

Akademia Ekonomiczna w Poznaniu

Andrzej Michalski

**Determinanty uczestnictwa pracowników i pracodawców
w
programie emerytalnym**

Rozprawa doktorska

napisana pod kierunkiem naukowym prof. dr hab. Grażyny Bartkowiak

Wydział Zarządzania
Katedra Teorii Organizacji i Zarządzania

Poznań 2008

Spis treści

WSTĘP	7
CZĘŚĆ PIERWSZA. EMERYTURY W ŚWIETLE REFORMY SYSTEMU EMERYTALNEGO W POLSCE	
Rozdział 1. Trójfilarowy system zabezpieczenia emerytalnego	17
1.1. Przesłanki wprowadzenia reformy systemu emerytalnego.....	17
1.2. Konstrukcja nowego systemu emerytalnego.....	19
1.2.1. Umocowanie prawne nowego systemu emerytalnego.....	20
1.2.2. Zakres reformy systemu emerytalnego.....	22
1.3. Emerytury dla urodzonych po dniu 31 grudnia 1968r.....	25
1.4. Emerytury dla urodzonych po dniu 31 grudnia 1948r. a przed dniem 1 stycznia 1969r.....	27
1.5. Gwarancje państwa w I filarze.....	28
1.6. System otwartych funduszy emerytalnych.....	29
1.6.1. Bezpieczeństwo systemu otwartych funduszy emerytalnych.....	31
1.6.2. Emerytury wypłacane przez zakłady emerytalne.....	32
1.7. Założenia konstrukcyjne pracowniczych programów emerytalnych.....	33
1.7.1. Międzyzakładowe programy emerytalne.....	36
1.7.2. Dostępność pracowniczego programu emerytalnego.....	37
1.7.3. Kryteria uznania pracowniczego programu emerytalnego.....	39
Rozdział 2. Pracownicze programy emerytalne jako trzeci filar systemu emerytalnego	41
2.1. Pojęcie trzeciego filaru systemu emerytalnego.....	41
2.2. Geneza i rozwój zakładowych systemów emerytalnych na świecie.....	42
2.3. Początki i rozwój pracowniczych programów emerytalnych w Polsce.....	44
2.4. Przesłanki pracodawcy do utworzenia pracowniczego programu emerytalnego.....	47
2.5. Przesłanki pracowników do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.....	51
2.6. Koszty związane z utworzeniem i prowadzeniem pracowniczego programu emerytalnego.....	55
2.7. Czynniki związane z wyborem formy pracowniczego programu emerytalnego.....	56
2.7.1. Formy pracowniczych programów emerytalnych.....	58
2.7.1.1. Forma funduszu emerytalnego.....	59
2.7.1.2. Forma umowy z funduszem inwestycyjnym.....	60

2.7.1.3. Forma umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.....	61
2.7.1.4. Forma zarządzania zagranicznego.....	61
2.7.2. Różnice między formą kapitałową a kapitałowo-ubezpieczeniową pracowniczego programu emerytalnego.....	62
2.8. Tworzenie pracowniczego programu emerytalnego.....	65
2.8.1. Umowa zakładowa.....	67
2.8.2. Deklaracja uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.....	68
2.9. Prowadzenie i likwidacja pracowniczego programu emerytalnego.....	69
2.9.1. Składki na pracowniczy program emerytalny.....	69
2.9.2. Opodatkowanie w pracowniczym programie emerytalnym.....	70
2.9.3. Zasady wypłat kapitału z pracowniczego programu emerytalnego.....	71
2.9.4. Zawieszenie odprowadzania składek podstawowych i likwidacja pracowniczego programu emerytalnego.....	72
2.10. Bezpieczeństwo pracowniczych programów emerytalnych.....	72
2.11. Nadzór nad pracowniczymi programami emerytalnymi.....	73
Rozdział 3. Pracowniczy program emerytalny w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.....	75
3.1. Treść pojęcia ubezpieczenia gospodarczego.....	75
3.2. Zagadnienia prawne dotyczące ubezpieczeń życiowych.....	78
3.3. Ogólna charakterystyka wybranych ubezpieczeń na życie.....	81
3.4. Ubezpieczenie na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym jako forma gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych.....	84
3.5. Pojęcie pracowniczego programu emerytalnego w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej....	86
3.5.1. Filozofia uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej.....	88
3.5.2. Filozofia doradztwa w pracowniczym programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej.....	89
3.5.3. Teoria ryzyka w pracowniczym programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej.....	91

3.5.4. Teoria kapitału w pracowniczym programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej.....	93
3.5.5. Funkcje pracowniczego programu emerytalnego w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej.....	94
Rozdział 4. Świadome uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym.....	96
4.1. Świadomość potrzeby uzyskania dodatkowego zabezpieczenia finansowego.....	96
4.1.1. Marketingowa koncepcja kształtowania świadomości społecznej w kierunku uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych.....	98
4.1.2. Kształtowanie świadomego uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym.....	103
4.2. Indywidualne podejmowanie decyzji.....	106
4.2.1. Proces racjonalnego podejmowania decyzji.....	107
4.2.2. Komponenty decyzyjne uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym.....	109
4.2.2.1. Wola uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym.....	113
4.2.2.2. Proces wyboru formy pracowniczego programu emerytalnego.....	115
4.3. Podstawowe koncepcje zachowań pracowników i pracodawców wobec pracowniczych programów emerytalnych.....	118
4.4. Potrzeba uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym.....	121
CZĘŚĆ DRUGA. EMPIRYCZNA WERYFIKACJA DETERMINANT UCZESTNICTWA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW W PRACOWNICZYM PROGRAMIE EMERYTALNYM	
Rozdział 5. Metodyka badań własnych.....	126
Wprowadzenie.....	126
5.1. Problematyka badań, cele i hipotezy badawcze.....	127
5.2. Metody i narzędzia badawcze.....	130
5.3. Zmienne i ich wskaźniki.....	132

5.4. Organizacja i teren badań.....	135
5.5. Charakterystyka grup i obszarów badawczych.....	135
Rozdział 6. Determinanty uczestnictwa pracowników w pracowniczym programie emerytalnym.....	138
Wprowadzenie.....	138
6.1. Założenia reformy emerytalnej jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE.....	140
6.2. Wiek pracownika jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE.....	146
6.3. Bezpieczeństwo finansowe jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE.....	152
6.4. Zabezpieczenie emerytalne jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE.....	158
6.5. Standard życia na emeryturze jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE.....	164
6.6. Nie przystąpienie do II filaru jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE.....	170
6.7. Prognozy emerytalne jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE.....	176
6.8. Możliwe koszty leczenia jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE.....	182
6.9. Podsumowanie wyników badań.....	188
Rozdział 7. Determinanty uczestnictwa pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym.....	193
Wprowadzenie.....	193
7.1. Zwiększenie prestiżu jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE.....	195
7.2. Ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników jako motyw do udziału w PPE..	200
7.3. Ograniczenie fluktuacji wśród pracowników jako motyw do uczestnictwa w PPE.....	205
7.4. Dodatkowe zabezpieczenie finansowe jako motyw pracodawców do udziału w PPE.....	210
7.5. Zmniejszone koszty pracy jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE.....	215
7.6. Promocja organizacji jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE.....	220
7.7. Wdrożenie PPE przez kontrpartnera jako motyw pracodawców do udziału w PPE.....	225
7.8. Kreowanie pozytywnego wizerunku jako motyw pracodawców do udziału w PPE.....	230
7.9. Wdrożenie nowego „instrumentu” jako motyw pracodawców do udziału w PPE.....	235
7.10. Podsumowanie wyników badań.....	240
Rozdział 8. Determinanty uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.....	244

Wprowadzenie.....	244
8.1. Źródło informacji jako motyw pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE.....	246
8.2. Funkcjonowanie PPE jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE.....	249
8.3. Czynniki wewnętrzne jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE.....	252
8.4. Czynniki zewnętrzne jako motyw pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE..	256
8.5. Podsumowanie wyników badań.....	261
WNIOSKI.....	263
POSTULATY.....	274
ZAKOŃCZENIE.....	277
SPIS ŹRÓDEŁ.....	280
SPIS TABEL.....	298
SPIS WYKRESÓW.....	304
SPIS RYSUNKÓW.....	308
ANEKS.....	309

WSTĘP

Wprowadzona z dniem 1 stycznia 1999 r. reforma systemu emerytalnego w Polsce jest przedsięwzięciem o bardzo szerokim zasięgu podmiotowym i przedmiotowym w dziedzinie prawa ubezpieczeń w jego powojennej historii. Na jej wdrożenie wpłynęło wiele ważnych przyczyn. Do jednej z nich należą procesy demograficzne zachodzące w ostatnich latach, a szczególnie starzenie się polskiego społeczeństwa.

Zreformowany system emerytalny oparty został na znanej w teorii zabezpieczenia dochodów na starość koncepcji trzech filarów. Zdecydowano, że maksymalne bezpieczeństwo finansowe systemu emerytalnego może być zagwarantowane poprzez dywersyfikację źródeł finansowania dochodów na okres emerytalny.

Przyjęto więc, że na zabezpieczenie dochodów na starość składać się będzie: emerytura finansowana metodą repartycyjną z funduszu emerytalnego – I filar; środki zgromadzone przez ubezpieczonych w prywatnie zarządzanych otwartych funduszach emerytalnych – II filar oraz różnorodne dobrowolne formy oszczędzania – III filar.

Zarówno emerytura wypłacana z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jak i z otwartego funduszu emerytalnego zależeć będzie wyłącznie od sumy (indeksowanej – w przypadku FUS lub powiększonej o zyski z inwestycji – w przypadku OFE), jaką wpłaci ubezpieczony do systemu, a także od wieku przejścia na emeryturę.

Sentencja „Te dwa filary systemu emerytalnego powinny pozwolić pracownikowi uzyskać dochód zapewniający zaspokojenie podstawowych potrzeb w okresie po zakończeniu aktywności zawodowej. Oprócz tego, jeżeli ktoś uzna, że dochody te są zbyt niskie, to – zgodnie z logiką gospodarki rynkowej – powinien mieć możliwość wyboru takiej dodatkowej metody oszczędzania na starość, którą uzna za najlepszą z indywidualnego punktu widzenia. Te dodatkowe oszczędności będą właśnie trzecim filarem systemu emerytalnego”¹; jest wprowadzeniem, w założeniu autora, do niniejszej rozprawy dotyczącej trzeciego filaru systemu emerytalnego. W tych kilku zdaniach zawarte są bowiem dwie istotne dla dalszych rozważań tezy. Pierwsza, określająca trzeci filar jako dodatkową, dobrowolną i indywidualną inicjatywę, mającą na celu zwiększenie dochodu na emeryturze; druga, określająca trzeci filar jako

¹ Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego, *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Reforma systemu emerytalno-rentowego w Polsce*, Warszawa.

inwestycję wynikającą z przekonania, iż emerytura z obowiązkowego systemu będzie za niska na zaspokojenie podstawowych potrzeb człowieka. Jest bardzo ważne, by dostrzec, jak istotne miejsce w całej koncepcji zreformowanego systemu emerytalnego zajmuje trzeci filar.

W rządowej kampanii informacyjnej promującej reformę emerytalną zawsze wymieniane były trzy źródła finansowania przyszłych dochodów. Naczelna zasada zachodzących zmian – bezpieczeństwo dzięki różnorodności – wymaga rzeczywistego zróżnicowania źródeł dochodów na starość, a zatem, między innymi, dopuszczenia i wspierania różnych form długoterminowego oszczędzania, poza zorganizowanym przez państwo systemem emerytalnym. Należy zauważyć, iż reforma emerytalna wprowadzona została nie dla zapewnienia okazałych świadczeń, ale przede wszystkim dla ratowania finansów państwa, zagrożonych przez postępującą niewydolność „starego” systemu.

Zasadnym wydaje się w tym miejscu postawienie pytania – czy potrzebny jest trzeci filar w zreformowanym systemie emerytalnym? Aby odpowiedzieć na to zagadnienie, trzeba przyjrzeć się dokładniej obowiązkowym filarom i uświadomić sobie, jakich świadczeń emerytalnych należy z nich oczekiwać, co autor ukazał w pierwszym rozdziale niniejszej rozprawy.

Świadomość działania omawianych mechanizmów powinna pomóc precyzyjniej określić skalę obniżenia się poziomu dochodów po przejściu na emeryturę. Chcąc zmniejszyć jego wymiar, należy podjąć decyzję o dodatkowym oszczędzaniu na okres po zakończeniu aktywności zawodowej, które może polegać m. in. na inwestowaniu w akcje przedsiębiorstw, będące w publicznym obrocie; gromadzeniu oszczędności na indywidualnym koncie emerytalnym (IKE); a także poprzez uczestnictwo w pracowniczych programach emerytalnych (PPE) tworzonych dobrowolnie przez pracodawców dla pracowników.

Uzasadnionym jest, w założeniu autora, zadanie kolejnego pytania – czy warto uczestniczyć w programie emerytalnym? Jednoznacznej odpowiedzi udzielić się nie da, niemniej jednak orientacja w kilku ważnych kwestiach, które zawiera niniejsza rozprawa, może pomóc w podjęciu właściwej decyzji. Bowiem jak w przypadku każdej inwestycji - należy się zastanawiać, czy warto programy emerytalne tworzyć¹, a także – czy opłaca się w nich uczestniczyć. Autor ukazuje w rozprawie zagadnienia związane z tą kwestią i próbuje na nie odpowiedzieć.

¹ Zgodnie z art. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr 116, poz. 1207 ze zm.), określenia „program emerytalny” wolno używać wyłącznie na miano programów uregulowanych w cytowanej ustawie.

Zasady tworzenia i działania programów emerytalnych, w różnych formach, oraz warunki w nich uczestnictwa, określa ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, która mówi, iż stanowią je umowy zakładowe albo umowy międzyzakładowe; umowy z wybraną instytucją finansową (tj. umowy z zakładami ubezpieczeń na życie albo umowy z funduszami inwestycyjnymi) bądź statuty pracowniczych towarzystw emerytalnych i statuty pracowniczych funduszy emerytalnych. Zbiór umów określa warunki gromadzenia środków ze składek pracowników, wpłacanych przez pracodawcę, przeznaczonych do wypłat w wieku emerytalnym, spełniając kryteria określone w ustawie.

Rozmiar zagadnień powiązanych z tematyką uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnych powodował, iż stały się one punktem zainteresowania autora i źródłem inspiracji w przygotowaniu pracy naukowo-badawczej. Przedmiotem pierwszej części badań było poznanie czynników, które skłaniają pracowników i pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym. Natomiast następne badania skupiły się wokół poznania motywów wyboru programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Wyzwanie, jakie niosła ze sobą praca, wynikało z ograniczonego zakresu prowadzonych badań nad pracowniczymi programami emerytalnymi oraz niewielu zarejestrowanych w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. W przekonaniu autora, wspomniane czynniki zasługiwały na przeprowadzenie weryfikacji popartej szczegółowymi i szerokimi badaniami, które realizowano metodą *ex post facto*, za pomocą techniki kwestionariuszowej.

Studium rozprawy doktorskiej, przedstawiając dorobek naukowy dotyczący programów emerytalnych oraz czynników uczestnictwa w nich pracowników i pracodawców, może, przynajmniej w części, przyczynić się do pogłębienia wiedzy w tym zakresie.

Przy pisaniu rozprawy autor posługiwał się metodą analizy porównawczej, metodą analityczno-syntetyczną oraz w niektórych artykułach – historyczną. Bowiem, jak wiele faktów historycznych, miały one wpływ na dalszy bieg zachodzących przemian w omawianym temacie. Niejednokrotnie w niniejszej rozprawie metoda analityczna i syntetyczna się uzupełniają. Przedmiotem analizy są przede wszystkim dokumenty prawne dotyczące funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych. W ten sposób, jak każda metoda analizy, przez

poznanie poszczególnych części, lepiej można zrozumieć całość. Natomiast metoda syntezy została wykorzystana tam, gdzie szereg przepisów, obowiązujących na dzień 31 grudnia 2007r., tworzy prawną opiekę państwa nad pracowniczymi programami emerytalnymi.

Rozważania teoretyczne oraz intuicja poznawcza umożliwiły sformułowanie następującego **problemu badawczego:**

Jakie determinanty inspirują uczestnictwo pracowników, a jakie pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym?

Celem pracy jest zidentyfikowanie czynników, które determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym oraz poznanie motywów wyboru programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Realizując cel badawczy, dokonano wyodrębnienia trzech obszarów, których zadaniem jest:

- poznanie czynników, które determinują uczestnictwo pracowników w pracowniczym programie emerytalnym,
- poznanie czynników, które determinują uczestnictwo pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym,
- poznanie czynników, które determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Wyselekcjonowane obszary badawcze pozwalają, w założeniu autora, na realizację celu pracy.

Zakres przedmiotowy prowadzonych badań obejmuje ogół czynników inspirujących uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym oraz poznanie motywów wyboru programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, określonych na podstawie analizy literaturowej wspieranej przeprowadzonymi badaniami pilotażowymi.

Zakres rzeczowy badań dotyczy przedstawicieli organizacji gospodarczych a także zatrudnionych w nich pracowników.

Zakres przestrzenny badań obejmuje sześć województw Polski w rejonie południowo-zachodnim i centralnym.

Zakres czasowy badań obejmuje lata 1999 – czerwca 2002, tj. od wejścia w życie zreformowanego systemu emerytalnego do końca pierwszej połowy 2002 roku¹.

Podczas analizy literatury przedmiotu spostrzeżono, iż istnieje bardzo niewielka liczba publikacji dotyczących badań naukowych nad problematyką pracowniczych programów emerytalnych. Większość dostępnych na rynku polskim pozycji zaliczyć należy do prac popularno-naukowych lub kompendiów emerytalnych². Zauważono tym samym dużą lukę w upowszechnianiu wiedzy dotyczącej uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczych programach emerytalnych, co jeszcze bardziej motywująco działało na kontynuowanie badań w tej dziedzinie.

Do następnych ograniczeń prowadzonych badań należy zaliczyć trudności w pozyskaniu większej liczby pracowników i pracodawców (w badaniach uczestniczyło 262 pracowników oraz 39 członków zarządu), różnorodność grup pracowniczych; heterogeniczność rodzajów organizacji; niejednorodność sektorów gospodarki.

Wymienione ograniczenia sprawiają, iż uzyskane wyniki należy interpretować ostrożnie. Niezależnie jednak od przytoczonych tutaj utrudnień prezentowane badania wydają się stanowić kolejne studium do budowania szerokiej wiedzy o determinantach uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym.

Prezentowana rozprawa ma charakter studium opisowo-empirycznego i składa się z dwóch części zawierających ogółem osiem rozdziałów. Pierwsza część ma charakter teoretyczny, natomiast druga część zawiera wyniki badań empirycznych.

W pierwszej części rozprawy, którą tworzą cztery rozdziały, jest ukazana analiza zreformowanego systemu emerytalnego w Polsce, który składa się z trzech filarów. Cechą

¹ Komplementarnym do wyników badań autorskich, i ich podsumowań, zamieszczonych w rozdziałach 6, 7 i 8, jest Raport: *Plany Emerytalne 2006. Najnowsze tendencje na rynku PPE i Planów oszczędnościowych. Rezultaty badań przeprowadzonych we wrześniu 2006* (okres analizy obejmuje lata 2002 – 2006). Raport został przygotowany przez Mercer Human Resource Consulting Sp. z o. o., która należy do światowych liderów w dziedzinie doradztwa w zakresie zasobów ludzkich i świadczeń pracowniczych.

² Zasadniczo nie ma na polskim rynku opracowań ujmujących całościowo poruszane zagadnienia. W związku z tym, rozprawa została napisana w oparciu o analizę niewielu dostępnych pozycji książkowych i bardzo dużej ilości artykułów, w których autorzy na bieżąco komentowali napływające wiadomości o funkcjonowaniu nowego systemu emerytalnego – komentarze posiadają także aspekt poznawczy i zostały uwzględnione przez autora przy opracowaniu niniejszej pracy. Dodatkowym źródłem informacji były serwisy internetowe niezależnych agencji, a także Biura Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego oraz materiały statystyczno-finansowe Komisji Nadzoru Finansowego: Departamentu Pracowniczych Programów Emerytalnych i Departamentu Nadzoru Inwestycji Emerytalnych. Liczne wywiady przeprowadzone z pracodawcami oraz przedstawicielami zakładów ubezpieczeń na życie pozwoliły na szersze zapoznanie się z problematyką pracowniczych programów emerytalnych.

charakterystyczną systemu emerytalnego jest indywidualizacja oszczędzania poprzez konta emerytalne zarówno w ZUS (I filar), jak i w funduszu kapitałowym (II filar). Prezentowany system składa się z części opartej na zasadzie repartycyjnej (pracujący, tak jak dotychczas, płacą składki, które przeznaczone są na wypłatę bieżących emerytur) oraz części opartej na zasadzie kapitałowej (polegającej na gromadzeniu i pomnażaniu kapitału na okres emerytalny).

Przedstawiono, że pierwszy filar ma charakter powszechny, obowiązkowy i opiekuńczo-rozdzielczy, przez co jest najbardziej zbliżony do poprzedniego systemu emerytalnego, który jest finansowany z obowiązkowych składek płaconych solidarnie przez pracodawców i pracowników.

Następne zagadnienie, w omawianym rozdziale, związane jest z problematyką funkcjonowania drugiego filaru. Jest on powszechny i obowiązkowy dla osób urodzonych po 31 grudnia 1968 r. oraz dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948r., a przed 1 stycznia 1969 r., które zdecydowały się przystąpić do jednego z otwartych funduszy emerytalnych (OFE) do dnia 31 grudnia 1999r. lub zdecydują się w terminie 6 – ciu miesięcy od podjęcia pracy, o ile nie podlegali obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu w 1999r.

Przedstawiany filar jest finansowany z kapitalizowanych oszczędności pochodzących z obowiązkowych składek ubezpieczonych stanowiących element ich wynagrodzenia, gromadzonych na indywidualnych rachunkach w otwartych funduszach emerytalnych.

Zwrócono uwagę, że składka płacona do otwartych funduszy emerytalnych nie jest opodatkowana, natomiast emerytura będzie podlegać opodatkowaniu. Składka jest lokowana na rachunku członka funduszu a kapitał powstający z zebranych składek jest inwestowany przez powszechne towarzystwo emerytalne oraz podlega dziedziczeniu, w razie śmierci członka OFE.

Następnie w rozprawie przedstawiono, iż w chwili przejścia na emeryturę członek otwartego funduszu emerytalnego będzie pobierał przysługującą mu w ramach II filaru emeryturę z zakładu emerytalnego, instytucji finansowej, działającego w formie spółki akcyjnej. Umożliwienie przyszłemu emerytowi dokonania wyboru instytucji finansowej sugeruje, że wysokość emerytur wypłacanych przez różne instytucje finansowe - przy identycznym kapitale – może być różna, co zostało dowiedzione na końcu prezentowanego zagadnienia odnoszącego się do drugiego filaru.

W następnej kolejności przedstawiono, iż podobnie jak otwarte fundusze emerytalne w drugim filarze – funkcjonowanie pracowniczych programów emerytalnych, w trzecim filarze, oparte jest na zasadach kapitałowych. Wnoszona składka, przekazywana do podmiotu

zarządzającego środkami, będącego określonego rodzaju instytucją kapitałową, trafia do wspólnego funduszu i jest inwestowana na rynkach kapitałowych, przynosząc dochody powiększające otrzymywane świadczenie z ubezpieczenia społecznego.

Rozprawa w dalszej części drugiego rozdziału prezentuje, jak bardzo istotna jest analiza kosztów i korzyści przy podejmowaniu decyzji co do wyboru formy programu emerytalnego. Decyzję podejmuje zarówno pracodawca, jak i reprezentacja pracowników, bowiem inne czynniki pod uwagę powinni wziąć pracownicy a inne pracodawcy.

Następnie w rozprawie przedstawiono, że programy emerytalne mają postać kapitałową oraz kapitałowo-ubezpieczeniową. Jediną funkcją formy kapitałowej jest gromadzenie i pomnażanie kapitału na poczet przyszłych dodatkowych dochodów na emeryturze. Natomiast celem formy kapitałowo-ubezpieczeniowej jest budowa kapitału oraz ochrona ubezpieczeniowa.

W rozdziale trzecim skierowano uwagę na regulacje prawne, które określają funkcjonowanie zakładów ubezpieczeń na życie w Polsce. Zostały zaprezentowane kompetencje dotyczące licencjonowania i nadzoru nad działalnością ubezpieczeniową, przydzielone określonym organom administracji centralnej. Przedstawiono, iż intencją ustawodawcy było jak najlepsze zabezpieczenie składek uczestników programu emerytalnego, czyli dbanie o wypłacalność zakładów ubezpieczeń na życie i zachowanie przez nich płynności finansowej.

Następnie w rozprawie zaprezentowano pracowniczy program emerytalny w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, który jest tak skonstruowany, iż oprócz gromadzenia kapitału zapewnia ochronę ubezpieczeniową, zatem analizowany program emerytalny łączy w sobie oszczędzanie z ubezpieczeniem. Skonkretyzowano, że składka przekazywana do programu emerytalnego składa się z dwóch części: ubezpieczeniowej – ochrona życia i kapitałowej – systematyczne celowe oszczędzanie. Pierwszą przeznaczają się na pokrycie kosztów ochrony ubezpieczeniowej, za drugą jest dokonywany zakup jednostek uczestnictwa w ubezpieczeniowym funduszu (funduszach) kapitałowym. Jednostki gromadzone są na indywidualnym rachunku każdego uczestnika programu emerytalnego, który składa się z części przeznaczonej dla gromadzenia składek podstawowych oraz dodatkowych i tworzony jest fundusz kapitałowy.

Ostatnia problematyka trzeciego rozdziału ukazuje – ważne z punktu widzenia autora pracy – filozofie, teorie oraz funkcje pracowniczego programu emerytalnego w formie umowy

grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, który może zaspokoić potrzebę bezpieczeństwa finansowego w przyszłości, jak i w teraźniejszości.

Przedmiotem czwartego rozdziału jest świadome uczestnictwo pracowników i pracodawców w programie emerytalnym. Zaprezentowany został model, w autorskiej koncepcji, zastosowania marketingu, a zwłaszcza narzędzi marketingu-mix, ze szczególnym uwzględnieniem promocji, jako głównego narzędzia kształtowania świadomości społecznej w kierunku uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych.

Rozprawa w dalszej części czwartego rozdziału przedstawia problem podejmowania decyzji uczestnictwa pracowników i pracodawców w programie emerytalnym, który może być zagadnieniem bardzo złożonym. Zaprezentowany model racjonalnego podejmowania decyzji wykazuje, iż w analizach istoty decyzji dominuje nastawienie na przedmiot i treść decyzji, w dalszą natomiast perspektywę odsuwa się rozważania dotyczące roli podmiotu decyzyjnego i wszelkich spraw związanych z istotą ludzkich wyborów. Dlatego w kolejnej części rozdziału następuje przeniesienie punktu ciężkości z przedmiotu decyzji na podmiot.

W następnej kolejności przedstawiono próbę zrozumienia zachowań pracowników i pracodawców wobec programów emerytalnych. Zostały zaprezentowane podstawowe zagadnienia psychologiczne z zakresu wiedzy o zachowaniach, które zostały ujęte w pięć grup koncepcyjnych: osobowości, postaw, motywacji, uczenia się i postrzegania.

Druga część rozprawy składa się z czterech rozdziałów. Metodyka badań własnych ukazana jest w piątym rozdziale. Analiza czynników determinujących uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym oraz poznanie motywów wyboru programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym stanowi tło i fundament dla przeprowadzonych badań empirycznych, które przedstawiono w pozostałych trzech rozdziałach ostatniej części pracy. Trzy ostatnie rozdziały stanowią autorski, oryginalny wkład badawczy do tematu rozprawy określonego w tytule pracy.

Zaprezentowana rozprawa jest zbiorem wiedzy na temat determinant uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, stanowiącym, w koncepcji jej autora, diagnozę tytułu pracy.

Żadna praca naukowo-badawcza nie jest dziełem jednego człowieka. Prezentowana rozprawa mogła powstać dzięki pomocy i życzliwości wielu osób i organizacji. Pragnę więc gorąco podziękować tym wszystkim, którzy bezpośrednio lub pośrednio przyczynili się do jej napisania. Dziękuję wszystkim, którzy służyli pomocą, radą i krytyką w trakcie przygotowywania prezentowanej pracy. Przede wszystkim chcę podziękować szczególnie gorąco pani prof. dr. hab. Grażynie Bartkowiak, promotorowi rozprawy doktorskiej, osobie wspierającej mnie swoją pasją poznawczą, bezinteresownym i autentycznym zainteresowaniem oraz nieocenioną pomocą merytoryczną.

Jestem wdzięczny profesorom Akademii Ekonomicznej w Poznaniu za przekazaną wiedzę teoretyczną z zakresu produkcji, dystrybucji oraz konsumpcji towarów w warunkach rozwoju gospodarczego kraju i wzrostu dochodu narodowego, a członkom organizacji gospodarczych za umożliwienie mi zrealizowania zamierzonego celu badawczego.

Za wsparcie przez cały czas pisania rozprawy dziękuję mojej kochanej Żonie, bez której nie podjąłbym tej pracy, a także tym, bez których życzliwego wsparcia i wyrozumiałości nie mógłbym tej pracy ukończyć: moim kochanym Rodzicom oraz dzieciom: Jonaszowi, Judycie i Beniaminowi.

CZĘŚĆ PIERWSZA

EMERYTURY W ŚWIETLE REFORMY SYSTEMU EMERYTALNEGO W POLSCE

Rozdział 1. Trójfilarowy system zabezpieczenia emerytalnego

Rozdział 2. Pracownicze programy emerytalne jako trzeci filar systemu emerytalnego

**Rozdział 3. Pracowniczy program emerytalny w formie umowy grupowego ubezpieczenia
na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym**

**Rozdział 4. Świadome uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym
programie emerytalnym**

ROZDZIAŁ 1

TRÓJFILAROWY SYSTEM ZABEZPIECZENIA EMERYTALNEGO

1.1. Przesłanki wprowadzenia reformy systemu emerytalnego

Podstawowym aktem prawnym, który regulował do dnia 31 grudnia 1998r., zasady organizacji i finansowania systemu ubezpieczeń społecznych była ustawa z dnia 25 listopada 1986r¹. Przytoczona ustawa regulowała świadczenia pieniężne z tytułu: emerytury, renty, niezdolności do pracy z powodu choroby, opieki nad chorym członkiem rodziny, macierzyństwa, śmierci. Świadczenia były wypłacane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), którego dysponentem był Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wypłatę tych świadczeń gwarantowało państwo, a źródłem finansowania były składki na ubezpieczenie społeczne, które wynosiły 45% funduszu płac. Oznacza to, iż w razie niedoborów między wpłaconymi składnikami a wypłaconymi świadczeniami budżet państwa finansował różnicę.

Na przestrzeni lat stopa procentowa płaconej składki była systematycznie zwiększana i wynosiła: w 1981r. - 25% funduszu płac, w latach 1987-1989r. - 38% funduszu płac, do 45% funduszu płac w 1998r. W związku z tym zwiększało się obciążenie finansowe pracodawców, co skutkowało niezadowoleniem. Narastająca na przestrzeni lat wysokość składki była wynikiem niewydolności systemu ubezpieczeń społecznych².

