

Wł. S. Wamerske
p. b. Nelaq ułm
DUS
Podsekretarz St.
Marcin Zieleniecki

Business Centre Club

ZWIĄZEK PRACODAWCÓW BUSINESS CENTRE CLUB

00-136 Warszawa, Pl. Żelaznej Bramy 10, NIP: 525-22-42-171,

tel.: (22) 625 30 37, fax: (22) 621 84 20, e-mail: biuro@bcc.org.pl.

Rejestr: Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy, XII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego Nr: 0000070444

Warszawa, 14 listopada 2017 r.

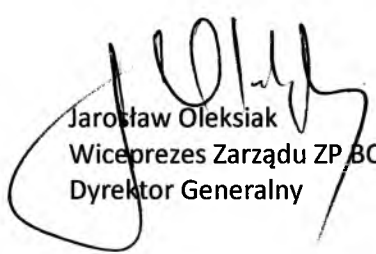


Pan Marcin Zieleniecki
Podsekretarz Stanu
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na pismo z 26 października br. (sygn. DUS.I.5000.11.2017.BW), w załączeniu przesyłam opinię do projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (zniesienie tzw. 30-krotności o-zusowania).

Z wyrazami szacunku,


Jarosław Oleksiak
Wiceprezes Zarządu ZP BCC
Dyrektor Generalny


Katarzyna Herman
Wiceprezes Zarządu ZP BCC

Związek Pracodawców Business Centre Club (ZP BCC) działa na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991r. o organizacjach pracodawców. Zgodnie z art. 5 powyższej ustawy jej zadaniem jest ochrona praw i reprezentowanie interesów zrzeszonych członków wobec związków zawodowych, organów władzy i administracji rządowej oraz organów samorządu terytorialnego. Na podstawie art. 16 i art. 16 (2) wskazanej ustawy, ZP BCC ma prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie praw i interesów związków pracodawców oraz ma prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami organizacji pracodawców. Organ państwowy, do którego został skierowany wniosek, jest obowiązany, w terminie 30 dni, przedstawić organizacji pracodawców swoje stanowiska, a w razie negatywnego stanowiska – także je uzasadnić.

Opinia Związku Pracodawców Business Centre Club do projektu ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw

I. Wprowadzenie

Przedmiotem opinii i analizą został objęty projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw wraz z uzasadnieniem oraz oceną skutków regulacji. Dotyczy on likwidacji tzw. 30 krotności o-zusowania, która oznaczać będzie objęcie składkami na ubezpieczenie emerytalne i rentowe pełnego wynagrodzenia jako podstawy wymiaru. Według przedłożenia autorów projektu, wejście w życie opiniowanej regulacji ma nastąpić w dniu 1 stycznia 2018 r.

Partnerów społecznych poinformowano, że skrócenie terminu konsultacji projektu i jego pilne procedowanie wynika z faktu, iż projekt dotyczy kwestii fiskalnych i podatkowych. W związku z tym upoważniony przedstawiciel MRPiPS zobowiązał się do rozpatrzenia uwag i opinii strony społecznej w trakcie prac parlamentarnych. O powyższej inicjatywie partnerzy społeczni zostali poinformowani w dniu 26 października b.r. na posiedzeniu Zespołu Ubezpieczeń Społecznych RDS.

Zdaniem ZP BCC, nagłe ujawnienie prac na projektem, który wedle zapowiedzi na wspomnianym posiedzeniu został „równolegle” przesłany do konsultacji społecznych i Komitetu Stałego Rady Ministrów, naruszył tryb konsultacji społecznych. Ich tradycyjne, standardowe zakończenie zasadniczo następuje przed przyjęciem stosownych rozstrzygnięć przez organy rządu, rząd, i następnie aktywowanie trybu prac parlamentarnych. Może to wskazywać, iż kluczowym celem proponowanych zmian jest zapewnienie dodatkowych przychodów do FUS, w celu obniżenia jego powiększającego się deficytu. BBC oczekuje przestrzegania wypracowanego w ostatnich trybu przeprowadzania konsultacji społecznych i nie tworzenia napięć w kontaktach pomiędzy przedstawicielami rządu oraz partnerami społecznymi, w tym z reprezentacją pracodawców.

II. Analiza argumentacji projektowanych zmian z perspektywy autorów, komentarze.

Na wstępie należy stwierdzić, iż zdaniem ZP BCC zmiany regulacyjne w systemie emerytalnym powinny być dokonywane w sposób uporządkowany, uwzględniający dotychczasowe doświadczenia jego funkcjonowania. Omawiany projekt został przedstawiony w trybie nagłym, co nasuwa podejrzenie, iż ma to związek z pracami nad tworzeniem budżetu na 2018 r i poszukiwaniem mechanizmów jego równoważenia.

