

Povinný příspěvek na penzijo nestačí

POVINNÝ PŘÍSPĚVEK NA DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ PRO ZAMĚSTNANCE V RIZIKOVÝCH PROFESÍCH JE JEDNOU Z NEJVÝZNAMNĚJŠÍCH LETOŠNÍCH ZMĚN V OBLASTI ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ. PRVNÍ MĚSÍCE PRAXE VŠAK UKAZUJÍ, ŽE SAMOTNÁ LEGISLATIVA NESTAČÍ. FIRMY SE POTÝKAJÍ S ADMINISTRATIVNÍ NÁROČNOSTÍ, NEJASNÝM VÝKLADEM PRAVIDEL A ZÁROVEŇ ZJIŠTUJÍ, ŽE ČÁST ZAMĚSTNANCŮ SVŮJ NÁROK VŮBEC NEVYUŽÍVÁ.

Od začátku roku mají zaměstnavatelé povinnost přispívat vybraným pracovníkům v rizikových profesích na doplňkové penzijní spoření. Samotný princip podpory dlouhodobého spoření většina zaměstnavatelů nezpochybňuje. Zkušenosti z prvních měsíců ale ukazují, že zavedení nové povinnosti znamená mnohem více než jen pravidelné zasílání příspěvku.

PRVNÍ ZKUŠENOSTI FIREM

Společné šetření Unie zaměstnavatelských svazů ČR a KB Penzijní společnosti, do něhož se zapojily firmy z výroby, stavebnictví, zemědělství, dopravy i služeb, ukazuje, že zaměstnavatelé museli upravit mzdové procesy, nastavit evidenci a vypořádat se s řadou praktických otázek souvisejících s posuzováním nároku.

„První zkušenosti zaměstnavatelů ukazují, že zavedení povinného příspěvku není jen otázkou peněz. Firmy musí správně určit okruh zaměstnanců, sledovat nárok, vést evidenci, upravit mzdové procesy a vše srozumitelně vysvětlit lidem. Pokud má příspěvek skutečně plnit svůj účel, potřebujeme jasná pravidla a praktickou metodickou podporu,“ říká Jiří Horecký, prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR.

SPÍŠE NOVÁ AGENDA

Výsledky průzkumu ukazují, že pro většinu zaměstnavatelů nejde o zavedení zcela nového benefitu. Téměř 78 % oslovených firem přispívalo zaměstnancům na penzijní spoření už před přijetím nové legislativy. Nově však musí přesně vyhodnocovat, komu nárok vzniká, průběžně jej sledovat a vést odpovídající evidenci.

Právě administrativní náročnost označilo za největší dopad nové povinnosti téměř 80 % re-

Nová povinnost přispívat na penzijní spoření přináší firmám především vyšší administrativní nároky a potřebu jednoznačných pravidel.

Úspěch systému bude záviset na kvalitní komunikaci mezi státem, zaměstnavateli, penzijními společnostmi a zaměstnanci.

spondentů. Zaměstnavatelé nejčastěji zmiňují úpravy mzdových systémů, vedení evidence směn, komunikaci se zaměstnanci i orientaci v pravidlech. Více než dvě pětiny firem by zároveň uvítaly jednoznačnější metodický výklad.

NÁROK NESTAČÍ

Významným zjištěním je také skutečnost, že samotný zákonný nárok automaticky nevede k využívání příspěvku. Více než pětina zaměstnavatelů uvedla, že příspěvek zatím neuplatnila více než polovina pracovníků, kteří na něj mají nárok.

Důvodů je několik. Část zaměstnanců nemá uzavřené doplňkové penzijní spoření, jiní nevědí, jak postupovat, nebo nepovažují příspěvek za důležitý. Podle zaměstnavatelů hraje roli také administrativní náročnost i nedostatek informací.

„Povinný příspěvek má největší smysl tehdy, když se skutečně dostane k lidem, pro které byl určen. Nestačí proto pouze vytvořit nárok. Zaměstnanec musí jednoduše pochopit, že jde o reálné peníze na jeho budoucnost, jak je může získat a co musí udělat. Právě tady vidíme velký prostor pro spolupráci zaměstnavatelů, penzijních společností i státu,“ říká Jiří Šperl, generální ředitel KB Penzijní společnosti.

ROZHODUJE KOMUNIKACE

Průzkum potvrzuje, že většina zaměstnavatelů nepovažuje samotné zavedení povinného příspěvku za dostatečný impuls, který by zaměstnance motivoval začít spořit na důchod. Za klíčové proto považují srozumitelnou komunikaci a vysvětlování konkrétních přínosů penzijního spoření.

Vedle příspěvku zaměstnavatele by zaměstnanci měli rozumět také významu státní podpory, daňových úlev i dlouhodobého zhodnocování úspor. Stejně důležité je poskytnout personalis-