W raporcie przedstawionym przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) zapisano, że przeciętny wiek przejścia na emeryturę wynosi w Polsce 59 lat dla mężczyzn i 55 lat dla kobiet, podczas gdy średnia wieku dla krajów zrzeszonych w OECD wynosi 62 lata w przypadku mężczyzn i 61 lat w przypadku kobiet. Dodatkowo relacja przeciętnej emerytury do średniej płacy wynosi w Polsce 70%, gdy średnia w krajach OECD nie przekracza 50%³.

¹ Dz. U. z 1989 r. Nr 25, poz. 132 ze zm.

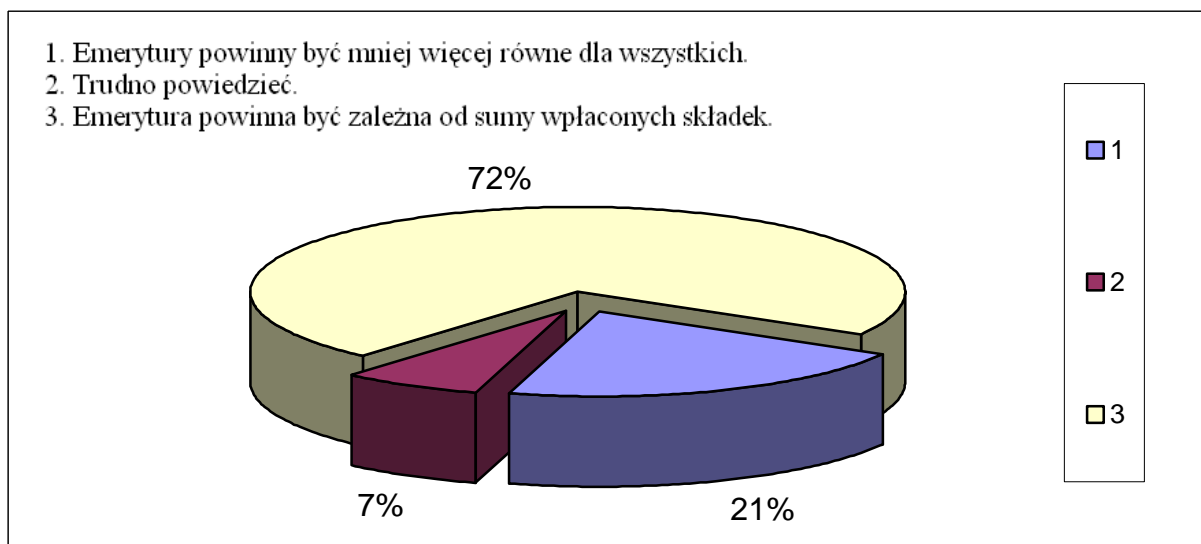
² Według Raportu Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju wydatki na cele emerytalno-rentowe wynosiły 16% PKB, średnio w krajach Europy Zachodniej 11%. Prognozy przewidywały, że w 2035r. wydatki na świadczenia emerytalno-rentowe sięgałyby 22% PKB; por. Raport Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, „Przeglądy Gospodarcze – Polska”, 1998; zob. też Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego, *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Reforma systemu emerytalno-rentowego w Polsce*, Warszawa, czerwiec 1997, s. 8. Kolejnym problemem było i jest zadłużenie zakładów pracy z tytułu składek, które na dzień 31 października 1996r. wynosiło 4618 milionów złotych; zob. **S. Majkowski, S. Książopolski**, *Nowe ubezpieczenia emerytalne*, „Gazeta Prawna”, 1998 nr 5, s. 5.

³ Zob. cytowany Raport Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju; **M. Żukowski**, *Reformy emerytalne w Europie*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2006, s. 72 – 82.

Istotny wpływ na obciążenie budżetu państwa mają istniejące przywileje emerytalne, do których należy obniżenie wieku emerytalnego, z czego korzystają między innymi¹: kombatanci, pracownicy zatrudnieni w warunkach szkodliwych np. górnicy, zatrudnieni w szczególnym charakterze np. nauczyciele, pracownicy zwolnieni grupowo w wyniku restrukturyzacji lub likwidacji zakładu pracy, żołnierze zawodowi, policja oraz inne służby mundurowe.

Wymienione czynniki wpłynęły na brak samowystarczalności finansowej FUS oraz wysokie obciążenie budżetowe². Miniony system emerytalny³ okazał się niestabilny, co skutkowało często zmieniającymi się przepisami. Na przykład przepisy ustawy emerytalnej z 1982r. były zmieniane kilkanaście razy, a ustawa o rewaloryzacji emerytur i rent z 1991r. kilka razy⁴.

Tab. 1.1. Ocena „starego” systemu emerytalnego



Źródło: Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego, Bezpieczeństwo dzięki różnorodności, „Nowy System Emerytalny w Polsce”, Warszawa 1999, s. 2.

¹ **W. Muszalski**, *Prawo socjalne*, PWN, Warszawa 1999, s. 120 – 129; zob. *Nie ma pieniędzy na emerytury*, „Gazeta Wyborcza”, 2008 nr 65, s. 30.

² Zwiększyła się liczba osób pobierających emerytury i renty, przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby osób płacących składki na ubezpieczenie (mniejsza liczba osób zatrudnionych), co oznacza, że finansowa sytuacja FUS uległa pogorszeniu. Według prognoz demograficznych narasta zjawisko „starzenia się społeczeństwa”, w takim razie wydatki państwa na emerytury i renty wzrosną, zob. **A. Chłoń-Domińczak**, *Systemy emerytalne z perspektywy procesu starzenia się ludności*, „Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych”, zeszyt 9/2001, Wyd. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2001, s. 85 – 86; **A. Chłoń-Domińczak, J. Stachura**, *Długoterminowe perspektywy systemu emerytalnego*, „Ubezpieczenia Społeczne”, 2006 nr 5, s. 8 – 13; zob. też *Zabraknie środków na emerytury*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 4, s. 4.

³ Sposób gromadzenia środków finansowych w okresie pracy zawodowej na okres starości tzn. na okres, kiedy nie ma już dochodów z aktywności zawodowej nazywamy **systemem emerytalnym**. Innymi słowy – jest sposobem przepływu środków finansowych między okresem aktywności zawodowej a okresem starości, zob. szerzej **M. Góra**, *System emerytalny*, Wyd. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003, s. 16 – 44.

⁴ Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego, s. 9.

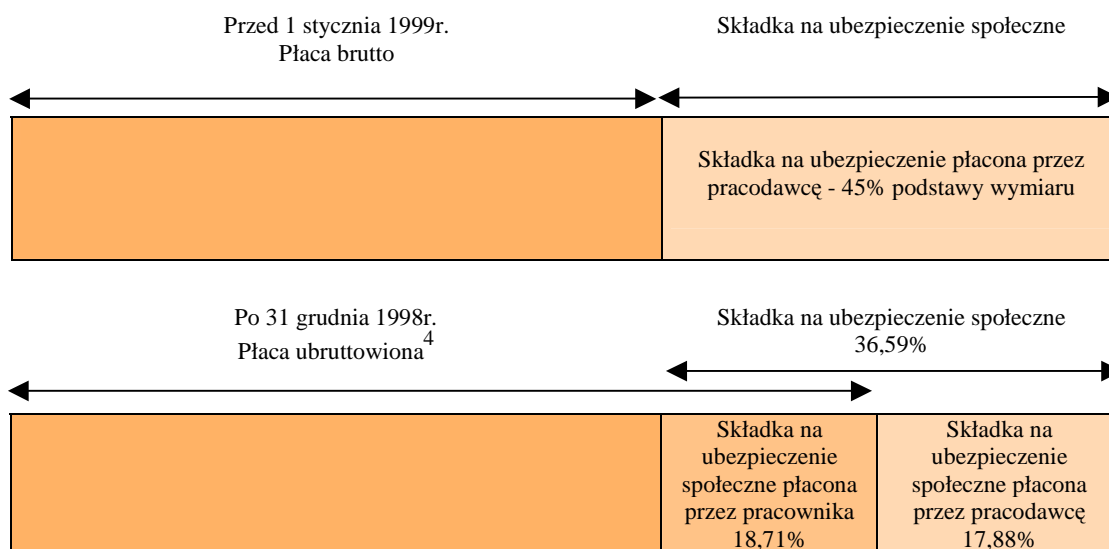
Krytyka zasad finansowania „starego” systemu emerytalnego zarówno ze strony pracowników jak i pracodawców oraz nieprzystosowanie systemu do struktur istniejących w krajach Europy Zachodniej spowodowało, że wprowadzenie reformy systemu emerytalnego stało się pilną koniecznością¹.

1.2. Konstrukcja nowego systemu emerytalnego

Reakcją na zgłaszane postulaty było przygotowanie nowego systemu emerytalnego tzw. systemu mieszanego – wersję dostosowaną do zmieniających się warunków. System mieszany bowiem oparty jest na umowie pokoleniowej oraz na inwestycjach kapitałowych. Z jednej strony ma chronić przed skutkami starzenia się społeczeństwa², wzrostem bezrobocia, a z drugiej strony zabezpieczać przed groźbami niestabilności rynków finansowych i długotrwałej inflacji. Do podstawowych założeń zreformowanego systemu emerytalnego można zaliczyć:

- 1) podział składki ubezpieczeniowej między pracownika i pracodawcę³;

Wyk. 1.1. Podział składki na ubezpieczenie społeczne



Źródło: Opracowanie własne.

¹ Por. **B. Kazenas**, *Prawo Rady Europy w dziedzinie zabezpieczenia społecznego*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1998 nr 1, s. 3 – 5; **T. Bińczycka – Majewska**, *Koordinacja polskiego systemu emerytalnego*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 2001 nr 2, s. 9; szerzej zob. **E. James**, *Reformy systemu emerytalnego a okres przejściowy*, w: *Eksperti Banku Światowego o reformach w Polsce i świecie*, IPiPS, Warszawa 1997.

² Zob. **A. Chłoń-Domińczak**, *Systemy..., op. cit.*, s. 85 – 86.

³ Reforma emerytalna na Węgrzech rozpoczęła w 1993r. dokonała również podziału składki, zob. **T. Parniczky**, *Pension Reform in Hungary*, State Private Funds Supervision in Hungary, Budapest 01/26, 1998, s.1.

⁴ Zob. przypis 2 s. 23 niniejszej pracy.

- 2) likwidowanie przywilejów branżowych, względnie utrzymanie niektórych z jednoczesnym obciążeniem dodatkową składką;
- 3) ścisły związek wysokości emerytury z kwotą wpłacanych obowiązkowych składek ubezpieczeniowych;
- 4) stopniowe zmniejszanie składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych - objęcie tylko części dochodów¹.

Z dniem 1 stycznia 1999r. weszły w życie dwie ustawy: z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych² oraz z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych³. Pierwsza z nich wprowadza nową konstrukcję ubezpieczeń społecznych, obejmująca niemal całe społeczeństwo. Druga natomiast reguluje zasady nabywania uprawnień do emerytur i rent wypłacanych z FUS.

Przepisy wymienionych aktów prawnych dają podstawy do funkcjonowania tzw. pierwszego filaru systemu emerytalnego, czyli zmodyfikowanego systemu repartycyjnego, realizowanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Zreformowany ZUS – I filar, opiera się na swoistej umowie międzypokoleniowej polegającej na finansowaniu aktualnie wypłacanych świadczeń z bieżąco wpłacanych składek ubezpieczeniowych. Innymi słowy – osoby „dzisiaj” czynne zawodowo finansują świadczenia emerytalne otrzymywane obecnie przez starsze pokolenie⁴.

1.2.1. Umocowanie prawne nowego systemu emerytalnego

W 1997r. Sejm uchwalił trzy ustawy przygotowujące warunki do wprowadzenia nowego systemu emerytalnego: o wykorzystaniu wpływów z prywatyzacji części mienia Skarbu Państwa

¹ Istotnym dla pracowników i pracodawców jest ustalenie maksymalnej rocznej wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, po przekroczeniu której nie będą pobierane składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, a która ustalona została na poziomie kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Gdy pracownik przekroczy tę wartość, pobór składek zostanie wstrzymany (nie dotyczy składek na ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe), zob. art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 ze zm.); zob. szerzej **B. Zabieglńska**, *Przekroczenie rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2006r.*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2006 nr 7 – 8, s. 11 – 16; por. **K. W. Żukowski**, *Składki ZUS – kiedy płacić, kiedy nie*, Wyd. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 1999, s. 19 – 20; **E. Łopacińska**, *Zreformowany ZUS. Ubezpieczenia według nowych zasad*, Wyd. Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa 1999, s. 25 – 31.

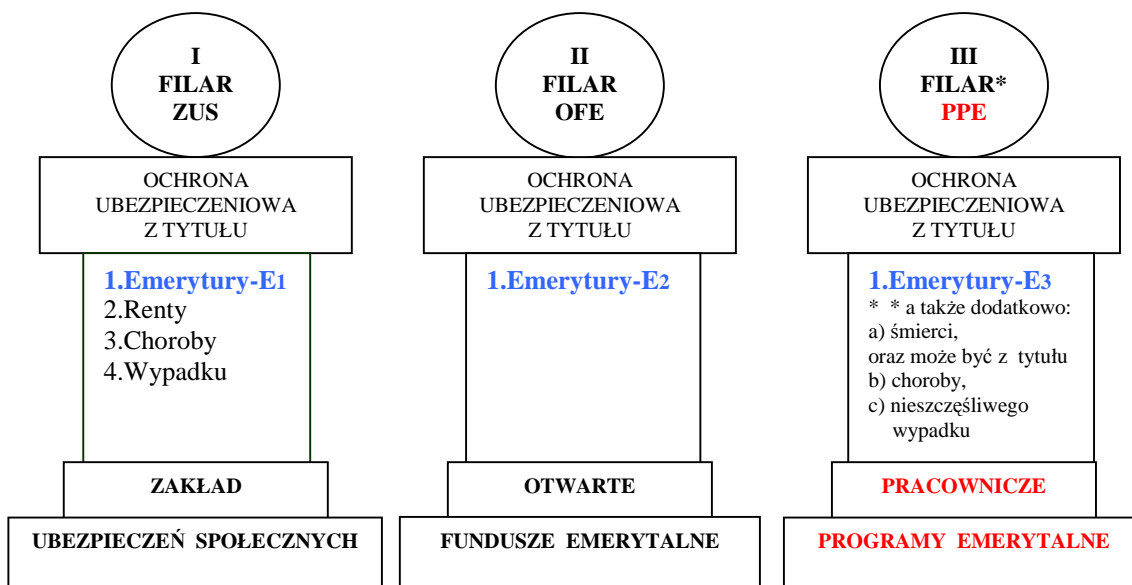
² Przywołana ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 127.

³ Art. 196 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2004r. Nr 39, poz. 353 ze zm.).

⁴ Zob. **M. Góra**, *Emerytury – fakty i mity*, „Rzeczpospolita”, 2002 nr 77.

na cele związane z reformą ubezpieczeń społecznych¹; o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych²; o pracowniczych programach emerytalnych³. Wymienione akty prawne stanowią część pakietu ustaw wprowadzających trójfilarowy system emerytalny⁴.

Rys. 1.1. Rodzaje ochrony ubezpieczeniowej w poszczególnych filarach



* Zob. 2.1. Pojęcie trzeciego filaru systemu emerytalnego, s. 41 – 42 niniejszej pracy.

** W PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

E₁. Emerytura z pierwszego filaru jest wypłacana przez zreformowany ZUS/FUS.

E₂. Drugi filar obejmuje emerytury pochodzące z otwartych funduszy emerytalnych (OFE).

E₃. Filary trzeci obejmuje kapitał pochodzący ze składek, pracodawców/pracowników, gromadzonych w (PPE).

Źródło: Opracowanie własne.

Ustawę o systemie ubezpieczeń społecznych, którą Sejm przyjął 13 października 1998r., T. Szumlicz nazywa ustawą-matką⁵, jako że dokonuje podziału składki ubezpieczeniowej na fundusze: emerytalny, rentowy, chorobowy i wypadkowy. Reguluje zasady finansowania, wysokości i sposób ustalania składek oraz funkcje Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Funduszu Rezerwy Demograficznej i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Na skutek

¹ Ustawa z dnia 25 czerwca 1997r. o wykorzystaniu wpływów z prywatyzacji części mienia Skarbu Państwa na cele związane z reformą systemu ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1997 r. Nr 106, poz. 673 ze zm.).

² Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (tekst pierwotny: Dz. U. z 1997 r. Nr 139, poz. 934; tekst jednolity: Dz. U. z 2004r. Nr 159, poz. 1667 ze zm.). Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenie dyrektywy 2003/41/WE z dnia 3 czerwca 2003r. w sprawie działalności instytucji programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami (Dz. Urz. WE L. 235 z 23.09.2003).

³ Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 1997r. Nr 139, poz. 932).

⁴ Trójfilarowy system emerytalny należy rozumieć jako dywersyfikację źródeł finansowania emerytury.

⁵ Przywołana ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych; zob. T. Szumlicz, *Vademecum funduszy emerytalnych*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 1998 nr 10, s. 14.

obowiązujących ustaw zmianom uległ cały system zabezpieczenia emerytalnego, którego celem jest, jak pisze M Góra, „[...] umożliwienie ludziom konsumpcji części PKB także wtedy, gdy nie uczestniczą już – z powodu starości – w jego wytwarzaniu”¹.

1.2.2. Zakres reformy systemu emerytalnego

Reforma systemu emerytalnego², która weszła w życie 1 stycznia 1999r. nie objęła wszystkich osób automatycznie i w pełnym zakresie. Włączenie do „nowego” systemu było uzależnione od wieku ubezpieczonego w momencie wprowadzenia reformy emerytalnej w życie.

Zreformowany system emerytalny objął:

- 1) obowiązkowo - urodzonych po 31 grudnia 1968 roku³. Oznacza to, że kohorta posiada ochronę ubezpieczeniową, emerytalną, składającą się z dwóch filarów: pierwszego - prowadzonego przez ZUS oraz; drugiego - prowadzonego przez powszechne towarzystwa emerytalne, które zarządzają otwartymi funduszami emerytalnymi (OFE),
- 2) w zależności od dobrowolnego wyboru osób urodzonych po 31 grudnia 1948 roku, a przed 1 stycznia 1969 roku⁴: jeżeli nie będą chciały skorzystać z drugiego filaru, ochrona ubezpieczeniowa będzie im zapewniona tylko w ramach pierwszego filaru; jeżeli zdecydują się na wybór drugiego filaru, wtedy zostaną objęci ochroną ubezpieczeniową z dwóch filarów, tak jak w przypadku osób, które wchodzą automatycznie do systemu⁵,

¹ Zob. **M. Góra**, *Zmiany w społeczeństwie a system emerytalny*, w: *Społeczne aspekty ubezpieczenia*, **T. Szumlicz** (red.), Wyd. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2005, s. 154.

Pierwszym krajem na świecie, który rozpoczął już w 1981r. radykalną reformę systemu emerytalnego było Chile. Jej istota polegała na zastąpieniu tradycyjnego systemu repartycyjnego czystym systemem kapitałowym. Państwo zachęcało ubezpieczonych do przechodzenia ze starego systemu zabezpieczenia emerytalnego do nowego, stosując specjalne zachęty finansowe, zob. *Lanzamiento nuevo sistema Amafore*, Meksyk 1998, s. 4. Powodzenie reformy chilijskiej spowodowało falę naśladownictwa w innych krajach Ameryki Łacińskiej, a następnie w krajach Europy Środkowej. W roku 1993 w ślad za Chile reformę wprowadziło Peru i Kolumbia; w 1994r. Argentyna; w 1995r. Kostaryka i Estonia; w 1996r. Urugwaj; w 1997r. Meksyk i Węgry. Meksyk ma najbardziej udoskonalony system latynoamerykański, a Węgry jako pierwszy kraj europejski zastosowały obligatoryjny filar kapitałowy.

² Przebudowa systemu emerytalnego nazywana jest reformą. Reforma bowiem określana jest jako „zmiana ulepszająca dotychczasowy stan rzeczy; wprowadzenie takiej zmiany; przekształcenie jakiegoś systemu, instytucji państwowych, społecznych itp.”, zob. *Podręczny słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 1996, s. 836.

³ Przywołana ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 111 ust. 1; zob. też **M. Janiszewska**, *Podstawa wymiaru emerytur i rent*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1998 nr 9, s. 4 – 5.

⁴ Art. 111 ust. 3 cytowanej ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych; zob. też **E. Łozińska**, *Wysokość składek na ubezpieczenie społeczne*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1999 nr 2, s. 10.

⁵ Decyzja o przystąpieniu do OFE jest nieodwracalna, zob. przywołana ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 111 ust. 5; szerzej zob. **M. Czechowska**, *Reforma systemu ubezpieczeń społecznych – I filar*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1998 nr 6, s. 15.

3) osoby urodzone przed 1 stycznia 1949 roku nie mają możliwości wyboru, pozostają pod opieką „starego” systemu emerytalnego, gdzie całą składkę lokują w zreformowanym ZUS-ie¹.

Wiek ubezpieczonego stał się kryterium pełnego uczestnictwa w zakresie reformy emerytalnej bądź możliwości dokonania wyboru co do uczestniczenia w otwartym funduszu emerytalnym, względnie pozbawił możliwości skorzystania z I i II filaru².

Tab. 1.2. Możliwość uczestnictwa w systemie emerytalnym z uwzględnieniem wieku

Osoby urodzone przed 1 stycznia 1949r.	Otrzymują emeryturę według dawnych zasad
Osoby urodzone po 31 grudnia 1948r., a przed 1 stycznia 1969 r.	Mogły wybrać, czy chcą otrzymywać emeryturę tylko z I filaru, czy też z I i z II filaru
Osoby urodzone po 31 grudnia 1968 r.	Obowiązkowo weszły do zreformowanego systemu emerytalnego, będą otrzymywać emeryturę z I i II filaru
Pracownicy oraz pracodawcy*	Mogą zdecydować, czy chcą otrzymywać dodatkowe dochody na emeryturze z tytułu uczestnictwa w PPE

* Zob. 1.7.2. Dostępność pracowniczego programu emerytalnego, s. 37 – 38 niniejszej pracy.
Źródło: Opracowanie własne.

Trójfilarowy system emerytalny sprowadza się do tego, że: pierwszy filar funkcjonuje na zasadach zbliżonych do byłego systemu emerytalnego, jest powszechny i obowiązkowy, obsługiwany przez zreformowany Zakład Ubezpieczeń Społecznych³ (ZUS). Drugi filar

¹ M. Żyniewicz, D. Zaupka, *Vademecum przyszłego emeryta*, Wyd. NETNET, Wrocław 2000, s. 14.

² Określenie „filar” ma zastosowanie do ochrony emerytalnej, albowiem pozostała ochrona - z tytułu choroby, renty, inwalidztwa zapewniona jest ze składki wpłaconej na fundusze ubezpieczeniowe do ZUS. Wysokość składki ubezpieczeniowej przekazywanej do ZUS, na dzień 31.12.07r., wynosi 33,77% (w 1999r. po ubruttowaniu wynosiło 36,59%; 45% – przed 1 stycznia 1999r.), która jest dzielona na fundusze celowe, zob. przywołana ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 55. Ubruttowanie polegało na włączeniu do pensji pracownika składki na ubezpieczenie społeczne. Minister Pracy i Polityki Socjalnej określił wskaźnik ubruttowania w wysokości 123,0164%; zob. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 grudnia 1998r. w sprawie sposobu przeliczania przychodu w związku z wprowadzeniem obowiązku opłacania składki na ubezpieczenie społeczne przez ubezpieczonych (Dz. U. Nr 153, poz. 1006).

³ Zob. E. Wiśniewska, B. Siwek, *Rola i obowiązki pracodawcy w nowym – zreformowanym systemie ubezpieczeń społecznych*, Wyd. Instytut Studiów Podatkowych, Warszawa 1999, s. 19 – 22.

funkcjonuje na zasadach kapitalizacji części składek, czyli jest kapitałowym, realizowanym za pomocą otwartych funduszy emerytalnych (OFE)¹, jest on obowiązkowy, a dla osób urodzonych po 31 grudnia 1948 roku a przed 1 stycznia 1969 roku dobrowolny². Trzeci filar ma charakter dobrowolny i jest przewidziany jako indywidualna lub grupowa forma oszczędzania, do której zaliczają się pracownicze programy emerytalne (PPE)³.

Tab. 1.3. Trzy filary „nowego” systemu emerytalnego

I Filar	II Filar	PPE *
Obowiązkowy	Obowiązkowy / Dobrowolny	Dobrowolny
Zreformowany ZUS	Otwarte fundusze emerytalne	Pracownicze programy emerytalne
Zarządzany przez Państwo	Zarządzany przez prywatne instytucje finansowe	Zarządzany przez prywatne instytucje finansowe
Repartycyjny	Kapitałowy	Kapitałowy
Konto indywidualne	Konto indywidualne	Konto indywidualne
Gwarancja państwowa	Nadzór państwowy Komisja Nadzoru Finansowego	Nadzór państwowy Komisja Nadzoru Finansowego

* Zob. rys. 1.6. PPE na tle reformy systemu emerytalnego, s. 34 niniejszej pracy.

Źródło: Opracowanie własne.

Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych⁴ określa, kto podlega obowiązkowemu, a kto dobrowolnemu ubezpieczeniu emerytalnemu (art. 9,13 cytowanej ustawy wskazują, kto podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu)⁵. Natomiast art. 7, 10 określają, kto może, i w jakich okolicznościach, zostać objęty ochroną ubezpieczeniowo-emerytalną dobrowolnie.

¹ Zob. *Ranking funduszy emerytalnych*, „Gazeta Wyborcza”, 2007 nr 296, s. 30; zob. także *Fundusze emerytalne. Słabsi się poprawiają, dawni prymusi mają gorsze dni*, „Rzeczpospolita”, 2008 nr 8, s. D-2.

² Przywołana ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 111 ust. 3.

³ *Ubezpieczenie emerytalne. Trzy filary*, I. Jędrasik-Jankowska, Wydawnictwa Prawnicze, PWN, Warszawa 2001, s. 288 – 291; zob. M. Nowaczewska, *Jaki kształt III filaru*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2003 nr 5, s. 8; szerzej na temat III filaru i PPE zob. *Emerytury trzydziestolatków. Chleba naszego powszedniego daj nam jutro*, „Gazeta Wyborcza”, 2008 nr 48, s. 14 – 16.

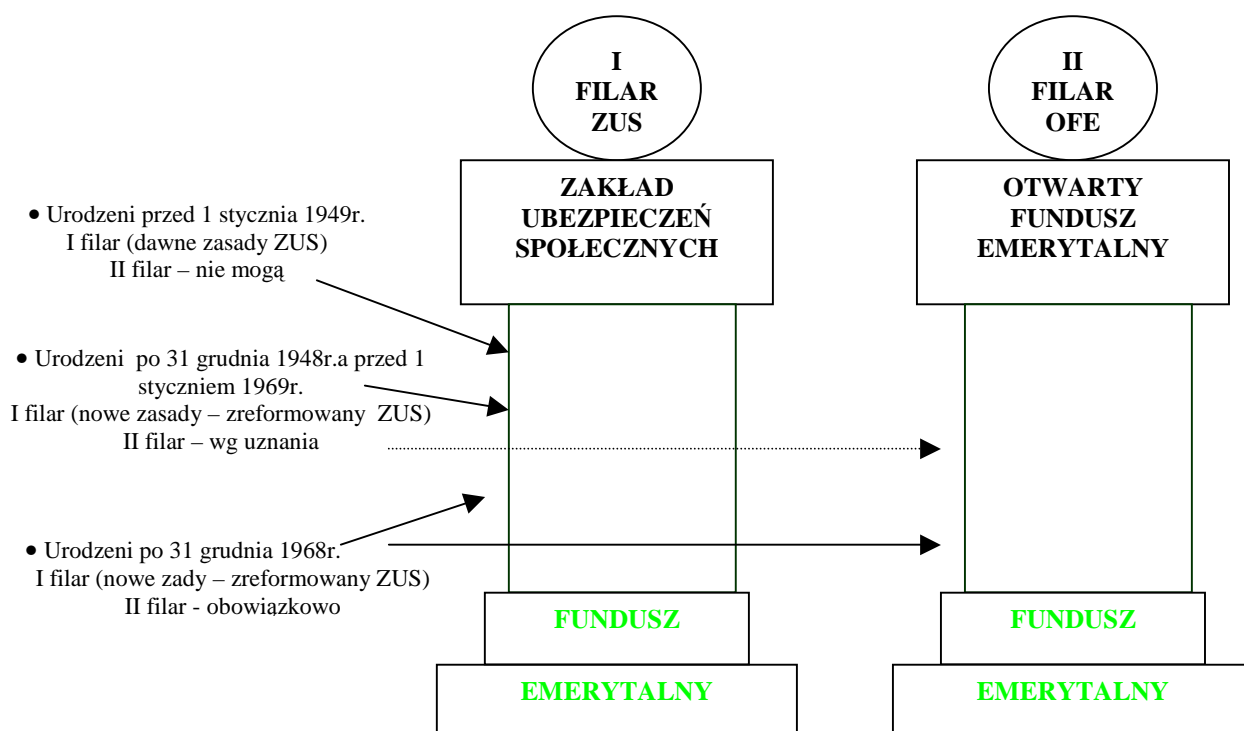
⁴ Zob. przywołana ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

⁵ Ibidem, zob. szerzej E. Dziubińska-Lechnio, E. Sejdel, *Emerytury Praktyczny Poradnik*, Wyd. Dom Wydawniczy ABC, 2001, s. 15 – 33.

1.3. Emerytury dla urodzonych po dniu 31 grudnia 1968r.

Reforma systemu emerytalnego, wprowadzona z myślą o przyszłych pokoleniach, nie odbywa się kosztem osób najstarszych. Zostały wprowadzone zróżnicowane zasady uczestnictwa w „nowym” systemie dla poszczególnych grup wiekowych¹.

Rys. 1.2. Uczestnictwo w systemie emerytalnym ubezpieczonych urodzonych po 31.12.1968r.



Źródło: Opracowanie własne.

