



PRACOWNICZE PROGRAMY KAPITAŁOWE

RATUNEK PRZED WTÓRNYM UBÓSTWEM POLSKICH
EMERYTÓW

AUTOR: ALEKSANDRA FANDREJEWSKA - TOMCZYK

Warszawa, listopad 2017

SPIS TREŚCI

I. Wstęp, streszczenie	3
II. Wciąż za mało oszczędności	4
III. Niezrozumiały system emerytalny	7
IV. Zagrożenia wynikające z obecnego kształtu systemu	12
V. Rozwiązania w innych krajach i wcześniejsze trzy koncepcje w Polsce	15
VI. Koncepcja pracowniczych programów kapitałowych	19
VII. Konsekwencje wprowadzenia PPK i rekomendacje systemu emerytalnego	22



I. WSTĘP, STRESZCZENIE

Richard H. Thaler, laureat tegorocznej Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii, zauważa, że ekonomia behawioralna, której jest jednym z twórców, do spojrzenia mikro powoli dokooptuje także perspektywę makro. Takim przykładem łączenia obu sfer mikro i makro, a co więcej „szturchaniem” i „przynagleniem” (ang. nudging), jest pomysł, by automatycznie zapisywać pracowników do dodatkowych programów emerytalnych, ale dać im możliwość wypisania się. Od momentu, gdy R.H. Thaler otrzymał nagrodę, właśnie takie objaśnienie jego jakże aktualnej filozofii „libertariańskiego paternalizmu” pojawiło się w polskich mediach. Nie tylko dlatego, że dyskusja o tym, w jaki sposób zwiększyć indywidualne oszczędności długoterminowe w Polsce trwa od kilku lat. Pierwsze koncepcje i raporty opublikowano pod koniec 2014 r., a 16 miesięcy temu wicepremier Mateusz Morawiecki zapowiedział powstanie pracowniczych programów kapitałowych (PPK), rozwiązań emerytalnych, opartych na dobrowolnych oszczędnościach. Resort finansów i rozwoju upublicznił właśnie ich szczegółową koncepcję. Mają zapewnić odpowiedni poziom świadczeń emerytalnych, pomimo niekorzystnych procesów demograficznych. Są elementem Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, jednym z filarów Programu Budowy Kapitału. PPK mają podnieść stopę oszczędności gospodarstw domowych (a tym samym stopy oszczędności w gospodarce). Upowszechnienie dodatkowego oszczędzania na emeryturę podwyższy wysokość przyszłych emerytur, zwiększy dostępność kapitału finansującego rozwój przedsiębiorstw i długoterminowych inwestycji oraz ograniczy zależność rodzimej gospodarki i Giełdy Papierów Wartościowych od kapitału z zagranicy.

Ma być to sposób zapobieżenia wtórnemu ubóstwu emerytów oraz zapewnienia Polsce stabilności makroekonomicznej.

Na razie nie upubliczniono jeszcze projektu ustawy, a dopiero zapisy legislacyjne umożliwiają dokładną analizę i ocenę propozycji. Warto jednak przy okazji prezentacji koncepcji PPK przypomnieć o kształcie systemu emerytalnego w Polsce, zasadach na jakich został zbudowany, wprowadzonych w ostatnich latach zmianach, a przede wszystkim przyjrzeć się przewidywaniom dotyczącym sytuacji ekonomicznej, zarówno w kontekście losów przyszłych emerytów, przedsiębiorstw (płatników składek), jak i całej gospodarki państwa.



II. WCIAŻ ZA MAŁO OSZCZĘDNOŚCI

Po to, by Polska mogła uniknąć pułapki średniego rozwoju konieczne jest podniesienie stopy oszczędności i inwestycji. Z tą diagnozą zgadzają się wszyscy: przedsiębiorcy, ekonomiści, politycy, a nawet konsumenci. Natomiast co do sposobów osiągnięcia celu, nie ma już jednomyślności. Do przyspieszenia rozwoju gospodarczego i jego utrzymania w długim terminie, na poziomie 4–5 proc. PKB, potrzebne są:

- zmniejszenie obciążeń biurokratycznych,
- stworzenie warunków sprzyjających inwestycjom prywatnym, a już szczególnie zahamowanie nieustających zmian legislacyjnych – prawo ma być stabilne i przewidywalne,
- zwiększenie nakładów na badania i rozwój,
- prowadzenie nowoczesnego w treści i w formie kształcenia oraz systemu edukacji,
- zmniejszenie rozmiarów gospodarki nieformalnej,
- zwiększenie poziomu oszczędności publicznych i prywatnych,
- zwiększenie stopy inwestycji,
- budowa rodzimego kapitału finansującego rozwój przedsiębiorstw i długoterminowych inwestycji.

Potrzebnych jest więc wiele impulsów i działań (lub zaniechań, jak w przypadku ustabilizowania prawa) dotyczących różnych sfer życia społecznego i gospodarczego. Wyrywkowe skoncentrowanie się na jednej tylko dziedzinie nie przyniesie oczekiwanego rezultatu.

Rząd, ponad rok temu, zaprezentował Strategię na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, gdzie ujęte są działania, które mają wzmocnić gospodarkę i zapewnić zrównoważony rozwój społeczny i gospodarczy. Mobilizacja krajowego kapitału jest właściwym działaniem zwiększającym możliwości inwestycyjne kraju. Oszczędności są także istotne, bo pozwalają na zapewnienie bezpieczeństwa i dobrobytu gospodarstw domowych. Z tego względu do ich wzmocnienia niezbędne są zmiany w trzech aspektach: zmniejszanie obciążeń gospodarstw domowych, rozwój kwalifikacji gwarantujących wysokie dochody oraz budowa oszczędności systemowych, pracowniczych i indywidualnych.

Częścią tego planu jest Program Budowy Kapitału i zapisana w nim koncepcja pracowniczych programów kapitałowych, jako upowszechnienie dodatkowego, quasi-obowiązkowego oszczędzania długoterminowego. Ma być to przede wszystkim – jak tłumaczą autorzy koncepcji – inwestycja emerytalna, ale z możliwością wykorzystania oszczędności na cele mieszkaniowe i zdrowotne.

Potrzebny jest impuls do zwiększenia długoterminowych oszczędności. Przypomnijmy, że na koniec zeszłego roku wartość oszczędności prywatnych i publicznych to 20,9 proc. PKB. Stopa inwestycji wyniosła 18,1 proc. PKB. Dla porównania, jeszcze w 2010 r. oszczędności sięgały 16,5 proc. PKB, a inwestycje 20,3 proc. PKB. Zmiana proporcji wynika niestety ze spadku stopy inwestycji, a nie z szybkiego wzrostu stopy oszczędności.

II. Wciąż za mało oszczędności

Udział oszczędności w dochodach nazywa się stopą oszczędzania. Gdyby nie było budżetu państwa i żadnych kontaktów handlowych z zagranicą, inwestycje (I) musiałyby być równe oszczędnościom (S): $I=S$. Dzięki kontraktom zagranicznym i napływowi kapitału finansowego oszczędności krajowe nie muszą być równe inwestycjom krajowym.

Jeśli oszczędności gospodarstw domowych, przedsiębiorstw lub instytucji państwowych są niewystarczające do sfinansowania inwestycji, konieczne jest pozyskanie dodatkowego kapitału z zagranicy. Stąd zwiększenie udziału i wielkości oszczędności krajowych zapobiega także nadmiernemu uzależnieniu gospodarki od zagranicznych źródeł kapitału. Dla stabilności rozwoju gospodarczego pewniejsze jest oparcie inwestycji na oszczędnościach krajowych niż na kapitale zagranicznym. Nadmierne korzystanie z kapitałowych źródeł zagranicznych ma negatywne konsekwencje w postaci presji na wzrost zadłużenia zagranicznego oraz związane z tym zwiększenie długoterminowego ryzyka makroekonomicznego. Niepokojący jest również wysoki udział inwestorów zagranicznych wśród posiadaczy polskich papierów skarbowych. Polska jest zaliczana do krajów najbardziej wrażliwych na odpływ kapitału zagranicznego spośród gospodarek wschodzących. Co więcej, brak wystarczających długoterminowych oszczędności krajowych ogranicza dostępność finansowania bankowego długoterminowych projektów infrastrukturalnych i energetycznych, a także mieszkalnictwa.

W Polsce w ostatnich latach stopa oszczędności wynosiła od 2 do 3 proc. W tym roku (NBP przedstawił informację za I kwartał) stopa oszczędności w sektorze gospodarstw domowych obniżyła się niemal do zera – wyniosła 0,1 proc. Stało się tak głównie ze względu na marginalizację oszczędności w ramach powszechnego kapitałowego systemu emerytalnego, czyli OFE, oraz ze względu na spadek oszczędności dobrowolnych. Jak podali analitycy banku centralnego, stopa oszczędności dobrowolnych obniżyła się do - 0,5 proc., czyli o 2,9 pkt proc. w porównaniu ze średnią z 2016 r. Ekonomisci uważają, że być może osoby prywatne i rodziny w zeszłym roku skorzystały z tego, że mogą więcej kupować (efekt programu Rodzina 500+ i rosnących realnie wynagrodzeń ze względu na niską inflację), oszczędzały więc mniej. Zastanawiają się, na ile kolejne kwartały pokażą odbicie dobrowolnych oszczędności. Ekonomisci NBP przypominają, że gros oszczędności krajowych w dalszym ciągu stanowią oszczędności sektora przedsiębiorstw, a rola gospodarstw domowych w tworzeniu oszczędności krajowych pozostaje marginalna.

