

Czy PPK zrealizują cel emerytalny i ułatwią nabywanie mieszkań?

Głównym zadaniem pracowniczych programów emerytalnych jest wspólne tworzenie przez pracowników i pracodawców inwestycji na rynku kapitałowym, które zapewniając pracownikowi przyszły dodatkowy dochód w wieku emerytalnym, dynamizują uprzednio wnoszonymi kontrybucjami rynek kapitałowy, wspierając rodzime przedsiębiorstwa. Pobocznym zadaniem pracowniczych planów emerytalnych, jest także umożliwienie ich uczestnikom, wykorzystania zgromadzonych w programie środków, na dofinansowanie wkładu własnego, wymaganego przez instytucje finansowe, przy ubieganiu się o kredyt hipoteczny na zakup nieruchomości mieszkalnej. Możliwości realizacji wymienionych powyżej zadań dla pracowników o niskich zarobkach, świadczą zarówno o atrakcyjności programu, jak i o szansach na osiągnięcie celów życiowych przez osoby uzyskujące małe zarobki, co może rzutować na decyzje o kontynuowaniu pracy w Polsce lub o emigracji.

Projekt Pracowniczych Planów Kapitałowych, przygotowywany do wdrożenia w Polsce znacznie różni się od najbardziej atrakcyjnego z funkcjonujących obecnie pracowniczych programów emerytalnych, jakim jest powszechnie oferowany w Stanach Zjednoczonych program 401(k), który niemal wzorcowo realizuje zarówno cele emerytalne, jak również ułatwia nabycie domów i mieszkań. Program 401(k) w odróżnieniu od PPK uwzględnia:

- Zwolnienie z podatku dochodowego wpłacanych przez pracownika kwot, do programu 401(k), czego nie zastosowano w PPK, gdzie wpłacane środki podlegają opodatkowaniu.
- Prawo dokonywania wyboru detalicznych inwestycji kapitałowych przez uczestników 401(k), spośród wielu oferowanych subfunduszy o różnym ryzyku inwestycyjnym, jak też do ich zmieniania w trakcie uczestnictwa w programie, czego nie wprowadzono w PPK, gdzie wyboru inwestycji dokonuje instytucja finansowa, podobnie jak w przypadku OFE.
- Dopłaty państwa do kwoty 2000 USD, wypłacane w gotówce przy rozliczeniu podatku dochodowego, osobom uczestniczącym w 401(k), lecz uzyskującym małe zarobki, jak też posiadającym indywidualne konta emerytalne IRA, będące odpowiednikiem kont IKZE, czego nie zastosowano w PPK robiąc dla wszystkich uczestników równe dopłaty po 240 zł. rocznie, które nie będą jednak wypłacane w gotówce, lecz inwestowane do programu.
- Takie same podstawowe kwoty wpłat pracownika i pracodawcy do programu 401(k), w wysokości 3% zarobków, z możliwością dokonania przez pracownika dodatkowej wpłaty równej 3% zarobków, do której pracodawca dopłaca już tylko 1,5 % tych zarobków, przy stosowaniu maksymalnej kwoty wpłat pracownika, która w 2017 r. wynosiła 18000 USD, co ogranicza wydatki pracodawców na dopłaty dla osób uzyskujących wysokie zarobki. W PPK natomiast, do pierwszych 2% zarobków wpłacanych do planu przez pracownika, pracodawca dopłaca 1,5% tych zarobków, a do następnej wpłaty pracownika równej 2% zarobków, pracodawca dopłaca aż 2,5% jego zarobków, bez uwzględnienia kwotowego limitu dokonywanych wpłat, co obciąża pracodawców oferujących większe zarobki. Dla pracowników z zarobkami do 120% minimalnego wynagrodzenia, zaplanowano mniejsze składki, które mają wynosić tylko 0,5% zarobków, co będzie zmniejszać świadczenia dla tej grupy pracowników, a także bardzo różnicować zgromadzone w PPK oszczędności.
- Możliwość dokonywania dowolnych wypłat z programu 401(k), po osiągnięciu wieku 59 lat i 6 miesięcy. Kwoty wypłat, dodawane są do pozostałych dochodów, których suma podlega opodatkowaniu na zasadach ogólnych, z zachowaniem kwoty wolnej od podatku,

