



**ZAKŁADOWE SYSTEMY EMERYTALNE
JAKO ELEMENT SPOŁECZNEJ
ODPOWIEDZIALNOŚCI
PRZEDSIĘBIORSTWA**

**MAREK SZCZEPAŃSKI
KATEDRA NAUK EKONOMICZNYCH
POLITECHNIKA POZNAŃSKA**

Agenda

2

- Społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) – kwestie definicyjne, polska specyfika.
- Cel poznaczy badań, zagadnienia badawcze.
- Pracownicze programy emerytalne jako forma materialnych świadczeń pozapłacowych.
- Rozwój PPE od 1999 roku.
- Pracownicze programy emerytalne jako jeden z elementów społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa – wyniki badań empirycznych.
- Efektywność dodatkowych świadczeń emerytalnych.
- Wnioski.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) – kwestie definicyjne, polska specyfika

3

- CSR (*corporate social responsibility*) – uwzględnianie interesów różnych grup interesariuszy, odpowiedzialność przedsiębiorstwa nie tylko za wyniki biznesowe, ale także społeczne i ekologiczne aspekty prowadzonej działalności gospodarczej.
- Zgodnie z interpretacją i zaleceniami Komisji Europejskiej, działania społecznie odpowiedzialne powinny dotyczyć zarówno wymiaru wewnętrznego, jak i relacji przedsiębiorstwa z otoczeniem zewnętrznym.
- Wewnątrz przedsiębiorstwa odnoszą się głównie do pracowników, obejmując inwestycje w kapitał ludzki, zdrowie i bezpieczeństwo pracy, przestrzeganie praw człowieka, eliminowanie różnych form dyskryminacji.
- Jedną z form inwestowania w kapitał ludzki – oferowanie pracownikom możliwości dodatkowego oszczędzania na emeryturę w zakładzie pracy.

Spółeczna odpowiedzialność biznesu (CSR) – kwestie definicyjne, polska specyfika

- Również w Polsce CSR coraz częściej uwzględniana w strategiach rozwoju firm
- Czynniki utrudniające działającym w Polsce firmom działanie zgodne z europejskimi standardami CSR:
 - Postrzeganie przez polskich przedsiębiorców odpowiedzialności biznesowej, jako czynnika ściśle związanego z konkurencją rynkową. Może to powodować u wielu przedsiębiorców przeświadczenie, że w polskich warunkach, gdzie rynek jest jeszcze niestabilny i oparty w przeważającej mierze na konkurencji cenowej i kosztowej, społeczna odpowiedzialność schodzi na plan dalszy, jest swego rodzaju „luksusem”.
 - Sprowadzenie CSR do jeszcze jednego instrumentu public relations, który ma poprawić wizerunek firmy, wzmocnić jej wiarygodność i przez to przyczynić się do podniesienia konkurencyjności.

Sformułowanie problemu badawczego

5

Cel poznawczy badań – udzielenie odpowiedzi na pytania (problemy badawcze):

- 1) Czy, a jeśli tak – to w jakim stopniu, działające w Polsce przedsiębiorstwa, które deklarują lub faktycznie włączają do swoich strategii rozwojowych zasady społecznej odpowiedzialności biznesu, zainteresowane są zakładowymi systemami emerytalnymi?
- 2) Jaką rolę odgrywa obecnie zabezpieczenie emerytalne wśród innych dodatkowych świadczeń oferowanych pracownikom w ramach CSR?
- 3) Czy uruchomienie i prowadzenie programu emerytalnego w zakładzie pracy przyczynia się do wzrostu efektywności ekonomicznej?

Pracownicze programy emerytalne jako forma materialnych świadczeń pozapłacowych

6

- Nowoczesne systemy wynagrodzeń obejmują nie tylko świadczenia płacowe, ale cały szereg **materialnych świadczeń pozapłacowych**, wpływających na motywację pracowników i efektywność działania firmy.
- Typowy, rozbudowany (pod) system świadczeń materialnych pozapłacowych obejmuje:
 - świadczenia związane z edukacją,
 - przydzielanie do użytkowania sprzętu IT,
 - świadczenia związane z przejazdami (samochody służbowe, parkingi, ryczałt na paliwo itp.)
 - świadczenia związane z mieszkaniami,
 - świadczenia związane z ochroną zdrowia, wypoczynkiem, rekreacją
 - **dotatkowe świadczenia (pakiety) emerytalne.**

