

Ulgi podatkowe oraz zaangażowanie pracodawców mogłyby zwiększyć poziom partycypacji

Ulgi podatkowe oraz zaangażowanie pracodawców mogłyby zwiększyć poziom partycypacji, a za uzyskany rezultat w największej mierze odpowiada brak zaufania pracowników do systemu emerytalnego i rynku kapitałowego – wynika z badania IZFiA i IGTE.

Izba Zarządzających Funduszami i Aktywami oraz Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, które zrzeszają TFI i PTE, instytucje finansowe zarządzające środkami w ramach PPK, przeprowadziły badanie wśród swoich członków, by zebrać doświadczenia po kolejnych etapach wdrożenia programu, wyciągnąć z nich wnioski i na tej bazie przygotować rekomendacje rozwoju systemu.

Głosy przedstawicieli instytucji finansowych dotyczące tego, czy poziom partycypacji osiągnięty w II i III etapie wdrożenia PPK mógł być wyższy, są podzielone. Połowa badanych uważa, że nie, a niemal połowa, że tak (42,9%). Przy czym Ci, którzy uważają, że wynik mógł być lepszy, wydają się bardziej przekonani, bowiem odpowiedzi „tak” udzieliło 28,6%, a „raczej tak” 14,3%. Odpowiedź „raczej nie” wybrało 42,9%, a „nie” 7,1%. Jednocześnie 7,1% badanych nie miało w tej kwestii zdania.

Wyniki te wyglądają ciekawie w zestawieniu z ubiegłoroczną edycją badania. Wówczas na pytanie, czy możliwe było uzyskanie wyższego ogólnego poziomu partycypacji pracowników, 20% badanych wskazało, że „tak”, a 46,7%, że „raczej tak”, łącznie zatem 66,7%, czyli 2/3. Przeciwnego zdania, udzielając odpowiedzi „raczej nie” było 13,3% badanych, a 20% respondentów nie miało sprecyzowanego zdania w tej kwestii. O ile znacząco wzrosły ogólne negatywne odczucia dotyczące możliwości zwiększenia partycypacji w II i III etapie wdrożenia, to jednak wzrosła również liczba przekonanych, że istniało pole do uzyskania wyższego poziomu partycypacji (z 20 do 28,6%).

Instytucje finansowe (85,7%) uważają, że nie miały dużego wpływu na uzyskany rezultat partycypacji u obsługiwanych przez nich pracodawców. Zdaniem 21,4% badanych poziom uczestnictwa w PPK raczej w niedużym stopniu zależał od nich, 42,9% uznało wprost, że zależał w niedużym stopniu, a 21,4% wskazało, że wcale od nich nie zależał. Jednocześnie 14,2% ankietowanych wskazało, że wskaźnik partycypacji zależał od ich działania, według 7,1%, że w dużym stopniu i według tyłu samo, że raczej w dużym stopniu.

W porównaniu do ubiegłorocznego badania wzrosła liczba przekonanych o wpływie instytucji finansowych na poziom partycypacji z 0 do 14,2%. Jednocześnie twierdzący, że wpływ ten jest niewielki lub żaden, są obecnie bardziej o tym przekonani.

– Wraz z obejmowaniem programem kolejnych grup uczestników, różnicuje się opinia w zakresie możliwości wpływu instytucji finansowych na wzrost poziomu uczestnictwa. Wzrósł odsetek zarówno tych, którzy uważają, że instytucje nie mają wpływu na poziom partycypacji, jak również tych, którzy są przeciwnego zdania. Ten fakt pokazuje, że podjęcie wyzwania i poszukiwanie twórczych rozwiązań w zakresie komunikacji i edukacji dotyczącej PPK może dawać szansę na wzrost liczby uczestników programu u danego pracodawcy. Jestem przekonana, że liczba uczestników PPK z czasem będzie rosła, ponieważ jest to jedna z najtańszych i najskuteczniejszych możliwości zgromadzenia dodatkowych, prywatnych środków na emeryturę. W zasadzie nie ma racjonalnego argumentu, by zrezygnować z uczestnictwa w tym programie – komentuje Małgorzata Rusewicz, prezes zarządu IZFiA i prezes IGTE.

