z przyszłą sytuacją demograficzną w Polsce. Statystyki są nieubłagane i jasno wskazują, że już w 2050 r. udział osób w wieku

powyżej 65 lat wzrośnie do ponad 30% wszystkich mieszkańców przy spadającej liczbie osób w wieku produkcyjnym. Współczynnik obciążenia ludności w wieku produkcyjnym osobami w wieku emerytalnym wzrośnie w 2050 r. do 55,4 osoby na 100 osób w wieku produkcyjnym.

Sytuacja ta jasno pokazuje, że dalsze opieranie systemu emerytalnego na pierwszym filarze emerytalnym bez jednoczesnego silnego rozwoju trzeciego filara emerytalnego, czyli dobrowolnego lub „obowiązkowego” oszczędzania środków na emeryturę przez obywateli,

doprowadzi do jego całkowitego załamania. Dlatego inicjatywę wdrożenia pracowniczych planów kapitałowych należałoby wprowadzić w życie jak najszybciej, jednocześnie budując w Polakach świadomość stabilizacji systemu emerytalnego, zaufania i transparentności przy możliwie dużym ograniczeniu ingerowania państwa w politykę zarządzania środkami przekazanymi do PPK. Rola państwa powinna sprowadzać się do nadzoru nad systemem emerytalnym i zapewnieniem jego bezpieczeństwa oraz bezpieczeństwa środków w nim zgromadzonych.

AKTY PRAWNE

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (DzU 2016, poz. 1666)

Ustawa z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (DzU 2016, poz. 21)

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (DzU 2017, poz. 459)

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU 2016, poz. 887 z późn. zm.)

Employee Capital Plans – Incentive for Savings and Support for Future Retirement Pension Benefits

PIOTR LINKE

Social Insurance Institution

SUMMARY: *In Poland only about 20% of citizens admit to having any savings. The others spend their money on consumption without thinking about the future. In this way, those who will reach retirement age will be able to count only on the first pillar of the pension system. Money may not be enough to guarantee decent living conditions in the future. Already today we are talking about the replacement rate of about 40% of the last salary, even less for women. The government would like to change this situation and start to teach Poles how to save the money by introducing Employee Capital Plans. With this program, every employed person will have the chance to systematically save additional own money for retirement pension. It is designed to be a voluntary program, but limiting the time for an employee to take decision about resignation to only 3 months will render this program obligatory, in practice. As a result, even a person receiving a minimum salary and paying a minimum contribution of 3.5% of their salary into this program will be able to increase their future retirement pension by approximately 15%. Will this work correctly depends on how the Employee Capital Plans will eventually be implemented. Their preliminary outline, pros and cons, can be analyzed today based on the assumptions of the Capital Building Programme presented by the Deputy Prime Minister Mateusz Morawiecki in 2016 and the initial assumptions of the Act on Employee Capital Plans at the end of May 2017.*

KEY WORDS: *Employee Capital Plans, Employee Pension Programs, savings, old-age pension, retirement, first and third pension pillar*