która w 2017 r., dla podatku federalnego wynosiła 10400 USD, a od wieku 65 lat, 11950 USD. Skłania to uczestników programu do sukcesywnego wypłacania zainwestowanych środków, co jest bardziej racjonalne ze względów podatkowych. Wypłaty z 401(k) należy rozpocząć najpóźniej w wieku 70 lat, lecz nie mogą one trwać dłużej niż do wieku 92 lat, z możliwością dokonywania wypłat w formie comiesięcznego świadczenia. W przypadku PPK natomiast, wypłaty można będzie dokonywać od wieku 60 lat, jednakże aby uniknąć podatku od dochodów kapitałowych, jednorazowo nie będzie mogła być podjęta większa kwota niż 25% zebranego kapitału, a pozostałe 75% zgromadzonych środków musi być wypłacana w ratach przez 10 lat, czyli do wieku 70 lat. Zwiększa to jednak ryzyko braku dodatkowego dochodu dla osób w starszym wieku, dla których, świadczenie ZUS, będzie już jedynym źródłem dochodu i może nie wystarczyć na pokrycie kosztów utrzymania.

- Wewnętrzne pożyczki na sfinansowanie wkładu własnego, wymaganego przez banki do otrzymania kredytu hipotecznego, które w programach 401(k) dostępne są do kwoty 50% zebranych środków, a w PPK limitowane zostały kwotą zaledwie 25% uzbieranego salda. Tak niska kwota może nie spełniać wymogu instytucji finansowej do przyznania kredytu.

Powyższe różnice wskazują, że tworząc PPK nie wzorowano się na najlepszym modelu spośród funkcjonujących obecnie pracowniczych programów emerytalnych, jakim nadal jest amerykański program 401(k), stosujący doraźne korzyści dla uczestników, w postaci ulg podatkowych i premii gotówkowych, umożliwiającą uczestnikom wybór inwestycji kapitałowych, oraz pozwalającą na zebranie kwoty na własny wkład przy zakupie domu. Pominięcie tych kwestii w programie PPK, nie pozwoli na pełną zrealizację zarówno celu emerytalnego jak i mieszkaniowego, pozbawiając wielu pracowników szans na realizację życiowych planów, których spełnienia mogą oni szukać na nieustającej ciągle emigracji.

Warto jednak zwrócić szczególną uwagę na przedstawiane ostatnio zmiany do programu PPK, które wprowadzają zróżnicowanie składek pracowników zależnie od ich zarobków.

Zachęcając osoby uzyskujące małe zarobki do trwałego uczestnictwa w programie PPK, zaproponowano obniżenie wysokości składki pracownika do 0,5% zarobków, jeżeli nie przekraczają one 120% minimalnego wynagrodzenia, czyli kwoty 2520 zł. Pomimo tego, że wpłata pracodawcy będzie w takim przypadku zachowana w pełnej wysokości, 1,5% wynagrodzenia, to suma rocznych kwot zainwestowanych do programu przez pracownika i pracodawcę, oraz roczna dopłata państwa wynosząca 240 zł. utworzą wielkość kapitału inwestycyjnego w kwocie zaledwie 845 zł. w której tylko 151 zł. będą wynosiły wpłaty pracownika, stanowiąc około 18% zgromadzonych w programie środków kapitałowych. Program ten może wydawać się więc bardzo atrakcyjny dla pracowników uzyskujących małe zarobki, gdyż 82% wpłat na ich program będzie dokonywanych przez pracodawcę i państwo. Jednakże głębsza analiza wskazuje, że właśnie dla tej grupy uczestników PPK, ze względu na małe kwoty kontrybucji, nie zostaną zrealizowane główne cele programu, co kontrastuje z rozwiązaniami 401(k), gdzie poprzez gotówkowe dopłaty państwa, które skierowano bezpośrednio do uczestników, nie zmniejszając ich składki, wyeliminowano zagrożenie zaistnienia bardzo małych przyszłych świadczeń otrzymywanych z programu.