Z informacji NBP¹ wynika, że pod koniec I kwartału tego roku aktywa gospodarstw domowych rosły szybciej od zobowiązań. Gospodarstwa domowe gospodarowały (taki był stan ich aktywów) 1 953,7 mld zł i miały 701,5 mld zł zobowiązań. Jako aktywa NBP traktuje gotówkę i pieniądze, które łatwo spieniężyć (depozyty, fundusze inwestycyjne czy akcje notowane na giełdzie), a także takie, których zamiana na gotówkę jest trudna lub w krótkim czasie wręcz niemożliwa (fundusze emerytalne oraz pieniądze przeniesione z OFE do ZUS, należności z tytułu ubezpieczeń czy akcje i udziały w spółkach niepublicznych, w tym działających na niewielką skalę spółkach z ograniczoną

¹ *Sytuacja finansowa sektora gospodarstw domowych w I kwartale 2017 r.*

II. Wciąż za mało oszczędności

odpowiedzialnością). Zobowiązania to kredyty związane z nieruchomościami (60 proc.) i konsumpcyjne (prawie jedna czwarta zobowiązań). Z danych wynika, że rośnie liczba kredytów zaciągniętych na wiele lat, od zeszłego roku Polacy chętniej inwestują na rynku kapitałowym i kupują jednostki uczestnictwa w funduszach inwestycyjnych, niż lokują pieniądze w depozytach długoterminowych (trwających ponad rok). W krajach Unii Europejskiej 45 proc. aktywów finansowych gospodarstw domowych utrzymywanych jest w funduszach emerytalnych, a 34 proc. w gotówce i depozytach bankowych. W Polsce proporcje te wynoszą odpowiednio 17 proc. i 54 proc.

Zatem upowszechnienie dodatkowego prywatnego oszczędzania na emeryturę może nie tylko skutkować podniesieniem wysokości przyszłych emerytur, ale pomóc gospodarce w sensie makroekonomicznym. Zwiększy dostępność kapitału finansującego rozwój przedsiębiorstw i długoterminowych inwestycji. Ograniczy też zależność gospodarki i GPW od zagranicznego kapitału. Oszczędności w III filarze mogą, choć częściowo, zapęłnić lukę w finansowaniu gospodarki.



III. NIEZROZUMIAŁY SYSTEM EMERYTALNY

Polski system ubezpieczeń społecznych, według ponad 15,274 mln ubezpieczonych i 2,48 mln firm (płatników składek)², jest niespójny i skomplikowany. Jego ramy prawne skonstruowano w latach 1997–1998, a wprowadzono go w 1999 r. Miał zapewnić: stabilność wypłaty świadczeń emerytalnych, odporność systemu na zmiany demograficzne i wahania rynków, zmniejszenie zobowiązań finansowych państwa i przyszłych pokoleń. Z wielu powodów tak się nie stało. Zachowano osobne zasady ubezpieczenia dla rolników, a także rozwiązania emerytalne dla służb mundurowych oraz sędziów i prokuratorów. System objął więc pracujących i samozatrudnionych. Od 1999 r. wprowadzono do niego kilkadziesiąt zmian legislacyjnych. Sama ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych była pięciokrotnie nowelizowana. Częste poprawianie i zmienianie reguł wzmocniło w ludziach wrażenie tymczasowości w sensie makro- i mikroekonomicznym. Osłabiło się poczucie bezpieczeństwa dla finansów publicznych oraz ubezpieczonych. Obawa o wypłacalność systemu przeplata się obecnie z troską o wysokość przyszłych świadczeń osób płacących obecnie składki.

Po reformie z 1999 r. system emerytalny dla pracujących i samozatrudnionych składał się z trzech części: dwóch obowiązkowych i jednej dobrowolnej. Obowiązkowa składka dla pracujących wynosi 19,52 proc. wynagrodzenia brutto pracownika (w przypadku samozatrudnionych liczone jest to inaczej) i jest podzielona na część repartycyjną – 12,22 proc. (wpłacaną do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który zarządza Funduszem Ubezpieczeń Społecznych) i kapitałową 7,3 proc. (Wpłacaną do otwartych funduszy emerytalnych). Poprzednia koalicja rządowa (PO i PSL) najpierw zmieniała wysokość składki do OFE (z 7,3 proc. na 2,3 proc. w roku 2012 i do 3 proc. w 2017 r.), by ostatecznie wprowadzić dobrowolność oszczędzania w OFE. Nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń z 24 października 2013 r., wprowadzona na początku 2014 r., zmarginalizowała znaczenie części kapitałowej systemu emerytalnego (w 2012 r. OFE otrzymały ponad 22 mld zł jako składki od ubezpieczonych, a w 2015 r. nieco powyżej 3,15 mld zł). W długiej zaś perspektywie, część kapitałową likwidują dwa mechanizmy. Pierwszy to „suwak bezpieczeństwa” (aktywa ubezpieczonych zgromadzone w OFE są systematycznie przekazywane do ZUS w miesięcznych ratach od momentu, gdy ubezpieczonego dzieli dziesięć lat od wieku emerytalnego). W ostatnich trzech latach OFE przekazały ponad 11,6 mld zł, a prognoza na ten rok i przyszły rok to kolejne 13,4 mld zł). Ponadto na początku 2014 r. państwo przejęło 51,5 proc. aktywów z kont oszczędnościowych OFE, trafiły one do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W ten sposób otwarte fundusze emerytalne przekazały do ZUS ponad 153 mld zł, zmniejszając tym samym dług publiczny Polski o 9 proc. PKB.

To jednak oznacza, że o tę samą kwotę powiększony został dług emerytalny (określany jako ukryty dług publiczny). Obecnie dług emerytalny w części repartycyjnej wynikający

² Dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za II kwartał 2017 r. – <http://psz.zus.pl/>.

III. Niezrozumiały system emerytalny

ze zobowiązań wobec osób aktywnych zawodowo i ubezpieczonych (stan ich kont emerytalnych prowadzonych przez ZUS) wynosi według publikowanych szacunków około 2 bln zł. Nie jest to jednak zobowiązanie Skarbu Państwa, dlatego nie jest wykazywane w oficjalnych statystykach długu publicznego. To zobowiązanie nałożone na kolejne pokolenia płacących składki (zgodnie z zasadą solidarności międzypokoleniowej, istniejącą w systemach repartycyjnych).

Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, w tym fundusz emerytalny, nie był, nie jest i nie będzie samowystarczalny. W ubiegłym roku składki emerytalne wystarczyły w 73 proc. na wypłacone świadczenia. W tym roku najprawdopodobniej będzie to ok. 75 proc. Z prognoz finansowych ZUS wynika, że do 2060 r. system emerytalny będzie wymagał (wartości zdyskontowane na 2014 r., jako stopę dyskontową przyjęto założoną uprzednio stopę inflacji) kilkudziesięciomiliardowego rocznego wsparcia. W zależności od przyjętych wariantów makroekonomicznych mogą to być kwoty od 30 mld do 73 mld zł. Podobnie wygląda saldo rocznego funduszu emerytalnego w proc. PKB. Po 2042 r. we wszystkich wariantach deficyt roczny funduszu emerytalnego rośnie. Może wynieść od 0,26 aż do ponad 3,4 proc. PKB w poszczególnych latach.

Na sytuację finansową Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oddziałują procesy demograficzne, które mają obecnie niepokojący przebieg. Zgodnie z prognozą demograficzną Eurostatu EUROPOP 2013 populacja Polaków będzie malała (w okresie do 2060 r.). Zmniejszy się również liczba osób w wieku produkcyjnym, a zwiększy liczba osób w wieku poprodukcyjnym. W 2060 r. w porównaniu z 2015 r.:

- populacja ogółem zmaleje o 5,4 mln osób (spadek o 13,9 proc.),
- populacja w wieku przedprodukcyjnym zmaleje o 1,7 mln osób (spadek o 24,8 proc.),
- populacja w wieku produkcyjnym zmaleje o 6,7 mln osób (spadek o 27,3 proc.),
- populacja w wieku poprodukcyjnym wzrośnie o 3 mln osób (wzrost o 42,4 proc.).

Zmiany sprzed czterech lat skomplikowały system także w wymiarze indywidualnym. Jest on niezrozumiały dla oszczędzających. Przyjrzyjmy się, jak wygląda w skali mikro. Ubezpieczenie emerytalne jest dla pracowników i osób samozatrudnionych jednym z czterech ubezpieczeń³ opłacanych do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Wynosi 19,52 proc. wynagrodzenia brutto. Połowę płaci pracownik i ta składka jest odliczana od jego pensji, a połowę uiszcza pracodawca – to część kosztów pozapłacowych.

Te pieniądze są jednak dzielone pomiędzy dwa lub trzy konta, w zależności od tego, czy ubezpieczony zdecydował się na dalsze przekazywanie składki do OFE czy nie. Jeśli ubezpieczony płaci składkę do OFE, to ma trzy bieżące konta. Większość, bo 16,6 proc., trafia do ZUS (który zarządza FUS). Pieniądze są przekazywane na wypłacenie świadczeń obecnych emerytów, wysokość składek zaś zapisywana jest na dwóch kontach: indywidualnym (12,22 proc.) oraz na subkoncie (4,38 proc.). Na konto w OFE trafia składka

³ Pozostałe to ubezpieczenie rentowe, chorobowe i wypadkowe.

