



STANOWISKO
reprezentatywnych Organizacji Związków Zawodowych
i reprezentatywnych Organizacji Pracodawców
z dnia 12 lipca 2018 r.

w sprawie rządowego projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych

Reprezentatywne Organizacje Związków Zawodowych – NSZZ „Solidarność” oraz Forum Związków Zawodowych – i reprezentatywne Organizacje Pracodawców – Konfederacja Lewiatan, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Związek Pracodawców Business Centre Club oraz Związek Rzemiosła Polskiego – po zakończeniu cyklu posiedzeń Rady Dialogu Społecznego oraz Zespołu problemowego RDS ds. ubezpieczeń społecznych, poświęconych szczegółowemu omówieniu rządowego projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, przedstawiają następujące wspólne stanowisko w jego sprawie:

- I. Wprowadzenie w Polsce systemu pracowniczych planów kapitałowych należy ocenić pozytywnie. Program ten może bowiem zapewnić realizację ważnych celów społecznych, takich jak m.in. podniesienie poziomu oszczędności i aktywów gospodarstw domowych, a także poprawę ich struktury oraz efektywności inwestowania gromadzonych środków. Projektowane rozwiązanie służy wprowadzeniu nowej formy systematycznego oszczędzania przez osoby zatrudnione z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu 60. roku życia, funkcjonującej w oparciu o współfinansowanie wpłat przez zatrudnionych i podmioty zatrudniające z dodatkowym udziałem zachęt ze strony państwa, a także zasadę automatycznego zapisu z możliwością rezygnacji przez osobę zatrudnioną. Pracowniczych

planów kapitałowych nie należy traktować jako części publicznego systemu zabezpieczenia emerytalnego, jednak wypłata zgromadzonych w nich środków przyczyni się do poprawy sytuacji materialnej ich uczestników co najmniej przez część okresu pobierania emerytury z systemu powszechnego.

- II. System pracowniczych planów kapitałowych może przyczynić się do osiągnięcia efektów ogólnogospodarczych przekładających się pozytywnie na sytuację pracodawców i pracowników. Długoterminowy charakter gromadzonych oszczędności zapewni stabilne źródło finansowania projektów inwestycyjnych realizowanych przez sektor przedsiębiorstw oraz przyczyni się do wzmocnienia polskiego rynku kapitałowego, czego skutkiem będzie zdynamizowanie rozwoju polskiej gospodarki oraz przyspieszenie tempa wzrostu wynagrodzeń. Można również oczekiwać, iż efektem wdrożenia projektowanego rozwiązania będzie ograniczenie udziału zadłużenia zagranicznego sektora finansów publicznych oraz sektora prywatnego, a także poprawa bilansu płatniczego. System pracowniczych planów kapitałowych opiera się o aktualne dobre praktyki w zakresie kształtowania dodatkowych form długoterminowego oszczędzania przy udziale pracodawców, funkcjonujące powszechnie i z sukcesem w wielu krajach wysoko rozwiniętych.
- III. Podstawowym wyznacznikiem sukcesu bądź niepowodzenia projektowanej reformy będzie wskaźnik uczestnictwa w pracowniczych planach kapitałowych wśród około 11,5 miliona osób uprawnionych. Kluczowymi determinantami poziomu partycypacji są możliwości finansowe potencjalnych uczestników, poziom obciążeń pracodawców, zaufanie do nowego systemu długoterminowego oszczędzania, a także atrakcyjność oferty w ramach PPK.
- IV. Nierozzerwalną konsekwencją uczestnictwa w programie systematycznego oszczędzania jest przesunięcie części konsumpcji z okresu bieżącego na starość. Trudna sytuacja finansowa pracowników osiągających najniższe dochody z pracy w praktyce wyklucza możliwość uczestnictwa większości z nich w pracowniczych planach kapitałowych w standardowej formule, gdzie finansowana przez nich wpłata podstawowa wynosi 2% wynagrodzenia. W związku z tym w projektowanych przepisach należy uwzględnić zasadę, zgodnie z którą wpłata podstawowa, finansowana przez uczestnika PPK, może wynosić nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia, jeżeli jego wynagrodzenie osiąmane z różnych źródeł nie przekracza 120% kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zastosowanie takiego rozwiązania przyczyniłoby się do ograniczenia wpływu uczestnictwa w PPK na obniżenie bieżącego

poziomu środków dostępnych na finansowanie bieżących wydatków osób najmniej zarabiających, w konsekwencji prowadząc do zapewnienia wyższego wskaźnika partycypacji w pracowniczych planach kapitałowych. Utrzymanie wpłat po stronie pracodawców i dopłat ze strony państwa, umożliwiłoby także pracownikom o najtrudniejszej sytuacji materialnej zgromadzenie dodatkowych oszczędności na starość.