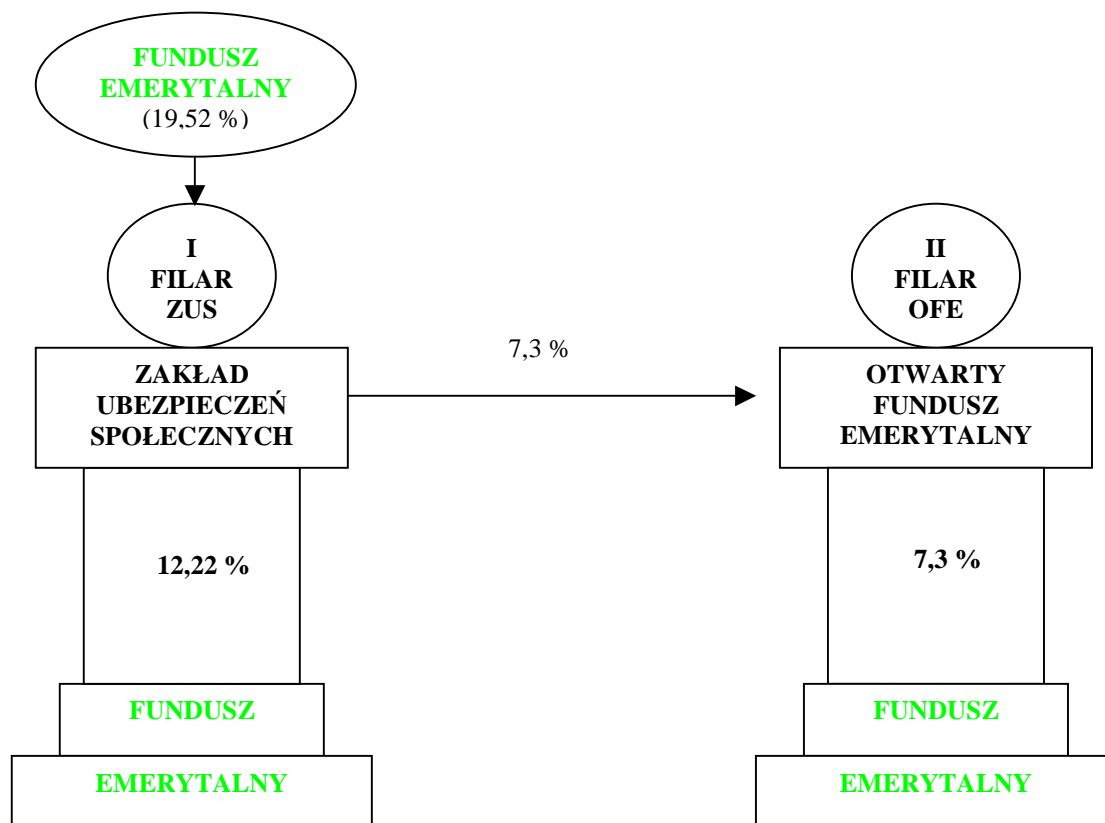
Część osób została objęta „nowym” systemem emerytalnym, natomiast część obowiązują uregulowania „starej” ustawy². Zostały zachowane uprawnienia starszych ubezpieczonych i obecnych emerytów. Młodsze osoby otrzymały możliwość wyboru rodzaju ubezpieczenia do indywidualnych potrzeb i możliwości. Osoby najmłodsze otrzymały szansę, ażeby w największym stopniu skorzystać z wprowadzonego zreformowanego systemu emerytalnego.

¹ Zob. tab. 1.2. Możliwość uczestnictwa w systemie emerytalnym z uwzględnieniem wieku, s. 23 niniejszej pracy.

² Ustawa z dnia 25 listopada 1986r. o organizacji i finansowaniu systemu ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1989 r. Nr 25, poz. 132. ze zm.); szerzej zob. **E. Kowalczyk**, *Emerytury i renty z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (I filar)*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1998 nr 7, s. 9 – 10; **G. Multan**, *Kryteria przystąpienia do II filaru*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1999 nr 3, s. 8 – 12.

Osoby urodzone po dniu 31 grudnia 1968r. automatycznie zostały objęte „nowym” systemem emerytalnym, tzn. uczestniczą w I i II filarze¹.

Rys. 1.3. Podział funduszu emerytalnego między I i II filar



Źródło: Opracowanie własne.

Składka na fundusz emerytalny wynosi 19,52% podstawy wymiaru i jest dzielona na dwie części. W I filarze, czyli w FUS zostaje 12,22% składki, natomiast pozostała część składki, tj. 7,3% zostaje przekazana przez ZUS do II filaru, czyli otwartego funduszu emerytalnego².

¹ Zob. **H. Wolińska**, *Emerytury i renty w świetle reformy systemu emerytalnego*, Wyd. Ośrodek Szkoleniowo-Doradczy „EXANDI”, Zielona Góra, luty 1999, s. 30; por. *Ubezpieczenia społeczne. Informacje. Fakty*. **E. Borowczyk** (red.), Biuro Integracji Europejskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2002, s. 34 – 36; zob. też **Hadyniak, J. Monkiewicz**, *Fundusze emerytalne II Filar*, Wyd. POLTEXT, Warszawa 1999, s. 36 – 38.

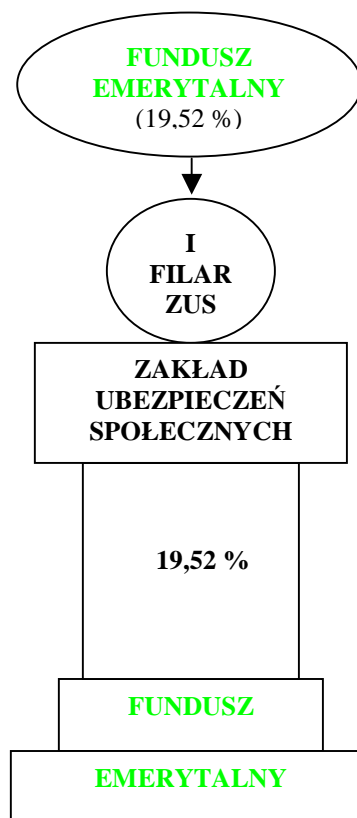
² Składki na fundusz emerytalny, który tworzony jest w I filarze, czyli w FUS, rejestrowane są przez ZUS na indywidualnych kontach ubezpieczonych pracowników, które zawierają m.in. informację o wpłaconych i zrewaloryzowanych składkach na fundusz emerytalny w I filarze oraz wysokości odprowadzonych składek do OFE (do II filaru). Do podstawowych zadań ZUS, w zakresie sporządzania dokumentacji, należy prowadzenie kont ubezpieczonych pracowników, oznaczonych numerem ewidencyjnym, nadanych osobie ubezpieczonej przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL); zob. szerzej **M. Góra**, *Koszty, oszczędności oraz efekty zewnętrzne związane z wprowadzeniem nowego systemu emerytalnego*, w: **A. Chelchowski, M. Góra, W. Rożucki**, *Nowy System emerytalny w Polsce – wpływ na krótko- i długoterminowe perspektywy gospodarki i rynków finansowych*, zeszyty BRE Bank-CASE nr 57, Wyd. CASE-Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2001, s. 27 – 29.

1.4. Emerytury dla urodzonych po dniu 31 grudnia 1948r. a przed dniem 1 stycznia 1969r.

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych dokonała określonych zmian i modyfikacji w obowiązujących do dnia 31 grudnia 1998r. przepisach emerytalnych z pełnym poszanowaniem praw już nabytych przez osoby, które w najbliższych latach przejdą na emeryturę¹. Sprecyzowała również alternatywę emerytalną dla osób w przedziale wiekowym między 30 a 50 rokiem życia w dniu wejścia reformy emerytalnej.

Osoby urodzone po dniu 31 grudnia 1948r. a przed dniem 1 stycznia 1969r. zostały objęte „nowym” systemem, z tym że artykuł 111 ust. 3 ustawy² omawianej grupie wiekowej dał możliwość wyboru: ulokowania całości funduszu w I filarze „nowego” systemu (19,52%)

Rys. 1.4. Fundusz emerytalny w I filarze *



* Por. rys. 1.3. s. 26 niniejszej pracy.
Źródło: Opracowanie własne.

lub, ulokowania części funduszu emerytalnego w I filarze (12,22%) oraz pozostałej reszty (7,3%) w jednym z OFE – II filar. Zawarcie umowy z jakimkolwiek otwartym funduszem

¹ M. Żukowski, *Reformy...*, op. cit. s. 72.

² Przywołanej ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

emerytalnym oznacza automatycznie wybór drugiej możliwości – jest decyzją nieodwoalną¹. W konsekwencji zawarcia umowy z OFE na indywidualnym koncie ubezpieczonego w FUS, tzn. w I filarze, zostaje zaewidencjonowane 62,6% funduszu emerytalnego. Pozostała część funduszu, co stanowi 37,4%, zasila konto ubezpieczonego w otwartym funduszu emerytalnym².

W stosunku do w/w kohorty zostały zastosowane przepisy przejściowe dotyczące prawa do emerytury, jak dla osób urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949r., jednak muszą być spełnione łącznie odpowiednie warunki³. Natomiast osoby, które nie przystąpiły do OFE uzyskały prawo do emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego, a jej wysokość będzie wynikiem zgromadzonego kapitału na koncie w I filarze i średniej oczekiwanej dalszego trwania życia⁴.

Osoby urodzone przed dniem 1 stycznia 1949r. i obecni emeryci pozostają na „starych” zasadach. Emerytury dla wspomnianej grupy wiekowej są i będą nadal wyliczane według zasad obowiązujących w dawnym systemie emerytalnym⁵. Osoby z omawianej grupy wiekowej zachowują wszelkie uprawnienia wynikające z dawnego systemu np. możliwość wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, jednocześnie mogą uczestniczyć w programie emerytalnym.

1.5. Gwarancje państwa w I filarze

W zakresie I filaru „nowego” systemu emerytalnego państwo przyjęło na siebie pewne zobowiązania wynikające z ustawy⁶ m. in. dożywotnio wypłacane świadczenia emerytalne, które są wypadkową uzbieranego kapitału i wieku przejścia na emeryturę⁷. Ponadto państwo gwarantuje, po spełnieniu odpowiednich warunków, minimalną emeryturę⁸, która jest wyjątkiem

¹ Zob. przywołana ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 111 ust. 5.

² W założeniach reformy przewidywano, że z I filaru pochodzić będzie około 60 – 65% przyszłej emerytury, a z II filaru circa 35 – 40%, zob. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego, *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Reforma systemu emerytalno-rentowego w Polsce*, Warszawa, czerwiec 1997.

³ Cyt. ustawa z dnia 17 grudnia 1998 o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, art. 46, 49, 50; **E. Sejdel**, *Emerytury pracownicze – stan prawny przed reformą*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1998 nr 9, s. 9; **K. Tymorek**, *Emerytury i renty z ubezpieczenia społecznego*, „Biblioteczka Pracownicza”, Warszawa 2000, s. 81.

⁴ Przywołana ustawa z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, art. 26.

⁵ Art. 27, 28 i 29. cytowanej wyżej ustawy; szerzej zob. **E. Wójcik**, *Jak można ustalić podstawę wymiaru emerytury? – część II*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2007 nr 1, s. 22 – 25.

⁶ Cytowanej ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

⁷ Zob. szerzej **A. Zaręba**, *System Zabezpieczeń Społecznych w Polsce oraz projekt zmian (cz. II)*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, Wyd. Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń S.A, Warszawa 1998 nr 1- 2, s. 26 – 27; zob. też **B. Putelbergier**, *Stopniowe przechodzenie na emeryturę*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2004 nr 12, s. 8.

⁸ Do przyznania minimalnej emerytury konieczne jest udokumentowanie wymaganego minimalnego okresu składkowego i nieskładkowego, zob. przywołana ustawa z dnia 17 grudnia 1998 o emeryturach i rentach z Funduszu

od zasady, że wysokość świadczenia emerytalnego zależy tylko od wysokości zarobków i stażu pracy. Minimalna emerytura jest zabezpieczeniem dla osób, które na skutek zajścia szczególnych okoliczności nie spełniają warunków do uzyskania prawa do emerytury tj. nie mogą podjąć pracy ze względu na całkowitą niezdolność lub wiek i nie mają niezbędnych środków na utrzymanie¹.

1.6. System otwartych funduszy emerytalnych

Reforma emerytalna nie ogranicza się tylko do zmian w funkcjonowaniu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Komplementarnie do ZUS istnieją na mocy ustawy z dnia 28 sierpnia 1997r.² – OFE, które stanowią kluczowy element II filaru systemu emerytalnego.

Przytoczona ustawa reguluje zasady tworzenia tych funduszy jako OFE lub pracownicze fundusze emerytalne (PFE) przez powszechne lub pracownicze towarzystwa emerytalne (PTE). Wyraz „otwarty” oznacza, iż każdy uprawniony ma możliwość przystąpienia do jednego wybranego OFE, w odróżnieniu od pracowniczych funduszy emerytalnych, do których dostęp mają tylko pracownicy tych zakładów, które utworzyły pracownicze towarzystwo emerytalne³.

Drugi filar nowego systemu emerytalnego oparty jest na: powszechnych towarzystwach emerytalnych, które zarządzają OFE; a druga instytucją mają być zakłady emerytalne, powołane w celu dokonywania wypłat, od 2009r.⁴, należnej emerytury z II filaru.

Powszechne towarzystwa emerytalne są jedynymi podmiotami uprawnionymi do powoływania i zarządzania OFE. Założycielem lub założycielami powszechnego towarzystwa emerytalnego mogą być osoby prawne, które są jednocześnie akcjonariuszami danego PTE. Powszechne towarzystwa emerytalne są instytucjami nastawionymi na osiągnięcie zysku - komercyjnymi, dlatego zarządzanie otwartymi funduszami emerytalnymi jest odpłatne⁵.

Ubezpieczeń Społecznych art. 5 ust. 1; zbliżone gwarancje, regulacje prawne, obowiązują również na Węgrzech, zob. *The Regulation of Private Pensions Funds in Hungary*, State Private Funds Supervision, Budapeszt 1997, s. 45.

¹ Zgodnie z art. 87 cyt. ustawy z dnia 17 grudnia 1998 o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, minimalna emerytura przysługuje ubezpieczonym: 1) którzy osiągnęli wiek 60 lat kobieta i 65 lat mężczyzna; 2) udokumentują minimalny okres składkowy i nieskładkowy, odpowiednio 20 i 25 lat; 3) którzy z obu filarów nie uzyskują minimalnej emerytury; 4) których okres dobrowolnej kontynuacji przyjęty do okresu odprowadzania składki nie przekroczył 10 lat, art. 10 cyt. ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

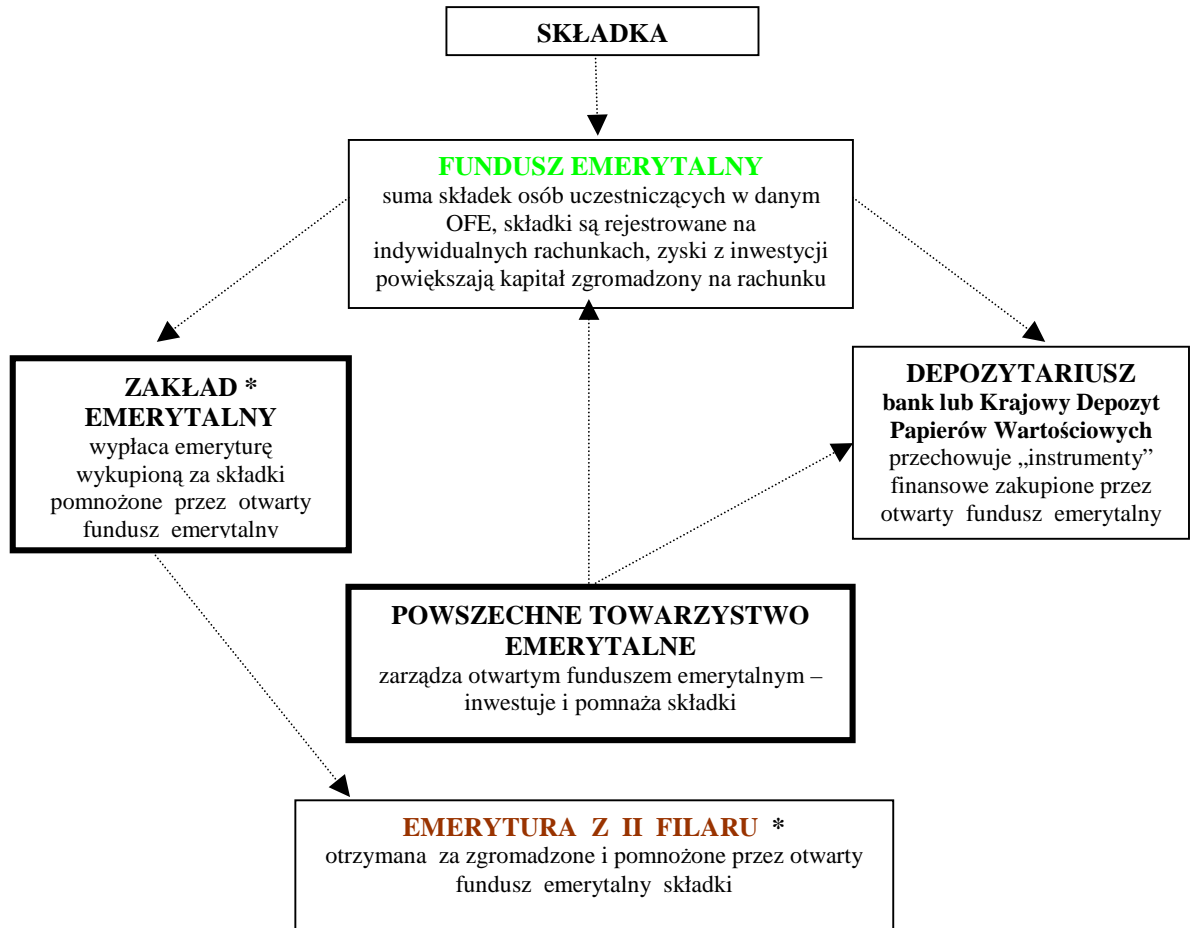
² Przywołana ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych .

³ Art. 8,9,10 cytowanej wyżej ustawy.

⁴ Zob. szerzej **M. Dygas**, *Jaka emerytura z nowego systemu?*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 2006 nr 3/4, s. 57; **K. Sobczak**, *Emerytury dożywotnie i gwarantowane*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2007 nr 16, s. 4; zob. też rys. 1.5.

⁵ Por. **K. Łyskawa**, *Zagrożenie adekwatności w polskim systemie emerytalnym*, w: *Forum dyskusyjne ubezpieczeń i funduszy emerytalnych. Wypłata świadczeń z filara II systemu emerytalnego*, zeszyt 4, Komisja Nadzoru

Rys. 1.5. Struktura działania II filaru systemu emerytalnego



Źródło: J. Altrych, N. Czerni, Z. Kostkiewicz, *Nowe emerytury w II i III filarze bez tajemnic*, Wyd. „SeZaM”, Warszawa 1998, s. 17, w modyfikacji własnej.

Ustawa¹ umożliwia funkcjonowanie towarzystw emerytalnych, których przedmiotem działalności może być wyłącznie tworzenie i zarządzanie funduszami emerytalnymi²: powszechne towarzystwa emerytalne tworzą i zarządzają OFE; pracownicze towarzystwa emerytalne tworzą i zarządzają pracowniczymi funduszami emerytalnymi³.

Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych, Warszawa 2005, s. 116 – 117; zob. też *Publiczne fundusze emerytalne – podstawowe zagadnienia*, D. Stańko, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2007 nr 7, dodatek specjalny.

*Zakład emerytalny/instytucja finansowa. Zob. opinia o projekcie ustawy z dnia 27 kwietnia 2007r. o emeryturach kapitałowych z zakładów ubezpieczeń emerytalnych, zob. A. Chłoń-Domińczak, M. Góra, W. Otto, M. Wiśniewski, *Emerytury z II filara*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2007 nr 5/6, s. 66 – 67; zob. też *Reforma emerytalna. Uwagi Business Centre Club o wypłacie emerytur*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 3, s. 6.

¹ Przywołana ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.

² Art. 29 ust. 1 cytowanej wyżej ustawy.

³ Pracownicze towarzystwo emerytalne tworzy i zarządza pracowniczym funduszem emerytalnym, który jest jedną z form programu emerytalnego, zob. 2.7.1.1. Forma funduszu emerytalnego, s. 59 niniejszej pracy.

Otwarty fundusz emerytalny jest podstawową instytucją II filaru systemu emerytalnego, który w istocie jest zbiorem umów i rachunków emerytalnych ubezpieczonych osób. Przedmiotem działalności otwartego funduszu emerytalnego jest gromadzenie środków pieniężnych i ich pomnażanie z przeznaczeniem na realizację wypłaty emerytury uczestnikom, po osiągnięciu przez nich wieku emerytalnego. Otwarty fundusz emerytalny jest osobą prawną lecz nie posiada własnych organów jako osoba prawna. W jego imieniu występuje i zarządza inna osoba prawna, powszechne towarzystwo emerytalne. Taka regulacja prawna jest gwarancją braku roszczeń do majątku OFE w razie upadłości powszechnego towarzystwa emerytalnego.

1.6.1. Bezpieczeństwo systemu otwartych funduszy emerytalnych

Ustawa¹ oprócz konkretnych przepisów powołała określone instytucje, których celem jest ochrona i pomnażanie składek osób ubezpieczonych². Niektóre z regulacji prawnych obniżają jednak efektywność inwestycji drugofilarowej na rzecz jej bezpieczeństwa.

Przepisy prawne zapewniają bezpieczeństwo składek ubezpieczeniowych w sposób, jak można zakładać, wystarczający. Państwo jednak nie zapewnia wysokich zysków z tytułu pomnażania składek, gwarantuje jedynie bezpieczeństwo składek i minimalną ich stopę zwrotu³.

Z przeprowadzonej przez powszechne towarzystwo emerytalne PKO/Handlowy symulacji wynika, iż dopiero za około 5 – 6 lat można będzie stwierdzić, czy jest opłacalne uczestnictwo w OFE⁴. Jak pisze R. Azembski „dopiero po 5 latach oszczędzania kwota na rachunku przewyższy tę, którą oszczędzający zebraliby pozostając w pierwszofilarowym systemie emerytalnym”⁵. Osiągnięcie wyższej emerytury z tytułu uczestnictwa w otwartym funduszu emerytalnym zależy bowiem od indywidualnej decyzji co do wyboru OFE i od powszechnego towarzystwa emerytalnego, które zarządza danym otwartym funduszem emerytalnym.

¹ Przywołana ustawa z dnia 28 sierpnia 1997r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.

² Mechanizmy ochronne: KNF; Osobowość prawna OFE; Działalność lokacyjna; Bank – Depozytariusz; Rachunek rezerwowy; Minimalna wymagana stopa zwrotu; Fundusz Gwarancyjny; Gwarancje Skarbu Państwa, zob. szerzej **J. Olszewski**, *Fundusze emerytalne*, Wyd. Prawno – Ekonomiczne INFOR, Warszawa 1999, s. 71 – 80; **D. Siwiec**, *Uczestnictwo w II filarze – otwartych funduszy emerytalnych – część II*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1999 nr 1, s. 5 - 9; zob. **D. Siwiec**, *Przegląd aktów wykonawczych do II filaru – część II*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2000 nr 11, s. 15; podobne regulacje prawne obowiązują również na Węgrzech, zob. **T. Parniczky**, *Case Study of the New Second Pillar in Hungary*, “Hungary State Fund Supervision”, 14 kwietnia 1998, s. 12.

³ Zob. przywołana ustawa z dnia 28 sierpnia 1997r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.

⁴ Zob. **R. Azembski**, *Emerytalne symulowanie*, „Gazeta Bankowa”, 1998 nr 47, s. 26.

⁵ Ibidem, s. 26.

1.6.2. Emerytury wypłacane przez zakłady emerytalne

Drugim elementem kapitałowego filaru mają być zakłady emerytalne¹. Najwcześniej sześć miesięcy przed przejściem na emeryturę, a najpóźniej dwa miesiące przed oczekiwaną pierwszą wypłatą emerytury dożywotniej, ubezpieczony jest zobowiązany zawrzeć umowę emerytalną tylko z jednym zakładem emerytalnym. Określenie „dożywotnia” nie oznacza wypłaty emerytury do końca życia, tak jak występuje w I filarze, ale zawarcie umowy z wybranym przez siebie zakładem emerytalnym na całe życie. Na skutek zawarcia umowy emerytalnej następuje przeniesienie środków z OFE do wskazanego przez ubezpieczonego zakładu emerytalnego i wypłata kapitału². Przeniesione środki, zanim zostaną wypłacone³, muszą być tak lokowane, aby nie straciły na wartości. Określone zostały zasady lokowania tych środków, które są podobne jak dla OFE, a zyski z lokat po zrealizowaniu świadczeń mogą być wypłacone jednorazowo w formie *sui generis* trzynastej emerytury.

Zakłady emerytalne przy ustalaniu wysokości emerytury będą posługiwały się ustalonymi przez siebie stawkami, które muszą być zatwierdzone przez KNF⁴. Element stawki jest ofertą zakładu emerytalnego⁵, która oznacza oferowaną wysokość rocznej emerytury dożywotniej za każde wpłacone 100zł. Należy zaznaczyć, że wysokość stawki będzie różnicowana w zależności od grupy wiekowej, danej płci oraz wielkości kwoty wypłaty transferowej otrzymanej z OFE – wobec tego im wyższa stawka tym korzystniejsza oferta zakładu emerytalnego, np.⁶.

$$0,9\% \times 120.000 \text{ zł.} = 1.080 \text{ zł.}$$

Z obliczenia wynika, że emerytura będzie wynosiła, dla danej grupy wiekowej, w pierwszym roku płatności około 1.080 zł., przy czym jej wysokość w wyniku zysków z lokat może się zwiększać w latach następnych.

¹ Zakłady emerytalne/instytucje finansowe; zob. szerzej **R. Borowski**, *Koncepcja zakładu emerytalnego w ramach reformy systemu zabezpieczenia społecznego*, „Prawo. Ubezpieczenia. Reasekuracja”, 1998 nr 5, s. 40 – 44.

² Cyt. ustawa z dnia 28 sierpnia 1997o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, art. 111; **J. Altrych, N. Czerski, K. Drewnowska**, *Nowe emerytury w I, II i III filarze bez tajemnic*, Wyd. „SeZaM” Warszawa 1999s.55-59.

³ Zakłady emerytalne będą oferowały wypłatę emerytur co najmniej w czterech formach, zob. **A. Skoczyńska**, *Nowa emerytura lepsza czy tylko inna?*, Wyd. K.E. LIBER, Warszawa 1999, s. 47.

⁴ Por. **R. Borowski**, *Koncepcja...*, *op. cit.*, s. 42 – 43; **K. Tymorek**, *Emerytury...*, *op. cit.*, s. 90 – 92; zob. **E. Wincek, S. Broniarek, D. Jednorowski**, *Wypłaty emerytur z II filaru*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2005 nr 49, s. 12 i 21.

⁵ Por. **A. Chłoń-Domińczak**, *Emerytury z filara II – między ubezpieczeniem społecznym a prywatnym*, w: *Forum...*, *op. cit.*, s. 93 – 94.

⁶ założenia: grupa wiekowa 60 – 65 lat; stawka dla w/w grupy wiekowej 0,9%; wysokość kapitału 120.000 zł.; różne możliwe projekty rozwiązań, zob. też Internet: www.knf.gov.pl.

1.7. Założenia konstrukcyjne pracowniczych programów emerytalnych

Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych, która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999r¹, stwarza ramy prawne dla dobrowolnej, instytucjonalnej aktywności w obrębie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego.

Programy emerytalne², które stanowią przedmiot jej regulacji, są formą finansową opartą na kapitalizacji indywidualnej składki i uzupełnią w przyszłości zabezpieczenie uzyskane w ramach systemu bazowego. BOWIEM U PODSTAW JEST ZAŁOŻENIE, IŻ PPE BĘDĄ ROZWIJAŁY SIĘ W POWIĄZANIU Z EWOLUCJĄ BAZOWEGO SYSTEMU EMERYTALNEGO. DODATKOWO PRACOWNICZE PROGRAMY EMERYTALNE MAJĄ OSŁABIĆ PRESJĘ NA BUDŻET PAŃSTWA I FUS ORAZ UMOŻLIWIĆ DOCHODZENIE DO OPTYMALNYCH ROZWIĄZAŃ NA DRODZE SWOBODNIE ZAWIERANYCH UMÓW MIĘDZY PARTNERAMI SPOŁECZNYMI.

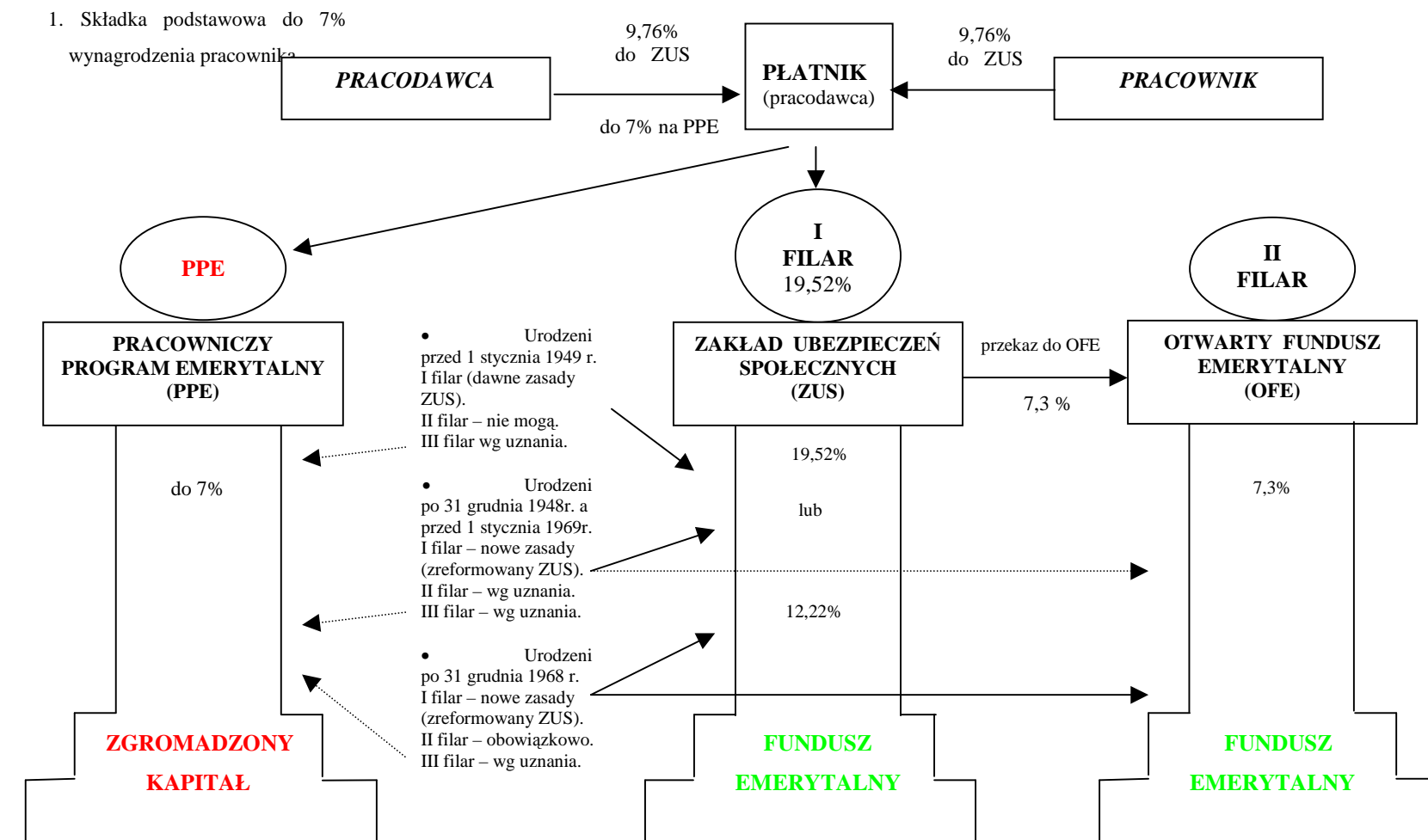
Pracownicze programy emerytalne przygotowane przez pracodawcę w celu stworzenia pracownikom możliwości gromadzenia środków finansowych przeznaczonych do wypłaty w wieku emerytalnym stanowią³: umowy zakładowe albo umowy międzyzakładowe; umowy z wybraną instytucją finansową (tj. umowy z zakładami ubezpieczeń na życie albo umowy z funduszami inwestycyjnymi) bądź; statuty pracowniczych towarzystw emerytalnych i statuty pracowniczych funduszy emerytalnych, które określają warunki gromadzenia środków ze składek pracowników, wpłacanych przez pracodawcę, przeznaczonych do wypłat, spełniając kryteria określone w ustawie.