III. Niezrozumiały system emerytalny

w wysokości 2,92 proc. Jeśli ubezpieczony zrezygnował z oszczędzania w II filarze, to na subkonto trafia 7,3 proc. jego składki. Wartość pieniędzy jest zapisywana na koncie, a wydawane są na bieżące emerytury. Po to, by zachować ich wartość realną, zapisy są waloryzowane. Na koncie, na którym zapisywana jest większość składek, jest to wartość inflacji + jedna piąta wzrostu płac. Przy czym nigdy nie może być to wskaźnik ujemny, nawet jeśli gospodarka jest w zapaści. Nie istnieje więc możliwość, by zmniejszyła się wartość realna zapisów emerytalnych.

Obecnie średnio emerytura stanowi 60 proc. przeciętnego wynagrodzenia pomniejszonego o składki na ubezpieczenia społeczne płacone przez ubezpieczonego. Ale z szacunków różnych ekonomistów wynika, że świadczenia wypłacane za kilka–kilkanaście lat będą niższe. W 2060 r. tak liczona relacja pomiędzy emeryturą a przeciętnym wynagrodzeniem wahać się będzie między 45,5 proc. a 52 proc. W porównaniu zaś z płacą brutto może być to od ponad 25 proc. (w przypadku kobiet) do ok. 40 proc. (mężczyzn). Emerytury będą rosły wolniej niż płace.

Przeciętny ubezpieczony nie wie, w jaki sposób są zapisywane jego pieniądze na kontach w ZUS, ani jak są waloryzowane. Spora część nie widzi związku pomiędzy wpłacanymi składkami a uzyskiwanymi świadczeniami. Ich zdaniem to ZUS jako onnipotentna instytucja sam ustala wysokość emerytur (i innych świadczeń również). Tak wynika z badania opinii publicznej, które przeprowadził ZUS w ramach rządowego przeglądu emerytalnego „Bezpieczeństwo dzięki odpowiedzialności” w 2016 r. Wyniki ankiety, w której udział wzięło ponad 1000 osób, są częścią otwierającą raport „Zielona księga”, dokument podsumowujący przegląd stanu ubezpieczeń społecznych w 2016 r.

„Wiedza Polaków o ubezpieczeniach społecznych jest niska. Trzy piąte Polaków nie ma prawie żadnej lub ma tylko mierną orientację w regułach rządzących systemem ubezpieczeń społecznych, rodzajach składek i powiązaniach obowiązku ich opłacania z rodzajami umów, korzyściach z nich płynących, ich wysokości” – brzmi podsumowanie badania.

Niewiele osób umiało poprawnie odpowiedzieć na pytania o ubezpieczenia społeczne. Badacze co 14. respondenta zakwalifikowali do „posiadających wiedzę”. Co trzeci był „średnio zorientowany” (znał odpowiedzi na 40–60 proc. pytań). Pozostali to „słabo zorientowani” i „ignoranci” (co siódmy ankietowany). Jedna czwarta ankietowanych jest przekonana, że składki są gromadzone na ich indywidualnych kontach w postaci realnych, fizycznych pieniędzy, z których będą wypłacane ich przyszłe emerytury. Mniej niż co piąta osoba wie o tym, że składki w istocie przyjmują postać zapisów na indywidualnych kontach. W świadomości społecznej nie istnieje Fundusz Ubezpieczeń Społecznych – dla większości Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie tylko zbiera składki i wypłaca świadczenia, ale także może decydować, w jakiej wysokości i komu ma płacić. O tym, że to ZUS ustala wysokość składek, przekonana jest jedna trzecia ankietowanych. Nieco mniej – bo co czwarty respondent – uważa, że Zakład odpowiada za finansowanie państwowej służby zdrowia.

III. Niezrozumiały system emerytalny

Ankieta pokazała, że większość respondentów nie rozumie, jak działa system emerytalny. Skoro większość Polaków uważa, że to ZUS sam ustala, w jakiej wysokości i komu wypłacane są świadczenia, to prawdopodobnie także większość nie widzi istotnego związku pomiędzy wysokością wpłaconych składek i przyszłą emeryturą, ani też pomiędzy wysokością emerytury i wiekiem emerytalnym.

W tym samym badaniu zapytano respondentów o dodatkowe indywidualne oszczędzanie długoterminowe. Tylko jedna czwarta Polaków wiedziała, że istnieją indywidualne konta emerytalne (IKE), niecała jedna piąta wskazała na indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), a tylko co dziesiąty Polak zalicza do III filara emerytalnego pracownicze programy emerytalne (PPE).

Na początku lipca 2017 r. na kontach IKE i IKZE było odłożonych prawie 16 mld zł, ale tylko niespełna 273 tys. osób w tym roku zasiłowało swoje konta wpłatami. IKE posiadało 932,5 tys. osób (pod koniec 2016 r. – 902,6 tys. osób), czyli 5,6 proc. wszystkich pracujących, a IKZE – 664,1 tys. (na koniec zeszłego roku – 643,1 tys. osób), czyli 4 proc. liczby osób pracujących – wynika z danych Komisji Nadzoru Finansowego.

Łącznie daje to niespełna 1,6 mln kont emerytalnych. Jest to mniej niż jedna dziesiąta liczby pracujących Polaków. A ponieważ część osób zapewne ma oba typy indywidualnych programów z wsparciem rządowym (dzięki ulgom podatkowym), to rzeczywista liczba osób oszczędzających w III filarze jest jeszcze mniejsza.

W I połowie 2017 r. ponad 55 tys. osób zdecydowało się założyć IKE, a prawie 30 tys. – IKZE. Na koniec czerwca Polacy na IKE zgromadzili 7,5 mld zł, a na IKZE – 1,3 mld zł. Na IKE w tym roku wpłacono 644 mln zł (przeciętnie na ubezpieczonego 2,6 tys. zł), na IKZE – 220 mln zł (przeciętnie na osobę 1,8 tys. zł).

Nie wiadomo, co w 2017 roku dzieje się z pracowniczymi programami emerytalnymi. KNF publikuje dane corocznie, dlatego ostatnie informacje dotyczą 2016 r. Funkcjonowało wówczas 1036 PPE. Wartość ich aktywów wyniosła 11,4 mld zł i wzrosła o 7,2 proc. W stosunku do 2015 r. W ten sposób oszczędzało 395,6 tys. osób, co stanowiło (według dostępnych danych) 2,42 proc. ogółu pracujących. Liczba uczestników PPE wzrosła w ostatnim roku o 3 tys. osób. Przeciętnie na koncie PPE znajdowało się 28,9 tys. zł i kwota ta wzrosła o 1,4 tys. zł. W zeszłym roku pracodawcy prowadzący programy wpłacili do nich 1 171,1 mln zł tytułem składki podstawowej (spadek o 21,8 mln zł w stosunku do 2015 r.), uczestnicy zaś przekazali 38,9 mln zł (składka dodatkowa). Średnia roczna składka podstawowa przypadająca na jednego uczestnika PPE wyniosła 3 549 zł (spadek o 110 zł w stosunku do 2015 r.), średnia zaś roczna składka dodatkowa przypadająca na jednego uczestnika PPE – 1 192 zł (spadek o 12 zł w stosunku do 2015 r.).

Tak więc na trzecieofilarowych kontach jest co najmniej 20 mld zł. Kwota ta wystarczyłaby na wypłatę emerytur dla obecnych świadczeniobiorców przez niecałe dwa miesiące.

III. Niezrozumiały system emerytalny

To porównanie pokazuje, jak nikłe (choć powoli rosnące) jest zainteresowanie dodatkowym dobrowolnym oszczędzaniem.

Wciąż dla części osób (nie ma badań jak dużej) najbardziej stabilnymi i zyskowymi inwestycjami długoterminowymi są nieruchomości. Z badania preferencji inwestycyjnych, które co roku przeprowadza Deutsche Bank, wynika, że uważa tak czterech na dziesięciu respondentów.

Z ubiegłorocznego badania prof. Janusza Czapińskiego „Świadomość emerytalna Polaków” (zrealizowanego dla Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych) wynika, że 68 proc. respondentów skłonnych byłoby przystąpić do programów oszczędzania na emeryturę z dopłatami państwa lub pracodawców. Jednocześnie 72 proc. gotowych wejść do takiego systemu wpłacałoby miesięcznie do 100 zł. Biorąc pod uwagę przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej, wynoszące w 2016 roku 4 047 złotych, Polacy byłiby skłonni odkładać w takim systemie średnio do 2,5 proc. swojego wynagrodzenia brutto.

Przypomnijmy, że autorzy reformy mieli świadomość, że emerytury wypłacane na zasadach systemu z 1999 r. będą niższe, dlatego też zakładali, że każdy, kto chce zachować poziom życia, będzie oszczędzał dobrowolnie na dodatkowe świadczenie na starość.



IV. ZAGROŻENIA WYNIKAJĄCE Z OBECNEGO KSZTAŁTU SYSTEMU

Nierównowaga systemu ubezpieczeń jest zagrożeniem dla gospodarki, budżetu państwa, przyszłych ubezpieczonych i świadczeniobiorców. Przy obecnym kształcie systemu przyszłe świadczenia mogą być tak niskie, że nie wystarczą emerytom na życie.