- V. Zagwarantowanie *explicite* – zgodnie z art. 3 ust. 2 projektowanej ustawy – prywatnego statusu środków zgromadzonych w PPK powinno wzmocnić zaufanie do tworzonego systemu. Poszerzenie grona instytucji finansowych uprawnionych do zarządzania PPK o powszechne towarzystwa emerytalne oraz zakłady ubezpieczeń zwiększy różnorodność i atrakcyjność oferty w ramach pracowniczych planów kapitałowych, zapewniając wyższą konkurencyjność systemu. Dopuszczeniu zakładów ubezpieczeń do zarządzania PPK powinno jednak towarzyszyć wyłączenie aktywów powierzonych w zarządzanie w ramach PPK z podstawy wymiaru podatku od niektórych instytucji finansowych, aby mogły one w praktyce stać się częścią systemu.
- VI. Projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych powinien zostać uzupełniony o przepisy gwarantujące osobom zatrudnionym ochronę przed dyskryminacją ze strony podmiotu zatrudniającego ze względu na rezygnację – lub jej brak – z uczestnictwa w PPK. Równocześnie przesłanki stosowania kar za nakłanianie osób zatrudnionych do rezygnacji z uczestnictwa w PPK, a także surowość sankcji grożących z tego tytułu podmiotowi zatrudniającemu, wymagają doprecyzowania i dostosowania w celu ograniczenia ryzyka naruszania prawa osoby zatrudnionej do podjęcia suwerennej decyzji o odstąpieniu od oszczędzania w ramach PPK z powodu obaw podmiotu zatrudniającego przed popełnieniem czynu karalnego. Dostosowania wymagają również inne przepisy karne nakładające sankcje na podmioty zatrudniające.
- VII. Tworząc system PPK pracodawcy uzyskują nowe dodatkowe narzędzie motywacji oraz zwiększenia lojalności i zaangażowania pracowników poprzez poprawę warunków zatrudnienia. Udział pracodawcy i zakładowej organizacji związkowej w wyborze instytucji finansowej oferującej PPK istotnie zwiększa siłę negocjacyjną celem uzyskania możliwie najlepszych warunków, w tym poziomu kosztów. Środki gromadzone w ramach PPK poprzez rynek kapitałowy wzmacniają bazę finansowania sektora przedsiębiorstw. Koszt finansowania wpłat na PPK stanowi dodatkowe obciążenie dla pracodawców, choć stanowi równocześnie element odpowiedzialności społecznej przedsiębiorstw, zwiększający

bezpieczeństwo finansowe Polaków. W opinii organizacji pracowników, wpłaty pracodawców na PPK powinny stanowić niezależną wpłatę na rzecz pracowników w relacji do rozwiązań kształtujących wynagrodzenia u pracodawcy.

- VIII. Realizacja wyżej opisanych celów stawianych przez PPK, nie może abstrahować od kosztów działalności pracodawców i obciążeń pracowników. Ten element ma zasadnicze znaczenie dla atrakcyjności nowego instrumentu, jego powszechność i możliwości realizacji zakładanych celów. PPK nie powinno zatem towarzyszyć wprowadzanie rozwiązań kumulujących wzrost obciążeń po stronie pracodawców i pracowników, w sytuacji gdy to ta grupa ponosi największe obciążania w zakresie ubezpieczeń społecznych.
- IX. Konieczne jest także wydłużenie okresu na realizację obowiązków wynikających z ustawy o PPK co umożliwi lepsze przygotowanie się zainteresowanym podmiotom, osobom i spokojniejsze wdrożenie całego systemu, z korzyścią dla wszystkich zainteresowanych – dla podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób terminem tym powinien być 1 lipca 2019 r.. Należy zauważyć, że realizacja obowiązków wynikających z ustawy PPK wymagać będzie zmian w wykorzystywanych systemach informatycznych i procedurach.
- X. Istotnym elementem projektu jest wzajemna relacja PPE a PPK. Wprowadzanie pracowniczych planów kapitałowych nie powinno wpływać negatywnie na pracodawców, którzy zdecydowali się bądź zdecydują na oferowanie pozapłacowego benefitu w postaci PEE, którego celem jest zabezpieczenie finansowe pracowników w okresie emerytalnym. Przepis dotyczący pracowniczych programów emerytalnych wymaga dalszej dyskusji, tak aby w okresie przejściowym, jak i w czasie wypełniania obowiązków ustawy o PPK, zapewniona została podmiotom zatrudniającym i osobom zatrudnionym stabilność i przewidywalność ich sytuacji.
- XI. Partnerzy społeczni pozytywnie odbierają jakość merytorycznego dialogu ze stroną rządową oraz Polskim Funduszem Rozwoju w ramach konsultacji ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, a w szczególności fakt uwzględnienia szeregu postulatów pracodawców i pracowników w aktualnym projekcie ustawy celem budowy konsensusu wokół proponowanej reformy.
- XII. W ocenie pracodawców i pracowników niezbędne jest opracowanie i wdrożenie strategii informacyjnej skierowanej do pracodawców i pracowników, która w sposób praktyczny

wesprze wszystkich zainteresowanych we wdrożeniu projektu. W proces przygotowania pracodawców i pracowników do wdrożenia PPK powinny być zaangażowane organizacje pracodawców i związków zawodowych.

- XIII. Postulowana jest również realizacja długoterminowych programów edukacyjnych wśród społeczeństwa, zwiększających wiedzę Polaków na takie tematy, jak m.in. konstrukcja publicznego systemu ubezpieczeń społecznych, kształt systemu emerytalnego, wyzwania demograficzne oraz formy efektywnego długoterminowego oszczędzania. Wdrożenie systemu pracowniczych planów kapitałowych powinno być wykorzystane do realizacji programu szerokiej kampanii informacyjnej wśród społeczeństwa na temat PPK oraz powyższych zagadnień przy udziale pracodawców i pracowników. Podniesienie wiedzy i świadomości Polaków na temat systemu emerytalnego i finansów osobistych powinno mieć bardzo pozytywny wpływ na jakość podejmowanych przez nich decyzji finansowych.

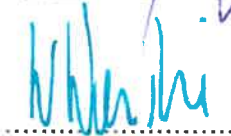
W imieniu:

CZŁONEK PREZYDIUM
KK NSZZ „Solidarność”

z up.

Henryk Nakoneczny

NSZZ „Solidarność”



(Związek Pracodawców
Business Centre Club)


(Forum Związków Zawodowych)


(Konfederacja Lewiatan)


(Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej)


(Związek Rzemiosła Polskiego)