

Adres URL strony <http://www.publikuj.org/57856>

PPK narzędziem walki o pracownika

ID artykułu: 57856 / 8491

URL: <http://www.publikuj.org/57856>

Lokalizacja: mazowieckie, Warszawa

Pierwsze wpłaty w ramach PPK powinny trafić na konta pracowników już w listopadzie br. Mimo, że PPK to program o określonych ramach prawnych, to pracodawca ma całkiem duże pole manewru w jego kształtowaniu, pozwalające wyróżnić się na tle konkurencyjnych podmiotów i wesprzeć politykę zatrudnienia w oryginalny sposób. Biorąc pod uwagę, że do 2021 r. PPK ma obowiązywać we wszystkich firmach, może to w dużym stopniu wpłynąć na rynek pracy, zwłaszcza w sytuacji niskiego bezrobocia.

Kapitał zgromadzony na rachunku pracownika uczestnika PPK, będzie pochodził z trzech źródeł: składki pracownika, składki pracodawcy oraz z Funduszu Pracy. Składka pracodawcy obejmuje obowiązkową wpłatę podstawową, ale może również zostać uzupełniona o całkowicie dobrowolną wpłatę dodatkową (nie wyższą jednak niż 2, 5 proc. wynagrodzenia brutto pracownika). Przy czym pracodawca ma komfort wycofania się z tych dodatkowych wpłat w każdej chwili trwania programu.

Pracodawca ma bardzo wiele możliwości kształtowania warunków tej dodatkowej premii mogą być one bowiem odbiciem różnych koncepcji rekrutacyjnych i wspierać zarówno bieżące zatrudnienie, jak i lojalność dotychczasowych pracowników. Ustawa o PPK nie wprowadza specjalnych obostrzeń co do dodatkowej premii ze strony pracodawcy, poza górną granicą dodatku. Zatem pracodawca może kształtować kryteria dodatkowej dopłaty do PPK wedle strategicznych interesów firmy, w zależności np. od stażu pracy, charakteru stanowiska, wysokości zarobków, wieku pracownika bądź autorskiego miksu wielu z tych czynników.

Przykładowo, firma zmagająca się z dużą rotacją pracowników, może wspierać ich lojalność właśnie poprzez powiązanie dodatkowej wpłaty pracodawcy ze stażem pracy. Pracodawca może również wesprzeć poprzez dodatkową wpłatę np. pracowników mających najmniejsze pobory pozytywnie wpływając na ich morale i chęć pozostania w firmie. Można również sobie wyobrazić sytuację, że pracodawca będzie chciał nagradzać sam proces oszczędzania przez pracownika kapitału w ramach PPK i uzależnić wysokość dodatkowej wpłaty np. od deklaracji dodatkowych wpłat przez pracownika (który również może powiększyć swoją opłatę podstawową o maksymalnie 2% wynagrodzenia).

Jak widać, PPK może być twórczo wykorzystane we wspieraniu polityki zatrudnienia zwłaszcza w obliczu wymagającego rynku pracy. O tym jednak czy będzie odbierane przez pracowników jako pełnowartościowy benefit zdecyduje zapewne szereg czynników: kształt PPK w danej firmie, odpowiedni dobór organizacji zarządzającej, która będzie mogła pochwalić się satysfakcjonującymi wynikami czy wreszcie jakość wewnętrznej komunikacji dot. programu. Ewentualny sukces firmowego PPK na pewno jednak będzie można zdyskontować wizerunkowo wzmacniając markę pracodawcy.

Aktywacja: 28/06/19 11:01, odsłony: 107