Zmiany wprowadzone w 2014 roku (obniżenie składki do OFE, wprowadzenie dobrowolności oszczędzania w części kapitałowej oraz przeniesienie całości wkładów emerytalnych do systemu repartycyjnego) rząd PO–PSL argumentował chęcią zabezpieczenia wysokości świadczeń w przyszłości. Jednak część ekonomistów uważa, że modyfikacje nie powinny w znaczący sposób wpłynąć na wysokość świadczeń emerytalnych wypłacanych z jego obowiązkowej części. Taka opinia znalazła się między innymi w analizie Joanny Ruteckiej z SGH w Warszawie⁴. Według niej, nie zmieniły się zasadnicze elementy systemu, które mogłyby ewentualnie wpłynąć na wysokość przyszłych emerytur, czyli:

- obowiązuje formuła zdefiniowanej składki, uzależniająca wysokość emerytury od wielkości zgromadzonych na kontach uprawnień emerytalnych (zapisanych składek) oraz od wieku przejścia na emeryturę,
- nie zmieniono wysokości składki emerytalnej,
- na wysokość świadczenia nie ma wpływu korekta proporcji jego części kapitałowej i repartycyjnej. Co prawda obowiązkowa dotychczas kapitałowa część systemu emerytalnego zamieniona została w opcję bardziej agresywnego inwestowania, ale w długim okresie stopy zwrotu z rynku kapitałowego powinny być jednak zbliżone do tempa wzrostu gospodarczego, według którego waloryzowane są uprawnienia emerytalne zapisywane na subkoncie ubezpieczonego w ZUS.

A to oznacza, że zmiany nie zniwelowały zagrożeń dla poszczególnych osób (ubezpieczonych), takich jak:

- spadająca stopa zastąpienia, czyli relacja przyszłej emerytury do wysokości ostatniego wynagrodzenia. Z różnych szacunków wynika, że stopa zastąpienia obniży się średnio z poziomu około 59 proc. obecnie do znacznie poniżej 50 proc. w przyszłości dla osób, które w momencie zmian w systemie emerytalnym w 1998 r. nie posiadały tzw. kapitału początkowego (czyli nie pracowały przed 1999 r.). Dodatkowo emerytury będą rosły wolniej niż płace. Istnieje duże prawdopodobieństwo wtórnego ubóstwa wśród osób starszych, pobierających świadczenia,
- zmniejszająca się liczba pracujących w porównaniu z pobierającymi świadczenia, co może skutkować potrzebą podniesienia obciążeń ubezpieczeniowych dla zachowania płynności systemu (z takim podnoszeniem składek mieliśmy do czynienia w latach 90. ubiegłego wieku). Oznacza to zwiększanie kosztów pracy i obciążenie przyszłych pokoleń.

⁴ Joanna Rutecka, *System emerytalny po zmianach od 2014 roku*, Instytut Statystyki i Demografii Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.

IV. Zagrożenia wynikające z obecnego kształtu systemu

Przypomnieć należy, że po to, by takiej sytuacji zapobiec, m.in. utworzono w 1998 r. Fundusz Rezerwy Demograficznej, jednak w praktyce politycy korzystali z niego w celach doraźnych.

Nie zmniejszyły się również zagrożenia w skali makro, tzn.:

- zwiększająca się nierównowaga finansowa systemu, wynikająca z braku stałości struktury demograficznej oraz zmian zachodzących na rynku pracy. System emerytalny ze względu na swój składkowo-podatkowy charakter w coraz większym stopniu będzie zależny od budżetu państwa. Inne niebezpieczeństwo to wspomniane już podniesienie wysokości składek emerytalnych dla pokoleń pracujących,
- przywrócenie poprzedniego wieku emerytalnego⁵ oznacza, że nie rośnie staż ubezpieczeniowy (czyli czas płacenia składek) przy wydłużającym się czasie przeciętnego trwania życia. Uzbierany przez ubezpieczonych kapitał emerytalny (zapisany w ZUS) musi być podzielony przez coraz większą liczbę potencjalnych miesięcy, gdy świadczenie będzie wypłacane. Państwo gwarantuje minimalną emeryturę przy spełnieniu dość niskich wymogów stażowych ubezpieczonych (20 lat dla kobiet, 25 lat dla mężczyzn). Oznacza to, że będzie dopłacało do coraz większej liczby emerytur. Z analizy instytutu badawczego GRAPE (Group for Research in Applied Economics) wynika, że już w 2020 r. państwo będzie musiało dopłacić do świadczeń 20 proc. polskich emerytów, a w 2040 r. – aż połowie po to, by dostali minimalną emeryturę. Z danych ZUS wynika, że w zeszłym roku emeryturę minimalną lub niższą miało ćwierć miliona osób (na ok. 5,2 mln emerytów). Prawie 44 tys. osób miało 700 zł lub mniej emerytury (jeśli nie mają wymaganego stażu pracy). W ciągu roku liczba osób, które dostały świadczenie 500 zł i mniej, wzrosła o 60 proc.! W tym roku emerytura minimalna wynosi 1000 zł, a według zamierzeń resortu rodziny, pracy i polityki społecznej ma być to połowa płacy minimalnej. Wzrost świadczenia minimalnego, przy takim założeniu, będzie wyższy niż pozostałych świadczeń,
- wprowadzenie dobrowolności oszczędzania w otwartych funduszach emerytalnych i mechanizmu „suwaka” zmniejszyło strumień pieniędzy (składek), jakie OFE angażują w akcje notowane na Giełdzie Papierów Wartościowych. Na przyrost aktywów netto OFE największy wpływ mają osiągnięte wyniki inwestycyjne, ponieważ pieniądze przekazywane z OFE do ZUS, w ramach tzw. suwaka bezpieczeństwa, przeważają wartość bieżących składek emerytalnych wpływających z ZUS do OFE. Wynika to z faktu, że tylko część członków OFE (2,6 mln) złożyła w 2014 r. deklarację przekazywania części bieżących składek emerytalnych do funduszy emerytalnych. Brak zasilania nowymi składkami ma znaczenie nie tylko dla kondycji finansowej samych funduszy, ale także dla polskiego rynku akcji. Fundusze emerytalne są wciąż poważnym graczem na giełdzie. Na koniec września tego roku posiadały akcje firm notowanych na polskiej giełdzie w wysokości ponad 142 mld zł (zagranicznych firm notowanych na innych rynkach ponad 11,9 mld zł). OFE otrzymują rocznie

⁵ Od 1 października 2017 r., wiek emerytalny wynosi w przypadku kobiet 60 lat, mężczyzn zaś – 65 lat, zgodnie z nowelizacją z 20 maja 2016 r. ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 887).

IV. Zagrożenia wynikające z obecnego kształtu systemu

od 2,5 mln aktywnych członków ponad 3 mld zł, ale w postaci suwaka oddają znacznie więcej, bo ok. 5 mld zł w tym roku, a w przyszłym ponad 7,7 mld zł (to efekt uboczny przywrócenia wcześniejszego wieku emerytalnego). Zapowiedzi sprzed 14 miesięcy, na temat ewentualnego przekazania pieniędzy OFE na Fundusz Rezerwy Demograficznej i na przyszłe indywidualne konta emerytalne (trzeciofilarowe), spowodowały, że fundusze chętniej inwestują w bardziej płynne zagraniczne akcje niż na GPW.

Brak dopływu krajowych funduszy na polskiej giełdzie, to brak możliwości inwestycyjnych firm. Duża liczba osób, którym trzeba będzie dopłacać do najniższej emerytury, emerytów żyjących na granicy ubóstwa to ogromny problem socjalny i ekonomiczny. Dodajmy do tego rosnącą nierównowagę wpływów ze składek i wydatków FUS. System ubezpieczeń społecznych jest tykającą bombą, która może nie tylko spowolnić rozwój, ale i zagrozić stabilności finansowej państwa.



V. ROZWIĄZANIA W INNYCH KRAJACH I WCZEŚNIEJSZE TRZY KONCEPCJE W POLSCE

Zmiany w publicznych systemach emerytalnych w świecie wprowadzane są właściwie nieustająco. W ostatnich latach, w większości systemów publicznych, obniża się wysokość świadczeń objętych gwarancją wypłaty przez państwo. Dodatkowo jednak wprowadzane są zachęty do oszczędzania indywidualnego. Z doświadczeń zagranicznych jednoznacznie wynika, że powszechnie ponadprogramowo na emeryturę ludzie oszczędzają w tych krajach, w których świadczenia podstawowe są niskie i dodatkowo państwo angażuje się w budowę trzeciego filara emerytalnego. Wysoki stopień partycypacji gwarantuje najczęściej quasi-obowiązkowość oraz zaangażowanie pracodawców w organizację programów długoterminowego oszczędzania. Oprócz zachęt podatkowych potrzebne są również wiedza finansowa i rozwój rynków finansowych oraz zaufanie do nich. Produkty muszą być proste, zrozumiałe dla oszczędzających i oferowane po przystępnych cenach (a to oznacza, że nie mogą być drogie, powściągnięta musi być wysokość opłat i prowizji). Część krajów wprowadziła przymus dodatkowego oszczędzania. W Finlandii, Danii i Islandii składki zgromadzone w zakładowych programach emerytalnych stanowią ponad 85 proc. aktywów całego rynku prywatnych programów emerytalnych. W Wielkiej Brytanii czy w Nowej Zelandii pracownicy mogą (przez krótki czas) zrezygnować z uczestnictwa w programach emerytalnych oferowanych przez pracodawców. W Nowej Zelandii opuszczenie programu możliwe jest od dwóch do ośmiu tygodni od momentu włączenia do planu, w Wielkiej Brytanii natomiast – w ciągu miesiąca. Niewiele osób jednak rezygnuje. W Wielkiej Brytanii w pierwszych sześciu miesiącach obowiązywania systemu auto-enrolment tylko 9 proc. pracowników skorzystało z tej możliwości. Większość krajów wykorzystuje też zachęty fiskalne przy opłacaniu składek, gromadzeniu pieniędzy i wypłatach świadczeń. Po to, by oszczędności były przeznaczone na podniesienie standardu życia w czasie, gdy oszczędzający nie są już aktywni zawodowo, państwa wprowadziły ograniczenia związane z wypłatą kapitału bez utraty ulg. Najczęściej są to świadczenia w formie renty dożywotniej. A jeśli można wypłacić pieniądze jednorazowo, to nie całą kwotę, a połowę.