¹ Zob. art. 46 przywołanej ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 o pracowniczych programach emerytalnych, która została zastąpiona 01. 06. 2004r. ustawą z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr 116, poz. 1207). Do tytułu ustawy dodaje się odnośnik nr 1 w brzmieniu: „Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 2003/41/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 3 czerwca 2003r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami (Dz. Urz. UE L 235 z 23.09.2003) oraz dyrektywy Rady 98/49/WE z 29 czerwca 1998r. w sprawie ochrony uprawnień do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. Urz. WE L 209 z 25. 07. 1998). Dane dotyczące ogłoszenia aktów prawa Unii Europejskiej ogłoszonych przed 1maja 2004r., zamieszczone w niniejszej ustawie, dotyczą ogłoszenia tych aktów w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej – wydanie specjalne.”, art. 5 pkt 1 ustawy z dnia 1 lipca 2005r. o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 143, poz.1202).

² **Pracowniczy program emerytalny jest zbiorem umów przewidzianych ustawą, która określa warunki grupowego, dobrowolnego gromadzenia środków przeznaczonych do wypłat w wieku emerytalnym**, por. **K. Nowak**, *Nowe emerytury, reforma systemu ubezpieczeń społecznych*, Wyd. WSB, Poznań 1999, s. 54 – 55.

³ Por. **J. Kroner**, *Łatwiej zbudować trzeci filar*, „Rzeczpospolita”, 2000 nr 17, s. C – 3. W programach emerytalnych stroną dla pracownika jest pracodawca. Z kolei pracodawca zawiera umowę – stosownie do wybranej formy zabezpieczenia emerytalnego – z podmiotem zarządzającym gromadzonymi środkami uczestnika lub zleca prowadzenie pracowniczego funduszu emerytalnego.

Rys. 1.6. PPE na tle reformy systemu emerytalnego



Źródło: Opracowanie własne.

Pracownicze programy emerytalne mogą być prowadzone według wyboru pracodawców tylko w jednej z następujących form zabezpieczenia emerytalnego¹:

- 1) funduszu emerytalnego;
- 2) umowy z funduszem inwestycyjnym (umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego);
- 3) umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym (umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń w formie grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym);
- 4) zarządzania zagranicznego.

Ustawa² w artykule 6 ust. 1. wskazuje trzy konkretne instytucje finansowane, które mają prawo zajmować się działalnością inwestycyjną, i cztery formy prowadzenia PPE, gdzie jedna lub dwie mogą być kapitałowo-ubezpieczeniowe i dwie bądź trzy kapitałowe.

Pierwszą formą kapitałowo-ubezpieczeniową programu emerytalnego jest umowa grupowego ubezpieczenia na życie [pracowników] z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. A drugą formą kapitałowo-ubezpieczeniową może być forma zarządzania zagranicznego. Albowiem ustawa stanowi, że do zarządzającego zagranicznego, będącego zakładem ubezpieczeń, stosuje się przepisy jak do PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Obie formy mogą być rozszerzone, na zasadzie dobrowolności, o ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe³. Pracownicze programy emerytalne w formie funduszu emerytalnego i umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego mają charakter wyłącznie kapitałowy.

Ustawodawca zezwolił na prowadzenie przez pracodawcę PPE równoległe w różnych formach, z tym, że wyłącznie w sytuacji, gdy dany pracodawca prowadzi już program emerytalny w jednej formie i nabywa dodatkowo inne przedsiębiorstwo lub jego zorganizowaną część łącznie z zobowiązaniami umowy zakładowej. W takim przypadku różne formy programu emerytalnego mogą być prowadzone równocześnie, z tym, iż nie dłużej niż przez 3 lata. Po tym

¹ Art. 6 ust. 1 cytowanej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, oraz art. 5. p. 4a ustawy z dnia 1 lipca 2005r. o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2005 Nr 143, poz. 1202).

² Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych.

³ Art.6 ust. 13 i 16 cyt. wyżej ustawy; **T. Sówka**, *Pracownicze programy emerytalne*, „Gazeta Prawna”1999 nr 6, s.39.

okresie pracodawca jest zobowiązany do prowadzenia pracowniczego programu emerytalnego w jednej formie dla wszystkich uczestników¹.

Czynnikiem, który decyduje o wyborze formy programu emerytalnego może być koszt jego prowadzenia². Zatem będzie przedmiotem decyzji, której musi dokonać zarówno pracodawca jak i reprezentacja pracowników. Innymi słowy – pracodawca, który chce zapewnić pracownikom dodatkowy dochód po zakończeniu ich aktywności zawodowej, powinien wybrać, po rozeznaniu możliwości finansowych własnych oraz pracowników, jedną z form programu emerytalnego.

Konstrukcja pracowniczych programów emerytalnych, działających w ramach trzeciego filaru, podobna jest do otwartych funduszy emerytalnych w drugim filarze, tzn. funkcjonowanie programu emerytalnego opiera się na zasadach kapitałowych. Wnoszona składka przekazywana jest do podmiotu zarządzającego środkami, będącego określonego rodzaju instytucją finansową. Składka trafia do wspólnego funduszu aby uczestniczyć na rynkach kapitałowych, przynosząc dochody powiększające ostatecznie otrzymywane świadczenie emerytalne z ubezpieczenia społecznego. Natomiast istotą programów emerytalnych jest gromadzenie środków ze składek pracowników, wpłacanych przez pracodawcę, w celu ich wspólnego zainwestowania, przeznaczonych do wypłat na warunkach określonych w umowie zakładowej, spełniając kryteria określone w ustawie³.

1.7.1. Międzyzakładowe programy emerytalne

Przesłanką do podjęcia decyzji o utworzeniu międzyzakładowego programu emerytalnego może być skorzystanie z efektu korzyści skali⁴, gdyż znaczna wysokość środków finansowych, z tytułu składek, odprowadzana do instytucji zarządzającej pozwala na negocjowanie znacznie lepszych warunków.

¹ Art.7 ust. 1,2 cyt. wyżej ustawy; **T. Sówka**, *Pracownicze...*, *op. cit.*, s. 4; zob. postulat, s. 275 niniejszej pracy.

² Problematykę kosztów autor przedstawia w: 2.6. Koszty związane z utworzeniem i prowadzeniem pracowniczego programu emerytalnego, s. 55 – 56 niniejszej pracy.

³ Cytowana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 2 pkt. 18 i art. 3. W przeciwieństwie do rozwiązań drugofilarowych brak jest gwarancji państwa dla efektywności zarządzania środkami. Państwo nadzoruje natomiast funkcjonowanie PPE pod względem zgodności z prawem. Regulacje prawne starają się ograniczyć niebezpieczeństwo wprowadzenia uczestników w błąd lub defraudację należących do nich środków

⁴ Pracodawcy, którzy są skupieni w formie większych organizacji gospodarczych (np. zakłady posiadające liczne przedstawicielstwa) mogą zawrzeć umowę o wspólnym międzyzakładowym programie emerytalnym, zob. **A. Chróścicki**, *Pracownicze programy emerytalne - przywilej czy konieczność? Komentarz do ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 o pracowniczych programach emerytalnych*, Wyd. Difin, Warszawa 2000, s. 103 – 120.

Proces tworzenia międzyzakładowego programu emerytalnego jest podobny do przebiegu tworzenia pracowniczego programu emerytalnego przez poszczególnych pracodawców, uzupełniony tylko o negocjowanie umowy międzyzakładowej.

Pracodawcy podejmując decyzję o utworzeniu międzyzakładowego programu emerytalnego, ustalają jego wstępne warunki¹. Reprezentacja pracodawców negocjuje warunki z jedną instytucją finansową, która będzie zarządzać środkami zgromadzonymi w ramach programu międzyzakładowego. Następnie pracodawcy podpisują umowę o wspólnym, międzyzakładowym programie emerytalnym, a później ostateczną umowę z instytucją zarządzającą środkami. Pozostałe czynności są takie same, jak w przypadku PPE samodzielnych². Na samym końcu następuje składanie deklaracji uczestnictwa przez pracowników przystępujących do międzyzakładowego programu emerytalnego.

Pracodawcy, którzy podpisali umowę o międzyzakładowym programie emerytalnym, mogą zgodzić się na przystąpienie nowego pracodawcy do programu emerytalnego, na jego wniosek, po akceptacji warunków tej umowy³.

1.7.2. Dostępność pracowniczego programu emerytalnego

Prawo do uczestnictwa w programie emerytalnym przysługuje pracownikowi, który jest zatrudniony u danego pracodawcy nie krócej niż 3 miesiące, chyba, że umowa zakładowa stanowi inaczej⁴.

Pracownikiem w rozumieniu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę; powołania; wyboru; mianowania; spółdzielczej

¹ Zob. **L. Bagiński**, *Międzyzakładowe pracownicze programy emerytalne*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2000, s. 10.

² Tzn. pracodawcy rejestrują międzyzakładowy program emerytalny w Komisji Nadzoru Finansowego, dołączając do wniosku również umowę międzyzakładową i umowę z instytucją finansową. Zgodnie z art. 31 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych umowa międzyzakładowa z dniem rejestracji programu międzyzakładowego staje się umową zakładową, której stroną jest pracodawca i reprezentacja „jego” pracowników. A zatem nie ma wymogu zawierania przez pracodawcę odrębnych umów zakładowych.

³ Art. 16 przywołanej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych. Ustawodawca nakazuje, aby warunki, na jakich pracodawcy tworzą lub przystępują do PPE międzyzakładowego były identyczne. Oznacza to np. brak możliwości różnicowania wysokości składki podstawowej; długości stażu uprawniającego do uczestnictwa w programie emerytalnym; jednakowe koszty obciążające pracowników i pracodawców, a w przypadku formy kapitałowo-ubezpieczeniowej jednakowe warunki ochrony dla wszystkich uczestników.

⁴ Cytowana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 5 ust. 1.

umowy o pracę w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy oraz osoba zatrudniona na podstawie umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osobę prawną, np. zarządu¹.

Jeżeli pracownik jest zatrudniony u kilku pracodawców, którzy prowadzą PPE, nie ma przeszkód, aby mógł uczestniczyć w kilku programach emerytalnych. Do programu emerytalnego mogą przystąpić także sami pracodawcy, pod warunkiem, że prowadzą oni programy emerytalne dla swoich pracowników, a w programach tych przewidziane jest uczestnictwo pracodawców. Pracodawcami, którzy mogą uczestniczyć w pracowniczym programie emerytalnym są: osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek; wspólnicy spółki cywilnej; jawnej; partnerskiej oraz spółki komandytowo-akcyjnej i komandytowej, odpowiadający bez ograniczenia².

Pracodawca, który chce zaoferować „swoim” pracownikom program emerytalny musi tak sformułować warunki stażu pracy pracownika, aby w dniu złożenia wniosku o zarejestrowanie PPE mogła przystąpić do programu emerytalnego przynajmniej połowa zatrudnionych pracowników. Natomiast gdy pracodawca zatrudnia ponad 500 pracowników, kryterium stażu określone w umowie zakładowej musi spełniać przynajmniej jedna trzecia pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

Ustawodawca określił górną granicę wieku przystąpienia pracownika do programu emerytalnego – 70 lat³, co ma istotne znaczenie dla osób urodzonych przed 1 stycznia 1949r., których reforma emerytalna w zasadzie nie objęła.

Tab. 1.4. Dostępność do pracowniczego programu emerytalnego według wieku

Lp.	Grupa wiekowa	II Filar	PPE
1.	Osoby urodzone przed 1 stycznia 1949r.*	nie uczestniczą	mogą uczestniczyć dobrowolnie
2.	Osoby urodzone po 31 grudnia 1948r. a przed 1 stycznia 1969r.	dokonują wyboru uczestnictwa	mogą uczestniczyć dobrowolnie
3.	Osoby urodzone po 31 grudnia 1968r.	uczestniczą obowiązkowo	mogą uczestniczyć dobrowolnie

*Do programu emerytalnego nie może przystąpić pracownik, który ukończył 70 rok życia.

Źródło: Opracowanie własne.

¹ Zob. przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 2 pkt 2.

² Art. 4 i 5 ust. 4 cytowanej wyżej ustawy.

³ Art. 5 ust. 1a. cytowanej wyżej ustawy.

Z przedstawionej tabeli wynika, iż żadna grupa wiekowa, określona przez twórców reformy systemu emerytalnego, nie jest wyeliminowana z możliwości przystąpienia do programu emerytalnego (III filar), co ma miejsce w odniesieniu do filaru drugiego.

1.7.3. Kryteria uznania pracowniczego programu emerytalnego

Decyzję o utworzeniu pracowniczego programu emerytalnego w konkretnej formie podejmuje samodzielnie pracodawca przekładając projekty regulacji danego programu emerytalnego organizacjom związkowym działającym w zakładzie lub, w razie ich braku, reprezentacji pracowników¹.

Ustawodawca zastrzegł, że program emerytalny może być uznany za pracowniczy program emerytalny, jeżeli spełnia następujące warunki²: pracowniczy program emerytalny charakteryzuje dobrowolność, dlatego konieczne jest zapewnienie powszechnego dostępu do niego wszystkim uprawnionym pracownikom, co stanowi pierwszy warunek. Możliwość przystąpienia do pracowniczego programu emerytalnego musi mieć co najmniej połowa zatrudnionych pracowników lub gdy pracodawca zatrudnia ponad 500 pracowników, kryterium stażu uzgodnione w umowie zakładowej musi spełniać przynajmniej jedna trzecia pracowników³.

Drugi warunek stanowi, iż składka podstawowa wnoszona do pracowniczego programu emerytalnego nie może być wyższa niż 7% miesięcznego wynagrodzenia pracownika, stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowej składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych⁴. Składkę podstawową finansuje pracodawca⁵, która staje się dochodem pracownika, od której jest naliczany podatek dochodowy od osób fizycznych. Wysokość składki podstawowej określa umowa zakładowa.

¹ Cytowana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 11.

² Warunki tworzenia i prowadzenia pracowniczego programu emerytalnego, zob szerzej, **A. Kopeć, M. Wojewódka, Pracownicze programy emerytalne. Komentarz**, Wyd. C.H. BECK, Warszawa 2005, s. 70 – 124.

³ Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 5 ust. 2,3. Pracownikiem jest osoba pozostająca w stosunku pracy, a więc zatrudniona m.in. na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Oznacza to, że przy ustalaniu „połowy” liczby zatrudnionych pracowników, należy brać pod uwagę również pracowników młodocianych, zob. art. 193 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (j. t. Dz. U. z 2003r. Nr.213, poz. 2081).

⁴ Zob. cyt. ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 2 pkt 15 i art. 24 ust. 2.

⁵ Zob. art. 24 ust. 1. cytowanej wyżej ustawy.

Możliwość wnoszenia przez uczestnika programu emerytalnego, jeżeli umowa zakładowa nie zakazuje, składki dodatkowej¹, tzn. dodatkowych środków z przeznaczeniem do wypłaty, spełniając kryteria określone w ustawie, stanowi trzeci warunek. Wnoszona przez uczestnika PPE składka dodatkowa nie skutkuje wyłączeniem jej z podstawy wymiaru składek płaconych na ubezpieczenie społeczne tak, jak było przedstawione przy omawianiu warunku drugiego.

Składka dodatkowa, którą może zadeklarować pracownik musi pochodzić z wynagrodzenia od pracodawcy prowadzącego dany program emerytalny. Wysokość składki dodatkowej pracownik określa w deklaracji, natomiast górny limit sumy składek dodatkowych jest określony w ustawie². Pracodawca nalicza składkę dodatkową, potrąca ją z wynagrodzenia po opodatkowaniu i przekazuje do podmiotu zarządzającego środkami³.

Czwarty warunek stanowi, iż wypłata zgromadzonego kapitału na rachunku uczestnika PPE może nastąpić tylko w następujących okolicznościach⁴: na wniosek uczestnika po osiągnięciu przez niego wieku 60; na wniosek uczestnika po przedstawieniu przez niego decyzji o przyznaniu prawa do emerytury i po ukończeniu 55 roku życia; po ukończeniu 70 roku życia; w przypadku śmierci uczestnika PPE – środki zostaną wypłacone osobie uprawnionej.

Pracodawca nie może być uprawniony do otrzymania świadczeń z programu emerytalnego⁵, chyba, że jest on członkiem najbliższej rodziny – stanowi piąty warunek. Z powyższego wynika, iż z mocy prawa świadczenia uczestników programu emerytalnego zostały zabezpieczone.

Akty prawne określają konieczne warunki, jakie muszą zaistnieć, aby składki płacone przez pracodawcę na indywidualne rachunki uczestników PPE mogły stanowić koszt uzyskania przychodu⁶. Program emerytalny zostanie uznany za pracowniczy program emerytalny – jeżeli wymienione warunki zostaną spełnione jednocześnie.

¹ Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 25 ust. 1.

² Art. 25 cyt. ustawy. Limit sumy składek dodatkowych, które mogą zostać wniesione przez uczestnika do jednego PPE nie może przekroczyć trzykrotności kwoty odpowiadającej maksymalnej wysokości wpłaty na IKE, (która w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć 150% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok, określonego w ustawie budżetowej/prowizorium budżetowym). W 2007r. limit wpłat na IKE wynosi 3.697 zł., co skutkuje rocznym limitem składki dodatkowej do wys. 11.091zł.

³ Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 25 ust. 5.

⁴ Art. 42 ust. 1. pkt 1,2,3,4. cytowanej wyżej ustawy.

⁵ Art. 48 ust. 6. cytowanej wyżej ustawy.

⁶ Zob. art. 16 ust. 1 pkt 59 ustawy z dnia 15 lutego 1992r. o podatku dochodowym od osób prawnych (j. t: Dz. U. z 2000r. Nr 56, poz. 654 ze zm.) oraz art. 23 ust. 1 pkt 57 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j. t: Dz. U. z 2000r. Nr 14, poz. 176 ze zm.).

ROZDZIAŁ 2

PRACOWNICZE PROGRAMY EMERYTALNE JAKO TRZECI FILAR SYSTEMU EMERYTALNEGO

2.1. Pojęcie trzeciego filaru systemu emerytalnego

W obowiązkowym/dobrowolnym zorganizowanym przez państwo dwufilarowym systemie emerytalnym indywidualna osoba ma ograniczone możliwości planowania poziomu świadczeń emerytalnych. Są one bowiem wypadkową wielu czynników, z których najważniejszym może być wysokość dochodów objętych składką na obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne w okresie aktywności zawodowej.

Specyfika systemu emerytalnego, w którym każda składka wpływa na wysokość efektu finalnego, statystyczna prawidłowość polegająca na stopniowym zwiększaniu zarobków pracowników w ciągu kariery zawodowej oraz ograniczenie dochodu stanowiącego podstawę wymiaru składki emerytalnej, determinują zdecydowane obniżenie poziomu uposażenia po zakończeniu pracy.

Podjęcie decyzji o wyborze jednej z form trzeciofilarego oszczędzania daje możliwość zachowania dotychczasowego standardu życia. Autorzy reformy emerytalnej niejednokrotnie wskazywali na dodatkowe, dobrowolne¹, trzeciofilare, oszczędności jako integralną część całego systemu². Trzeci filar jest pojęciem bardzo szerokim³, a do charakterystycznych cech odróżniających go od pozostałych dwóch filarów emerytalnych (i zwykłego oszczędzania oraz inwestowania w nieruchomości, ziemię, dzieła sztuki, metale szlachetne itp.⁴) można zaliczyć:

- wybór formy oszczędzania oraz termin jego rozpoczęcia,
- wybór formy wypłaty kapitału (jednorazowo, okresowo, dożywotnio).

¹ Dobrowolne inwestycje dokonywane w celu zwiększenia dochodów uzyskiwanych po zakończeniu kariery zawodowej określane są jako III filar systemu zabezpieczenia emerytalnego. Zatem **każda indywidualna, dobrowolna inicjatywa, mająca na celu zwiększenie dochodów na emeryturze jest trzecim filarem**, por. **T. Gruszecki**, *Próba określenia III filaru*, „Nowe Ubezpieczenia”, 2001 nr 7, s. 15; szerzej zob. **W. Staszewski**, *Emerytury trzydziestolatków. Nie zamierzam biedować*, „Gazeta Wyborcza”, 2008 nr 49, s. 10 – 11.

² Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego.

³ Pierwszy i drugi filar systemu emerytalnego w Polsce funkcjonuje od początku 1999r., trzeci filar w Polsce i na świecie istniał prawdopodobnie zawsze. Trudno przecież datować pierwsze przejawy ludzkiej zapobiegliwości i myślenia o finansowym zabezpieczeniu na okres po zakończeniu aktywności zawodowej, por. **E. Stroński**, *Ubezpieczenie na życie*, Wyższa Szkoła Ubezpieczeń i Bankowości, Wyd. LAM, Warszawa 1996, s. 2/31.

⁴ Niekiedy nazywanego IV filarem.

Stopień ingerencji państwa w działalności trzeciego filaru jest zdecydowanie mniejszy. Polega on jedynie na ustawowym określeniu zasad działania instytucji i instrumentów umożliwiających oszczędzanie oraz nadzoru nad tymi instytucjami¹.

Do form długoterminowego oszczędzania² na okres po zakończeniu aktywności zawodowej należy zaliczyć:

- dobrowolne uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym (PPE)³;
- gromadzenie oszczędności na indywidualnym koncie emerytalnym (IKE)⁴.

Każda z wymienionych form planowania finansowego ma swoje zalety i wady. Różnią się one od siebie takimi parametrami jak: bezpieczeństwo; możliwa rentowność; dodatkowe korzyści czy dostępność z punktu widzenia możliwości finansowych. Wybór jednej z wymienionych form nie wyklucza – inwestycji w inną – komplementarności⁵.

2.2. Geneza i rozwój zakładowych systemów emerytalnych na świecie

Założenie jednego z pierwszych planów emerytalnych datuje się na 1776r. powstałego w USA⁶, który zapewniał wypłacenie połowy zarobków żołnierzom – w przypadku inwalidztwa – podczas wojny z Anglią, natomiast 1780r. nastąpiło objęcie planami emerytalnymi wszystkich żołnierzy. Na początku XIX wieku, zakładowymi planami emerytalnymi objęci zostali

¹ T. Gruszecki, *Próba...*, *op. cit.*, s. 14.

² Inwestycje osób fizycznych mogą mieć status oszczędności indywidualnych, których zakres, formę, czas oszczędzania określa każdy samodzielnie np.: IKE tj. indywidualne konta emerytalne lub pracowniczych inwestycji grupowych – nadzorowanych i wspieranych przez państwo – pracowniczych programów emerytalnych. Grupową formę dobrowolnego gromadzenia środków finansowych na cele emerytalne reguluje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych. Trzeba w tym miejscu zaznaczyć, że tylko w stosunku do formy długoterminowych oszczędności właściwe jest używanie terminu „III filar systemu ubezpieczeń społecznych”. Bowiem ubezpieczenie nabiera charakteru „społecznego” wtedy, gdy jest zorganizowane przez wspólnotę publiczno-prawną (np. państwo) i poddane przez nią specyficznym regulacjom prawnym.

³ Dobrowolność oznacza tu swobodę pracodawcy w decydowaniu o uruchomieniu programu emerytalnego, jak i swobodę pracownika przy podejmowaniu decyzji o przystąpieniu do PPE. Pracodawca może, ale nie musi, zaproponować pracownikom uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym. Jeżeli jednak pracodawca rozpocznie prowadzenie programu emerytalnego, nie może z jego zrezygnować, poza sytuacjami określonymi w ustawie, i musi przestrzegać ustawowych przepisów, które mają na celu ochronę „interesów” pracowników.

⁴ Zob. T. Szumlicz, *Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza BRANTA, Bydgoszcz – Warszawa 2005, s. 272 – 278.

⁵ Szerzej zob. rozważania prof. Żukowskiego, M. Żukowski, *Reformy...*, *op. cit.*

⁶ Określenia „plan emerytalny” wolno używać na miano zakładowego systemu emerytalnego, natomiast „plan emerytalny prywatny” dotyczy emerytur zakładowych w sektorze prywatnym, bowiem w USA nie wszystkie systemy emerytalne są prywatne zob. Pension Policy: *An International Perspective*, J. A. Turner, L. M. Dailey (red.), US Department of Labor, Washington DC 1991r.

pracownicy sektora publicznego: nauczyciele, urzędnicy oraz pracownicy niektórych gałęzi gospodarki, np.: firm ubezpieczeniowych, banków, kolei oraz żeglugi.

W okresie wzmożonej industrializacji, jaka miała miejsce na przełomie XIX i XX wieku, zakładowe systemy emerytalne były już rozpowszechnione. Pracodawcy wprowadzali dla „swoich” pracowników plany emerytalne, których celem była motywacja do pracy, stabilizacja zatrudnienia – zwłaszcza w uciążliwych warunkach, ochrona ubezpieczeniowa z tytułu zwiększonego ryzyka kalectwa lub śmierci oraz otrzymywanie w przyszłości świadczeń emerytalnych¹. Natomiast dowolne koncepty zakładowych planów emerytalnych, przez coraz liczniejszych pracodawców, spowodowały, że systemy zostały nadzorowane przez państwo i podlegały jednolitym unormowaniom prawnym. Regulacje jurystyczne sprawiły, iż systemy emerytalne oddziaływały na „pokój społeczny”, a gromadzony kapitał inwestycyjny, na skutek wyodrębnienia go z funduszy przedsiębiorstwa, wpływał na koniunkturę gospodarki.

Dalszy rozwój zakładowych systemów emerytalnych był spowodowany brakiem lub niedorozwojem powszechnych systemów państwowych – opłacanych przez pracodawców, przełom XIX i XX wieku, gwarantujących dochody po okresie aktywności zawodowej.

W latach dwudziestych i trzydziestych XX wieku systemy emerytalne poniosły dotkliwe straty w wyniku inflacji oraz dekonunktury, a ich ponowna hossa w krajach wysoko rozwiniętych nastąpiła po drugiej wojnie światowej².

Niezadawalający poziom świadczeń z ubezpieczenia społecznego, jaki miał miejsce zaraz po II wojnie, a także wojenne straty na majątku osobistym ludności były przyczyną dobrej passy zakładowych systemów emerytalnych w państwach Europy Zachodniej. W latach siedemdziesiątych XX wieku nastąpiła stabilizacja rozwoju zakładowych systemów emerytalnych, a w niektórych państwach wystąpił regres³.

¹ Zakładowe systemy emerytalne, wprowadzane przez pracodawców, stały się elementem rozwojowym przedsiębiorstw, do realizacji którego potrzebne jest ustabilizowane zatrudnienie, wykwalifikowani i zaangażowani pracownicy oraz środki finansowe. Źródłem środków stały się plany emerytalne, bowiem składki płacili często sami pracownicy, co dla pracodawców było dodatkową formą akumulacji kapitału – obniżało jego koszt, który był przeznaczany na długoterminowe inwestycje. Zatem dla pracodawców systemy emerytalne były jednym z instrumentów finansowania długoterminowych inwestycji na podstawie przyrzeczenia realizacji przyszłych świadczeń emerytalnych.

² Z wyjątkiem Stanów Zjednoczonych, gdzie już w czasie wojny zakładowe plany emerytalne stały się poważną instytucją finansową, przedsiębiorstwa w poszukiwaniu pracowników wykwalifikowanych, wojna stworzyła olbrzymi rynek zamówień publicznych, konkurowały ze sobą nie wysokością wynagrodzenia, z uwagi na administrację kontrolną lecz ofertą różnorodnych świadczeń zakładowych, szerzej zob. **U. Kalina-Prasznic**, *Zakładowe systemy emerytalne*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 1999 nr 10, s. 9 – 13.

³ W latach 1975 – 1988 w USA każdego roku likwidowano około 6.500 zakładowych systemów emerytalnych.

Współcześnie przyczyn braku rozwoju systemów emerytalnych należy upatrywać w ogólnej sytuacji gospodarczej oraz nowych tendencjach czynników produkcji np.: bezrobocie, wzrost kosztów pracy, zmiana struktury zatrudnienia tzn. zmniejszenie zatrudnienia w przemyśle – szczególnie ciężkim, który tradycyjnie oferował pracownikom świadczenia emerytalne, wzrost zatrudnienia w usługach, gdzie zakładowe plany emerytalne miały zawsze mniejsze znaczenie.

Aktualnie zakładowe systemy emerytalne mają charakter obligatoryjny lub dobrowolny, co uwarunkowane jest charakterem systemów bazowych i poziomem gwarantowanych przez nie świadczeń emerytalnych¹. W państwach², gdzie przeważa zaopatrzeniowy model emerytury, który zapewnia stosunkowo niski poziom świadczeń, zakładowe systemy emerytalne mają charakter obligatoryjny, natomiast w krajach³, w których funkcjonuje ubezpieczeniowy model emerytury, zapewniający względnie wyższy poziom świadczeń, emerytury zakładowe mają charakter dobrowolny. W państwach, gdzie systemy emerytalne stanowią uzupełnienie systemu bazowego⁴ – model zaopatrzeniowy, jak i o charakterze dodatkowym – model ubezpieczeniowy, stopień pokrycia ostatnich zarobków jest podobny⁵.

2.3. Początki i rozwój pracowniczych programów emerytalnych w Polsce

W Polsce, podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej⁶, uznano, iż promować należy rozwiązanie polegające na tworzeniu dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego organizowanego przez pracodawcę. Decydując się na wprowadzenie mechanizmów zachęt, państwo stawia pewne wymagania, których spełnienie jest warunkiem korzystania z nich. Wprowadzenie wymogów jest wynikiem doświadczeń związanych z organizowaniem przez pracodawców programów oszczędzania na cele emerytalne.

¹ Świadczenia emerytalne z systemów zakładowych mają charakter uzupełniający w stosunku do świadczeń z systemu bazowego, jeśli są **obowiązkowe** lub **dodatkowe**, kiedy są dobrowolne.

² Np. Finlandia, Francja, Holandia, Szwajcaria, Japonia.

³ Np. Niemcy, Wielka Brytania, Norwegia, USA.

⁴ Występuje również określenie „uzupełniające systemy emerytalne“, zob. **L. Ap Roberts**, Zusatzrentensysteme: *Auf dem Weg zu einer terminologischen Definition*, „Internationale Revue für Soziale Sicherheit“ 1993 nr 4, s.55 -70.

⁵ Przeciętnie 60 – 70%.

⁶ **M. Żukowski**, *Zakładowe systemy emerytalne jako instrument zarządzania kadrami*, w: *Wybrane instrumenty zarządzania kadrami w Polsce w perspektywie integracji z Unią Europejską*, **J. Orczyk** (red. nauk.), Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1997, s. 91 – 99; zob. szerzej **M. Żukowski**, *Reformy emerytalne w Europie – wzmacnianie ubezpieczeniowego charakteru społecznych systemów emerytalnych*, w: *Spoleczne...*, op. cit., s. 169-183; *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, **T. Szumlicz**, **M. Żukowski** (red.), Wyd. Twigger, Warszawa 2004; zob. też *Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, **S. Golinowska** (red.), IPiPS, Warszawa 1994.