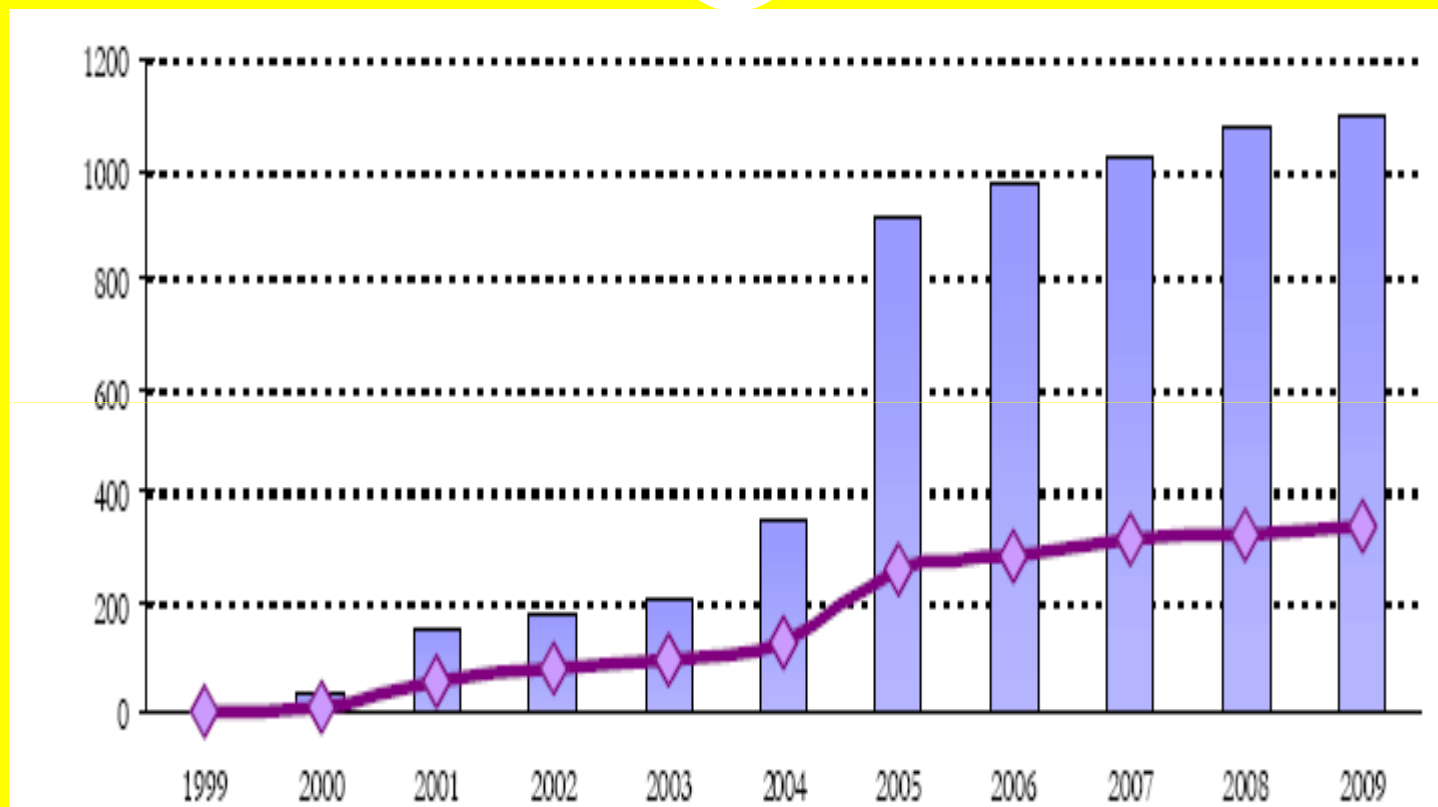
Pracownicze programy emerytalne jako forma materialnych świadczeń pozapłacowych

7

- Pracownicze programy emerytalne mogą stanowić element nowoczesnych, elastycznych systemów wynagradzania i systemów motywacyjnych, takich jak:
 - systemy pakietowe
 - systemy kafeteryjne
- Zdaniem wielu autorów, tego typu systemy pozwalają na bardziej skuteczne i efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi niż tradycyjne systemy wynagrodzeń oparte wyłącznie na świadczeniach płacowych (por. Borkowska (red.) 2000, Armstrong 2003, Rojek-Nowosielska 2006).