Państwa stosują jedną z dwóch metod ulg podatkowych: TEE lub EET. Litera T oznacza opodatkowanie, litera E ulgę, a brane są pod uwagę: składka, inwestycje i wypłata. Pierwszy model polega więc na tym, że składka jest opodatkowana, natomiast zyski i wypłata są z podatku zwolnione. Drugi to zwolnienie z podatku składki i zysków, ale opodatkowanie wypłaty.

Powszechnie się uważa, że stosowanie zachęt podatkowych przy wpłacie składki jest znacznie skuteczniejsze niż zwolnienie z opodatkowania dochodów kapitałowych lub świadczeń. I dlatego zapewne EET to zdecydowanie najbardziej popularna konstrukcja funkcjonująca w większości krajów OECD. Spotkać ją możemy m.in. w: Austrii, Kanadzie, Finlandii, Niemczech, Irlandii, Holandii, Norwegii, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii, Stanach Zjednoczonych.

V. Rozwiązania w innych krajach i wcześniejsze trzy koncepcje w Polsce

W każdym z krajów zastosowano uniwersalne zasady, ale też dokooptowano reguły związane ze specyfiką społeczną i gospodarczą.

W 2008 r. w Wielkiej Brytanii przyjęta została ustawa nakładająca na pracodawców obowiązek stworzenia w miejscu pracy systemu oszczędności emerytalnych. Nazywa się to popularnie Workplace Pension, co oznacza emeryturę w miejscu pracy. Programy powstawały stopniowo dla firm o określonej wielkości. W przyszłym roku mają być już we wszystkich przedsiębiorstwach bez względu na wielkość. System jest obowiązkowy dla pracowników w wieku 22–65 lat, dla pozostałych – dobrowolny. Nie ma znaczenia, czy jest się zatrudnionym na cały czy tylko na część etatu. Także pracownicy bez stałego kontraktu (umowy-zlecenia) mają prawo do automatycznego zapisywania do zakładowego systemu emerytalnego. Warunkiem jest uzyskanie przez pracowników minimalnych dochodów. Składki są co roku podnoszone. Od kwietnia 2018 r. składka pracodawcy wzrośnie do 2 proc., pracownika do 3 proc. Od kwietnia 2019 r. składka pracodawcy wyniesie 3 proc., pracownika – 4 proc., a rząd doda dodatkowo 1 proc. w formie ulg podatkowych. Pracodawca musi co trzy lata ponawiać proces rejestracji do systemu emerytalnego. Możliwe są dobrowolne wpłaty dodatkowe, a także objęcie systemem pracowników, mających dochody niższe niż 10 tys. funtów rocznie.

Gdy pracownik zmienia pracę, pieniądze z zakładowego planu wędrują za nim. Jeśli pracodawca zbankrutuje, oszczędności emerytalne są chronione przez Pension Protection Fund.

Przy podejmowaniu pracy pracodawca musi listownie zawiadomić pracownika, że został wpisany do firmowego planu emerytalnego, z którego może się wycofać, zabierając odłożone pieniądze. Większość funduszy, w których składane są oszczędności, pozwala na wypłaty emerytalne między 60. a 65. rokiem życia.

W sierpniu zeszłego roku parlament turecki przyjął ustawę wprowadzającą zasady wzorowane na brytyjskim Workplace Pension. Pracownicy mający mniej niż 45 lat są automatycznie zapisywani do zakładowych planów emerytalnych, prowadzonych przez prywatne fundusze. Od 1 stycznia 2017 r. pracodawcy zatrudniający ponad 1000 pracowników mają obowiązek rejestrowania ich w zakładowych planach emerytalnych. Zapisani do nich pracownicy odkładają 3 proc. swoich zarobków. Pod koniec tego roku obowiązek będzie dotyczył pracowników firm z ponad 249-osobową załogą, a w przyszłym – zakładów zatrudniających co najmniej pięciu pracowników. Pracownicy mogą wycofać się w ciągu dwu miesięcy z planu, odzyskując odłożone pieniądze, ale jeśli tego nie zrobią, otrzymują od rządu bonus w wysokości 1000 lirów tureckich (ok. 300 euro) wpisane na konto emerytalne. Pracodawca, który nie wprowadzi automatycznego zapisywania pracowników do systemu emerytalnego, jest karany kwotą 100 lirów za każdego pracownika.

W Holandii istnieją quasi-obowiązkowe pracownicze programy emerytalne. Jeśli firma lub podmiot reprezentujący sektor (np. związek zawodowy) zdecyduje się na uczestnictwo

V. Rozwiązania w innych krajach i wcześniejsze trzy koncepcje w Polsce

w dodatkowym planie emerytalnym, rząd może zdecydować o obowiązku uczestnictwa dla całego sektora lub profesji. Wysokość składek waha się od 18 do 24 proc. w zależności od funduszu. Dwie trzecie płaci pracodawca. Opodatkowanie składek emerytalnych w Holandii oparte jest na schemacie EET – składki oraz zysk z inwestycji są zwolnione z opodatkowania, natomiast wypłacane świadczenia podlegają opodatkowaniu.

Poza korzystnymi zasadami opodatkowania, do dodatkowego oszczędzania może zachęcać program finansowania urlopów bezpłatnych lub wcześniejszego przejścia na emeryturę (levensloopregeling), polegający na odroczeniu opodatkowania 12 proc. rocznego wynagrodzenia brutto (do 210 proc. rocznego wynagrodzenia brutto co roku). Program prowadzony jest m.in. przez banki i firmy ubezpieczeniowe w formie rachunków oszczędnościowych i rachunków inwestycyjnych.

W Niemczech II filar stanowią nieobowiązkowe emerytury zawodowe, zapewniane przez pracodawców. Są to zakładowe systemy emerytalne i to pracodawcy decydują o ich stworzeniu. Ponad 40 proc. firm zorganizowało je dla ok. połowy pracowników. W firmach indywidualnie ustala się, czy składka jest dzielona i w jakiej wysokości przez pracodawcę i pracownika oraz w jakiej wysokości jest płacona. Najbardziej popularne produkty ubezpieczeniowe muszą gwarantować zwrot w wysokości 2,25 proc. rocznie, natomiast Pensionfonds muszą zapewnić m.in. zwrot wpłaconych składek minus własne koszty. Przychód z inwestycji z II filaru jest ubezpieczony. Składka pracodawcy jest zwolniona z podatku i danin obowiązkowych na ubezpieczenia społeczne (jeśli wynosi do 4 proc. dochodu pracownika). Składki wpłacane przez pracownika na wybraną prywatną formę oszczędzania są zwolnione z podatku dochodowego oraz składek na ubezpieczenie społeczne.

W Polsce propozycja stworzenia dodatkowych quasi-obowiązkowych programów pojawiła się w kilku opracowaniach w ostatnich latach. Pierwsze powstało pod koniec 2014 r. Sygnowało go Towarzystwo Ekonomistów Polskich, a napisał zespół ekonomistów pod kierunkiem Joanny Ruteckiej w składzie: Kamila Bielawska, Ryszard Petru, Sylwia Pieńkowska-Kamieniecka, Marek Szczepański, Maciej Żukowski. To „Dodatkowy system emerytalny w Polsce – diagnoza i rekomendacje zmian”. Drugim był raport Capital Strategy „Jak mobilizować dodatkowe oszczędności emerytalne?”, napisany przez troje ekonomistów: Stefana Kawalca, Katarzynę Błażuk i Macieja Kurka. W obu promowano powszechne uczestnictwo w programach z automatycznym zapisem i silne czytelne zachęty (w postaci dopłat) do pozostania w systemie. W drugim wzorowano się na nowozelandzkim KiwiSaver. Składki PPE miały być finansowane po równo (2 proc. wynagrodzenia) przez pracownika i pracodawcę. Ale też uwzględniono dopłatę budżetową (40 zł miesięcznie). Zarządzać aktywami miały ogólnopolskie instytucje licencjonowane przez KNF, oferujące wystandaryzowane produkty. Zaproponowano limit kosztów na poziomie 0,6 proc. rocznie (jak w dzisiejszych PPE prowadzonych w formie PFE). Warunkiem zachowania dopłat i korzyści podatkowych miało być wypłacenie renty dożywotniej.

