

Czy pracownicze programy emerytalne uzyskają masową akceptację społeczną?

Jednym z zamierzeń Ministra Rozwoju jest doprowadzenie do szerokiego uczestnictwa Polaków w dobrowolnych programach emerytalnych, które stanowią uzupełnienie do zmniejszających się sukcesywnie świadczeń dla nowych roczników przechodzących na emeryturę z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Jest to bardzo uzasadnione działanie, gdyż emerytury z ZUS wyliczane zgodnie z metodą wprowadzoną w 1999 r. czyli wyłącznie na podstawie wnoszonych składek, będą znacznie niższe niż emerytury wyliczane metodą poprzednio stosowaną, co wymaga stworzenia dodatkowego źródła dochodu o które należy zadbać wiele lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego.

Na istniejących obecnie dobrowolnych programach emerytalnych zgromadzonych jest zaledwie około 10 miliardów złotych, co wskazuje na znikome zainteresowanie takimi programami. Wynika to zarówno z niskich zarobków Polaków, których nie interesuje odkładanie nawet kilku procent swoich zarobków na dobrowolne programy emerytalne, z bardzo małej oferty tych programów wśród pracodawców oraz instytucji finansowych, jak też z niewystarczających korzyści z uczestnictwa w tych programach. Zaplanowane przez Ministra Rozwoju wprowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) ma być wzorowane na rozwiązaniach stosowanych w krajach wysoko rozwiniętych, dlatego też warto przyjrzeć się w jaki sposób funkcjonują tam pracownicze programy emerytalne.

W Stanach Zjednoczonych przedsiębiorcy szeroko oferują dla pracowników programy emerytalne zwane potocznie programami 401(k), od numeru sekcji w federalnym akcie prawnym Employee Retirement Income Security Act, która przedstawia funkcjonowanie tych programów. Pracownicze programy emerytalne, oferowane przez pracodawców, są całkowicie dobrowolne stanowiąc dodatkową korzyść dla osób zatrudnionych w firmie proponującej taki program. Pracownik, deklarujący określony procent swoich zarobków brutto jako regularną wpłatę przeznaczoną na program emerytalny 401(k), potraca ją przy każdej wypłacie, otrzymuje od przedsiębiorcy na ten program identyczną, lub zbliżoną kwotę kontrybucji. Za 3% zadeklarowanych przez pracownika zarobków brutto, zakład pracy dopłaca również 3% jego zarobków. Często pracodawcy podwyższają jednak ten limit do 5% lub tworzą ofertę, w której za następne 3% zadeklarowanej przez pracownika wpłaty, przedsiębiorca dopłaca dodatkowo 1,5% jego zarobków. Pracownik wpłacając do zakładowego programu emerytalnego 401(k) 6% swoich zarobków, uzyskuje łączną wpłatę do programu w wysokości 10,5% zarobków, ponieważ 4,5% kwoty jego zarobków brutto dopłaci pracodawca. Po odjęciu z wynagrodzenia brutto zadeklarowanej kontrybucji na pracowniczy program emerytalny 401(k) otrzymana wartość stanowi podstawę naliczenia przedpłat na podatek federalny, stanowy i lokalny, które w ten sposób ulegają redukcji. Wyjątek stanowią obowiązkowe składki na emeryturę z Social Security Administration, będącej odpowiednikiem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a wynoszące 7,65% kwoty zarobków pracownika brutto, do której tą samą kwotę wpłaca obowiązkowo pracodawca.

Pracownicze programy emerytalne 401(k) prowadzone są przez zewnętrzne instytucje finansowe. Przedsiębiorca wyznacza osobę będącą powiernikiem uczestników programu emerytalnego, która wybiera instytucję finansową prowadzącą ten program, a także może dokonać zmiany instytucji finansowej gdyby oferowane subfundusze nie były atrakcyjne lub koszty prowadzenia programu były zbyt wysokie. Powiernik musi ciągle wykazywać dbałość o interes uczestników programu, nie może wchodzić w relacje mogące stwarzać konflikt interesów w stosunku do interesów uczestników programu, jak również ponosi

personalną odpowiedzialność, za wszelkie nieprawidłowości w funkcjonowaniu tego programu. Pracownik natomiast ma prawo wyboru w jakich subfunduszach oferowanych przez instytucję finansową chce zainwestować swoje pieniądze i otrzymując ofertę wielu różnych subfunduszy, począwszy od agresywnych, mogących przynieść duże zyski, lecz bardziej ryzykownych, a skończywszy na znacznie bezpieczniejszych obligacjach, może w dowolny sposób podzielić wpłacane środki a także w dowolnym czasie dokonać zmian subfunduszy tworząc własny portfel inwestycyjny. Na inwestowanie środków programu emerytalnego ma więc wpływ osoba będąca powiernikiem poprzez wybór instytucji która ten program prowadzi, jak i sami pracownicy, wybierający poszczególne subfundusze, z pominięciem jakiegokolwiek wpływu na te decyzje instytucji finansowej prowadzącej ten program, co wyklucza możliwość istnienia konfliktu interesów zarówno podczas wyboru instytucji finansowej jak i podczas wyboru indywidualnych inwestycji przez pracownika.