Analiza argumentacji MRPiPS za wprowadzeniem zmian wskazuje na następujące elementy, które są podnoszone przez przedstawiciela resortu w celu wdrożenia projektowanej regulacji:

1. wskazuje się, iż obecne rozwiązanie uwzględniające tzw. 30-krotność, powoduje brak pełnej ekwiwalentności w ubezpieczeniach emerytalnych.
>Należy stwierdzić, iż występowanie ekwiwalentności przy obecnych progach wysokości pobieranej składki i otrzymywanego świadczenia jest zapewnione.

2. występowanie tzw. dochodu utraconego w przypadku osób zarabiających obecnie pow. 10 tys. zł miesięcznie, z uwagi na ograniczenie wysokości odprowadzanych składek do 30-krotności przeciętnego wynagrodzenia.
>Należy zauważyć, iż nie wiadomo, jak będzie kształtowało się najwyższe świadczenie w przyszłości i czy nie będą likwidowane tzw. kominy emerytalne.
3. pozytywne przełożenie się projektowanej regulacji na przypis składki oraz wskaźnik waloryzacji wkładu emerytalnego w 2019 r.
>Argument ten posiada znaczenie ale nie ma charakteru fundamentalnego.
4. następuje umocnienie – zdaniem projektodawcy, systemu zdefiniowanej składki (DC) wprowadzonego reformą emerytalną z 1999 roku, gdzie wysokość świadczenia emerytalnego zależy od wartości składek zapisanych na indywidualnym koncie ubezpieczonego oraz wieku, w którym ubezpieczony przechodzi na emeryturę.
>Zdaniem ZP BCC, może zaistnieć osłabienie systemu zdefiniowanej składki, poprzez działania na rzecz wprowadzenia maksymalnej wysokości emerytury, już w obecnej kadencji rządu, niepowiązanej z wysokością odprowadzanych składek.
5. proponowane zmiany stanowią krok w stronę przeprowadzenia rekomendacji zespołu, który opracowywał założenia tzw. jednolitej daniny.
<Założenia dotyczące wprowadzenia tzw. jednolitej daniny nie zostały zaakceptowane przez rząd i nie są wdrażane.

Należy przypomnieć, iż po ustawowym przeglądzie emerytalnym w 2016 roku, w tzw. Zielonej Księdze ZUS, wskazano na potrzebę rozważenia odprowadzania składki emerytalnej do pełnego wynagrodzenia. W okresie minionego roku problem ten nie był jednakże podnoszony, ujawnił się, jak już wspomniano nagle, w końcu października 2017 r.

III. Aspekty ekonomiczne projektowanych zmian, kto zyska?

Analiza dostępnych danych, wskazuje, iż beneficjentem zmian zostanie deficytowy FUS, który wedle szacunków MRPiPS otrzyma przeciętnie dodatkowo 7,3 mld zł rocznie w okresie 10 lat. Z drugiej strony spadną dochody z PIT o ok. 1,6 mld rocznie z uwagi na obniżenie podstawy opodatkowania z tytułu wyższych składek emerytalnych i rentowych. Uwzględniając obniżenie wpływów na rzecz składki zdrowotnej, do przychodów FUS uzyskane zostanie per saldo ok. 5,5 mld zł rocznie.

IV. Ocena przedstawionej regulacji, argumenty przeciwne.

Ocena przedstawionej regulacji jest negatywna. Poniżej przedstawiono najważniejsze argumenty za jej nieprzyjęciem:

1. **Gospodarka i rynek pracy.** Istnieje pilna konieczność utrzymania konkurencyjności polskiej gospodarki i nie podnoszenia kosztów jej funkcjonowania, zwłaszcza wobec zmieniającej się demograficznie strukturze rynku pracy. Podniesienie kosztów zatrudnienia dla firm o ponad 1 mld zł rocznie w najbliższych 10 lat jest trudne do zaakceptowania. To bardzo dużo, zwłaszcza, iż odpływ pracowników z powodów obniżonego wieku emerytalnego i przyczyn demograficznych, jest i będzie znaczący. Jeśli poziom bezrobocia spadnie w ciągu najbliższych 3 lat nawet do poniżej 1 mln osób,

należy pamiętać, iż mogą one w dużej mierze nie zasilić rynku pracy z uwagi na konkurencyjne metody dezaktywizacji zawodowej i zjawisko utrwalonej bierności zawodowej. W warunkach polskiej gospodarki poziom bezrobocia nieredukowalnego, czyli tzw. bezrobocie frykcyjne, może wynosić ok. 800 tys. osób, co stanowi ok. 5% zasobu pracy. Oznacza to, iż możliwości ich aktywizacji zawodowej będą niewielkie. W tej sytuacji poszerzający się rynek pracownika, podniesie koszty pracy funkcjonowania firm, mając także na uwadze fakt, iż obniżenie wieku emerytalnego oznacza dodatkowe aktywowanie 54 mld zł w latach 2017-2021. Należy znaleźć źródła pokrycia tych wydatków, co może oznaczać kolejne podniesienie kosztów pracy i/lub długu publicznego.