Towarzystwo Ekonomistów Polskich wydało w połowie zeszłego roku drugie opracowanie „Dodatkowy, dobrowolny system emerytalny w Polsce”. Jest to raport opracowany pod

V. Rozwiązania w innych krajach i wcześniejsze trzy koncepcje w Polsce

kierunkiem Wiktora Wojciechowskiego w składzie: Barbara Liberda, Joanna Rutecka, Jan Stefanowicz z zespołem. Autorzy opowiedzieli się za systemem quasi-obowiązkowym dla wszystkich, bez względu na formę zatrudnienia lub umowy, na podstawie których współpracują z firmami. Zaproponowali budżetowe dopłaty: na start oraz miesięczną (50 zł). Składkę (do 2 proc.) miał płacić pracownik. Pracodawca mógł się włączyć dobrowolnie. Po początkowej rezygnacji, każdy w dowolnym momencie mógłby ponownie przystąpić do systemu. Składki miały być opodatkowane, wypłaty zaś zwolnione z podatku od zysku kapitałowego, pod warunkiem wypłaty po osiągnięciu wieku emerytalnego. W razie wcześniejszej wypłaty dotacje miały przepaść, a część pieniędzy - pochodząca z dobrowolnych składek pracodawcy - miała trafić do ZUS. Ekonomisci proponowali brak ograniczeń w zakresie dysponowania pełną sumą po osiągnięciu wieku emerytalnego oraz początkowe opłaty za zarządzanie na poziomie 0,5 proc., docelowo obniżone do 0,2 proc.

Swoją ocenę sytuacji na rynku długoterminowych oszczędności emerytalnych przedstawiła też Komisja Nadzoru Finansowego. Jej zdaniem, niewielkie wykorzystanie dedykowanych produktów trzeciofilarowych wynika ze zbyt słabych bodźców o charakterze fiskalnym. Zaproponowano skonstruowanie nowego produktu tak, aby był atrakcyjny dla osób średnio i słabiej zarabiających. Miało być to Emerytalne Konto Oszczędnościowe (EKO). Zaproponowano dwa warianty. W pierwszym (2 x 50), oszczędzający wpłacałby w ramach składki podstawowej 50 zł miesięcznie oraz kolejne 50 zł w ramach składki dodatkowej, które można by odliczyć od dochodu. W wariantcie 3 x 50, dodatkową składkę wnosiłby na zasadzie dobrowolności także pracodawca. Wpłatę taką mógłby zaliczyć do kosztów uzyskania przychodu i nie uwzględnić jej w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. W obu wariantach wypłaty z EKO po ukończeniu 60. roku życia byłyby nieopodatkowane. Składki zgromadzone na EKO podlegałyby waloryzacji.

Coraz więcej krajów decyduje się na wyraźny podział obowiązkowych powszechnych systemów emerytalnych zapewniających świadczenia na podstawowym (w stosunku do przeciętnego poziomu życia i płac) poziomie oraz na wprowadzenie mechanizmów prawnych stymulujących dodatkowe oszczędzanie z nowymi daninami. Systemy są powiązane najczęściej z miejscem pracy. Wynika to z dwóch kwestii: ludzie zazwyczaj bardziej ufają systemom zaoferowanym przez pracodawców (jeśli mają w nich partycypować) oraz przerwania na pracodawców kosztów organizacyjnych systemów, co umożliwiłoby niskie opłaty dla instytucji finansowych.



VI. KONCEPCJA PRACOWNICZYCH PROGRAMÓW KAPITAŁOWYCH

Ministerstwo Finansów zaprezentowało właśnie koncepcję pracowniczych programów kapitałowych, wypracowaną z resortami rozwoju oraz rodziny i pracy. Ma być to quasi-obowiązkowe dodatkowe długoterminowe oszczędzanie. Pracodawcy (w określonym czasie) będą mieli obowiązek stworzyć PPK, ale pracownik będzie miał możliwość rezygnacji z udziału w programie. Resort przewiduje możliwość rezygnacji z oszczędzania w programie w każdym momencie, a nie w określonym czasie po zatrudnieniu się. Ale to najprawdopodobniej oznacza (nie ma jeszcze projektu ustawy ze szczegółowymi rozwiązaniami) wprowadzenie obowiązku dla pracodawców ponownego zapisania pracownika po określonym czasie (np. po dwóch latach od rezygnacji). Programy mają być stworzone obowiązkowo, dla wszystkich pracowników, którzy mają do 55 lat. Osoby starsze mogą przystąpić dobrowolnie.

Resort proponuje minimalne składki w wysokości:

- 2 proc. dla pracownika,
- 1,5 proc. dla zatrudniającego.

Pojawiają się też składki dobrowolne:

- do 2,5 proc. płacona przez pracodawcę,
- do 2 proc. płacona przez pracownika.

Składki na PPK liczone byłyby od takiej samej kwoty, jak obowiązkowe składki emerytalno-rentowe.

Dla pracodawcy będzie to więc podwyższenie kosztu pracy. Jednak, jak tłumaczą autorzy, efektywnie koszt wyniesie 1,2 proc., ponieważ składka zatrudniającego będzie kosztem uzyskania przychodu i nie będzie wliczana do podstawy składek obowiązkowych. Pracodawcy będą mogli różnicować wysokość składki dodatkowej, zależnie od stażu pracowników. Pracodawca będzie odprowadzał całą składkę do PPK, a to oznacza, że składki finansowane przez pracownika potrącone będą z wynagrodzenia netto. Na przykład 2 proc. z 2,5 tys. zł wynagrodzenia brutto wynosi 50 zł miesięcznie, kwota będzie potrącana z wynagrodzenia netto pracownika. Ministerstwo nie przewiduje ulgi podatkowej, ani zwolnienia z obowiązku wliczania tej części składki do podstawy obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

Resort zastanawia się również nad zaangażowaniem pieniędzy z Funduszu Pracy, w postaci bonusu (dopłaty corocznej), do każdego konta. Miałyby polegać na tym, że każdy, kto w roku oszczędzi w PPK minimum 3,5 proc., z przynajmniej połowy minimalnego wynagrodzenia, otrzyma na swój rachunek dopłatę dystrybuowaną za pośrednictwem agenta transferowego w wysokości 240 zł. Z Funduszu Pracy, do końca 2020 roku, ma być też wypłacana składka powitalna – 250 zł. Dostanie ją każdy kto będzie oszczędzał w PPK trzy miesiące.

VI. Koncepcja pracowniczych programów kapitałowych

Program ma być wprowadzany etapami w zależności od tego, ile osób pracuje w firmie:

- od 1 stycznia 2019 r. – dla pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników,
- od 1 lipca 2019 r. – dla pracodawców zatrudniających powyżej 50 pracowników,
- od 1 stycznia 2020 r. – dla pracodawców zatrudniających powyżej 20 pracowników,
- od 1 lipca 2020 r. – dla pracodawców zatrudniających co najmniej 1 pracownika i jednostek sektora finansów publicznych.

W PPK nie będą mogli oszczędzać samozatrudnieni. Dla nich przewiduje się inną niż PPK możliwość długoterminowego oszczędzania. Z dotychczasowych 120 proc. średniego wynagrodzenia zwiększy się dla nich limit możliwości rocznego oszczędzania w IKZE do 180 proc. średniego wynagrodzenia. Dla pozostałych oszczędzających w IKZE limit możliwych wpłat się nie zmieni.

Część oszczędności wszystkich odkładających w PPK będzie mogła być wykorzystana na inne cele niż emerytalne:

- możliwa będzie pożyczka zgromadzonych pieniędzy na sfinansowanie wkładu własnego przy zakupie mieszkania lub budynku mieszkalnego, z obowiązkiem ich zwrotu. Ubezpieczony złoży wniosek z informacją o zakupie mieszkania lub kredycie hipotecznym. Zwrot pieniędzy będzie musiał się zacząć najpóźniej pięć lat od wypłacenia pieniędzy i będzie mógł być rozłożony na 15 lat,
- możliwe będzie pobranie jednej czwartej kapitału, w przypadku ciężkiej choroby oszczędzającego, jego małżonka lub dzieci, albo jeśli dojdzie do trwałej niezdolności do pracy. Pieniądzy tych nie trzeba będzie zwracać.

PPK mają być prowadzone przez istniejące instytucje ubezpieczeniowe oferujące specjalne fundusze otwarte, czyli towarzystwa funduszy inwestycyjnych. Nadzór nad programami będzie sprawowała Komisja Nadzoru Finansowego. Resort finansów nie przewiduje wprowadzenia limitów inwestycyjnych w przypadku PPK, jednak pieniądze mają być inwestowane w sposób uwzględniający bezpieczeństwo środków, wynikające z wieku ubezpieczonego. Oznacza to najprawdopodobniej, że portfel inwestycyjny będzie się zmieniał co dekadę dla każdego ubezpieczonego. Resort przewiduje wprowadzenie dla instytucji finansowych wymogów kapitałowych i stażu obecności na polskim rynku. Nieznane są szczegóły dotyczące tych wymogów. Za to resort zamierza wprowadzić limit całkowitych kosztów na poziomie 0,6 proc.

Prawo do tworzenia PPK będą miały TFI z minimum trzyletnim stażem prowadzenia działalności w Polsce. Resorty szacują, że połowa istniejących TFI będzie zainteresowana tymi programami.

Pieniądze zgromadzone w PPK będą podlegały dziedziczeniu, w przypadku śmierci ubezpieczonego. Jeśli pracownik będzie zmieniał pracę – jego PPK powędruje z nim.