Rozwój PPE od 1999 roku

8



Stan na 31.12.2009 r.

Liczba programów - 1099



Liczba uczestników - ok. 334 tys.

Źródło: Komisja Nadzoru Finansowego

Pracownicze programy emerytalne jako jeden z elementów CSR – wyniki badań empirycznych

9

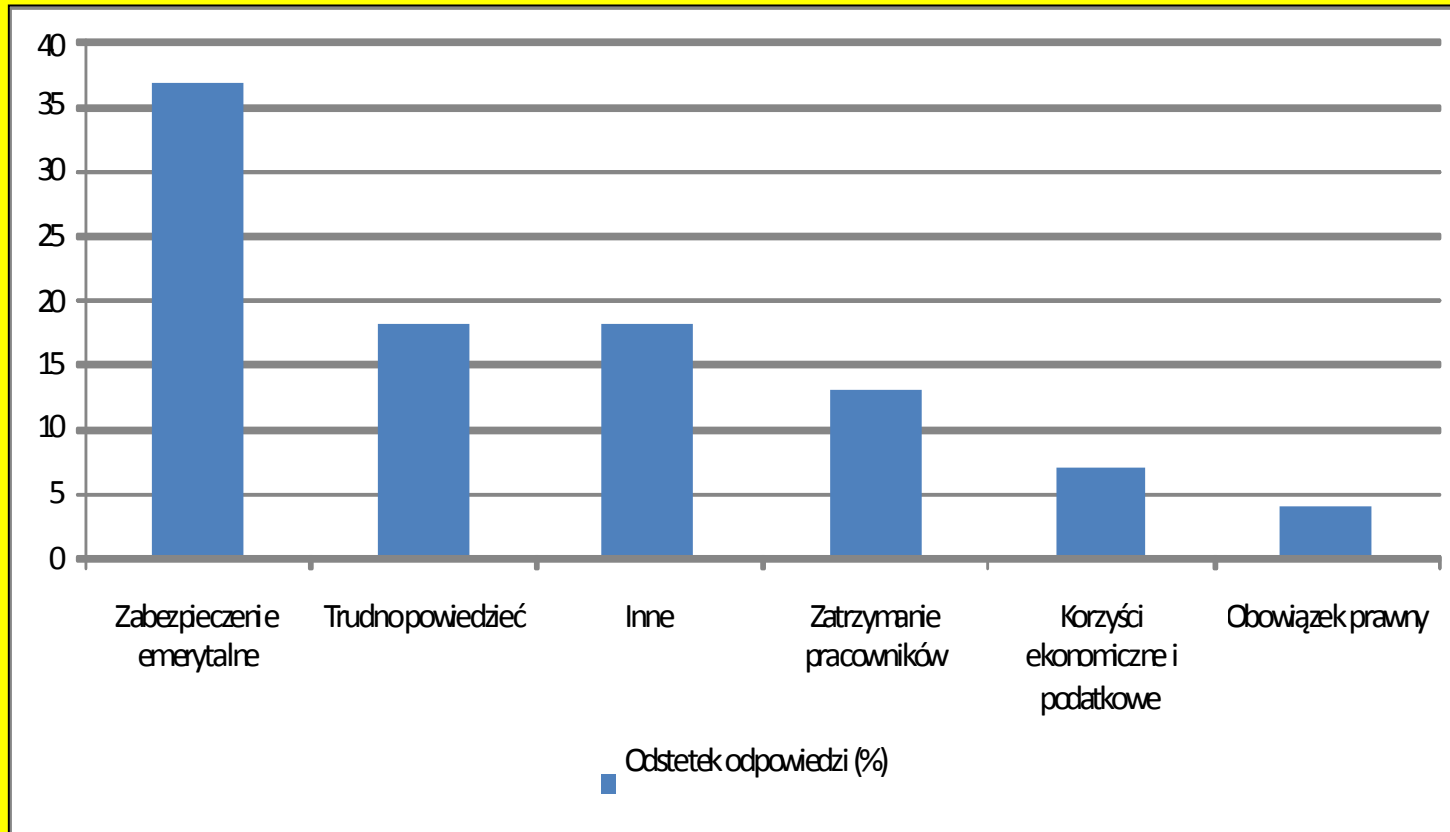
- Gdyby społeczne zaangażowanie biznesu w Polsce mierzyć liczbą działających w zakładach pracy programów emerytalnych dla pracowników, to byłoby ono znikome.
- W Polsce **tylko ok. 2% ogółu pracowników ma możliwość udziału w kwalifikowanych pracowniczych programach emerytalnych** (objętych określonymi regulacjami prawnymi, szczególnym nadzorem ze strony Komisji Nadzoru Finansowego i – dość ograniczonym – systemem preferencji fiskalno-kosztowych ze strony państwa).