Programy pojawiać się zaczęły początkowo spontanicznie ze względu na mechanizmy ekonomiczne wpływające na ich opłacalność. Były to umowy grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym¹ – rozwiązanie, z którego wywodzą się w Polsce pracownicze programy emerytalne. Konstrukcję tego rodzaju umów regulowało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe². Rozporządzenie wprowadzało możliwość nie wliczania do podstawy wymiaru obowiązkowych składek na ubezpieczenie społeczne kosztów ubezpieczenia pracowników przez pracodawców do wysokości 7% tej podstawy, pod warunkiem, że spełnione zostały dodatkowe wymagania³:

- 1) wycofanie środków finansowych, przez pracownika, mogło nastąpić tylko w ściśle określonych okolicznościach, tj. po osiągnięciu wieku 60 lat albo wcześniejszym uzyskaniu uprawnień emerytalnych lub rentowych z tytułu niezdolności do pracy,
- 2) umowy dające prawo do dokonania zmniejszenia podstawy składki na ubezpieczenie społeczne mogły być zawierane również z funduszami inwestycyjnymi pod warunkiem, że umowy wykluczały możliwość umorzenia lub odkupienia jednostek uczestnictwa, a także zaciągania zobowiązań pod ich zastaw,
- 3) umowy zapewniające możliwość uczestnictwa co najmniej połowy pracowników w ubezpieczeniu lub możliwość odprowadzania składek do funduszu zajmującego się ich inwestowaniem, co miało na celu uniknięcie sytuacji, w której wywierana by była presja na pracowników, aby uczestniczyli w programie oszczędzania na cele emerytalne.

W rozporządzeniu wprowadzona została zasada, iż nowe umowy nie mogły być podpisywane po dniu 1 kwietnia 1999r., a więc po dniu wejścia w życie ustawy⁴ o PPE. Cytowane rozporządzenie doczekało się w maju 1999r. nowelizacji, w której ustalono, że jeżeli w zakładzie jednocześnie funkcjonować będzie grupowe ubezpieczenie na życie z funduszem inwestycyjnym

¹ Zob. **A. Pędzierski**, *Zasady wyłączenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne polis ubezpieczenia na życie wykupionych dla pracowników przez ich pracodawców*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 1998 nr 8, s. 15 – 17. Umowy tego rodzaju często określane są mianem umów grupowego ubezpieczenia lecz na gruncie obowiązujących przepisów takie określenie jest nieściśle. W lipcu 1998r. wprowadzono bowiem możliwość zawierania tego typu umów nie tylko z zakładem ubezpieczeń lecz również z funduszami inwestycyjnymi, w przypadku których wnoszone składki mają charakter wyłącznie inwestycyjny.

² Dz. U. z dnia 29 grudnia 1998r. Nr 161, poz. 1006 ze zm.

³ **E. Szustak**, *Ubezpieczenia na życie a składka na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zagadnienia wybrane*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1999 nr 8, s. 6 – 7.

⁴ Zob. przywołana ustawa z dnia 22 sierpnia 1997r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 46.

oraz powstały później PPE, to odliczenie poniesionych wydatków od podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne będzie mogło być dokonywane tylko z jednego z tych tytułów.

Natomiast art. 56 ust. 1 ustawy¹ mówi, że pracodawcy prowadzący w dniu 01.06.2004r. grupowe ubezpieczenia na życie związane z funduszem inwestycyjnym bądź inną formę grupowego gromadzenia środków na cele emerytalne dla swoich pracowników, tracą prawo do odliczania składek na ubezpieczenia społeczne od składek opłacanych na rzecz pracowników, jeżeli do dnia 31 grudnia 2004r. nie złożą wniosku o wpisanie grupowego ubezpieczenia do rejestru programów emerytalnych, skutkującego wpisaniem PPE do rejestru. Przytoczona ustawa jest obecnie obowiązującą i znacznie bardziej szczegółową niż wcześniejsze akty prawne.

Związek pomiędzy PPE a umowami grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym występuje na gruncie samej zasady organizowania przez pracodawcę dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego na rzecz „swoich” pracowników². Podobny związek występuje w przypadku konstrukcji zachęt do tworzenia programów emerytalnych. Odpowiednikiem składki wnoszonej przez pracodawcę w grupowym ubezpieczeniu na życie z funduszem inwestycyjnym jest w pracowniczym programie emerytalnym tzw. składka podstawowa, też opłacana przez pracodawcę. Podobnie jak w umowach grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym składka do 7% podstawy wymiaru, liczonej jednak w tym przypadku od wynagrodzenia indywidualnego a nie od średniej zakładowej, nie jest obciążona składkami obowiązkowymi na fundusze ubezpieczeniowe do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych³.

Programy emerytalne zastąpiły umowy grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym, o których była mowa wyżej. Stąd też wprowadzenie we wspomnianym rozporządzeniu zasady, że nowe umowy grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym nie mogły być zawierane po dniu wejścia w życie ustawy o pracowniczych programach emerytalnych⁴.

¹ Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych.

² Zob. szerzej **J. Gremba**, *Grupowe ubezpieczenie na życie z funduszem inwestycyjnym – część I*, „Nowe Ubezpieczenia”, 2001 nr 1, s. 12 – 13.

³ Zob. przywołana ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 41 ust. 3 pkt 4d; zob. też **E. Wiśniewska**, *Trójfilarowy system emerytalny*, Zeszyt specjalny SFK, 1998 nr 4, s. 18 – 20.

⁴ Przytoczona zasada obejmowała również kwestię przystępowania nowych uczestników do umów już zawartych. Innymi słowy – jeżeli pracownik przystąpił do prowadzonej w „jego” zakładzie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym, po dniu 1 kwietnia 1999r., to nie mogło nastąpić zmniejszenie, za niego,

2.4. Przesłanki pracodawcy do utworzenia pracowniczego programu emerytalnego

Istotnym elementem pracowniczego programu emerytalnego (zakładowego systemu emerytalnego) jest jego opodatkowanie¹. W większości krajów składki przeznaczone na emeryturę, pochodzącą z zakładowego systemu emerytalnego, są zwalniane z opodatkowania. Jest to ważna zachęta zarówno dla oferujących programy (pracodawców), jak i dla osób uczestniczących w nich, natomiast kwestia stosowania ulg podatkowych jest uzależniona od konkretnej sytuacji danego kraju i w wielu przypadkach niżki zawierają ograniczenia. A zatem zadaniem ustawodawcy powinno być stwarzanie zachęt dla pracodawców i pracowników, które z jednej strony by inspirowały pracodawców do tworzenia pracowniczych programów emerytalnych, a z drugiej motywowały pracowników, aby wywierali presję na pracodawców do założenia programu emerytalnego oraz czynnie i masowo w nim uczestniczyli².

Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych stanowi podstawowy akt prawny, regulujący zasady tworzenia i działania PPE, będących formą dodatkowego dochodu na okres starości, w ramach III filaru systemu emerytalnego. Pracodawcy nie są zobowiązani do tworzenia programów emerytalnych, jest to kwestia ich dobrowolności, której sprzyjać mogą finansowe zachęty – pomocne w ich realizacji³.

Celem III filaru jest uzupełnienie przyszłego świadczenia emerytalnego, pochodzącego ze zreformowanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (I filar) oraz otwartego funduszu emerytalnego (II filar)⁴. Pracownikowi przed podjęciem decyzji o przystąpieniu do pracowniczego programu emerytalnego koniecznie trzeba przedstawić plan programu emerytalnego, który powinien zawierać m.in.: wysokość składki podstawowej; (wysokość sumy ubezpieczenia, w przypadku programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym); przewidywaną wartość

składek obowiązkowych do ZUS. Przyjęcie przeciwnego stanowiska oznaczałoby, iż nie byłoby żadnych granic czasowych dla trwania umów grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym. Intencją ustawodawcy było doprowadzenie do zastąpienia umów grupowego ubezpieczenia na życie z funduszem inwestycyjnym przez PPE w celu lepszego zabezpieczenia „interesów” uczestników; por. **A. Wiktorow**, *Nowe ubezpieczenie emerytalne a ubezpieczenia na życie*, „Prawo Asekuracyjne”, 1999 nr 3.

¹ Por. **M. Żukowski**, *Zakładowe...*, *op. cit.*, s. 90.

² Por. **M. Ciemniowski**, *Korzyści dla pracodawców i pracowników. Program emerytalny*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 2000 nr 6, s. 24 – 28.

³ **M. Gadkowski**, *Gdy ubezpiecza pracodawca*, „Nowe Ubezpieczenia”, 1998 nr 8, s. 22 – 23.

⁴ Tę problematykę autor omawiał na s. 25 – 28 niniejszej pracy; zob. przypisy: 5 i 6 s. 126 niniejszej pracy; zob. również **G. Piotrowski**, *Rynek PPE po 5 latach*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2003 nr 37, s. 8.

funduszu kapitałowego; przewidywaną wartość przyszłego dochodu pochodzącego z dodatkowych oszczędności¹.

Przedstawione informacje są bardzo istotne, bowiem pracownik przystępujący do programu emerytalnego obniża swój dochód poprzez płacenie podatku dochodowego od składki podstawowej, płaconej przez pracodawcę, która stanowi dochód pracownika. Podobnie przedstawia się sytuacja ze składką dodatkową, wnoszoną do programu emerytalnego przez pracownika, która również jest opodatkowana. Uczestnik programu emerytalnego nie korzysta z żadnych ulg podatkowych², w zamian jego przyszłe dochody nie będą opodatkowane. Ulga przysługuje tylko pracodawcy, gdzie jest zwolniony z opłacania składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, do 7% wynagrodzenia uczestnika pracowniczego programu emerytalnego będącego podstawą wymiaru składki³. Jeżeli pracodawca opłaci składkę w wysokości wyższej niż 7% wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę wymiaru składek do ZUS, to od nadwyżki zarówno pracodawca, jak i uczestnik programu emerytalnego opłacają należną składkę na FUS. Tę różnicę należy traktować jako dochód pracownika za wykonywaną pracę w ramach stosunku pracy, od którego odprowadzana jest składka na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych oraz podatek dochodowy⁴:

Wersja A

Koszty pracodawcy z tytułu opłacenia składki podstawowej na program emerytalny w wysokości 105,00 zł (1500,00zł x 7%). Składka podstawowa wnoszona przez pracodawcę do programu emerytalnego nie przekracza 7% miesięcznego wynagrodzenia pracownika.

¹ Cytowana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 11 ust. 7 i art.13 ust. 1.

² **H. Kasińska**, *Podatki w PPE*, „Nowe Ubezpieczenia”, 1998 nr 1, s. 18.

³ Zob. szerzej **P. Pelc**, *Oswajanie PPE*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2003 nr 15, s. 11.

⁴ Zob. koszty pracy, w trzech wersjach, jakie ponosi pracodawca z tytułu wynagrodzenia pracownika; założenia:

- miesięczne wynagrodzenie pracownika brutto 1.500,00 zł;
- wysokość składki na ubezpieczenie społeczne płacona przez pracownika 15,71%;
- wysokość składki na Ubezpieczenie Zdrowotne (UZ) wynosi 9% wynagrodzenia pracownika, po umniejszeniu składki do ZUS, zob. (Dz. U. z 27 września 2004r. Nr. 210, poz. 2135 ze zm.);
- wysokość składki na ubezpieczenie społeczne płacona przez pracodawcę 18,06%;
- wysokość składki na Fundusz Pracy (FP) wynosi 2,45% podstawy wymiaru składki do ZUS, zob. (Dz. U. z 01 lutego 2007r. Nr 15, poz. 90);
- wysokość składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) wynosi 0,10% podstawy wymiaru składki do ZUS (Dz.U.z 1 lutego 2007r. Nr 15,poz.90);zob. też **D. Kosacka-Lędziewicz, B. Olszewski, E. Szóstko**, *Leksykon świadczeń ZUS 2005*, Oficyna Wydawnicza „UNIMEX”, Wrocław 2005, s. 215 – 218.

Tab. 2.1. Koszty pracy – pracodawca finansuje składkę na PPE

Poz.	Treść	Kwota zł.	Obliczenia
1.	Wynagrodzenie pracownika (brutto)	1.500,00	*
2.	Składka podstawowa na PPE	105,00	1.500,00 x 7%
3.	Koszty pracodawcy z tytułu wynagrodzenia oraz składka na PPE	1605,00	1.500,00 + 105,00
4.	Składka na ubezpieczenie społeczne płacona przez pracodawcę	270,90	1.500,00 x 18,06%
5.	Składka na FP i FGŚP płacona przez pracodawcę	38,25	1.500,00 x 2,55%
6.	Składka na ubezpieczenie społeczne płacona przez pracownika	235,65	1.500,00 x 15,71%
7.	Składka na UZ płacona przez pracownika	113,79	1.500,00 – 235,65 = 1.264,35 x 9%
8.	Razem koszty pracy	1.914,15	1.605,00 + 270,90 + 38,25

Źródło: Opracowanie własne.

Wersja B

Koszty pracodawcy, gdy składka podstawowa w kwocie 105,00 zł nie jest przekazywana na program emerytalny, a o jej wysokość jest zwiększone wynagrodzenie pracownika.

Tab. 2.2. Koszty pracy – zwiększone wynagrodzenie o wysokość składki na PPE

Poz.	Treść	Kwota zł.	Obliczenia
1.	Wynagrodzenie pracownika (brutto)	1.605,00	1500,00 + 105,00
2.	Składka podstawowa na PPE	*	*
3.	Koszty pracodawcy z tytułu wynagrodzenia oraz składka na PPE	*	*
4.	Składka na ubezpieczenie społeczne płacona przez pracodawcę	289,86	1.605,00 x 18,06%
5.	Składka na FP i FGŚP płacona przez pracodawcę	40,93	1.605,00 x 2,55%
6.	Składka na ubezpieczenie społeczne płacona przez pracownika	252,15	1.605,00 x 15,71%
7.	Składka na UZ płacona przez pracownika	121,76	1.605,00 – 252,14 = 1.352,86 x 9%
8.	Razem koszty pracy	1.935,79	1.605,00 + 289,86 + 40,93

Źródło: Opracowanie własne.

Powyższe obliczenia pokazują, że przy takich samych kosztach ponoszonych przez pracodawcę, z tytułu wynagrodzenia pracownika, składki płacone zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika, w wersji B są wyższe:

- pracownik zapłaci o 16,50 zł wyższą składkę do ZUS.
- pracownik zapłaci o 7,97 zł wyższą składkę na UZ.
- pracodawca zapłaci o 18,96 zł wyższą składkę do ZUS.
- pracodawca zapłaci o 2,68 zł wyższą składkę na FP i FGŚP.

Wersja C

Jeżeli pracodawca przekaze na PPE kwotę wyższą niż 7% wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę wymiaru do ZUS, np. 150,00 - koszty pracownika i pracodawcy kształtują się jeszcze inaczej. Od nadwyżki 7% wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę wymiaru na FUS, zarówno pracownik jak i pracodawca opłacają składkę na ubezpieczenia społeczne, bowiem tę różnicę trzeba traktować jako wynagrodzenie za pracę, od którego trzeba odprowadzić składkę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Tab. 2.3. Koszty pracy – składka na PPE przewyższa 7% wynagrodzenia pracownika

Poz.	Treść	Kwota zł.	Obliczenia
1.	Wynagrodzenie pracownika (brutto)	1.500,00	
2.	Składka podstawowa na PPE	105,00	1.500,00 x 7%
3.	Koszty pracodawcy z tytułu wynagrodzenia oraz składka na PPE	1.650,00	1.500,00 + 150,00
4.	Składka na ubezpieczenie społeczne płacona przez pracodawcę	279,03	1.650,00-105,00=1545,00 x 18,06%
5.	Składka na FP i FGŚP płacona przez pracodawcę	39,40	1.545,00 x 2,55%
6.	Składka na ubezpieczenie społeczne płacona przez pracownika	242,72	1.545,00 x 15,71%
7.	Składka na UZ płacona przez pracownika	117,21	1.545,00 – 242,72 = 1.302,28 x 9%
8.	Razem koszty pracy	1.968,43	1,650,00 + 279,03 + 39,40

Źródło: Opracowanie własne.

Ukazane wyżej obliczenie pokazuje, że należne składki na FUS, odprowadzane do ZUS, wzrastają, ponieważ składka płacona przez pracodawcę na program emerytalny wyniosła 150,00 zł. zatem przekroczyła 7% próg wynagrodzenia, który w przyjętym założeniu wynosi 105,00 zł.

Z dokonanych obliczeń wynika, iż pracodawca, wprowadzając w organizacji pracowniczy program emerytalny, ponosi mniejsze koszty pracy z tytułu ulgi w płaconej składce na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, aniżeli, jeśli o te same pieniądze podwyższy pracownikowi wynagrodzenie miesięczne.

Należy w tym miejscu koniecznie zaznaczyć, że korzyści pracodawców, w wyniku wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego, nie można rozpatrywać tylko z punktu finansowego, chociaż mogą mieć one decydujące znaczenie. Trzeba również uwzględnić aspekty społeczne pracowniczego programu emerytalnego, który oferowany pracownikom może przyczynić się do:

- silniejszych więzi pracownika z zakładem pracy;
- zmniejszenia fluktuacji pracowników;
- uatrakcyjnienia polityki zatrudnienia;
- edukacji pracowników w zakresie nowego systemu emerytalnego;
- wykazania dbałości o los pracowników i ich rodzin;
- program emerytalny oferowany przez pracodawcę, zatrudnionym pracownikom, może być dodatkowym „instrumentem” motywacyjnym¹ polegającym m.in. na:
 - premiowaniu bardzo dobrych pracowników;
 - stosowaniu modelu kapitału ludzkiego w polityce personalnej.

Wobec powyższego należy przyjąć, iż program emerytalny może być jednym z elementów kultury proefektywnościowej opartej na strategii systemu motywacji i / lub wynagradzania oraz elementem dobrego image pracodawcy.

2.5. Przesłanki pracowników do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym

W systemie emerytalnym każdy ubezpieczony pracownik ma zagwarantowane prawo do podstawowego zabezpieczenia finansowego na okres starości w ramach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – I filar, które jest uzupełniane filarami dodatkowymi: dla pewnej grupy osób² filarem II – kapitałowym oraz dostępnym programem emerytalnym – III filarem – również

¹ P. Grabań, *Pracownicze programy emerytalne. Czy przyniosą korzyści pracodawcom*, „Firma i Rynek”, 1999 nr 18, s. 73 – 76.

² Tab. 1.2. Możliwość uczestnictwa w systemie emerytalnym z uwzględnieniem wieku, s. 23 niniejszej pracy.

kapitałowym. Doświadczenia innych krajów¹ oraz założenia twórców reformy emerytalnej wskazują, że coraz większą rolę będą spełniały pracownicze programy emerytalne organizowane przez pracodawcę², których celem jest uzupełnienie przyszłego świadczenia emerytalnego pochodzącego ze zreformowanego ZUS – u oraz z otwartego funduszu emerytalnego.

Wariant A

Pracownik uczestniczy w pracowniczym programie emerytalnym – pracodawca przekazuje kwotę 100 zł na PPE.

Tab. 2.4. Koszty i dochód pracownika uczestniczącego w PPE

Poz.	Pracodawca	Kwota (zł)	Poz.	Pracownik	Kwota (zł)
1.	Składka na PPE (przekazana)	100,00	1.	Składka na PPE(do opodatkowania)	100,00
2.	Składka do ZUS	–	2.	Składka do ZUS	–
			3.	Podatek dochodowy	19,00
3.	Koszt pracodawcy z tytułu finansowania składki na PPE	100,00	4.	Do wypłaty netto	–

Źródło: Opracowanie własne.

Wariant B

Pracownik nie uczestniczy w pracowniczym programie emerytalnym – pracodawca ponosi koszt z tytułu dodatkowego wynagrodzenia w wysokości 100 zł., z tym, że wypłaca pracownikowi kwotę umniejszoną o składkę na FUS oraz na FP i FGŚP, (łącznie 20,61%).

¹ Zob. M. Żukowski, *Zakładowe...op. cit.*, s. 91.

² Bilans opłacalności dla pracownika oszczędzającego na dodatkowe źródło dochodów na emeryturze, rezygnującego „dzisiaj” z dodatkowego wynagrodzenia i opłacającego „dzisiaj” podatek dochodowy, od dodatkowego wynagrodzenia, w porównaniu z pracownikiem, który korzysta z dodatkowych pieniędzy na bieżąco, nie oszczędzając na dodatkowe dochody na emeryturze, przedstawiony jest w dwóch wariantach: A i B; założenia:

- kwota 100zł mieści się w granicach 7% miesięcznego wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowej składki do ZUS;
- obowiązkowa składka do ZUS dla pracownika wynosi 15,71%;
- podatek dochodowy od osób fizycznych wynosi 19%;
- celowo pominięto koszty uzyskania przychodu i ulgę podatkową;
- obowiązkowa składka do ZUS dla pracodawcy wynosi 18,06%
- składka na FP i FGŚP - płacona przez pracodawcę 2,55%.

Tab. 2.5. Koszty i dochód pracownika nie uczestniczącego w PPE

Poz.	Pracodawca	Kwota (zł)	Obliczenia	Poz.	Pracownik	Kwota (zł)	Obliczenia
1.	Dodatkowe wynagrodzenie	79,39	100 x 20,61	1.	Wynagrodzenie	79,39	
2.	Składka na FP i FGŚP	2,55	100 x 2,55	2.	Składka do ZUS	12,47	79,39 x 15,71%
3.	Składka do ZUS	18,06	100 x 18,06	3.	Podatek dochodowy	12,71	79,39 - 12,47 = 66,92 x 19%
4.	Koszt pracodawcy z tytułu dodatkowego wynagrodzenia	100,00	*	4.	Do wypłaty netto	54,21	79,39 - 12,47 - 12,71

Źródło: Opracowanie własne.

Z powyższych przykładów wynika, iż przy stałym koszcie pracodawcy w wysokości 100,00 zł. dochody i koszty pracownika są różne.

Tab. 2.6. Zestawienie kosztów i dochodów pracownika

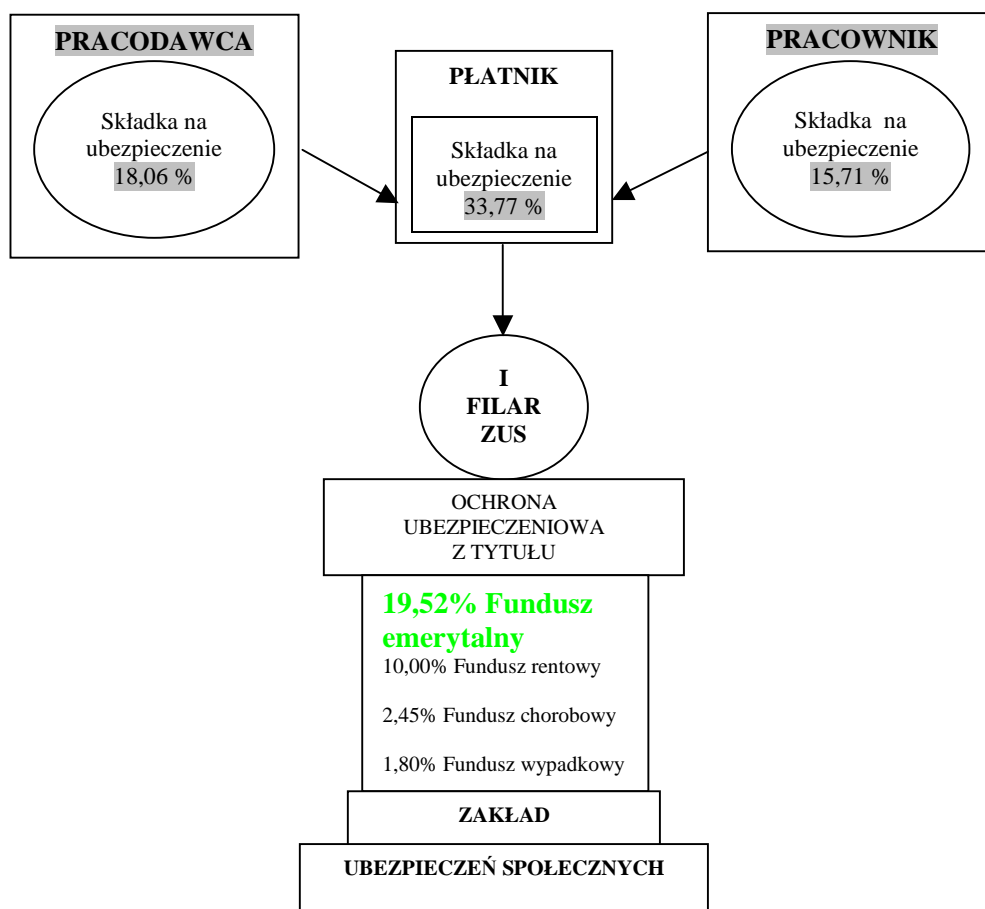
Wariant	Kwota do zadysponowania (zł)	„Dochód bieżący”	„Koszt bieżący”	Rodzaj zagospodarowania dodatkowego wynagrodzenia
A	100,00	–	19,00	Składka 100 zł – buduje kapitał w PPE
B	79,39	54,21	25,18	Pracownik otrzymuje „do ręki” 54,21 zł, natomiast z tytułu płaconej składki do ZUS – u otrzyma zwiększoną emeryturę

Źródło: Opracowanie własne.

W wariantcie A – uczestnik pracowniczego programu emerytalnego płaci podatek dochodowy w wys. 19,00 zł, nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia oraz nie płaci od tej kwoty składki do ZUS – u. Składka po potrąceniu kosztów jest inwestowana w celu otrzymania w przyszłości dodatkowego dochodu na emeryturze.

Natomiast w wariantcie B – pracownik płaci podatek dochodowy od dodatkowego wynagrodzenia w wys. 12,71 zł, opłaca składkę na FUS w wys. 12,47 zł. i otrzymuje wynagrodzenie netto w wysokości 54,21 zł. Z tytułu płacenia składki do ZUS – u (przez pracownika i pracodawcę – łącznie 30,53 zł.) „tylko” z części, która jest przeznaczona na fundusz emerytalny, w wysokości 19,52%, otrzyma emeryturę.

Rys. 2.1. Podział składki na fundusze ubezpieczeniowe



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ustawy z dnia 13 października 1998 o systemie ubezpieczeń społecznych ,art. 22 ust. 1,2 i art. 55; zob. też **A. Chłoń**, *Wpływy ze składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe*, w: *Strategia polityki społecznej 1999 – 2020. Raport z wyników modelu symulacyjnego: „Budżet polityki społecznej”*, (pod red.) **I. Wóycickiej**, Wyd. Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 1999, s. 87 – 106; **T. Szumlicz**, *Ubezpieczenie...op. cit.*,s.274;aktualne na dzień 31.12.07,por.przypis:2 s.23 niniejszej pracy.

Należy w tym miejscu zaznaczyć, że korzyści finansowe nie zawsze muszą mieć decydującą rolę w podjęciu decyzji o przystąpieniu pracownika do pracowniczego programu emerytalnego. Czynniki ekonomiczne mogą spełniać funkcję pomocniczą, ale nie powinny być rozstrzygającym, bowiem należy uwzględnić również korzyści pracownika w sensie niematerialnym, takie jak:

- w odniesieniu do pracowniczego programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym: zabezpieczenie finansowe rodziny na wypadek „przedwczesnej” śmierci uczestnika PPE; ochrona ubezpieczeniowa działająca przez całą dobę;

- w odniesieniu do każdej formy programu emerytalnego: wymuszone oszczędzanie; dodatkowe zabezpieczenie finansowe na emeryturze; program emerytalny jako forma III dobrowolnego filaru systemu emerytalnego nie stosuje ograniczania uczestnictwa w PPE, dla żadnej grupy wiekowej określonej przez twórców reformy systemu emerytalnego¹ – jak to ma miejsce w II filarze; uczestnik PPE decyduje o formie wypłaty zgromadzonych środków (jednorazowo albo ratalnie); zgromadzone środki w ramach PPE podlegają dziedziczeniu; wypłacone środki są wolne od zajęć sądowych i roszczeń wierzycieli.

Możliwość założenia i prowadzenia przez pracodawcę pracowniczego programu emerytalnego może stanowić sposób realizacji uprawnień i preferencji branżowych (finansowych), które przysługiwały do dnia 31 grudnia 1998 roku.

2.6. Koszty związane z utworzeniem i prowadzeniem pracowniczego programu emerytalnego

Analiza opłacalności każdego wyboru przynoszącego skutki ekonomiczne wymaga znajomości jego konsekwencji. Podobnie jest w przypadku podjęcia decyzji o utworzeniu i prowadzeniu przez pracodawcę programu emerytalnego. Poniższy artykuł jest próbą ukazania skutków, zarówno w sferze obciążeń, jak i korzyści, jakich mogą oczekiwać pracodawca i pracownik. W następstwie podjęcia decyzji o utworzeniu PPE, na pracodawcy ciąży obowiązek dokonania wyboru podmiotu zarządzającego środkami finansowymi oraz ustalenia warunków umowy. Proces ten jest potencjalnie długotrwały, odbywa się bowiem w trzech etapach².

Podstawowym kosztem właściwym dla wszystkich form pracowniczych programów emerytalnych jest koszt składki podstawowej oraz dodatkowej. Składka podstawowa obciąża pracodawcę, a składka dodatkowa – uczestnika PPE³. Pracodawcę obciąża ponadto opłata kwartalna wnoszona na rzecz Komisji Nadzoru Finansowego (KNF)⁴.

¹ Należy zaznaczyć, że art. 5 ust. 1 pkt 1 cytowanej ustawy z dnia 22 sierpnia 1997r. o pracowniczych programach emerytalnych stanowił, że prawo do uczestnictwa w PPE przysługuje pracownikowi, który ukończył 18 lat.

² Zob. 2.8. Tworzenie pracowniczego programu emerytalnego, s. 65 – 66 niniejszej pracy.

³ Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 24 ust. 1 i art. 25 ust. 1; koszty pracy w trzech wersjach autor ukazał na s. 48 – 51 niniejszej pracy.

⁴ Zob. *Przepisy prawne dotyczące drugiego i trzeciego filaru systemu ubezpieczeń społecznych*, S. Bednarz, Ł. Ryll, M. Włodarczyk (zesp. red.), Wyd. Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 1999, s. 61; Do dnia 31 marca 2002r. istniał Urząd Nadzoru nad Funduszami Emerytalnymi (UNFE), który z dniem 1 kwietnia został zastąpiony

Trudniejsze do wycenienia są elementy kosztowe obciążające pracodawcę wiążące się z procesem tworzenia programu emerytalnego oraz z jego obsługą. Albowiem pracodawcę obciąża koszt nie tylko samej składki podstawowej, ale również koszty związane z obsługą zarówno składki podstawowej jak i dodatkowej. Ta ostatnia jest potrącana na wniosek pracownika z jego wynagrodzenia, otrzymywanego u danego pracodawcy. W przypadku obu składek, na pracodawcy ciąży obowiązek ich naliczenia i przekazania do podmiotu zarządzającego, zgodnie z wcześniej zawartą umową oraz prowadzenia związanej z tymi czynnościami dokumentacji. Ostatnim elementem utworzenia programu emerytalnego jest przeprowadzenie postępowania rejestracyjnego w Komisji Nadzoru Finansowego.