Ministerstwo Finansów przewiduje kilka możliwości wypłaty pieniędzy z konta po osiągnięciu wieku emerytalnego lub nabyciu uprawnień emerytalnych:

VI. Koncepcja pracowniczych programów kapitałowych

- możliwa jest wypłata część (lub całość) i w gotówce, ale kwota będzie obciążona podatkiem od zysków kapitałowych,
- gdy ubezpieczony zdecyduje się na świadczenie okresowe, nie mniej niż 120 miesięcy, nie zapłaci podatku od zysków kapitałowych, ani podatku dochodowego.

Autorzy oszacowali, że PPK będą dostępne dla ponad 10 mln pracowników, w tym dla ok. 2 mln osób zatrudnionych w jednostkach sektora finansów publicznych (model opodatkowania TEE). Ich zdaniem wybór konkretnych funduszy ma być dokonany przez zarząd firmy wraz z przedstawicielami załogi, co uczyni ten proces transparentnym.

Warto przy tym zauważyć, że pracodawcy tworzący PPK, szczególnie duże firmy, będą dysponować dużą siłą przetargową w stosunku do instytucji finansowych, zajmujących się zarządzaniem funduszami. W wymiarze makro pozwoli to na obniżenie kosztów zarządzania. W wymiarze mikro – może stać się kartą przetargową w negocjacjach z instytucjami finansowymi (właścicielami TFI), przy negocjowaniu warunków innej współpracy (np. warunków uzyskiwania kredytów).

Jeżeli założymy, że przez 40 lat będziemy odkładać 4 proc. naszych dochodów, a oszczędności będą miały 3-proc. stopę zwrotu, to po przejściu na emeryturę dysponować będziemy oszczędnościami w wysokości 36 miesięcznych wynagrodzeń, otrzymywanych przed emeryturą. Licząc, że w wieku 65 lat statystycznie mamy przed sobą 205 miesięcy życia, możemy dzięki oszczędnościom zwiększyć stopę zastąpienia o 17 pkt proc. Jeśli odkładać będziemy 8 proc. dochodów, to stopa zastąpienia podniesie się o 34 pkt proc. A to oznacza, że standard zabezpieczenia finansowego po zakończeniu pracy nie zmieni się lub zmieni się nieznacznie.

Gdyby w PPK zdecydowało się oszczędzać 75 proc. pracujących, jak szacuje MF, to roczne składki (obowiązkowe) przekładają się na ok. 15 mld zł w pierwszym roku zainwestowanych na prywatnych kontach pracowników (jeśli połowa – ok. 10 mld zł.) W ciągu dziesięciu lat na rynek kapitałowy może trafić ok. 110 – 150 mld zł.



VII. KONSEKWENCJE WPROWADZENIA PPK I REKOMENDACJE SYSTEMU EMERYTALNEGO

Do czasu, gdy koncepcja Pracowniczych Programów Kapitałowych nie zostanie przedstawiona w postaci gotowej i uchwalonej ustawy, trudno ją na wyrost zaaprobować. W tym przypadku musimy uważnie patrzeć posłom na ręce. Niemniej już teraz warto zauważyć, że jest to projekt, który nie burzy konstrukcji ubezpieczeń emerytalnych. Może ją rozwinąć. Wpisuje się w trójfilarową klasyfikację systemów emerytalnych zaproponowaną między innymi przez Bank Światowy⁶ czy - w Polsce - przez ekspertów pracujących dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych⁷, gdzie do pierwszego państwowego, repartycyjnego filara dodany jest drugi, w postaci pracowniczych (zakładowych) programów, oraz trzeci – indywidualny, dodatkowy i dobrowolny. W tej strukturze nie ma wątpliwości, że pieniądze wpłacane w II i w III filarze są własnością prywatną. Znacznie trudniej byłoby je znacjonalizować, jak to się stało w przypadku pieniędzy zebranych i inwestowanych w otwartych funduszach emerytalnych.

Wprowadzenie PPK zmniejszy wynagrodzenie netto pracowników i zwiększa obciążenie pozapłacowymi kosztami, to jednak może dać wymierne (finansowe i niematerialne) korzyści.

Dla pracownika oznacza poprawę bezpieczeństwa socjalnego, w czasie gdy nie będzie mógł pracować. Zapowiadane rozwiązania mają się charakteryzować niskimi kosztami obsługi, co jest ważne szczególnie przy oszczędzaniu długoterminowym. W projekt wkomponowano elementy, które mogą dodatkowo zachęcić pracowników do oszczędzania: możliwość pożyczki na cele mieszkaniowe czy pomoc w trudnych sytuacjach związanych z nieprzewidziana chorobą.

Stworzenie PPK zwiększy odpowiedzialność pracodawców za pracowników. Firmy będą zobligowane do tworzenia programów. Równowaga pomiędzy wzrostem odpowiedzialności i obowiązków, a korzyściami jest potencjalnie trudna do utrzymania. Dodatkowo dwa elementy, które autorzy nazywają wsparciem z budżetu, w rzeczywistości mają być finansowane z Funduszu Pracy. Od lat fundusz ma kilkumiliardową nadwyżkę. Z projektu budżetu wynika, że FP zacznie rok 2018 z ponad 7,93 mld nadwyżką. W ciągu roku przedsiębiorcy wpłacą do niego ponad 11,2 mld zł składek (2,45 proc. pensji pracownika lub podstawy składowej w przypadku samozatrudnionych). I ten, i poprzedni rząd wykorzystywały FP. Od lat są z niego opłacane staże podyplomowe dla lekarzy i pielęgniarek. Jest też źródłem finansowania części świadczeń w ramach polityki rodzinnej. Przy świetnej kondycji finansowej funduszu i dobrej sytuacji na rynku pracy można by zmniejszyć składki na FP. Zamiast tego mają wesprzeć PPK. Ale oprócz kosztów, nowe programy przyniosą firmom korzyści niematerialne. Pracodawca zyska narzędzie do

⁶ „Averting the Old Age Crisis”.

⁷ „Biała księga” Autorzy to: Gertruda Uścińska, Zofia Czepulis-Rutkowska, Tomasz Lasocki, Andrzej Szybkie, Robert Marczak, Antoni Kolek.

VII. Konsekwencje wprowadzenia PPK i rekomendacje systemu emerytalnego

prowadzenia efektywnej wewnętrznej polityki HR, poprzez możliwość różnicowania wysokości składki dodatkowej. Pewnie niewielu przedsiębiorców myśli teraz o tym, ale w niedalekiej przyszłości może to się stać ważnym elementem budowania lojalności załogi przy zmieniającej się, ze względu na demografię, sytuacji na rynku pracy.

Jeśli w ramach PPK wpływy z dodatkowych oszczędności wynosiłyby między 15 a 20 mld zł rocznie, to znajdzie to przełożenie na sytuację gospodarczą: wzmocnienie Giełdy Papierów Wartościowych, zmniejszenie znaczenia inwestorów zagranicznych na polskim rynku obligacji, wykreowanie dodatkowego kapitału dla inwestycji publicznych i prywatnych. Z upublicznionych ostatnio szacunków ministerstwa finansów wynika, że wzrost gospodarczy mógłby rosnąć o 0,3 – 0,4 proc. PKB szybciej w długiej perspektywie. PPK są pomysłem, który na pewno wpłynie na wzmocnienie niskiej kultury oszczędzania w Polsce. Konstrukcja domyślnego zapisania na pewno zmobilizuje pracowników do systematycznego oszczędzania.

Wprowadzeniu tego rozwiązania towarzyszyć powinna zrozumiała i powszechna kampania edukacyjna. Miałaby na celu wzmocnienie zaufania do indywidualnego oszczędzania i inwestowania w kooperacji z instytucjami kapitałowymi. Zaufaniu do instytucji finansowych w ostatniej dekadzie nie sprzyjały kiepskie wyniki związane z kryzysem finansowym, powolne nadrabianie strat z lat 2007–2009, ale też zmiany przeprowadzone w systemie obowiązkowym i retoryka stosowana w tym czasie przez polityków. Po to, by uzasadnić powrót do systemu repartycyjnego w obowiązkowym ubezpieczeniu emerytalnym (czyli marginalizację otwartych funduszy emerytalnych), posługiwali się negatywną retoryką w stosunku do kapitałowych instytucji finansowych. O tym, jak chwiejne, płytkie i wrażliwe na decyzje polityczne jest zaufanie społeczne do publicznych instytucji ubezpieczenia społecznego świadczą ostatnie wyniki badania CBOS „Oceny działalności instytucji publicznych”⁸, z września 2017 roku. Wynika z nich, że w porównaniu z marcem br. znacząco poprawiła się ocena działalności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Są najlepsze od października 2009 r. Autorzy uważają, że można to wiązać z uchwaleniem przez parlament ustawy o powrocie do poprzedniego wieku emerytalnego. Działania ZUS dobrze ocenia 45 proc. respondentów, a 34 proc. – źle (co piąta osoba nie ma zdania).

Kampania edukacyjna powinna wzmocnić zrozumienie sensu oszczędzania, tym bardziej, że we wrześniu tego roku połowa Polaków co prawda stwierdziła, iż żyje im się „średnio”, wystarcza im pieniędzy na co dzień, ale muszą oszczędzać na poważniejsze zakupy. Ale też prawie połowa (49 proc.) zadeklarowała, że ma oszczędności. A co czwarta oszczędzająca osoba mogłaby z nich przeżyć od czterech do sześciu miesięcy, nie obniżając dotychczasowego poziomu życia (27 proc. – jeszcze dłużej)⁹.