Pracownicze programy emerytalne jako jeden z elementów CSR – wyniki badań empirycznych

10

- Jakimi motywami kierowali się ci (nieliczni jeszcze) pracodawcy, którzy zdecydowali się powołanie do życia pracowniczego programu emerytalnego. **Czy uwzględniali w swoich motywacjach CSR?**
- Odpowiedzi na to pytanie dostarczają badania empiryczne, przeprowadzone przez autora w 2008 r. na próbie reprezentatywnej $N = 100$ przedsiębiorstw zarejestrowanych w Polsce wybranych z 1101 firm prowadzących w tym czasie PPE.
- Zostaną one skonfrontowane z wynikami innych badań empirycznych zrealizowanych w 2010 r., dotyczących stosowanych w zakładach pracy systemów zachęt pozapłacowych.

Pracownicze programy emerytalne jako jeden z elementów CSR – wyniki badań empirycznych



Najważniejszy czynnik decydujący o uruchomieniu PPE – wyniki badań własnych

Pracownicze programy emerytalne jako jeden z elementów CSR – wyniki badań empirycznych

12

- Przeprowadzone w kolejnych latach badania opinii publicznej wskazują, że PPE nie są przez większość pracodawców brane pod uwagę jako czynnik, który można by efektywnie wykorzystać w rozwoju firmy, w tworzeniu kompleksowego systemu zachęt, łączącego składniki płacowe i pozapłacowe i zachęty krótkoterminowe (*short time incentives* – STI) z zachętami długofalowymi (*long time incentives* – LTI).
- Nawet w przedsiębiorstwach, które stać na to, żeby zaoferować pracownikom dodatkowe świadczenia pozapłacowe, przeważają bodźce krótkoterminowe.