Uwzględniając nawet prognozowany wzrost wartości inwestycji kapitałowych PPK, nie będzie możliwe szybkie zgromadzenie przez osoby uzyskujące niskie zarobki kwot, które

pozwołyby na skorzystanie z przysługującej uczestnikowi programu, możliwości użycia środków z PPK na pełne sfinansowanie wkładu własnego, wymaganego przez banki przy ubieganiu się o kredyt hipoteczny na zakup mieszkania, gdyż do przeznaczenia na ten cel możliwe jest tylko 25% zgromadzonych środków. Roczne oszczędności w kwocie 211 zł. stanowiąca 25% wszystkich kontrybucji dla powyższej grupy pracowników, nie pozwolą na zebranie niezbędnej kwoty i zachowanie zdolności kredytowej do uzyskania kredytu. Biorąc pod uwagę, że około 40% z 11,5 miliona pracowników objętych programem, nie uzyskuje zarobków wyższych niż 120% najniższego wynagrodzenia, można założyć, że około 3,5 miliona pracowników będzie mogło liczyć jedynie na mieszkanie z programu „Mieszkanie plus”, z którego obecna podaż lokali nie daje nadziei na uzyskanie lokum.

W amerykańskich programach 401(k), pożyczka na sfinansowanie własnego wkładu przy ubieganiu się o kredyt na zakup domu lub mieszkania, może wynosić do 50% zebranych środków. Obecnie w USA minimalne wynagrodzenie wynosi 7,25 USD za godzinę, co daje roczną kwotę 15080 USD, z której 120% stanowi wielkość 18096 USD. Przyjmując podstawowe składki na 401(k) w wysokości po 3% od pracownika i pracodawcy, łatwo wyliczyć, że z rocznych kontrybucji, jako własny udział przy zakupie mieszkania, mało zarabiający Amerykanin będzie mógł wykorzystać kwotę około 543 USD, czyli prawie dziesięciokrotnie więcej niż mało zarabiający Polak. Tak duża różnica wynika również z tego, że w USA, osobom uzyskującym małe zarobki, państwo nie pomaga przez redukcję składek, lecz przez zróżnicowane dopłaty w gotówce wypłacane przy rozliczeniu podatku dochodowego jako Retirement Savings Contributions Credit, w kwocie do 2000 USD, co jest uzależnione od sumy wpłat podatnika, dokonanych zarówno na program 401(k), jak i na konto Individual Retirement Account, będące odpowiednikiem polskich kont IKZE.

Byłoby więc wskazane, aby w PPK wykorzystano takie rozwiązanie i zamiast stosować dopłaty roczne w kwocie 240 zł. dla wszystkich uczestników programu, wykorzystano te środki na większe dopłaty dla osób z niskimi zarobkami. Ponadto byłoby także wskazane zwiększenie limitu pożyczek z PPK na sfinansowanie wkładu przy zakupie mieszkania, gdyż obecnie ponad 40% uczestników PPK nie będzie mogła skorzystać z tego prawa. Brak takich działań może spowodować, że osoby uzyskujące małe zarobki będą skłonne do wyjazdu z Polski i wypracowania sobie emerytury w innym kraju, widząc, że PPK nieznacznie tylko podwyższy niską emeryturę z ZUS, jak również nie oferuje możliwości skorzystania w znaczącej kwocie, z uzbieranych środków, przy ubieganiu się w instytucji finansowej o przyznanie kredytu hipotecznego na zakup nawet niewielkiego mieszkania.

Kolejne przesunięcie terminu wprowadzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych, o pół roku lub więcej, daje szansę na wprowadzenie powyższych zmian w ich funkcjonowaniu, wykorzystując wzorzec 401(k). Ciągły brak kapitałowego programu emerytalnego będzie jednak postępująco pogłębiał niewydolność obecnego systemu emerytalnego, natomiast brak rodzimych oszczędności kapitałowych, uzależniał Polskę od kapitału zagranicznego. Dlatego też, konieczne zmiany w PPK z wykorzystaniem wzorca 401(k) powinny zostać szybko dokonane, aby najpóźniej od lipca 2019 roku, program Pracowniczych Planów Kapitałowych został powszechnie uruchomiony, tworząc polski kapitał inwestycyjny.

Janusz Andryszak