Po co więc program z automatycznym zapisem skłaniający do długoterminowego oszczędzania? Z tych samych badań wynika, że oszczędności ma 77 proc. osób, których

⁸ Oceny działalności instytucji publicznych, wrzesień 2017.

⁹ Sytuacja finansowa gospodarstw domowych, CBOS, wrzesień 2017.

VII. Konsekwencje wprowadzenia PPK i rekomendacje systemu emerytalnego

dochód na osobę w rodzinie przekracza 2 tys. zł, ponad połowa z dochodem w rodzinie od 1,4 do 1,99 tys. zł, ale tylko 31 proc. tych, gdzie w rodzinie można na jedną osobę wydać od 650 zł do niespełna tysiąca. Wyniki tej ankiety, po raz kolejny pokazują, że mobilizacja do długoterminowego oszczędzania najbardziej potrzebna jest w przypadku osób średnio i mało zarabiających. A więc tych, którzy mogą mieć w czasie braku aktywności zawodowej kłopoty z otrzymaniem emerytury zapewniającej podstawowy poziom życia. Szczególnie w ich przypadku ważna jest partycypacja firmy i budżetu państwa.

Chociaż powstanie PPK będzie się wiązało z pewnym ubytkiem wynagrodzenia netto, a może także z wolniejszym wzrostem płac (przynajmniej w części przedsiębiorstw), to wydaje się, że idea programów emerytalnych inspirowanych przez państwo coraz powszechniej dociera do opinii publicznej.

Z badań przeprowadzonych wiosną tego roku, na zlecenie Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych, wynika, że ponad połowa respondentów z większym lub z mniejszym entuzjazmem przyjmie wizję wspólnego z pracodawcą finansowania oszczędności emerytalnych¹⁰.

W ciągu miesiąca ukazało się wiele informacji w mediach na temat nowej koncepcji. Powszechnie są przychylne. W relacjach dziennikarze zwracają uwagę na to, o ile w przyszłości może się zwiększyć wysokość emerytury. Padają jednak pytania o stabilność przepisów, o to czy nie będzie to kolejny projekt, który za kilka lat politycy wywrócą do góry nogami. Dodatkowo, z pewnym zaniepokojeniem, dziennikarze zastanawiają się, jak się będą zachowywali przedsiębiorcy w sytuacjach kryzysowych (dla siebie, dla branży czy całej gospodarki) i czy nie będą sugerowali pracownikom zawieszenia udziału w PPK.

Z założeń programu wynika, iż pracownik będzie mógł z niego zrezygnować, pracodawca zaś nie będzie mógł zawiesić płatności składek bez względu na kondycję finansową i nieprzewidziane sytuacje. Wydaje się, że dla bezpieczeństwa systemu oszczędzania, ale też ze względu na możliwość wystąpienia różnych turbulencji w gospodarce, regionie czy branży, warto się zastanowić nad mechanizmem czasowego wsparcia firm w kiepskiej (niezawinionej błędami w zarządzaniu) kondycji, pieniędzmi z Funduszu Pracy lub z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. To przedsiębiorcy płacą składki na oba te fundusze, oba mają wysokie nadwyżki, które od lat wspomagają realizację polityki społecznej państwa¹¹, rocznie Ministerstwo Finansów otrzymuje z obu funduszy ponad 10 mld zł w depozyt.

¹⁰ W badaniu „Opinie na temat zabezpieczenia emerytalnego” CBOS w lutym 2017 r. zapytano o koncepcję: „Jeśli pracownik regularnie oszczędzałby dodatkowo na emeryturę w wyspecjalizowanej instytucji finansowej objętej nadzorem państwa, to pracodawca byłby zobowiązany dopłacać pracownikowi do tych oszczędności pewną kwotę, np. drugie tyle”. Ponad połowa (57,4 proc.) badanych niebędących obecnie emerytami oceniła tę propozycję pozytywnie, przeważa jednak „ostrożna” akceptacja („raczej dobry pomysł” – 39,2 proc.) niż jednoznaczne poparcie („zdecydowanie dobry pomysł” – 18,2 proc.). Prawie 24 proc. respondentów pomysł nie spodobał się.

¹¹ Z FP są opłacane między innymi staże podyplomowe dla lekarzy i pielęgniarek, koszty związane z realizacją zadań w zakresie rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat trzech oraz koszty związane z koordynacją przez asystenta rodziny zadań wynikających z ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”.

VII. Konsekwencje wprowadzenia PPK i rekomendacje systemu emerytalnego

Warto uzmysłowić sobie, że wprowadzenie PPK oznacza dla firm nie tylko zwiększenie (nieznaczne) pozapłacowych kosztów pracy, ale także nowe obowiązki administracyjne oraz informacyjne. To pracodawca będzie zobowiązany do zorganizowania oraz administrowania PPK (zawarcie umowy z TFI, opiekowanie się dokumentacją programu, potrącanie wszystkich składek opłacanych do PPK: finansowanych przez pracodawcę i pracownika – podstawowych i dodatkowych, obliczanie w nowy sposób składek obowiązkowych wpłacanych do ZUS).

Nowe programy będą miały także istotny wpływ na pakiet świadczeń ubezpieczeniowych, oferowanych już teraz przez pracodawcę, np. w formie pracowniczych programów emerytalnych lub grupowych ubezpieczeń na życie z funduszem kapitałowym. Ważne jest, by istniała możliwość traktowania PPE (pod warunkami określonymi przez ustawodawcę) podobnie jak PPK. By przedsiębiorstwa nie musiały dublować obu form długoterminowego oszczędzania pracowniczego.

Istnieje też zagrożenie, że wprowadzenie PPK rozpocznie i zakończy porządkowanie systemu ubezpieczeń społecznych. To co jest siłą PPK, jest słabością całego systemu. Koncepcja jest na tyle autonomiczna, że można ją wprowadzić bez zmian w całym systemie. W Sejmie procedowany jest właśnie projekt ustawy niwelujący górny limit wynagrodzenia (30-krotność przeciętnego wynagrodzenia) przy płaceniu składek emerytalno – rentowych. Ta zmiana ma wymiar fiskalny i punktowy. Dotyczy najmniej 350 tys. najlepiej zarabiających pracowników (ponad 10 tys. zł miesięcznie). Firmy, w których pracują takie osoby rocznie zapłacą od 0,8 mld zł do 1,4 mld zł dodatkowych danin, a pracownicy od 1 mld zł do 1,7 mld zł. Nie powinno się traktować dodatkowych quasi-obowiązkowych ubezpieczeń jako remedium na kłopoty i skomplikowanie, systemu zabezpieczenia społecznego. Wprowadzenie PPK nie może przesłonić konieczności traktowania różnych części systemu emerytalnego jako spójnej całości. PPK są potrzebnym rozwiązaniem, ale nie są remedium na wszystkie problemy systemu emerytalnego.

I tak potrzebne są:

1. Uproszczenie instrumentów oferowanych w ramach III filaru oraz zmniejszenie ubezpieczeniowych i zaopatrzeniowych uprawnień dla określonych grup pracowników.
2. Poważna debata na temat kształtu obowiązkowego systemu ubezpieczeń społecznych, która powinna zakończyć się implementacją rozwiązań zwiększających wydolność finansową Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. To między innymi w części emerytalnej:
 - urealnienie zasad waloryzacji zapisów składek na obu kontach w ZUS,
 - wydłużenie stażu ubezpieczenia potrzebnego do otrzymania świadczenia minimalnego, gwarantowanego przez państwo,
 - wprowadzenie minimalnego stażu ubezpieczeniowego umożliwiającego otrzymanie w przyszłości świadczenia.
3. Przywrócenie realnej wartości Funduszowi Rezerwy Demograficznej, zastanowienie się, w jaki sposób może być zasilony, jeśli zgodnie z przepisami są to składki i 40 proc. wpływów z prywatyzacji.

VII. Konsekwencje wprowadzenia PPK i rekomendacje systemu emerytalnego

4. Niezbędna jest również analiza tego, w jaki sposób świadczenia na rzecz rodziny i opieki nad małymi dziećmi wpływają na finanse ubezpieczeń społecznych. Fundusz chorobowy, z którego są wypłacane, jest najmniej wydolny finansowo. Wpływy wystarczają na ok. 40 proc. wypłacanych świadczeń. Dzieje się tak, ponieważ Fundusz Ubezpieczeń Społecznych (fundusz chorobowy) stał się podstawowym źródłem finansowania świadczeń pieniężnych na czas opieki nad małymi dziećmi (na czas urlopów rodzicielskich).
5. Konieczna jest rozsądna decyzja, co stanie się z pieniędzmi, jakimi obecnie zarządzają otwarte fundusz emerytalne. Jeśli PPK mają spełnić rolę pomocniczą przy budowaniu rodzimego kapitału służącego rozwojowi polskich firm i wzmocnieniu inwestycji, to błędem byłoby powtórzenie mechanizmu z 2014 r., kiedy to 51 proc. oszczędności w OFE zostało przejętych przez państwo. Doświadczenia ostatnich trzech lat pokazują, że ponad 150 mld zł tylko na krótki czas poprawiło kondycję finansów publicznych. Polityka odpowiedzialnego rozwoju wymaga spójnej prorozwojowej polityki społecznej i gospodarczej.

**FUNDACJA
WARSAW ENTERPRISE INSTITUTE**

office@wei.org.pl www.wei.org.pl