Wśród głównych negatywnych czynników warunkujących osiągnięty poziom partycypacji wymieniono przede wszystkim brak zaufania pracowników do systemu emerytalnego i rynku kapitałowego (92,9%),

brak pozytywnego zaangażowania pracodawców w promowanie PPK w swojej firmie (57,1%), a także brak kultury oszczędzania i inwestowania w Polsce oraz zbyt małą kampanię informacyjną ze strony rządu (oba wskazania po 35,7%). Za mniej ważne powody uznano niski poziom wiedzy i sprawności finansowej wśród pracowników (21,4%) oraz brak dobrej znajomości produktu (PPK), zbyt niskie pensje i niepewność związaną z pandemią COVID-19 i jej następstwami (wszystkie trzy wskazania po 14,3%), a także zbyt krótki okres na wdrożenie PPK i brak możliwości komunikowania dłuższej historii oszczędzania i inwestowania w PPK (oba wskazania po 7,1%).

W porównaniu do wyników z ubiegłorocznej edycji badania wzrosło przekonanie, że za niski wynik uczestnictwa odpowiada nastawienie pracodawców (wzrost wskazań z 20 do 57,1%) oraz spadło, że kampania ze strony rządu (spadek wskazań z 60 do 35,7%).

Zdaniem badanych wyższy poziom partycypacji w największym stopniu mógł zostać uzyskany przede wszystkim dzięki większemu zaangażowaniu pracodawców w promowanie PPK w swojej firmie (71,4%), zwiększeniu ulg podatkowych dla uczestników PPK (71,4%), większemu rządowemu wsparciu pracodawców we wdrażaniu PPK (50%) oraz kampanii informacyjnej ze strony rządu (42,9%). Mniejsze znacznie w ocenie ankietowanych miałyby wydłużenie okresu wdrożenia oraz opanowanie pandemii i ograniczenie jej ekonomicznych następstw (oba wskazania po 21,4%). Pojedyncze wskazania badanych zyskały większe zaangażowanie reprezentacji pracowników w promowanie PPK u swojego pracodawcy oraz dopracowanie legislacji (oba po 7,1%).

W ocenie pozytywnych czynników wpływu na poziom partycypacji w porównaniu do wyników badania po I etapie wdrożenia zdecydowanie mniejszą wagę przywiązywano do dopracowania legislacji (spadek z 46,7% do 7,1%) oraz do kampanii informacyjnej ze strony rządu (spadek z 66,7 do 42,9%), a większą do zaangażowania pracodawców w promowanie PPK oraz do zwiększenia ulg podatkowych dla uczestników PPK (w obu przypadkach wzrost z 53,3 do 71,4%).

– Wyzwań związanych z wdrożeniem PPK, jak również z poziomem partycypacji, przybyło. Niemniej, jak poprzednio, sporym wyzwaniem jest odbudowanie zaufania do systemu oraz skuteczne włączenie pracodawców w promowanie i edukację na temat PPK. Pokonanie tych dwóch kluczowych barier pozwoliłoby na szybszy rozwój programu. Warto obie kwestie przeanalizować w gronie interesariuszy systemu, poszukać najlepszych rozwiązań i wdrożyć je w życie. Biorąc pod uwagę znaczenie pozytywnych, indywidualnych i zbiorowych, efektów funkcjonowania powszechnego systemu długoterminowych oszczędności, warto podjąć to wyzwanie – tłumaczy Małgorzata Rusewicz, prezes zarządu IZFiA i prezes IGTE.

Badanie „Wdrożenie PPK w II i III etapie” zostało przeprowadzone przez IZFiA oraz IGTE metodą CAWI w dniach od 22 lutego do 22 marca 2021 roku na próbie 14 instytucji finansowych, TFI i PTE, członkach ww. izb.

Pełny raport z badania zostanie opublikowany 18 maja b.r. w serwisie internetowym IZFiA pod adresem: <https://www.izfa.pl/raporty> oraz w serwisie IGTE pod adresem: <http://igte.pl/ekspertyza/>.