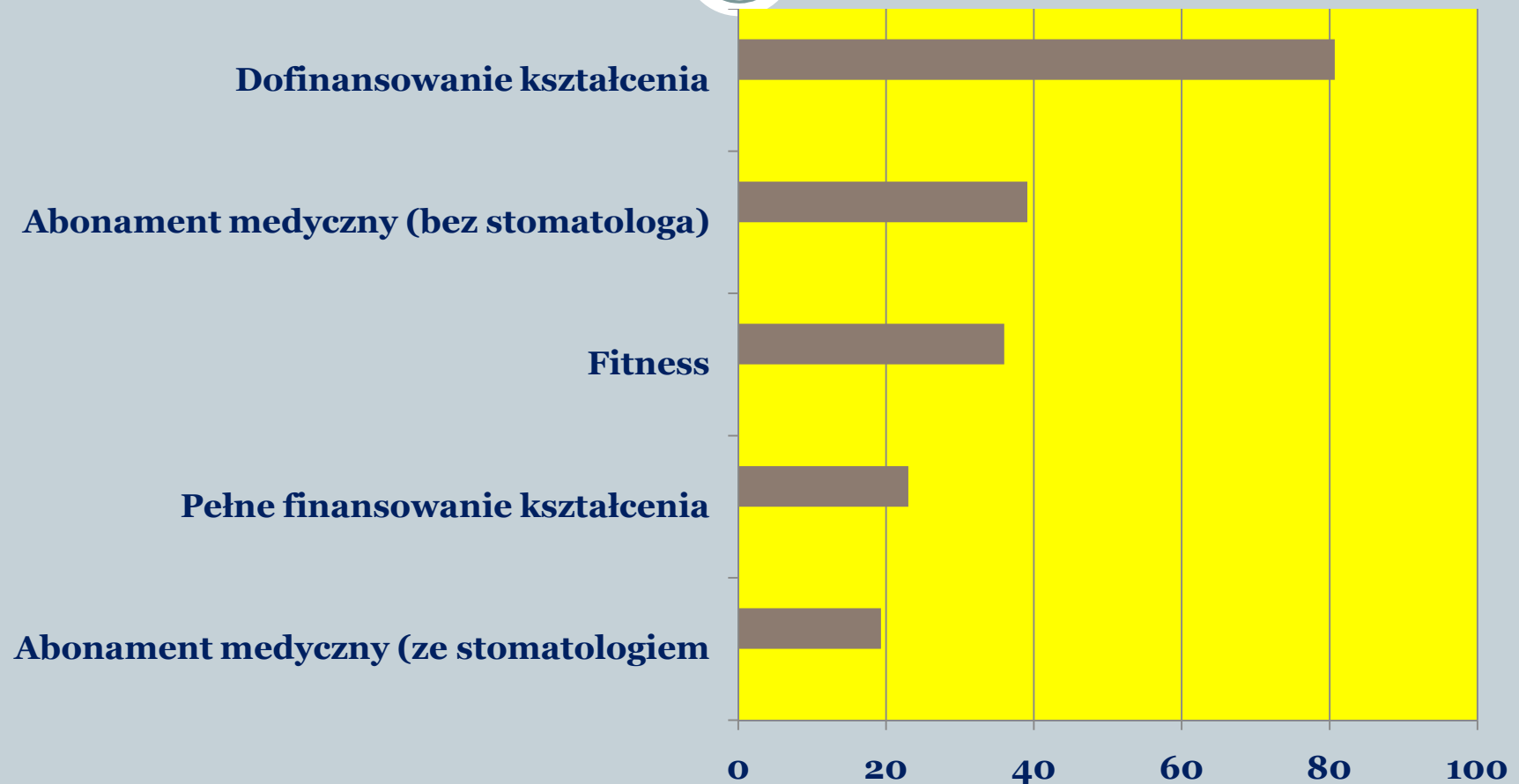
Pracownicze programy emerytalne jako jeden z elementów CSR – wyniki badań empirycznych

13

- Świadczą o tym m.in. rezultaty badań działających w Polsce firm, które w 2009 r. legitymowały się największymi przychodami ze sprzedaży (tzw. Lista 500 „Rzeczpospolitej”).
- W tej grupie 85% stanowiły przedsiębiorstwa nie mające pracowniczych programów emerytalnych, a tylko ok. 15% oferowało swoim pracownikom taki program.
- Na pytanie, czy badane firmy chcą stworzyć program emerytalny, tylko 7,3% odpowiedziało „tak”, 21,9% udzieliło odpowiedzi „nie myślałem”, a 70,8% jednoznacznie stwierdziło: „nie”
- Z bonusów oferowanych w tych przedsiębiorstwach pracownikom zdecydowanie najpopularniejsze było dofinansowanie szkoleń, wykupienie abonamentu usług medycznych czy karnetu na sportowo-rekreacyjne

Pracownicze programy emerytalne jako jeden z elementów CSR – wyniki badań empirycznych

14



Bonusy oferowane pracownikom przez firmy z Listy 500 „Rzeczpospolitej”,
odsetek odpowiedzi (%).

Źródło: A.Fandrejewska, *Zamiast podwyżki*, „Rzeczpospolita”, 19.05.2010.

Pracownicze programy emerytalne jako jeden z elementów CSR – wyniki badań empirycznych

15

- Podobne wnioski wynikają z raportu „Świadczenia pozapłacowe w firmach w 2009 roku”, opracowanego przez firmę Sedlak & Sedlak, zajmującą się rynkiem wynagrodzeń.
- Z raportu tego wynika, że **świadczenia pozapłacowe stają w Polsce coraz popularniejsze**, a tendencji tej nie zahamował nawet globalny kryzys finansowy.
- Część benefitów stała się normalnym narzędziem pracy, a nie bonusem (np. telefony komórkowe, samochody służbowe dla kadry kierowniczej).
- **Ze świadczeń pozapłacowych największą popularnością w badanych firmach cieszyła prywatna opieka medyczna dla pracowników i karnety na zajęcia sportowe.**
- Część pracodawców traktowała bonusy jako element pozwalający konkurować o wykwalifikowanych pracowników, wskazując jednocześnie na brak – w porównaniu do innych krajów – elastycznych rozwiązań ułatwiających korzystanie z beneficjów. Raport ten stanowi podsumowanie badań świadczeń pozapłacowych przysługujących pracownikom w 2009 r. W badaniu udział wzięło 21 082 osób z 144 przedsiębiorstw z całej Polski.