Wymienione czynności będą wykonywane osobiście przez pracodawcę lub przez przedstawicieli pracodawcy w ramach obowiązków służbowych względnie przez pracowników wybranego podmiotu zarządzającego środkami finansowymi. Trudno jest zatem oszacować ich konkretny, wymierny koszt dla pracodawcy.

Problematyka wyceny trudno wymiernych dodatkowych nakładów związanych z utworzeniem i prowadzeniem pracowniczego programu emerytalnego może być przedmiotem szacunkowej oceny kosztów w każdym indywidualnym przypadku. Natomiast wymierne koszty pojawiają się w przypadku korzystania przez pracodawcę z doradztwa zewnętrznego¹. Wymienione postępowanie znajduje uzasadnienie merytoryczne w przypadku „dużych rozmiarów” programu emerytalnego, tzn. międzyzakładowego.

2.7. Czynniki związane z wyborem formy pracowniczego programu emerytalnego

Ważną decyzją, zarówno dla pracodawcy jak i dla reprezentacji pracowników, jest wybór formy pracowniczego programu emerytalnego. Czynniki, które mogą decydować o wyborze formy PPE należy rozważyć zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i pracowników.

przez Komisję Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych (KNUiFE), zob. Dz. U. z 20 marca 2002r. Nr 25, poz. 253, która z kolei została zastąpiona przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF), zob. Dz. U. z 2006r. Nr 157, poz. 1119.

¹Zmiana warunków wynegocjowanych umów: zakładowej i z instytucją finansową jest bardzo trudna lub niemożliwa, a dobry kontrakt, odpowiednie ustalenie tych warunków, może zaoszczędzić pracodawcy w przyszłości wielu problemów. Należy zaznaczyć, iż na rynku finansowym działają specjaliści tacy jak: doradcy inwestycyjni oraz brokerzy którzy mogą pomóc pracodawcy w podjęciu właściwej decyzji; zob. *Vademecum ubezpieczeń gospodarczych (pośrednika ubezpieczeniowego)*, T. Sangowski (red. nauk.), Wyd. SAGA Printing, Poznań 1998, s. 104 – 116.; zob. też J. Barańska, *Dobry broker wie...*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2007 nr 23, dodatek specjalny.

Dla pracodawcy, dokonującego wyboru formy pracowniczego programu emerytalnego, czynnikami mogą być¹:

- koszty organizacji pracowniczego programu emerytalnego w danej formie i wpływ pracodawcy na ich wysokość² – najbardziej kosztowną formą, z punktu widzenia pracodawcy jest pracowniczy fundusz emerytalny (wybierając tę formę, pracodawca decyduje się nie tylko na ponoszenie kosztów obsługi pracowniczego programu emerytalnego, ale również powołania i utrzymania instytucji finansowej, jaką jest pracownicze towarzystwo emerytalne, która ma za zadanie m.in. inwestowanie gromadzonych środków finansowych³);

- kondycja finansowa pracodawcy – jest to czynnik wprost związany ze zdolnością do ponoszenia kosztów prowadzenia pracowniczego programu emerytalnego;

- możliwości i preferencje pracodawcy odnośnie produktu oferowanego w ramach PPE⁴ – w przypadku formy umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym – istnieje możliwość włączania dodatkowych ryzyk (w branżach o znacznej wypadkowości, istotna jest możliwość objęcia pracowników dodatkowym ubezpieczeniem wypadkowym lub chorobowym – związanym z chorobami zawodowymi⁵);

- większa dochodowość w formie inwestycyjnej jako czynnik atrakcyjności pracowniczego programu emerytalnego⁶ – bowiem część składki w PPE w formie związanej z ubezpieczeniem jest przeznaczona na ochronę (w efekcie przy tej samej strategii inwestycyjnej, ostateczny poziom oszczędności emerytalnych jest wyższy w formie wyłącznie inwestycyjnej);

- koszty zmiany warunków pracowniczego programu emerytalnego oraz wpływ pracodawcy na te zmiany – w tym kontekście trzeba wspomnieć, iż niezależnie od ostatecznej decyzji pracodawcy, co do wyboru formy, konieczne jest zwrócenie uwagi na problem wynegocjowania „dobrych” warunków z instytucją gromadzącą składki⁷.

Nieco inne determinanty mogą wystąpić przy dokonywaniu wyboru formy PPE po stronie pracowników, do których można zaliczyć:

¹ A. Chróścicki, *Pracownicze...*, *op. cit.*, s. 88 – 102.

² Ibidem, s. 101.

³ Por. *Pracownicze fundusze emerytalne. Miliard złotych na przyszłą emeryturę*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 5, s. 6.

⁴ A. Chróścicki, *Pracownicze...*, *op. cit.*, s. 22 – 24.

⁵ Zob. Formy pracowniczych programów emerytalnych, s. 35 niniejszej pracy oraz tamże przypis 3.

⁶ A. Chróścicki, *Pracownicze...*, *op. cit.* s. 101.

⁷ Zob. przypisy: 2 s. 79 i 1 s. 90 niniejszej pracy.

- koszty związane z wybraną formą – różne formy programów emerytalnych charakteryzuje różna struktura kosztów ponoszonych przez uczestnika;
- stopę zwrotu z inwestycji – o wysokości stopy zwrotu decyduje sposób inwestowania powierzonych środków przez podmiot nimi zarządzający (w przypadku PPE całe ryzyko inwestycyjne ponosi uczestnik, które można ograniczyć przez odpowiednie skonstruowanie umowy – tym większa jest więc rola właściwego wyboru instytucji zarządzającej¹);
- preferencje pracowników odnośnie produktu oferowanego w ramach PPE – w branżach o wysokiej wypadkowości pracownicy mogą brać pod uwagę możliwość ochrony poprzez ubezpieczenie na życie i wypadkowe (struktura wiekowa może wpływać również na preferencje odnośnie wyboru formy programu emerytalnego);
- możliwość kontroli przez uczestników sposobu inwestowania gromadzonych środków – w przypadku formy pracowniczego funduszu emerytalnego, uczestnicy PPE uzyskują dodatkowy wpływ na politykę inwestycyjną pracowniczego towarzystwa emerytalnego, poprzez zajmowanie co najmniej połowy miejsc w radzie nadzorczej²;
- decyzja pracodawcy – ustawodawca zobowiązuje pracodawcę do przedstawienia oferty form PPE – wraz z warunkami instytucji zarządzającej środkami, reprezentacji pracowników, w pierwszej kolejności związkowej³.

W przypadku braku porozumienia pracodawcy z reprezentacją związkową, dozwolone jest negocjowanie formy PPE z reprezentacją wyłonioną przez załogę lub ostatecznie pracodawca może zrezygnować z tworzenia programu emerytalnego. Istotny jest zatem wybór właściwej strategii negocjacyjnej przez działające w zakładzie związki zawodowe lub reprezentację załogi.

2.7.1. Formy pracowniczych programów emerytalnych

Z dniem 1 kwietnia 1999r. weszła w życie ustawa o pracowniczych programach emerytalnych⁴. Z tą datą pracodawcy mogą oferować swoim pracownikom programy emerytalne, których celem jest gromadzenie środków przeznaczonych do wypłaty w wieku

¹ Zob. 2.10. Bezpieczeństwo pracowniczych programów emerytalnych, s. 72 niniejszej pracy.

² Przywołana ustawa z dnia 28 sierpnia 1997r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, art. 45, ust.1.

³ Zob. cytowana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 11 ust. 7.

⁴Zob. przywołana ustawa z dnia 22 sierpnia 1997r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 46, która została zastąpiona 01. 06. 2004r. cyt. ustawą z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 61.

emerytalnym. Jednak, aby pracownik mógł skorzystać z takiej możliwości pracodawca, bądź wielu pracodawców łącznie, powinien zaproponować pracownikom uczestnictwo w programie emerytalnym. Pracodawca musi nie tylko rozważyć, czy chce utworzyć program emerytalny, ale również zdecydować się, w jakiej formie PPE ma być prowadzony. Poniżej, skrótowo, została ukazana każda z form, w jakiej może być prowadzony pracowniczy program emerytalny.

2.7.1.1. Forma funduszu emerytalnego

Utworzenie funduszu emerytalnego, na zasadzie dobrowolności, należy do pracodawcy. Zasady tworzenia i działania funduszu emerytalnego zostały określone w ustawie z dnia 28 sierpnia 1997r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (tekst pierwotny: Dz. U. z 1997 r. Nr 139, poz. 934; tekst jednolity: Dz. U. z 2004r. Nr 159, poz. 1667 ze zm.). Przytoczona forma PPE kierowana jest szczególnie do pracodawców, u których pracownicy otrzymali bądź otrzymają, w ramach prywatyzacji „akcje pracownicze”, dlatego, że wpłaty do pracowniczego funduszu emerytalnego mogą być dokonywane przez pracowników w formie akcji¹.

Program emerytalny w formie funduszu emerytalnego tworzony jest wyłącznie przez pracownicze towarzystwo emerytalne, które jako organ funduszu emerytalnego zarządza tym funduszem i reprezentuje go w stosunkach z osobami trzecim². Pracowniczy fundusz emerytalny posiada osobowość prawną.

Nadzór nad funduszem emerytalnym sprawuje pracownicze towarzystwo emerytalne z radą nadzorczą, w skład której wchodzi – po połowie – przedstawiciele zakładu pracy i przedstawiciele uczestników pracowniczego funduszu emerytalnego³ oraz Komisja Nadzoru Finansowego (KNF) – centralny organ administracji państwowej, której zadaniem jest m. in. ochrona interesów członków otwartych funduszy emerytalnych oraz uczestników pracowniczych programów emerytalnych⁴.

¹ Cytowana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 19.

² Szerzej zob. **R. Boruc, Z. Leśniewska**, *Trzeci filar przyszłości*, „Wprost”, 1999 nr 16, s. 52 - 53 oraz **D. Bieńkowski**, *Powstawanie funduszu*, „Nowe Ubezpieczenia”, 2000 nr 4, s. 14 – 17; **T. Szumlicz**, *Vademecum funduszy emerytalnych*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 2001 nr 1, s. 28; **A. Grzelczak**, *Gromadzenie środków finansowych na rachunkach w funduszach emerytalnych*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 1998 nr 12, s. 16.

³ **G. Uścińska, A. Szafek, M. Szczur**, *Emerytury...*, *op. cit.*, s. 143 – 145.

⁴ Przywołana ustawa z dnia 28 sierpnia 1997r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, art.200 ust. 2.

2.7.1.2. Forma umowy z funduszem inwestycyjnym

Działanie funduszy inwestycyjnych (FI) określa ustawa z dnia 27 maja 2004r. o funduszach inwestycyjnych (Dz. U. Nr 146, poz. 1546 ze zm.)¹. Uczestnikiem programu emerytalnego w omawianej formie może zostać każdy pracownik spełniający warunki zawarte w ustawach: o funduszach inwestycyjnych; o pracowniczych programach emerytalnych oraz w umowie zakładowej.

Określenie fundusz inwestycyjny oznacza fundusz inwestycyjny otwarty lub specjalistyczny fundusz inwestycyjny otwarty w rozumieniu ustawy z dnia 28 sierpnia 1997r. o funduszach inwestycyjnych².

Wymienione rodzaje funduszy inwestycyjnych obarczone są najmniejszym ryzykiem inwestycyjnym, w stosunku do których ustawodawca przewidział największe ograniczenia inwestycyjne.

Ze względu na konieczne zachowanie płynności aktywów wspomnianych funduszy³, a także ograniczenie stopnia ryzyka inwestycyjnego dla inwestorów, strategia inwestycyjna przytoczonych funduszy zakłada lokowanie środków funduszy jedynie w papiery wartościowe dopuszczone do obrotu publicznego⁴.

Pracodawca, który zdecyduje się utworzyć program emerytalny, w omawianej formie, spotka się z ofertami FI, w których zostaną przedstawione szczegółowe zasady wnoszenia składek do danego funduszu inwestycyjnego⁵. Jest to przedsięwzięcie komercyjne, podobnie jak w przypadku pracowniczego programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Nadzór nad programem emerytalnym w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego.

¹ Cytowana ustawa zmieniła ustawę z dnia 28 sierpnia 1997o funduszach inwestycyjnych (Dz. U. Nr 139, poz. 933). Obowiązująca ustawa umożliwia pracodawcy zawieranie umów z różnymi funduszami inwestycyjnymi zarządzanymi przez to samo towarzystwo funduszy inwestycyjnych. Uczestnik PPE ma prawo do zmiany funduszu inwestycyjnego lub podziału środków znajdujących się w tych funduszach inwestycyjnych na warunkach określonych w umowie zakładowej. Konwersja między funduszami inwestycyjnymi nie stanowi wypłaty transferowej w rozumieniu ustawy o pracowniczych programach emerytalnych, ponieważ nie następuje przekazanie środków do innego programu emerytalnego lub na IKE.

² Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 2 pkt 4.

³ Por. **P. Dziewulski**, *Filar przyszłości*, „Gazeta Bankowa”, 1999 nr 38, s. 21.

⁴ Na regulowanym rynku wtórnym, tj. na giełdzie i rynku pozagiełdowym, zob. **K. Nowak**, *Nowe...*, *op. cit.*, s. 45.

⁵ Zob. **J. Solska**, *Dla tych co za burtą*, „Polityka”, 1998 nr 21, s. 72 – 73.

2.7.1.3. Forma umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym

Pracodawca może utworzyć program emerytalny w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym (umowy grupowego ubezpieczenia na życie pracowników z zakładem ubezpieczeń¹). Pracowniczy program emerytalny w omawianej formie jest tak skonstruowany, że zapewnia gromadzenie kapitału na okres po zakończeniu aktywności zawodowej i ochronę ubezpieczeniową².

Składka przekazywana przez pracodawcę do zakładu ubezpieczeń składa się z dwóch części: „ubezpieczeniowej” i „inwestycyjnej”³ (po potrąceniu kosztów ubezpieczyciela). Pierwsza część przeznaczona jest na ochronę ubezpieczeniową, związaną z zapewnionymi świadczeniami, za drugą część dokonuje się zakupu jednostek uczestnictwa, gromadzonych na indywidualnych rachunkach każdego z uczestników programu emerytalnego, które tworzą fundusz kapitałowy⁴.

Rywalizujący ze sobą ubezpieczyciele komercyjni prowadzą działalność informacyjną i nie powinno sprawić trudności pracodawcom / pracownikom, aby zapoznać się z ich ofertami i zawrzeć PPE, w prezentowanej formie, najbardziej dostosowany swoich potrzeb⁵. Nadzór nad pracowniczym programem emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego⁶.

2.7.1.4. Forma zarządzania zagranicznego

Prezentowana forma programu emerytalnego ma umożliwić zagranicznym funduszom emerytalnym zarządzanie środkami gromadzonymi w ramach PPE. Umowa z zarządzającym

¹ Zakład ubezpieczeń - zakład ubezpieczeń na życie w formie spółki akcyjnej w rozumieniu ustawy z dnia 22 maja 2003r. o działalności ubezpieczeniowej (Dz. U. Nr 124, poz. 1151 ze zm.). Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 2002/83/WE z dnia 5 listopada 2002r. dotyczącej ubezpieczeń na życie (Dz. Urz. WE L 345 z 19.12.2002).

² Pracowniczy program emerytalny w w/w formie jest szeroko ukazany na s. 86 – 95 niniejszej pracy.

³ **K. Łyskawa**, *Grupowe ubezpieczenia na życie we współczesnym systemie zabezpieczenia emerytalnego*, w: **T. Sangowski** (red. nauk.), *Studia z ubezpieczeń gospodarczych i społecznych*, zeszyty naukowe, seria I zeszyt 276, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2000, s. 225.

⁴ Szerzej zob. **P. Hyrlik, K. Malinowska**, *Umowa ubezpieczenia grupowego na życie z funduszem inwestycyjnym jako forma pracowniczego programu emerytalnego*, „Prawo Asekuracyjne”, 1999 nr 2, s. 26 -32.

⁵ Zob. szerzej, **A. Arwaniti, A. Daszewski**, *ABC ubezpieczeń na życie*, „Pismo Rzecznika Ubezpieczonych”, 2007 nr 29, s. 23 – 29.

⁶ Cytowana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 36 ust. 1.

zagranicznym¹ lub statut pracowniczego funduszu (akcjonariuszem towarzystwa, które zarządza funduszem, mogą być pracodawcy zagraniczni) nie może przewidywać pokrycia ze składek, na PPE, ryzyk o charakterze ubezpieczeniowym. Ponadto wszystkie dokumenty niezbędne do potwierdzenia programu emerytalnego muszą przewidywać gromadzenie środków uczestników na zasadach określonych w ustawie i być sporządzone w języku polskim². Natomiast warunkiem rejestracji PPE jest dodatkowo przekazanie do Komisji Nadzoru Finansowego, przez zagraniczny organ nadzoru, informacji, że akceptuje on (tj. zagraniczny organ nadzoru) zarządzanie programem emerytalnym przez zarządzającego zagranicznego³. Nadzór nad programem emerytalnym w formie zarządzania zagranicznego, podobnie jak nad innymi PPE, sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego.

2.7.2. Różnice między formą kapitałową a kapitałowo-ubezpieczeniową pracowniczego programu emerytalnego

Pracownicze programy emerytalne można pogrupować na dwie formy oszczędzania: kapitałową i kapitałowo-ubezpieczeniową. Celem pierwszej jest pomnażanie wnoszonych składek, aby zgromadzić jak najwyższy kapitał na okres po zakończeniu aktywności zawodowej. Druga zapewnia ochronę finansową rodzinie ubezpieczonego na wypadek jego śmierci oraz lokuje składki, by uzyskać w przyszłości – na emeryturze, dodatkowe dochody⁴.

Forma kapitałowa nie zawiera elementu ochrony na wypadek „przedwczesnej” śmierci, albowiem wtedy część składki musiałaby zostać przeznaczona na ochronę ubezpieczeniową uczestnika pracowniczego programu emerytalnego, co oznacza, iż składka pomniejszona o koszty dystrybucyjne, jest inwestowana i „pracuje” na rzecz przyszłych dochodów.

¹ W wyniku o ostatniej nowelizacji ustawy o pracowniczych programach emerytalnych (nowelizacja weszła w życie 17 sierpnia 2005r.) została wprowadzona forma PPE – zarządzania zagranicznego. Wprowadzenie tej formy wynikało z wejścia Polski do Unii Europejskiej, a tym samym przyjęcie przez nasz kraj odpowiedniego prawodawstwa UE. Konieczne było przyjęcie dyrektywy 2003/41/UE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych i nadzoru nad takimi instytucjami.

² Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 6 ust. 15 pkt. 2.

³ Definicja określająca zarządzającego zagranicznego jest bardzo szeroka, bowiem określa się tym mianem każdy podmiot, niezależnie od jego formy prawnej, mający siedzibę na terytorium jednego z państw UE i podlegający nadzorowi odpowiedniej instytucji tego państwa. Natomiast przedmiotem działalności podmiotu musi być gromadzenie środków i ich lokowanie na cele emerytalne dla uczestników programu emerytalnego; por. **M. Wojewódka**, *Zarządzanie zagraniczne*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2005 nr 7, s. 10.

⁴ **J. Solska**, *Ruszają pracownicze programy emerytalne*, „Polityka”, 2000 nr 12, s. 72 – 73; zob szerzej **P. Pisarewicz**, *Ubezpieczeniowe fundusze inwestycyjne – część 1*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2003 nr 23, s. 11.

Towarzystwo funduszy inwestycyjnych, zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem, zatrudnia co najmniej dwóch doradców inwestycyjnych¹ licencjonowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego². W przypadku zakładu ubezpieczeń na życie istnieje obowiązek zatrudnienia jednego doradcy, a polityka inwestycyjna jest ograniczona przepisami zawartymi w ustawach: o działalności ubezpieczeniowej i o pracowniczych programach emerytalnych³.

Uczestnicy funduszu inwestycyjnego mogą na bieżąco śledzić wartość zgromadzonego kapitału – otrzymują świadectwo uczestnictwa w funduszu zawierające określone ilości jednostek uczestnictwa. Natomiast zakład ubezpieczeń na życie wystawia polisę⁴, w której jest określona wysokość wypłaty sumy ubezpieczenia w przypadku „przedwczesnej” śmierci uczestnika programu emerytalnego. W trakcie oszczędzania uczestnik programu emerytalnego nie jest na bieżąco informowany o stanie środków powierzonych zakładowi ubezpieczeń.

Poziom kosztów jest dla formy kapitałowej ściśle określony, np. w statutach funduszy inwestycyjnych. Wszelkie zmiany poziomu kosztów muszą być zatwierdzone przez Komisję Nadzoru Finansowego. W przypadku zakładu ubezpieczeń na życie składka jest obciążona kosztami działalności, które nie są określone żadnymi przepisami zewnętrznymi.

W funduszu inwestycyjnym nabywane udziały nazywane są jednostkami uczestnictwa. W każdym czasie znana jest ich ilość oraz wartość każdej z nich, a zatem można samodzielnie wyliczyć aktualną wartość inwestycji. Natomiast wszelkie aktywa gromadzone przez zakład ubezpieczeń na życie w postaci składek, jak również zyski pochodzące z ich lokowania, nie są własnością uczestnika programu emerytalnego.

Uczestnictwo w programie emerytalnym w formie umowy o wnoszenie przez pracodawcę składek pracowników do funduszu inwestycyjnego nie jest tożsame z uczestnictwem w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym,

¹ Zob cytowana ustawa z dnia 27 maja 2004r. o funduszach inwestycyjnych, art. 45 ust. 3 pkt 1.

² Istniejące regulacje mają na celu redukcję ryzyka inwestycyjnego. Bowiem ustawa o funduszach inwestycyjnych stanowi, że „fundusz inwestycyjny jest osobą prawną, której wyłącznym przedmiotem działalności jest lokowanie środków pieniężnych [...] w określone w ustawie papiery wartościowe, instrumenty rynku pieniężnego i inne prawa majątkowe” oraz, iż „organem funduszu inwestycyjnego jest towarzystwo [funduszy inwestycyjnych] utworzone zgodnie z przepisami ustawy”, zob. cytowana wyżej ustawa, art. 3 ust. 1 i art. 4 ust. 2.

³ Przywołana ustawa z dnia 22 maja 2003r. o działalności ubezpieczeniowej, art. 156; cytowana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 17 i art. 13 ust. 1 pkt 3,4.

⁴ Polisa – dokument wystawiony przez ubezpieczyciela, stwierdzający zawarcie umowy ubezpieczenia oraz jej warunki. Dowód zawarcia umowy ubezpieczenia, jakim jest polisa, określa m. in. ubezpieczonego, ubezpieczyciela i ubezpieczającego, przedmiot i sumę ubezpieczenia, czas trwania i okres ubezpieczenia oraz wysokość składki.

a fundusze inwestycyjne w rozumieniu ustawy o działalności ubezpieczeniowej¹ nie są funduszami inwestycyjnymi w rozumieniu ustawy o funduszach inwestycyjnych.

Tab. 2.7. Różnice między formą kapitałową a kapitałowo-ubezpieczeniową PPE

Indykatory	Fundusz inwestycyjny (Forma kapitałowa)	Kapitałowe ubezpieczenie na życie pracowników (Forma kapitałowo-ubezpieczeniowa)
Własność powierzonych środków	<ul style="list-style-type: none"> • Inwestycja polega na nabywaniu jednostek uczestnictwa (udziałów), które są księgowane na osobistych kontach uczestników. • Aktywa funduszu są własnością uczestników programu emerytalnego. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inwestycja polega poprzez wykupienie polisy ubezpieczeniowej. • Uczestnik programu emerytalnego posiadający polisę na życie nie jest właścicielem pieniędzy – uprawniony jest jedynie do kwoty o określonej wysokości, która jest częścią majątku ubezpieczyciela.
Wycena zgromadzonych środków - możliwość kontroli efektywności inwestowania	<ul style="list-style-type: none"> • Uczestnicy funduszu inwestycyjnego otrzymując świadectwo uczestnictwa, zawierające ilość jednostek uczestnictwa, mogą na bieżąco śledzić wartość zgromadzonego kapitału. Wartość jednostki uczestnictwa podaje prasa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Właściciel polisy nie jest na bieżąco informowany o stanie środków, które powierzył ubezpieczycielowi. • Sprecyzowana jest wysokość świadczenia pieniężnego w przypadku śmierci uczestnika programu emerytalnego.
Cel oszczędzania	<ul style="list-style-type: none"> • Składka w całości jest inwestowana na poczet dodatkowych dochodów na emeryturze. W razie śmierci uczestnika PPE zgromadzony kapitał będzie wypłacony beneficjentowi. 	<ul style="list-style-type: none"> • Co najmniej 85% każdorazowej składki podstawowej jest inwestowana na poczet przyszłych dodatkowych dochodów. W przypadku śmierci uczestnika PPE beneficjent otrzyma określoną w polisie kwotę oraz zgromadzony kapitał.
Koszty	<ul style="list-style-type: none"> • W stosunku do formy ubezpieczeniowej niskie koszty dystrybucji. • Niskie koszty obciążające aktywa (tę kwestię reguluje ustawa o funduszach inwestycyjnych). 	<ul style="list-style-type: none"> • Przez cały okres uczestnictwa w programie emerytalnym koszty ubezpieczenia obciążają składkę. • Brak regulacji prawnych ograniczających koszty ubezpieczyciela.
Sposób inwestowania	<ul style="list-style-type: none"> • Obowiązek zatrudnienia co najmniej dwóch doradców inwestycyjnych licencjonowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego. • Ograniczenie ryzyka inwestycyjnego jest regulowane ustawą. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obowiązek zatrudnienia jednego doradcy inwestycyjnego. • Polityka inwestycyjna bardziej swobodna niż w funduszach inwestycyjnych.

Źródło: Opracowanie własne.

¹ Przywołana ustawa z dnia 22 maja 2003 r. o działalności ubezpieczeniowej.

Powyższa uwaga ma daleko idące konsekwencje, bowiem decyzja o tym czy powierzyć pieniądze funduszowi inwestycyjnemu, czy zakładowi ubezpieczeń na życie nie jest jedynie decyzją o ewentualnym podziale składki na ochronę i inwestycje. To również wybór samej filozofii oszczędzania, gdyż oferta ubezpieczycieli to pewna opcja kapitałowo-ubezpieczeniowa, a nie fundusz inwestycyjny.

2.8. Tworzenie pracowniczego programu emerytalnego

Proces tworzenia programu emerytalnego składa się z następujących etapów¹: pracodawca ustala wstępne warunki umowy z instytucją gromadzącą składki – na bazie tych ustaleń przygotowuje projekt umowy zakładowej albo umowy międzyzakładowej. Wymienione dokumenty przedstawia reprezentacji pracowników, które stają się podstawą do wspólnego wypracowania przez obie strony, tzn. pracodawcę i reprezentacje pracowników, ostatecznych warunków PPE określonych w umowie zakładowej. Jako, że przytoczone warunki determinują treść umowy z instytucją gromadzącą składki, muszą być również przez nią akceptowane. Na tej podstawie pracodawca zawiera umowę z instytucją finansową, która będzie zarządzać środkami zgromadzonymi na rachunkach uczestników programu emerytalnego. Ustawodawca zezwolił, aby zamiast powierzać zarządzanie środkami zgromadzonymi w PPE instytucji finansowej, pracodawca mógł utworzyć pracownicze towarzystwo emerytalne, które będzie zarządzać pracowniczym funduszem emerytalnym, albo nabył akcje już istniejącego pracowniczego towarzystwa emerytalnego. Proces tworzenia PPE kończy się zabraniem deklaracji uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

W ustawie² nie ma zapisów zapewniających, że treść umowy zakładowej/międzyzakładowej będzie zrozumiała dla każdego uczestnika. Obowiązuje w tym zakresie swoboda umów i strony mogą ustalić bardzo różne warunki. Stąd też Komisja Nadzoru Finansowego, rozpatrując wnioski o rejestrację analizuje, czy umowa zakładowa/międzyzakładowa w sposób jasny i jednoznaczny przedstawia warunki przystąpienia do PPE, wymagane przez ustawodawcę³. Dotyczy to w szczególności tych programów emerytalnych, gdzie umowa zakładowa była

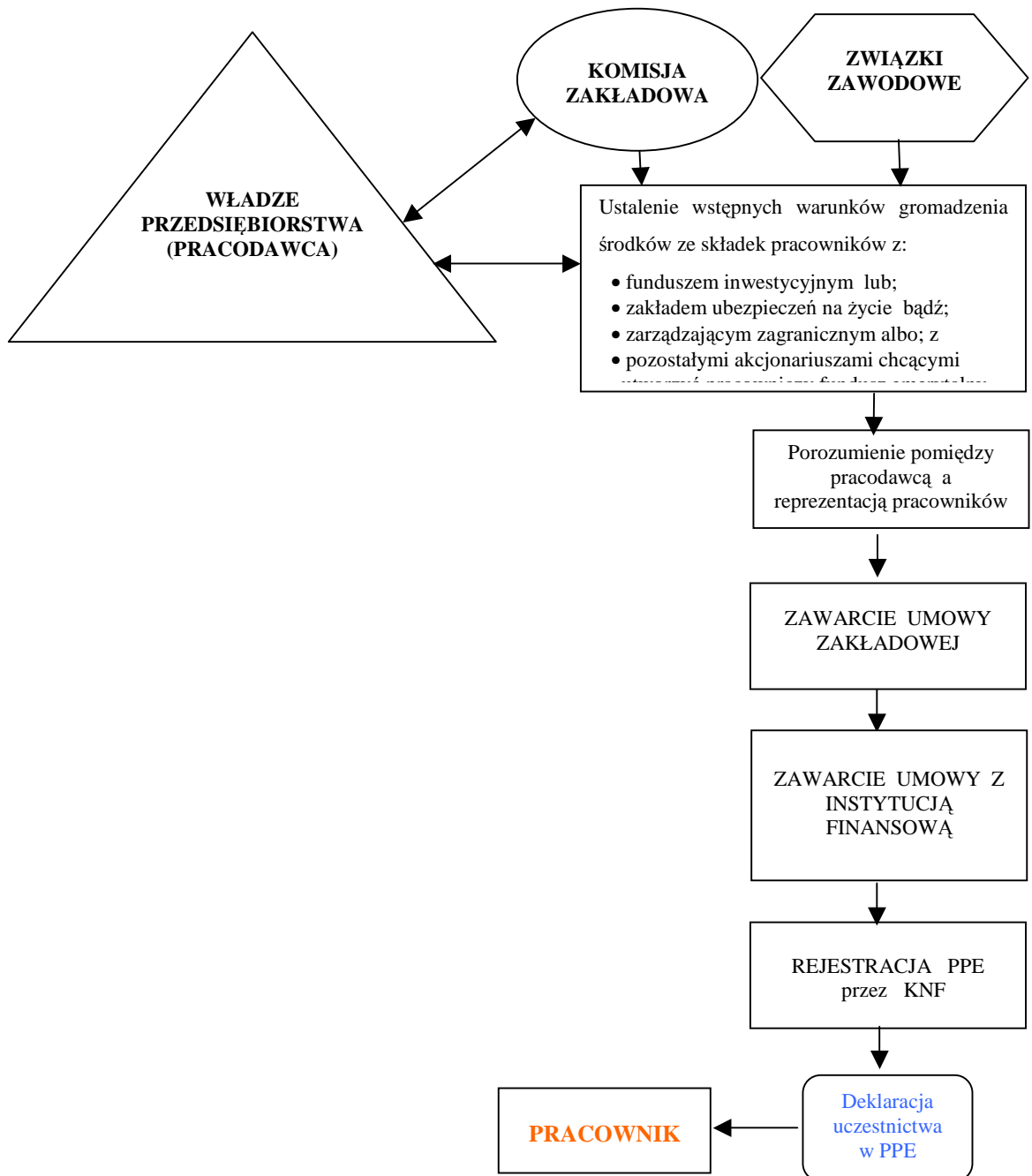
¹ K. Łyskawa, *Grupowe...*, *op. cit.*, s. 228 – 231.