2. **Oszczędzanie emerytalne.** Należy efektywnie zachęcać a nie zniechęcać wszystkie grupy pracownicze, w tym także najlepiej zarabiającą populację pracowników do oszczędzania w nowej formie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Założenia związane z Programem Budowy Kapitału SOR przygotowanego przez wicepremiera M. Morawieckiego są ambitne i należy zadbać o uczestnictwo w PPK jak największej liczby pracowników. Program PPK kierowany jest do ponad 10 milionów osób zatrudnionych ogółem, w tym do ponad 8 milionów osób zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw oraz około 2 milionów osób z jednostek sektora finansów publicznych.
3. **Kreatywna przedsiębiorczość.** Projektowana zmiana pogarsza sytuację najbardziej kreatywnej, przedsiębiorczej grupy pracowniczej. Jej wdrożenie oznaczać będzie ograniczenie inicjatywy i przedsiębiorczości tej części Polaków, która stanowi awangardę każdej gospodarki. Projektowane zmiany mają objąć ok. 350 tys. pracowników, którzy należą do różnych sektorów gospodarki, nie wyłącznie w części korporacyjnej i budżetowej ale i w firmach wysokich technologii, innowacyjnej gospodarki i nowoczesnych usług. Możliwość uzyskania wysokich wynagrodzeń w sferze budżetowej jest wysoce ograniczona tzw. zamrożeniem płac, funkcjonującym od 2009 r.
4. **Arbitraż, szara strefa.** Demotywacja do osiągania lepszych zarobków, ograniczanie inwestycji i uruchomienie tzw. arbitrażu, spowodują poszukiwanie innych form aktywności zawodowej, aniżeli formalne, etatowe zatrudnienie. Argumenty m.in. środowiska związku pracodawców ze sfery usług (PZPO) o możliwej „optymalizacji” kosztów zatrudnienia poprzez świadczenie usług w ramach własnej działalności gospodarczej a skrajnie – poprzez ucieczkę w szarą strefę, są ważące. Wskazywane jest ryzyko narastania dysproporcji świadczeń pomiędzy kobietami i mężczyznami. Podnoszony jest słusznie brak gwarancji dla ekwiwalentności świadczeń wobec adekwatnie wysokich składek.
5. **Mikro i małe firmy.** Ponieważ innowacyjna gospodarka jest w znacznym stopniu prowadzona w formie mikro i małych firm, ryzykownym wydaje się stwierdzenie zawarte w OSR o braku wpływu na ich funkcjonowanie. Należałoby przeprowadzić stosowne badanie, które uzasadniałoby takie przekonanie. Praktyka funkcjonowania tego typu przedsiębiorstw go nie potwierdza.
6. **Wzrost opodatkowania.** Dostępne dane wskazują, iż osoby zarabiające około 2,1 krotność przeciętnego wynagrodzenia dwa lata temu, były objęte drugim progiem

podatkowym w PIT. Projektowane zmiany obejmą tym progiem osoby zarabiające już 1,8 krotność przeciętnego wynagrodzenia. Oznacza to pogłębienie tzw. klina podatkowego dla wyżej zarabiających.

V. Podsumowanie.

ZP BCC w sposób bezsporny postuluje od wielu lat utrzymanie systemu zdefiniowanej składki, który powoduje, iż świadczenie emerytalne jest pochodną zgromadzonego kapitału emerytalnego w latach składkowych. Dokonane, począwszy od IV kw. 2017 r. obniżenie wieku emerytalnego generuje dodatkowe ryzyko w systemie finansów publicznych w bliskiej i średnioterminowej perspektywie. Prognoza przepływów finansowych wskazuje na trwały deficyt funduszu emerytalnego w FUS na poziomie nie mniej niż 25% PKB w okresie kolejnych 10 lat. Poważnym problemem jest rozbudowany system przywilejów emerytalnych grup zawodowych, które kosztują podatników ok. 20 mld zł rocznie. Nie jest on reformowany i wobec tego system emerytalny utrzymuje nierówności w zakresie warunków i wysokości pobieranych świadczeń przez ubezpieczonych.

Projektowana zmiana powyższą sytuację pogłębia i niestety nie może zostać oceniona pozytywnie.

ZP BCC wnosi o nie dokonywanie projektowanych zmian, utrzymanie tzw. progu 30-krotności o-zusowania i pozostawienie obecnego sposobu ekwiwalentności pobieranej składki wobec otrzymywanego świadczenia.