Źródło: *Raporty płacowe dla firm*, Firma Sedlak & Sedlak,
[http:// www.wynagrodzenia.pl/raporty](http://www.wynagrodzenia.pl/raporty)

Efektywność dodatkowych świadczeń emerytalnych

16

- Ekonomiczna efektywność materialnych świadczeń pozapłacowych, w tym PPE, nie była dotąd w Polsce systematycznie badana.
- Uruchomienie programu emerytalnego w zakładzie pracy nie przekłada się w krótkim czasie na wzrost wydajności pracy.
- Można przypuszczać, że w dłuższym okresie przyczyniają się one jednak do wzrostu wartości kapitału ludzkiego w firmie, a tym samym wzrostu wartości firmy. Do pomiaru tej wartości potrzebne są jednak bardziej subtelne mierniki, niż np. wartość przychodów czy zysku netto.

Efektywność dodatkowych świadczeń emerytalnych

17

- Zdarzenie dwóch odmiennych tradycji i filozofii w podmiotach z kapitałem rdzennie polskim (redukcjonizm) oraz firmach międzynarodowych i globalnych (podejście holistyczne).
- Trudno jednoznacznie rozstrzygnąć, która z tych koncepcji bliższa koncepcji wynagradzania efektywnego.
- W społecznościach relatywnie ubogich nadal najsilniejszą motywację stanowią wynagrodzenia płacowe, w miarę wzrostu dobrobytu rośnie znaczenie wynagrodzeń pozapłacowych.

Wnioski

18

- Pracownicze programy emerytalne do tej pory nie odgrywają znaczącej w strategiach zarządzania zasobami ludzkimi działających w Polsce firm, także tych największych, dysponujących znaczącymi zasobami i oferujących pracownikom całe pakiety świadczeń pozapłacowych.
- Pod tym względem Polska odbiega od bardziej zaawansowanych rozwojowo krajów Unii Europejskiej, gdzie zakładowe systemy emerytalne stanowią istotny składnik zabezpieczenia emerytalnego, a zarazem jeden z ważniejszych instrumentów budowania lojalności pracowników.

Wnioski –c.d.

19

- O tym, że pracownicy wysoko cenią sobie możliwość dodatkowego oszczędzania na emeryturę w zakładzie pracy, świadczy m.in. fakt, że w tych nielicznych przedsiębiorstwach, gdzie takie programy działają, **wskaźnik uczestnictwa w PPE jest bardzo wysoki** – do programu przystępuje ponad 80% pracowników.
- Oferowanie pracowniczego programu emerytalnego, do którego – zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami – składkę podstawową opłaca pracodawca, bez wątpienia jest docenianą przez zainteresowanych formą społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstwa.

Wnioski –c.d.

- Trudno wykazać bezpośredni wpływ dodatkowych świadczeń w postaci programu emerytalnego na wzrost wydajności pracy i podniesienie efektywności ekonomicznej w krótkim okresie (np. do 1 roku). Długofalowo jednak taka inwestycja w kapitał ludzki, będąca formą CSR, jest z reguły opłacalna, o czym świadczy fakt, że tego typu programy obejmują znaczną część pracujących w krajach zaawansowanego rozwojowo kapitalizmu.
- Upowszechnienie uczestnictwa w PPE w Polsce wymaga jednak wprowadzenia zmian systemowych - silniejszych bodźców natury ekonomicznej adresowanych do pracodawców oraz do pracowników.
- Można przypuszczać, że w miarę wzrostu dobrobytu i przeciętnych wynagrodzeń w Polsce stopniowo wzrastać będzie także zapotrzebowanie na świadczenia (tzw. motywatory) pozapłacowe, w tym także programy emerytalne w zakładzie pracy.

Kontakt

21

marek.szczepanski@put.poznan.pl