² Cytowana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracownicznych programach emerytalnych.

³ KNF sprawuje nad PPE nadzór wyłącznie w zakresie ich zgodności z prawem, toteż nie może oceniać, czy warunki umów (jeżeli są zgodne z obowiązującym prawem) są dla pracownika korzystne czy też nie.

negocjowana z reprezentacją pracowniczą wybraną przez ogólne zebranie załogi, która może być gorzej przygotowana, niż związki zawodowe, do obrony „interesów” uczestnika PPE.

Rys. 2.2. Etapy tworzenia pracowniczego programu emerytalnego



Źródło: K. Łyskawa, *Grupowe ubezpieczenia na życie we współczesnym systemie zabezpieczenia emerytalnego*, w: T. Sangowski (red. nauk.), *Studia z ubezpieczeń gospodarczych i społecznych*, zeszyty naukowe, seria I zeszyt 276, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2000, s. 231,(uaktualniony przez autora pracy).

Opisany proces tworzenia programu emerytalnego ukazuje, iż ustawodawca przyłożył szczególną uwagę do tego, aby „interes” uczestników programu emerytalnego był jak najlepiej zabezpieczony, tzn. zgodny z obowiązującym prawem.

2.8.1. Umowa zakładowa

Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych w artykule 10 ust. 1 stanowi m.in., że program emerytalny tworzy się „przez zawarcie umowy zakładowej albo umowy międzyzakładowej”. Umowa zakładowa jest dokumentem, który określa szczegółowo warunki wynegocjowane przez pracodawcę i reprezentację pracowników¹. Zasadniczą kwestią przy tworzeniu umowy zakładowej jest wybór formy programu emerytalnego, w której będą gromadzone środki finansowe oraz podmiotu zarządzającego nimi na podstawie umowy z pracodawcą lub na podstawie statutu funduszu emerytalnego².

Pracodawca w zakresie zawierania umów emerytalnych: umowy z funduszem inwestycyjnym lub z zakładem ubezpieczeń na życie albo z pracowniczym funduszem emerytalnym bądź z zarządzającym zagranicznym działa we własnym imieniu i na rachunek instytucji zarządzającej składką, i uczestników³. Należy przez to rozumieć, iż pracodawca ponosi odpowiedzialność za czynności podejmowane w ramach umów tworzących PPE zarówno wobec instytucji zarządzającej składką, jak i pracowników.

Umowa zakładowa określa między innymi⁴: wysokość składki podstawowej oraz warunki: deklarowania składki dodatkowej, wypłaty transferowej, zwrotu i wypłaty środków przez instytucję, z którą pracodawca zawarł umowę. Należy w tym miejscu przybliżyć pojęcie wypłaty; zwrotu oraz wypłaty transferowej środków w rozumieniu ustawodawcy⁵: wypłata oznacza wypłacenie uczestnikowi/uposażonemu środków zgromadzonych w ramach programu

¹ Umowa zakładowa powinna określać warunki, jakie musi spełniać zatrudniony w chwili przystąpienia do programu emerytalnego, przy czym umowa nie może stanowić żadnych innych warunków, które byłyby sprzeczne z zawartymi w ustawie o pracowniczych programach emerytalnych.

² Zob. szerzej **A. Krysiński**, *Jak sporządzać umowy emerytalne*, Wyd. Prawno-Ekonomiczne INFOR, Warszawa 1999, s. 38 – 52; **M. Łabanowski**, *Pracownicze programy emerytalne – część 2*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2001 nr 2, s. 23; por. też **D. Siwiec**, *Pracownicze programy emerytalne*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1999 nr 11, s. 31.

³ Zob. przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 13 ust.1 pkt 9-12, art.22 i art. 26.

⁴ Treść umowy zakładowej zawiera art. 13 cytowanej wyżej ustawy.

⁵ Art. 2 pkt. 18, 19 i 20 przywołanej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych.

emerytalnego w sytuacji, gdy spełnione będą określone warunki zawarte w umowie zakładowej, w przypadku spełnienia warunków określonych w ustawie. Na wniosek uczestnika może nastąpić zwrot, czyli wycofanie środków zgromadzonych w ramach pracowniczego programu emerytalnego w sytuacji jego likwidacji, jeśli nie zachodzą przesłanki do wypłaty bądź wypłaty transferowej, która oznacza przeniesienie (transfer) środków zgromadzonych przez uczestnika w ramach PPE do innego programu emerytalnego lub na indywidualne konto emerytalne¹ uczestnika albo osoby uprawnionej. Każda z wymienionych sytuacji skutkuje innymi konsekwencjami prawnymi².

2.8.2. Deklaracja uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym

Pracownik przystępując do programu emerytalnego składa pracodawcy deklarację uczestnictwa w PPE, która powinna zawierać³: oświadczenie o znajomości warunków umowy zakładowej/międzyzakładowej; oświadczenie o dobrowolności przystąpienia do PPE; określenie wysokości deklarowanej składki dodatkowej; upoważnienie dla pracodawcy do naliczania składki, jej potrącania oraz przelewania na rachunek uczestnika prowadzony przez wybraną, w granicach ustawy, instytucję; polecenie na wypadek śmierci uczestnika PPE.

Pracodawca zobowiązany jest przyjąć deklarację uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, o ile składający ją pracownik spełnia warunki określone w umowie zakładowej albo umowie międzyzakładowej. Ewentualna odmowa musi mieć charakter ustawowy i powinna nastąpić w ciągu jednego miesiąca od daty złożenia deklaracji wraz z uzasadnieniem⁴.

Przystąpienie pracownika do programu emerytalnego następuje z upływem miesięcznego terminu od daty złożenia deklaracji, chyba, że pracodawca potwierdzi na piśmie przystąpienie do pracowniczego programu emerytalnego w terminie wcześniejszym⁵.

¹ Art. 2 pkt 14 cytowanej ustawy z 20 kwietnia 2004r. o indywidualnych kontach emerytalnych (Dz. U. Nr 116, poz. 1205 ze zm.). Zagadnienie IKE szerzej ukazuje **B. Walczykiewicz**, *Indywidualne konta emerytalne*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2004 nr 7, s. 21 – 26; zob. też **A. Kopeć, K. Niziołek, P. Paczkowski**, *Indywidualne konta emerytalne. Komentarz*, Wyd. C.H. BECK, Warszawa 2005, s. 102 – 103.

² Szerzej tę kwestię ukazuje **T. Maliński**, *Pracownicze programy emerytalne. Ludzie odchodzą, składki pozostają*, „Rzeczpospolita”, 1999 nr 198, s. C – 2.

³ Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracownicznych programach emerytalnych, art. 18, oraz **M. Łabanowski**, *Pracownicze...*, – część 2..., *op. cit.*, s. 24.

⁴ Zob. **A. Polańska**, *Deklaracja uczestnictwa w PPE*, „Nowe Ubezpieczenia”, 2000 nr 2, s. 22.

⁵ Cytowana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracownicznych programach emerytalnych, art. 18 ust. 1.

2.9. Prowadzenie i likwidacja pracowniczego programu emerytalnego

Artykuł 30 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych określa niezbędne elementy wniosku pracodawcy do Komisji Nadzoru Finansowego o wpis pracowniczego programu emerytalnego do rejestru¹.

Pracodawca ma obowiązek zgłosić do rejestru programów emerytalnych wszelkie zmiany danych pracodawcy lub zarządzającego w terminie trzydziestu dni od ich zaistnienia. Komisja Nadzoru Finansowego jest zobowiązana do zarejestrowania zmian zgłoszonych przez pracodawcę i powiadomienia go o dokonanej rejestracji w terminie trzydziestu dni licząc od daty ich złożenia². Jeżeli złożony wniosek o rejestrację programu emerytalnego lub o dokonanie zmiany nie spełnia warunków określonych przez ustawodawcę, Komisja Nadzoru Finansowego w terminie jednego miesiąca jest zobowiązana wezwać pracodawcę do uzupełnienia danych bądź usunięcia nieprawidłowości, na co wyznacza termin nie krótszy niż trzy tygodnie.

2.9.1. Składki na pracowniczy program emerytalny

Pracodawca prowadzący program emerytalny jest zobowiązany do opłacenia składki podstawowej³. Na podstawie umowy zakładowej gromadzone składki, na indywidualnych rachunkach uczestników pracowniczego programu emerytalnego, są inwestowane przez wybrany podmiot zarządzający.

Wysokość składki podstawowej nie może być wyższa niż 7% wynagrodzenia uczestnika stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowej składki na ubezpieczenia społeczne⁴. Siedmioprocentowy limit wysokości składki podstawowej obowiązuje bez względu na ustalony w umowie zakładowej sposób jej naliczania.

¹ Uregulowania prowadzenia rejestru oraz terminy i tryb wydawania wypisów z rejestru są zawarte w Rozporządzeniu Ministra Polityki Społecznej z dnia 28 maja 2004 r. w sprawie prowadzenia rejestru pracowniczych programów emerytalnych (Dz. U. Nr 123, poz. 1298); zob. też **D. Bieńkowski**, *Powstawanie....., op. cit.*, s. 14 – 17.

² Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 34 ust. 5.

³ Art. 24 ust. 1. cytowanej wyżej ustawy. Środki zgromadzone w ramach pracowniczego programu emerytalnego ze składki podstawowej znajdują się pod szczególną ochroną. Nie podlegają egzekucji sądowej i administracyjnej. Jedynym wyjątkiem jest egzekucja mająca na celu zaspokojenie roszczeń z tytułu alimentów, art. 49 przywołanej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych.

⁴ Zob. art. 24 ust. 2. cytowanej wyżej ustawy; por. 1.7.3. Kryteria uznania pracowniczego programu emerytalnego, s. 39 niniejszej pracy, warunek drugi.

Istnieje możliwość zadeklarowania, jeśli umowa zakładowa nie zabrania, składki dodatkowej, przez uczestnika programu emerytalnego. Jej wysokość określana jest kwotowo lub procentowo od wynagrodzenia uczestnika. W odróżnieniu od składki podstawowej, wysokość składki dodatkowej jest ustalana przez każdego uczestnika programu emerytalnego indywidualnie¹. Wysokość składki dodatkowej określa uczestnik w deklaracji uczestnictwa w programie emerytalnym. Uczestnik może zmienić wysokość składki dodatkowej lub zrezygnować z jej wnoszenia, ze skutkiem na przyszłość tj. od najbliższego określonego w umowie zakładowej terminu naliczania i potrącanie przez pracodawcę, poprzez zmianę deklaracji uczestnictwa w programie emerytalnym.

2.9.2. Opodatkowanie w pracowniczym programie emerytalnym

Rozwój programów emerytalnych w dużym stopniu zależy od zastosowanej wobec nich polityki podatkowej, która stanowi istotny czynnik motywujący pracowników i pracodawców do uczestnictwa w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym².

Spośród różnych możliwych rozwiązań związanych z funkcjonowaniem systemów emerytalnych, powszechnie stosowane jest tzw. odroczone opodatkowanie, czyli – najogólniej rzecz ujmując – zwolnienie od podatku kwoty składki, natomiast opodatkowanie wypłaty zgromadzonego kapitału³.

Według art. 25 ust. 5 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych składkę dodatkową na PPE potrąca się z wynagrodzenia uczestnika po opodatkowaniu. Do opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych uwzględnia się zarówno składkę podstawową jak i dodatkową. Skutkiem powyższego zgromadzony kapitał w ramach programu emerytalnego jest zwolniony od podatku dochodowego od osób fizycznych⁴. Również nabycie środków z programu emerytalnego na podstawie upoważnienia uczestnika na wypadek jego śmierci lub w drodze spadku jest zwolnione z podatku od spadków i darowizn.

¹ Ustawodawca wprowadził górny limit sumy składek dodatkowych w ciągu roku, zob. przypis 2 s. 40.

² Por. **L. Mackiewicz-Golnik**, *Finansowe kontrowersje reformy emerytalnej*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 1998 nr 1, s. 27; zob. szerzej **P. Dziewulski**, *Promujemy trzeci filar*, „Nowe Życie Gospodarcze”, 2000 nr 7, s. 18 – 19.

³ **M. Żukowski**, *Zakładowe...*, *op. cit.*, s. 90; **G. Uścińska, A. Szalek, M. Szczur**, *Emerytury...*, *op. cit.*, s. 141. Spotyka się również zwolnienie od podatku wypłaconego kapitału przy jednoczesnym opodatkowaniu składki.

⁴ Art. 21 ust. 1 pkt 58 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j. t: Dz. U. z 2000r. Nr 14, poz. 176 ze zm.).

2.9.3. Zasady wypłat kapitału z pracowniczego programu emerytalnego

Ustawa o pracowniczych programach emerytalnych ogranicza możliwości uzyskania wypłaty środków zgromadzonych przez uczestnika, na jego indywidualnym rachunku, do kilku ściśle określonych przypadków¹. Zasadniczo cezurą czasową jest ukończenie przez uczestnika PPE wieku 60 lat. Jednak, jeżeli uczestnik przedstawi decyzję uprawniającą do emerytury przed osiągnięciem przez niego wieku 60 lat – wypłata środków zgromadzonych w programie emerytalnym może nastąpić już po ukończeniu przez uczestnika 55 roku życia. A zatem wypłata środków może nastąpić najwcześniej po ukończeniu przez niego 55 roku życia. Kolejnym warunkiem wypłaty jest osiągnięcie przez uczestnika wieku 70 lat – wtedy wypłata zgromadzonych środków w programie emerytalnym nastąpi automatycznie, chyba, że uczestnik mimo ukończenia 70 roku życia nadal pozostaje w stosunku pracy z pracodawcą. Natomiast w przypadku śmierci uczestnika całość środków zostanie wypłacona osobie uprawnionej, wskazanej przez uczestnika w deklaracji uczestnictwa, pod warunkiem złożenia przez nią wniosku o dokonanie wypłaty.

Realizacja wypłaty może być, w zależności od żądania uczestnika programu emerytalnego albo osoby uprawnionej, dokonywana jednorazowo bądź ratalnie, na wskazany przez zainteresowaną osobę rachunek. Natomiast wypłaty transferowe mogą być dokonywane: do innego programu emerytalnego, w którym pracownik uczestniczy, lub na Indywidualne Konto Emerytalne uczestnika bądź na IKE osoby uprawnionej – w przypadku śmierci uczestnika pracowniczego programu emerytalnego².

Zwrot środków zgromadzonych może nastąpić tylko w razie likwidacji pracowniczego programu emerytalnego³. Likwidacja programu emerytalnego jednak nie powoduje automatycznego zwrotu środków. Ustawodawca bowiem postanowił, żeby, jeśli jest to możliwe, dokonać wypłaty transferowej do innego PPE - do którego przystąpił uczestnik likwidowanego PPE bądź na jego Indywidualne Konto Emerytalne lub, jeśli zostały spełnione określone warunki, powinna nastąpić wypłata tych środków.

¹ Zob. przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 42,43,44.

² Art. 43 ust. 2 pkt 1,2,3 cytowanej wyżej ustawy; zob. też *Indywidualne Konta Emerytalne*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2007 nr 16, dodatek specjalny.

³ Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 44 ust. 1; zob. **M. Łabanowski**, *Pracownicze programy emerytalne - część 3*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2001nr 4, s.17.

2.9.4. Zawieszenie odprowadzania składek podstawowych i likwidacja pracowniczego programu emerytalnego

Ustawodawca wprowadził: możliwość czasowego zawieszenia odprowadzania przez pracodawcę składek podstawowych; możliwość zawieszenia naliczania i odprowadzania składek podstawowych oraz możliwość czasowego ograniczenia wysokości naliczanej składki podstawowej¹. Decyzję w sprawie zawieszenia odprowadzania składek podstawowych, jak też czasowego ograniczenia wysokości naliczanej składki pracodawca podejmuje osobiście, bez potrzeby konsultacji z uczestnikami. Pracodawca nie ma obowiązku informowania uczestników PPE o przyczynach podjęcia decyzji, jednakże musi o niej poinformować.

Likwidacja programu emerytalnego powoduje wykreślenie PPE z rejestru², co w konsekwencji skutkuje zwrotem środków zgromadzonych na rachunkach uczestników programu emerytalnego, jeśli nie jest możliwe dokonanie wypłaty transferowej tych środków.

2.10. Bezpieczeństwo pracowniczych programów emerytalnych

Zaletą pracowniczych programów emerytalnych jest wysoki stopień bezpieczeństwa gromadzonych środków. Bezpieczeństwo jest wynikiem szerokiego zakresu kontroli i nadzoru, jakiemu podlegają programy emerytalne³.

Program emerytalny w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym lub umowy z funduszem inwestycyjnym podlega regulacjom rządzącym działaniami tych instytucji, tzn. ustawie o pracowniczych programach emerytalnych; ustawie o działalności ubezpieczeniowej; i ustawie o funduszach inwestycyjnych.

¹ Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 38 ust. 1pkt 1,2 i art. 4 pkt 1. Zawieszenie odprowadzania składek podstawowych nie oznacza, że pracodawca jest zwolniony z obowiązku opłacenia naliczonych składek w okresie zawieszenia. W konsekwencji, po okresie jednostronnego zawieszenia odprowadzania składek podstawowych pracodawca ma obowiązek odprowadzenia zaległych składek na rachunki uczestników pracowniczego programu emerytalnego. Natomiast, jeżeli pracodawca zawarł z reprezentacją pracowników stosowne porozumienie, które musi być uzasadnione sytuacją finansową, nie ma obowiązku w okresie zawieszenia naliczania składek.

² Art. 40 ust. 4. cytowanej wyżej ustawy. Sytuacje, w których ustawodawca dopuszcza możliwość likwidacji programu emerytalnego, można podzielić na dwie grupy. Pierwsza dotyczy przypadku, w których po spełnieniu określonych warunków PPE nie będzie podlegał likwidacji. Natomiast druga grupa obejmuje przypadki obligatoryjnej likwidacji pracowniczego programu emerytalnego, zob. art. 40 ust. 2,3, i 5.

³ W krajach Unii Europejskiej występuje również wysoki stopień bezpieczeństwa zakładowych systemów emerytalnych, **G. Tamburi, P. Mouton, *The Uncertain Frontier Between Private and Public Pension Schemes***, w: *Conjugating Private: The Case of Pensions*, International Social Security Association, Geneva 1987, s. 38.

Ustawy zawierają m.in. ograniczenia w zakresie inwestowania w różne instrumenty finansowe¹, zasady doboru osób prowadzących inwestycje i osób zajmujących kluczowe stanowiska.

Przepisy dotyczące działalności funduszy inwestycyjnych i firm ubezpieczeniowych wskazują, że „interesy” uczestników PPE zostały zabezpieczone. Fundusz inwestycyjny i podmiot nim zarządzający stanowią dwa odrębne byty prawne, których aktywa są od siebie oddzielone. W konsekwencji składki uczestników PPE przeznaczone są wyłącznie na inwestycje i nie mogą bezpośrednio finansować działalności towarzystwa funduszy inwestycyjnych. Z kolei fundusz płaci opłatę za zarządzanie, która określona jest w statucie i znana inwestorom. Natomiast zgromadzone w ramach programu emerytalnego środki nie wchodzą do masy upadłościowej ubezpieczyciela. W konsekwencji ewentualna upadłość zakładu ubezpieczeń na życie nie oznacza utraty zgromadzonego kapitału należącego do uczestników PPE.

Zbliżony mechanizm funkcjonuje w odniesieniu do pracowniczych funduszy emerytalnych. W tym przypadku pracodawca najpierw zakłada pracownicze towarzystwo emerytalne, które tworzy pracowniczy fundusz emerytalny². Pracownicze towarzystwo emerytalne, a w konsekwencji pracodawca, nie ma jednak żadnych możliwości pozwalających na korzystanie z środków zgromadzonych przez uczestników pracowniczego funduszu emerytalnego³.

2.11. Nadzór nad pracowniczymi programami emerytalnymi

Komisja Nadzoru Finansowego nie tylko dokonuje rejestracji pracowniczych programów emerytalnych, ale ponadto na bieżąco kontroluje ich funkcjonowanie pod względem zgodności z prawem⁴. Procedura KNF jest działaniem administracyjnym regulowanym kodeksem

¹Akcje i obligacje państwowe; akcje giełdowe; depozyty itp.; cyt.: ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r o pracowniczych programach emerytalnych, art. 17 ust. 1; ustawa z dnia 22 maja 2003r.o działalności ubezpieczeniowej, art. 13 ust. 4 pkt 3; i ustawa z dnia 27 maja 2004r. o funduszach inwestycyjnych, art. 93 ust. 1 pkt 1 – 5 i ust. 2.

²Przywołana ustawa z dnia 28 sierpnia 1997r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, art. 8 pkt 6,9.

³ W dbałości o bezpieczeństwo zaoszczędzonych kwot przepisy cytowanej ustawy regulują także takie kwestie, jak limity inwestowania środków funduszu w papiery wartościowe emitowane przez pracodawcę (zapobiegać ma to nadmiernemu ingerowaniu, za pośrednictwem funduszy pracowników, w kurs własnych akcji lub wykorzystaniu ich do pośredniego finansowania jego, tj. pracodawcy, działalności). Przepisy stanowią również o procedurze doboru osób zarządzających funduszem; konieczności przechowywania aktywów w banku-depozytariuszu o określonych wymaganiach kapitałowych.

⁴ Art. 36 cytowanej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych. W praktyce nadzór nad programami emerytalnymi sprawowany jest przez Departament Prawno-Licencyjny oraz przez Departament Nadzoru Funduszy Emerytalnych; zob. też *Statystyczne podsumowanie działań Komisji Nadzoru Finansowego w 2007 roku*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 2, s. 8.

postępowania administracyjnego. Natomiast „instrumentem” kontroli nad PPE jest nadzór sprawowany przez akty prawne. W stosunku do pracowniczych funduszy emerytalnych nadzór sprawuje Komisja Nadzoru Finansowego na podstawie ustawy z dnia 28 sierpnia 1997r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych.

W odniesieniu do funduszy inwestycyjnych nadzór sprawowany jest przez Komisję Nadzoru Finansowego na podstawie ustawy z dnia 27 maja 2004r. o funduszach inwestycyjnych. W stosunku do pracowniczych programów emerytalnych jest to nadzór pośredni, bowiem nie dotyczy funkcjonowania programu emerytalnego jako takiego lecz legalności, tj. działania zgodnego z prawem przez instytucje zarządzające środkami pochodzącymi ze składek.

Zarządzający zagraniczny podlega nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego w zakresie zgodności jego działalności związanej z prowadzeniem programu emerytalnego z wymogami państwa polskiego.

Natomiast nadzór w odniesieniu do zakładów ubezpieczeń na życie sprawowany jest przez KNF na podstawie ustawy z dnia 22 maja 2003r. o działalności ubezpieczeniowej, która tworzy fundament prawny do funkcjonowania zakładów ubezpieczeniowych w Polsce. Cytowana ustawa określa ogólne warunki, zasady podejmowania i prowadzenia działalności w zakresie ubezpieczeń majątkowych i osobowych. Porządkuje kompetencje dotyczące licencjonowania i nadzoru nad działalnością ubezpieczeniową, przydzielając je określonym organom administracji centralnej¹. Intencją prawodawcy było jak najlepsze zabezpieczenie „interesów” ubezpieczonych, czyli dbanie o wypłacalność ubezpieczycieli i zachowanie przez nich płynności finansowej.

¹ Kompetencje administracji centralnej – zob. przypis 1 s. 80 niniejszej pracy.

ROZDZIAŁ 3

**PRACOWNICZY PROGRAM EMERYTALNY W FORMIE UMOWY
GRUPOWEGO UBEZPIECZENIA NA ŻYCIE Z
UBEZPIECZENIOWYM FUNDUSZEM KAPITAŁOWYM**

3.1. Treść pojęcia ubezpieczenia gospodarczego

Nie powinno budzić wątpliwości, że ubezpieczenia społeczne i gospodarcze należy ująć jako pewną całość. Jednak dążenie do ich integracji nie jest tak niepodważalne, odmienna była bowiem ich geneza i kierunki rozwoju. Pierwsze z nich, co wynika chociażby z użytej nazwy, służyły i służą rozwiązywaniu kwestii socjalnej, to znaczy zaspokajaniu szczególnych potrzeb wynikających z ryzyk masowego zatrudnienia¹. Dla drugich znamienne było i jest, choć nie tylko, zaspokajanie potrzeb sfery gospodarczej, a mianowicie kapitału przeciwstawnego pracy. Innymi słowy – jedno z nich to ubezpieczenia służące pracy, a drugie, w dużej mierze obsługują potrzeby kapitału. W praktyce natomiast, jak i w dziedzinie nauki, podział ubezpieczeń rozbija się na dwie sfery działania: ubezpieczenia gospodarcze² i ubezpieczenia społeczne³.

Wybitny polski działacz ubezpieczeniowy okresu międzywojennego J. Łazowski – definiuje ubezpieczenie gospodarcze jako: „Urządzenie [...], zapewniające pokrycie przyszłych potrzeb majątkowych, wywołanych u poszczególnych jednostek przez odznaczające się pewną prawidłowością zdarzenia losowe, w drodze rozłożenia ciężaru tego pokrycia na wiele jednostek, którym te same zdarzenia zagrażają”⁴. Przytoczona definicja ma charakter bardzo ogólny, akcentuje właściwości techniczno-finansowe, a pomija ich rolę społeczno-ekonomiczną. Z kolei J. Handschke definiuje ubezpieczenie w sposób następujący: „[...] ubezpieczenie jest usługą,

¹ M. Żemojda, *80 lat ubezpieczeń społecznych w Polsce*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych” 2000 nr 1, s. 6.

² Zob. B. Kęszycka, *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 1999; M. Drzewicki, *Ubezpieczenia gospodarcze*, Wyd. Ośrodek Doradztwa i Szkolenia „TUR”, Jaktorów 1998.

³ Zob. B. Gudowska, *Prawo ubezpieczeń społecznych. Przepisy. Orzecznictwo. Piśmiennictwo*, Kantor Wydawniczy ZAKAMYCZE 1999, t.1, s. 33 – 36. Początek **ubezpieczeń społecznych** przypada na XIX w., kiedy zaczęła się rodzić idea ubezpieczeniowa. Jej urzeczywistnienie miało miejsce pod koniec XIX w. w Niemczech, za rządów kanclerza Otto von Bismarcka, który chcąc zmienić stosunek robotników do państwa, obok środków represyjnych, zastosował rozwiązania mające na celu poprawę ich sytuacji materialnej. Natomiast aktem prawnym w Polsce dotyczącym ubezpieczeń społecznych był dekret Naczelnika Państwa, Józefa Piłsudskiego, z 11 stycznia 1919r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby (Dz. Praw nr 9, poz. 199).

⁴ J. Łazowski, *Wstęp do nauki o ubezpieczeniach*, PZU, Warszawa 1948, s. 6.

której zadaniem (celem) jest łagodzenie (lub w pełni likwidowanie) negatywnych skutków zdarzeń losowych przez rozłożenie ciężaru tego łagodzenia na wiele jednostek, którym takie zdarzenia zagrażają”¹. A. L. Mayerson określa ubezpieczenie jako „[...]urządzenie umożliwiające zastąpienie niepewnej, lecz wielkiej straty, niewielką, lecz pewną składką – składką ubezpieczeniową”². Natomiast dla J. Hemarda ubezpieczenie jest „operacją, przez którą jedna strona [ubezpieczający] w zamian za opłatę składki zapewnia sobie lub osobie trzeciej, w przypadku zrealizowania się jakiegoś ryzyka, świadczenie drugiej strony, ubezpieczyciela, który przyjmując wielką liczbę ryzyk kompensuje je zgodnie z prawami statystyki”³.

Rozważając liczne opracowania na temat definicji ubezpieczeń można przyjąć, iż ubezpieczenie gospodarcze jest urządzeniem zapewniającym wspólne ponoszenie ryzyk, szkód lub potrzeb materialnych, które są wynikiem zdarzeń losowych⁴. A zatem celem ubezpieczeń jest eliminowanie obaw związanych z finansowymi skutkami zdarzeń losowych jakie mogą nastąpić.

Definicję przedmiotu ubezpieczenia podawały już dawniej obowiązujące ustawy ubezpieczeniowe⁵. Kodeks cywilny, jak i ustawa o działalności ubezpieczeniowej⁶, dokonują zasadniczego podziału ubezpieczeń, ze względu na przedmiot objęty ochroną ubezpieczeniową, na majątkowe i osobowe. Przedmiotem ubezpieczenia majątkowego są wszelkie dobra majątkowe osoby fizycznej lub prawnej. Chroni ono ubezpieczonego przed stratami majątkowymi na skutek określonego zdarzenia losowego.

Przedmiotem ubezpieczenia osobowego, najogólniej rzecz ujmując, są określone dobra osobiste człowieka, tj. życie, zdrowie, zdolność do wykonywania pracy zarobkowej.

¹ **J. Handschke**, *Funkcje i zasady ubezpieczeń gospodarczych*, w: **T. Sangowski** (red. nauk.), *Ubezpieczenia gospodarcze*, Wyd. POLTEXT, Warszawa 1999, s. 55. Pojęcie zdarzenia losowego, które określa się też mianem przypadkowego, można stosunkowo łatwo wyjaśnić, przyjmując stosowane w literaturze statystyczno-ekonomicznej założenia dotyczące zjawisk koniecznych i przypadkowych. Przymiot losowości wiązany jest ze zdarzeniami, które występują wbrew woli człowieka lub od niej niezależnie, zob. **E. Kowalewski**, *Wprowadzenie do teorii ryzyka ubezpieczeniowego*, w: **A. Wąsiewicz** (red. nauk.), *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, Oficyna Wydawnicza BRANTA, Bydgoszcz 1994, t. 3, s.15; por. **K. Antonów**, *Prawo do emerytury*, Kantor Wydawniczy ZAKAMYCZE, Kraków, 2003, s. 21.

² **A. L. Mayerson**, *Introduction to insurance*, New York 1962, s. 17.

³ **J. Hemard**, *Theorie et pratique des assurances terrestres*, t. 1, Paris 1924, s. 73 – 74.

⁴ Zob. szerzej **A. Wąsiewicz**, **Z. K. Nowakowski**, *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, PWN, Warszawa – Poznań 1980, s. 8; **S. Dmochowski**, *Ubezpieczenia majątkowe i osobowe ludności*, PWE, Warszawa 1980, s. 32 – 33; **E. Montalbetti**, *Uwagi o definicji prawnej umowy ubezpieczenia*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 1961 nr 10, s.1-10.

⁵ Ustawa z dnia 28 marca 1952r. o ubezpieczeniach państwowych (Dz. U. Nr 20, poz. 130); ustawa z dnia 2 grudnia 1958r. o ubezpieczeniach majątkowych i osobowych (Dz. U. Nr 72, poz. 357 ze zm.); ustawa z dnia 20 września 1984r. o ubezpieczeniach majątkowych i osobowych (Dz. U. Nr 43, poz. 242 ze zm.).