Pracownik uczestniczący w zakładowym programie emerytalnym w USA uprawniony jest podczas zatrudnienia do podjęcia środków zainwestowanych uprzednio w programie, w formie pożyczki z własnego programu emerytalnego, która musi zostać spłacona aby zachować zwolnienia z podatku. Pożyczka ta jest najtańszą formą uzyskania finansowych środków przez pracownika i nie występuje ona jako zadłużenie w raporcie kredytowym, co poprawia zdolność kredytową pracownika aplikującego o kredyt hipoteczny w banku. Jednakże kwota pożyczki nie może przekraczać połowy zgromadzonych w programie środków lub 50.000 USD, a pożyczone środki muszą zostać zwrócone w ciągu pięciu lat. Pożyczkę taką można wykorzystać jako wkład własny ubiegając się o kredyt hipoteczny.

W przypadku zakończeniu zatrudnienia przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego, uczestnik 401(k) ma prawo do przeniesienia zgromadzonych środków na indywidualne konto emerytalne IRA (Individual Retirement Account) z którego mogą być one podejmowane już w wieku od 59 lat i sześciu miesięcy. Podczas wypłaty, środki te podlegają jednak opodatkowaniu na zasadach ogólnych, co nakłania do sukcesywnego podejmowania zgromadzonych w programie pieniędzy przez wiele lat, tym bardziej, że po ukończeniu 65 roku życia kwota wolna od podatku wzrasta w podatku federalnym do 11.850 USD, a dla właścicieli domów lub mieszkań w tym wieku do 14.800 USD.

Pracownicze Plany Kapitałowe, które planuje wprowadzić Minister Rozwoju, pomimo wielu podobieństw do rozwiązań stosowanych w USA, wykazują także wyraźne różnice. Powierzenie zarządzania PPK Polskiemu Funduszowi Rozwoju wyklucza konkurencję w oferowaniu poprzez różne instytucje finansowe różnorodnych emerytalnych subfunduszy kapitałowych, która jest widoczna w ofertach instytucji finansowych prowadzących plany emerytalne 401(k). Ponadto osoba uczestnicząca w PPK nie miałaby żadnego wpływu na wybór subfunduszy, w które byłyby inwestowane środki przeznaczone na ten program. Wskazywałoby to na podobieństwo PPK do Otwartych Funduszy Emerytalnych (OFE). Brak możliwości podejmowania samodzielnych decyzji inwestycyjnych, zmniejszałoby zaufanie pracowników do programu i pomimo planowanej zachęty w postaci darowania kwoty 250 zł. w pakiecie powitalnym, PPK może nie uzyskać oczekiwanej popularności.

Samodzielny i świadomy wybór poszczególnych subfunduszy inwestycyjnych przez uczestników zakładowych programów emerytalnych, przy wystąpieniu konkurujących ze sobą instytucji finansowych oferujących te fundusze, przyczynia się zarówno do szerszej edukacji społeczeństwa w zakresie inwestycji kapitałowych jak też zwiększa indywidualne poczucie odpowiedzialności za podejmowanie przemyślanych decyzji inwestycyjnych. Właściwą metodą zwiększenia społecznego zainteresowania pracowniczymi programami

emerytalnymi nie jest więc kosztowny dla budżetu pakiet powitalny, który dla ponad 16 milionów pracujących Polaków byłby wydatkiem około 4 miliardów złotych, lecz oferta możliwości samodzielnego decydowania o zainwestowaniu środków na poszczególnych subfunduszach i dokonania dowolnych zmian w indywidualnym portfelu inwestycyjnym.

W Stanach Zjednoczonych, aby zachęcić osoby o niskich zarobkach do uczestnictwa w dobrowolnych programach emerytalnych, wprowadzono też ulgę w podatku federalnym, Retirement savings contributions credit, która pozwala na uzyskanie dodatkowej dopłaty w kwocie od 200 do 1.000 USD, osobom, które pomimo uzyskiwania niskich zarobków uczestniczą w dobrowolnych programach emerytalnych. Zastosowanie w przypadku PPK podobnego rozwiązania dla osób otrzymujących niskie wynagrodzenia, byłoby znacznie tańsze i bardziej efektywne w zachęcaniu do uczestnictwa w programach niż planowany pakiet powitalny, który trafiłby także do osób zamożnych podnosząc koszty budżetowe.

W proponowanych przez Ministra Rozwoju PPK, przewidziano wprowadzić możliwość uzyskania pożyczki z własnego programu emerytalnego, lecz aby mogła ona utworzyć kwotę stanowiącą własny udział przy zakupie mieszkania, konieczne byłoby dłuższe w nim uczestnictwo ze względu na niskie zarobki Polaków, lub też dokonywanie większych kontrybucji do programu, co również z tego samego powodu trudno byłoby osiągnąć. Wydawanie pożyczek w kwocie pełnego salda PPK stwarzałoby natomiast komplikacje, gdyby pożyczkobiorca nie zwrócił pożyczonej kwoty, ze względu na brak zabezpieczenia na uiszczenie podatków z tytułu otrzymania nienależnej ulgi, jak też na ewentualne kary.

Kilkunastoletnie negatywne doświadczenie funkcjonowania OFE, które nie pozwalając na uzyskanie oczekiwanego dochodu, zwiększyło nieufność do inwestycji kapitałowych, wymaga bardzo rozważnych działań promujących dobrowolne programy emerytalne i w celu uzyskania szerszej akceptacji społecznej do tych programów, wskazane jest większe korzystanie z rozwiązań sprawdzonych od dziesięcioleci w wysoko rozwiniętych krajach.

Janusz Andryszak