⁶ Przywołana ustawa z dnia 22 maja 2003r. o działalności ubezpieczeniowej.

Ubezpieczenie osobowe dostarcza środków pieniężnych na zaspokojenie potrzeb materialnych zaistniałych na skutek nieszczęśliwego wypadku. Zatem celem ubezpieczenia osobowego jest ochrona ubezpieczonego poprzez zagwarantowanie jemu lub jego rodzinie określonych świadczeń pieniężnych – wcześniej ustalonych, na wypadek śmierci, dożycia umówionego wieku lub nastąpienia nieszczęśliwego wypadku.

Mając na uwadze przypadek śmierci to wśród autorów panuje rozbieżność, czy należy go traktować jako realizację ryzyka niebezpieczeństwa zaistnienia szkody. Bowiem, gdy zdarzenie jest nieuniknione (każdy musi umrzeć), to czy można mówić w tej sytuacji o istnieniu ryzyka. Zasadne jest natomiast rozumowanie, że wprowadzie śmierć jest pewna, to jednak termin tego zdarzenia jest nieznan. Istnieje natomiast prawdopodobieństwo, iż dany rok (okres) będzie przeżyty lub nastąpi w nim śmierć, a zatem występuje tutaj ryzyko, które w rozumowaniu Z. Szymańskiego to „niepewność co do możliwości zajścia szkody”¹. Zbliżonego sformułowania używa K. J. Arrow „Subiektywna niepewność, czyli ryzyko[...]”². Zatem cechą charakterystyczną ubezpieczenia na życie³ jest zdarzenie, które musi wystąpić, niewiadomy jest tylko termin nastąpienia śmierci. Z punktu widzenia potrzeb rodziny, gdy nastąpi śmierć jej „głównego żywiciela”, czas zdarzenia śmierci jest bardzo istotny. Bowiem utrata dochodów, z których korzysta liczne potomstwo, powoduje odmienny efekt ekonomiczny, aniżeli zdarzenie śmierci osoby samotnej, starszej, gdy na jej utrzymaniu nikt nie pozostaje⁴.

¹ **Z. Szymański**, *Ryzyko w teorii ubezpieczeń*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 1961 nr 8, s. 5 – 6. Określenie „ryzyko” ma skojarzenie negatywne, które jest często porównywane z terminem niebezpieczeństwo, co skutkuje unikaniem ryzyka, gdy tylko jest to możliwe. Dobrze samopoczucie psychiczne nastąpi wówczas, gdy ryzyko zostanie sprowadzone do wartości równej zeru. Termin ryzyko zawiera jeszcze inny czynnik, poza niebezpieczeństwem, a mianowicie czynnik szansy, która jest dana, zob. szerzej **K. Szymańska**, *Jak i gdzie ubezpieczyć majątek firmy*, Wyd. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 1997, s. 28 – 50.

² **K. J. Arrow**, *Eseje z teorii ryzyka*, PWE, Warszawa 1979, s. 21. Pomiędzy ryzykiem a niepewnością można dostrzec pewne powiązania przyczynowo-skutkowe stwierdzając, że obecność ryzyka jest źródłem niepewności człowieka. Należy więc przyjąć, iż ryzyko jest szczególnym rodzajem niepewności, które można zmierzyć przy użyciu metod matematyczno-statycznych, a szczególnie teorii prawdopodobieństwa, zob. **O. Lange**, *Dzieła. Teoria programowania*, PWE, Warszawa 1977, t. 6, s. 254.

³ Ubezpieczenia na życie wywodzą się z różnych form pomocy wzajemnej, organizowanych przez członków zrzeszeń religijnych lub zawodowych, jeszcze z okresu starożytności. Wzajemną pomoc np. w ponoszeniu kosztów pogrzebu można zauważyć wśród kamieniarzy egipskich już 2500 lat p. n. Ch. Pierwsze organizacje kas pogrzebowych, odpowiednik dzisiejszych grupowych ubezpieczeń na życie, były już znane w starożytnym Rzymie, zob. **J. Lazowski**, *Wstęp...*, *op. cit.*, s. 27 – 30. Natomiast w średniowieczu pojawiały się zrzeszenia kupieckie i rzemieślnicze tzw. gildie, które organizowały wzajemną pomoc w razie choroby, niezdolności do pracy lub śmierci, zob. *Vademecum ubezpieczeń gospodarczych (pośrednika ubezpieczeniowego)*, **T. Sangowski** (red. nauk.)...*op. cit.*, s. 14; zob. też początki rozwoju ubezpieczeń na życie w Polsce, **M. Brzostek**, *O tych, którzy tworzyli fundamenty ubezpieczeń na ziemiach polskich (cz. I okres 1774 – 1915)*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 1988 nr 7 – 8, s. 45.

⁴ Zob. **E. Stroński**, *Ubezpieczenia na życie teoria i praktyka*, Wyd. POLTEXT, Warszawa 2003.

3.2. Zagadnienia prawne dotyczące ubezpieczeń życiowych

Podstawowym aktem prawnym do funkcjonowania zakładów ubezpieczeń w Polsce jest ustawa z dnia 22 maja 2003r. o działalności ubezpieczeniowej¹. Wspomniana ustawa wyodrębnia dwa działy działalności ubezpieczeniowej²:

Dział I – obejmujący tylko ubezpieczenia na życie;

Dział II – pozostałe ubezpieczenia osobowe i majątkowe.

Ustawa zabrania prowadzenia przez jeden zakład ubezpieczeń działalności w obu działach, tym samym dzieląc rynek ubezpieczeniowy na dwa segmenty według odrębnych zasad działania. Uniemożliwienie przepływu środków finansowych między działami, wyższe wymogi kapitałowe dla zakładów ubezpieczeń na życie, odmienne zasady gospodarki finansowej, obowiązek zatrudnienia aktuarusza³ i inne wymagania wskazują na szczególną dbałość prawodawcy o bezpieczeństwo tego segmentu ubezpieczeń. Sprawozdawczość ubezpieczeniowa zakładów ubezpieczeń na życie, uregulowanie zasad pośrednictwa ubezpieczeniowego i podstawowych reguł gospodarki finansowej zakładów ubezpieczeń na życie, to kolejne istotne elementy, które wskazują na pieczę dotyczącą działu I ubezpieczeń gospodarczych⁴. Zawarcie umowy ubezpieczenia na życie może być dokonane tylko w dziale I, w zakładzie ubezpieczeń na życie, działającym w formie spółki akcyjnej, lub towarzystwie ubezpieczeń wzajemnych (TUV)⁵.

Umowa ubezpieczenia na życie ma charakter umowy dwustronnie zobowiązującej odpłatnie, tzn. po obu stronach powstają określone prawa i obowiązki. Stronami umowy ubezpieczenia na

¹ Prawo ubezpieczeń gospodarczych, w przeciwieństwie do większości gałęzi prawa, nie jest zawarte w jednym kodeksie, co powoduje, że podstawy prawne omawianej dziedziny są rozproszone, znajdują się w różnych aktach wykonawczych np. ustawach; rozporządzeniach; zarządzeniach; okólnikach; obwieszczeniach i komunikatach. Natomiast szczególne miejsce wśród różnych aktów prawnych zajmuje przywołana ustawa z dnia 22 maja 2003 roku o działalności ubezpieczeniowej oraz kodeks cywilny z 1964 roku, który w zakresie ubezpieczeń gospodarczych był zmieniany kilka razy, a istotne zmiany nastąpiły w 1984, 1990 i 2003 roku. Uregulowania w kodeksie cywilnym, w części dotyczącej problematyki ubezpieczeń gospodarczych, odnoszą się przede wszystkim do umowy ubezpieczenia, z wyjątkiem umowy ubezpieczenia morskiego i reasekuracji. Natomiast uregulowania zawarte w Kodeksie spółek handlowych normalizują m.in. powstawanie i funkcjonowanie spółek akcyjnych, a zatem również zakładów ubezpieczeń na życie, które mogą być prowadzone w formie spółki akcyjnej lub TUV; **K. Przewalska, M. Orlicki**, *Nowe prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Oficyna Wydawnicza Branta, 2004; **E. Kowalewski, T. Sangowski**, *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Komentarz*. Wyd. Prawnicze, Warszawa 2004.

² Przywołana ustawa z dnia 22 maja 2003r. o działalności ubezpieczeniowej, art. 8.

³ Art. 151 ust. 4. cytowanej wyżej ustawy. Uzyskanie zezwolenia KNF, na prowadzenie zakładu ubezpieczeń na życie, uzależnione jest m. in. od zatrudnienia przez ubezpieczyciela specjalisty w dziedzinie matematyki finansowej i ubezpieczeniowej – aktuarusza, zob. szerzej *Ubezpieczenia... op. cit.*, s. 17 – 20.

⁴ Cyt. ustawa z dnia 22 maja 2003r. o działalności ubezpieczeniowej, art. 167 ust. 2; art. 3 ust. 2 pkt 1; art. 146 i 147.

⁵ Art. 5 i 6 ust. 4 przywołanej wyżej ustawy.

życie są: zakład ubezpieczeń oraz ubezpieczający. Ubezpieczającym jest osoba, która zawiera umowę ubezpieczenia i zobowiązuje się do zapłaty składki ubezpieczeniowej. Ubezpieczający może zawrzeć umowę ubezpieczenia na życie we własnym imieniu i na własny rachunek (wówczas jest on jednocześnie ubezpieczającym i ubezpieczonym, tj. osobą, której życie lub zdrowie objęte jest ochroną ubezpieczeniową) lub na rzecz osoby trzeciej (wówczas ubezpieczonym jest osoba, której życie lub zdrowie ubezpieczający uczynił przedmiotem ubezpieczenia). Natomiast uposażonym jest osoba wskazana przez ubezpieczonego jako uprawniona do otrzymania świadczenia na podstawie zawartej umowy z ubezpieczycielem.

Zgodnie z art. 805 § 1 kodeksu cywilnego¹ zakład ubezpieczeń zawierając umowę ubezpieczenia na życie zobowiązuje się spełnić określone świadczenia, a ubezpieczający zobowiązuje się do zapłacenia składki ubezpieczeniowej, którą wylicza zakład ubezpieczeń – zgodnie z okresem trwania odpowiedzialności ubezpieczyciela². Świadczenie polega na wypłacie umówionej sumy pieniężnej – określonej jako suma ubezpieczenia, renty lub innego świadczenia w razie zajścia wypadku przewidzianego w zawartej umowie³.

Wskazane regulacje prawne mają charakter bezwzględnie obowiązujący (imperatywny), tzn. że w żadnym przypadku nie można się od nich uchylać. Natomiast regulacje prawne o charakterze względnie obowiązującym wyraża postanowienie kodeksu cywilnego w brzmieniu: „Postanowienia ogólnych warunków ubezpieczenia lub postanowienia umowy ubezpieczenia sprzeczne z przepisami niniejszego tytułu są nieważne, chyba, że dalsze przepisy przewidują wyjątki”⁴. Zatem ogólne warunki ubezpieczeń, ustanowione przez zakłady ubezpieczeń, jak również żadne orzeczenia sądowe nie stanowią aktu prawnego – mają jedynie cel wyjaśniający⁵.

¹ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 ze zm.).

² Należy zaznaczyć, że odpowiedzialność ubezpieczyciela powstaje nie wcześniej niż następnego dnia po zapłaceniu składki, a umowa ubezpieczenia może być zawarta tylko za pośrednictwem agenta lub brokera ubezpieczeniowego. Te dwie powołane przez ustawodawcę konstrukcje pośrednictwa ubezpieczeniowego, zgodnie z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 22 maja 2003r. o pośrednictwie ubezpieczeniowym (Dz. U. Nr 124, poz. 1154 ze zm.), które polegają na „[...] wykonywaniu [...] czynności faktycznych lub czynności prawnych związanych z zawieraniem lub wykonywaniem umów ubezpieczenia [...]” różnią się umocowaniem prawnym wykonywanych czynności. Agent ubezpieczeniowy bowiem zawiera umowy ubezpieczenia w imieniu i na rzecz zakładu ubezpieczeń lub pośredniczy przy ich zawieraniu, natomiast działalność brokerska polega na wykonywaniu tych czynności w imieniu ubezpieczającego i na rzecz ubezpieczonego. Łatwo zauważyć, iż koncepcja brokera specjalizującego się w ubezpieczeniach na życie, mającego doskonałe rozeznanie w produktach dostępnych na rynku ubezpieczeniowym i doradzającego najlepsze dla ubezpieczającego i ubezpieczonego rozwiązanie jest pożądana.

³ Przywołana ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny, art. 805 § 2.

⁴ Art. 807 § 1. cytowanej wyżej ustawy.

⁵ Zob. Ogólne warunki ubezpieczenia, w: spis źródeł „inne”.

Ustawodawca nałożył na zakłady ubezpieczeń na życie obowiązki kształtujące treść umowy ubezpieczenia¹, a w przypadku umowy ubezpieczenia na życie związanej z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, ubezpieczyciel jest obowiązany dodatkowo do zawarcia w umowie²:

- 1) wykazu oferowanych ubezpieczeniowych funduszy kapitałowych;
- 2) zasad ustalania wartości świadczeń oraz wartości wykupu ubezpieczenia, w tym również zasad umarzania jednostek ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego i terminów ich zamiany na środki pieniężne i wypłaty świadczenia;
- 3) regulaminu lokowania środków ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego obejmującego w szczególności charakterystykę aktywów wchodzących w skład tego funduszu, kryteria obrotu aktywów oraz zasady ich dywersyfikacji i inne ograniczenia inwestycyjne;
- 4) zasad i terminów wyceny jednostek ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego;
- 5) zasad ustalania wysokości kosztów oraz wszelkich innych obciążeń potrącanych ze składek ubezpieczeniowych lub z ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego;
- 6) zasad alokacji składek ubezpieczeniowych w jednostki ubezpieczeniowego funduszu kapitałowego, w szczególności w zakresie określonym w pkt 4 i 5, oraz terminu zamiany składki na jednostki tego funduszu.

Umowa ubezpieczenia może regulować prawa i obowiązki stron w sposób odbiegający od ogólnych warunków ubezpieczenia. Zakład ubezpieczeń jest wówczas zobowiązany, w formie pisemnej pod rygorem nieważności, przedstawić ubezpieczającemu różnice między postanowieniami umowy a ogólnymi warunkami³. Umowę ubezpieczenia ubezpieczający może wypowiedzieć w każdym czasie, pod warunkiem zachowania terminu określonego w ogólnych warunkach ubezpieczenia⁴.

¹ Konieczne elementy umowy – zob. cytowana ustawa z dnia 22 maja 2003r. o działalności ubezpieczeniowej, art. 13 ust. 1. Natomiast nadzór legislacyjno-kontrolny nad funkcjonowaniem zakładów ubezpieczeń na życie, tj. kompetencje administracji centralnej – KNF np. uprawnienia legislacyjne; kompetencje Rzecznika Ubezpieczonych np. reprezentowanie i ochrona interesów ubezpieczonych i uprawnionych; Gospodarka finansowa np. określenie minimum środków, jakie zakład musi posiadać, odnośnie respektowania zaostrzonych regulacji prawnych, w założeniu autora niniejszej pracy, jest dopracowany, zob. *Finanse towarzystw i funduszy emerytalnych*, www.stat.gov.pl/finanse/podmiotygospodarcze; *Biuletyn statystyczny* GUS, www.stat.gus.gov.pl/finanse.

² Art. 13 ust. 4. przytoczonej ustawy z dnia 22 maja 2003r. o działalności ubezpieczeniowej.

³ Cytowana ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny, art. 812 § 6 i 8.

⁴ Wypowiedzenie umowy kończy się często wykupem polisy, co oznacza zwrot części wpłaconych składek. Należy zaznaczyć, że im jest krótszy okres ubezpieczenia tym mniejsza jest wartość wykupu. Przepisy przewidują także, że jeżeli umowa ubezpieczenia jest zawarta na okres dłuższy niż sześć miesięcy ubezpieczający ma prawo odstąpienia od umowy w terminie 30 dni, a w przypadku gdy ubezpieczającym jest przedsiębiorca w terminie 7 dni od daty zawarcia umowy.

3.3. Ogólna charakterystyka wybranych ubezpieczeń na życie¹

Ubezpieczenia na życie różnią się od ubezpieczeń majątkowych przede wszystkim przedmiotem ubezpieczenia. Bowiem celem ubezpieczenia na życie jest zapewnienie wypłaty świadczenia osobom uprawnionym w postaci ustalonych sum ubezpieczenia na wypadek śmierci bądź w przypadku dożycia określonego wieku².

Do podstawowych produktów ubezpieczeń jednostkowych³ występujących w Polsce należy zaliczyć⁴:

- 1) Ubezpieczenia na życie i dożycie oraz mieszane tzn. ubezpieczenie zarówno terminowe, jak i dożywotnie, w którym wypłata świadczenia następuje w przypadku śmierci lub dożycia określonego w umowie wieku. Natomiast w mieszanych oba ryzyka tj. śmierć i dożycie określonego wieku obejmowane są ochroną w ramach jednego ubezpieczenia.

Ubezpieczenie na życie można zawrzeć na określony okres lub dożywotnio. Jednak najczęściej spotyka się ubezpieczenie na czas określony, gdzie ochrona ubezpieczeniowa jest udzielana w ściśle określonym czasie. Świadczenie zostanie wypłacone, jeżeli w czasie gdy ubezpieczony był objęty ochroną ubezpieczeniową miał miejsce wypadek ubezpieczeniowy tzn. jego śmierć.

Zabezpieczeniem przed gwałtownym obniżeniem dochodów np. po przejściu na emeryturę jest ubezpieczenie na dożycie, w którym zakład ubezpieczeń, po ustalonym okresie, wypłaca pełną sumę ubezpieczenia lub jej pierwszą ratę – w zależności od treści zawartej umowy. Dożycie określonego wieku zobowiązuje zakład ubezpieczeń do wypłacenia sumy ubezpieczenia. W przypadku śmierci osoby ubezpieczonej, przed ustalonym terminem, zakład ubezpieczeń nie dokonuje wypłaty – chyba, że w umowie była zawarta klauzula zwrotu, wskazanym osobom, sumy wpłaconych składek.

¹ Spośród produktów zostały wybrane te, które bezpośrednio korespondują z problematyką niniejszego rozdziału.

² Należy poczynić zastrzeżenie, że będące przedmiotem ubezpieczenia na życie takie dobra jak życie i zdrowie człowieka nie nadają się do wyceny w pieniądzu. Albowiem wspomniane sumy ubezpieczenia określane są w treści stosunku ubezpieczenia ryczałtowo. A zatem w ubezpieczeniach na życie nie można mówić o żadnej konkretnej wartości ubezpieczeniowej.

³ Różnorodność produktów ubezpieczeń życiowych jest tak duża, że wyczerpujący i rozłączny ich podział, który ujmowałby cechy występujące tylko i wyłącznie w danym rodzaju ubezpieczeń nie jest możliwy. Dlatego charakterystykę produktów zaprezentowano w oparciu o podstawowe ubezpieczenia życiowe występujące w Polsce a ich kolejność nie oznacza hierarchii ważności.

⁴ Zob. szerzej **E. Stroiński**, *Ubezpieczenie...*, op. cit., s. 6/105 – 6/111.

Ubezpieczenie na życie i dożycie jest zbudowane z dwóch części: z ubezpieczenia na życie, w którym wypłata świadczenia następuje po śmierci osoby ubezpieczonej oraz z ubezpieczenia na dożycie, gdzie wypłata świadczenia następuje po dożyciu przez osobę ubezpieczoną określonego wieku. Połączenie tych dwóch produktów powoduje, że świadczenie wypłacane jest zarówno gdy ubezpieczony umrze w czasie trwania umowy ubezpieczenia (ubezpieczenia na życie) oraz gdy dożyje określonego w umowie wieku (ubezpieczenie na dożycie). Omawiane ubezpieczenie jest klasycznym produktem ochronno-oszczędnościowym. Bowiem część ochronną stanowi ubezpieczenie na życie (ponieważ chroni przed skutkami śmierci), a część oszczędnościową ubezpieczenie na dożycie (ponieważ zapewnia wypłatę sumy ubezpieczenia w momencie dożycia określonego wieku). Suma ubezpieczenia, czyli kwota potencjalnego świadczenia może być określona oddzielnie w przypadku ryzyka śmierci oraz w przypadku ryzyka dożycia¹.

- 2) Ubezpieczenie na życie związane z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym tzn. ubezpieczenie, w którym występuje część ochronna i oszczędnościowa². Składka dzielona jest na dwie części – jedna z przeznaczeniem na ochronę a druga na inwestycje³. Część ochronna składki, która nie podlega zwrotowi, zapewnia, w przypadku śmierci w okresie trwania umowy ubezpieczenia, wypłatę sumy ubezpieczenia. Wysokość składki jest uzależniona od ryzyka jakie ponosi zakład ubezpieczeń (wiek ubezpieczonego, jego zawód, prawdopodobieństwo zgonu, suma ubezpieczenia itp.). Druga część składki ma charakter oszczędnościowy, co oznacza, że podlega gromadzeniu i zostanie wypłacona w przypadku śmierci lub dożycia określonego wieku. Omawiana część składki może być porównana z celem w jakim działają fundusze inwestycyjne – czyli lokowaniem i pomnażaniem kapitału na przyszłość. Oznacza to, że składka oszczędnościowa powoduje wzrost aktywów, a ponadto zgromadzone w jej ramach środki są inwestowane, co powinno się wiązać z dodatkowymi korzyściami w postaci wypracowanego przez zakład ubezpieczeń zysku ze zgromadzonego kapitału.

¹ Sumy ubezpieczenia można zmieniać w trakcie trwania umowy ubezpieczenia, przeważnie raz w roku – w rocznicę zawarcia umowy ubezpieczenia.

² Zob. **E. Stroiński**, *Ubezpieczenie...*, *op. cit.*, s. 6/118 – 6/124.

³ Część oszczędnościowa składki lokowana jest do jednego lub kilku funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez zakład ubezpieczeń celem pomnażania kapitału, zob. **S. Ostasiewicz**, *Składki w wybranych typach ubezpieczeń życiowych*, Wyd. Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2000, s. 14 – 22, por. **M. Dąbrowski**, *Inwestycje zacznijmy od ubezpieczenia*, „Gazeta Finansowa”, 2008 nr 07, s. 20.

W ubezpieczeniu na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym część oszczędnościowa¹ została połączona² z częścią ochronną³, aby z jednej strony zapewnić zgromadzenie określonej wielkości środków, natomiast z drugiej zapewnić pełną wysokość świadczenia⁴ (sumy ubezpieczenia) w przypadku „przedwczesnej” śmierci ubezpieczonego.

- 3) Grupowe ubezpieczenie na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym obejmuje swoją ochroną osoby wchodzące w skład wielu środowisk. W porównaniu z ubezpieczeniami indywidualnymi nie stanowi szczególnego rodzaju ubezpieczenia. Występuje natomiast inna forma oceny ryzyka, prowadzenia sprzedaży i administracji ubezpieczeniem. Umowa w ubezpieczeniu grupowym obejmuje ochroną ubezpieczeniową określoną liczbę osób na podstawie jednej polisy. Innymi słowy – jeśli jedna umowa ubezpieczenia obejmuje określoną liczbę osób, z których każda ubezpieczona jest na własny rachunek, tego rodzaju ubezpieczenie osobowe nazywa się ubezpieczeniem grupowym. Warunkiem jego zawarcia jest przystąpienie do ubezpieczenia określonego procentu grupy osób (lub określonej minimalnej liczby osób). Omawiany rodzaj ubezpieczenia charakteryzuje się znacznym stopniem uproszczenia techniki obsługi, badania ryzyka, ujednoczenia składek oraz świadczeń ubezpieczeniowych.

¹ Część oszczędnościowa powinna zapewnić określoną wielkość środków w oznaczonym czasie (np. po 35 latach). Należy zauważyć, że fundusz kapitałowy jest inwestowany w rozmaite papiery wartościowe, których cena jest zmienna. Nie zawsze stopa zwrotu z inwestycji jest dodatnia. Kiedy ma miejsce załamanie na rynkach finansowych, wówczas ceny papierów wartościowych obniżają się, oznacza to, że obniża się również stopa zwrotu z inwestycji. Od typu inwestycji zależy, w jakim stopniu są one wrażliwe na załamania na rynkach finansowych. Zasadniczo przyjmuje się, że inwestowanie w papiery wartościowe gwarantowane przez skarb państwa jest bezpieczniejsze, natomiast można spodziewać się wyższej stopy zwrotu w przypadku inwestycji w papiery emitowane przez prywatne podmioty (np. w akcje). W przypadku długiego okresu inwestowania można stosować bardziej agresywną strategię, tzn. podejmować większe ryzyko licząc na większy zysk, bowiem w przypadku niepowodzenia jest czas aby odrobić potencjalne straty. Natomiast oszczędzając w krótkim okresie zaleca się unikanie ryzyka, co skutkuje potencjalnie mniejszym zyskiem, ale pewniejszym.

² Obie części, ochronna i oszczędnościowa dopełniają się wzajemnie, natomiast różnią się pełnią funkcją.

³ Część ochronna powinna zapewnić wypłatę określonej wielkości środków zwaną sumą ubezpieczenia - niezależnie od długości trwania ubezpieczenia. Oznacza to, że nie ma znaczenia czy osoba ubezpieczona umrze miesiąc po zawarciu umowy ubezpieczenia, czy miesiąc przed jej zakończeniem.

⁴ W przypadku zgonu osoby ubezpieczonej zakład ubezpieczeń wypłaca sumę ubezpieczenia. Świadczenie jest wypłacane z części oszczędnościowej, finansowanej z aktywów zgromadzonych w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym, oraz z części ochronnej, finansowanej przez zakład ubezpieczeń. Ubezpieczyciel partycypuje w wypłacie świadczenia jeżeli część oszczędnościowa jest mniejsza od sumy ubezpieczenia. W przeciwnym razie wypłaca część oszczędnościową, która jest finansowana ze składek oszczędnościowych. A zatem im więcej aktywów zgromadzonych będzie w ubezpieczeniowym funduszu kapitałowym, tym mniejszy udział w wypłacie będzie miała część ochronna, a im mniejsza jest część ochronna tym mniejsze ryzyko ponosi zakład ubezpieczeń, co oznacza, że tym mniejsza jest składka ochronna.

3.4. Ubezpieczenie na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym jako forma gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych

Reforma emerytalna wywarła wpływ zarówno na dochody obecnych emerytów (np. niższa waloryzacja, utrudnienia łączenia emerytury z pracą)¹, jak i przyszłych emerytów, jako że „przerzuca” ryzyko na ubezpieczonego. Przy przejściu z systemu ze zdefiniowanym świadczeniem na system ze zdefiniowaną składką ubezpieczeni ponoszą w całości ryzyko wydłużania się życia. Należy zauważyć, że reforma wprowadzając system ze zdefiniowaną składką, oznacza zastąpienie struktury, gdzie mniej transparentna była relacja między składkami a emeryturami, przez zreformowaną strukturą, w której składki są bardziej przejrzyste, ale wysokość emerytury mniej. Zatem wzrasta skala niepewności odnośnie poziomu zabezpieczenia finansowego na starość. Ryzyko starości, rozumiane jako ewentualność niewystarczalności dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej, obejmuje w zasadzie dwa okresy²:

- okres gromadzenia oszczędności emerytalnych,
- okres konsumpcji zgromadzonych uprzednio środków.

Pierwszy okres dotyczy możliwości dożycia wieku emerytalnego³, co generuje wymierną stratę równą utraconemu dochodowi z pracy. Omawiany okres wiąże się z gromadzeniem oszczędności, które pozwoliłyby na pokrycie tak rozumianej straty.

W okresie konsumpcji zgromadzonych oszczędności ryzyko starości realizuje się wówczas, gdy faktyczne dalsze trwanie życia – konkretnej osoby po przejściu na emeryturę – przekracza ustalone statystycznie, średnie oczekiwane dalsze trwanie życia, które uwzględniane jest przy obliczaniu wysokości emerytury⁴. A zatem zagrożenie w omawianym okresie polega na tym, że kapitał, który jest przeznaczony na okres emerytalny, może okazać się niewystarczającym ze względu na dłuższy od przewidywanego okresu konsumpcji zgromadzonych środków.

Specyficzną cechą ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym jest połączenie, w ramach jednej usługi finansowej, dwóch części: ochronnej i oszczędnościowej.

¹ Reformie strukturalnej towarzyszy szereg zmian parametrycznych a zatem obecni emeryci nie są z niej wyłączeni.

² **M. Borda**, *Ubezpieczenia na życie jako forma dodatkowego oszczędzania w polskim systemie emerytalnym*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 2006 nr 1/2, s. 2.

³ Umownie przyjętego za początek okresu starości.

⁴ Zob. Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 26 marca 2007r. w sprawie tablicy średniego dalszego trwania życia kobiet i mężczyzn, „Monitor Polski” Nr 23, poz. 261; zob. także *Trwanie życia 1990 – 2006*, www.stat.gov.pl/ludność; *Mały rocznik statystyczny*, www.stat.gov.pl/opracowaniazbiorcze.

Element ochronny ubezpieczenia jest podstawowym i gwarantuje, w przypadku śmierci ubezpieczonego (w okolicznościach zawartych w umowie), iż suma ubezpieczenia zostanie wypłacona wskazanym przez niego uposażonym. Natomiast funkcja oszczędnościowa ubezpieczenia może być realizowana poprzez¹:

- inwestowanie oszczędnościowej części składki. Ryzyko inwestycyjne ponosi ubezpieczyciel, który zobowiązał się do wypłaty wcześniej określonego kapitału, niezależnie od rzeczywistej rentowności inwestycji. Poza tym umowa ubezpieczenia może przewidywać udział w dodatkowo osiągniętym zysku.
- inwestowanie wyraźnie wyodrębnionej oszczędnościowej części składki, przeliczonej na jednostki uczestnictwa w funduszach kapitałowych. Ryzyko inwestycyjne ponosi ubezpieczający, który ma jednocześnie możliwość wyboru funduszu lub funduszy kapitałowych². Natomiast wartość kapitału jest zależna od rzeczywistej a nie przewidywanej rentowności funduszy.

Współcześnie zauważalna jest tendencja do zawierania umów ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, gdzie funkcja ochronna jest często realizowana w minimalnym zakresie, natomiast ewidentnie dominuje element oszczędnościowy. A zatem ubezpieczenia na życie coraz bardziej upodabniają się do produktów rynku kapitałowego o typowo oszczędnościowym charakterze.

W nowym systemie zabezpieczenia społecznego ubezpieczenie na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym stanowi element trzeciego filaru, którego cechuje dobrowolność i różnorodność³ form dodatkowego zabezpieczenia finansowego. Uchwalona przez Sejm ustawa o pracowniczych programach emerytalnych umożliwiła zakładowi ubezpieczeń na życie rolę partnera wspierającego pracodawcę w realizacji zakładowej umowy, która określa m.in. formę programu emerytalnego, w jakiej będą gromadzone środki finansowe oraz wybór podmiotu zarządzającego nimi. Albowiem jedną z form programu emerytalnego jest umowa grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

¹ **M. Borda**, *Ubezpieczenia...*, op. cit., s. 3. Prezentowane ubezpieczenie życiowe może być rozszerzone o ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe – występujące jako tzw. opcje dodatkowe.

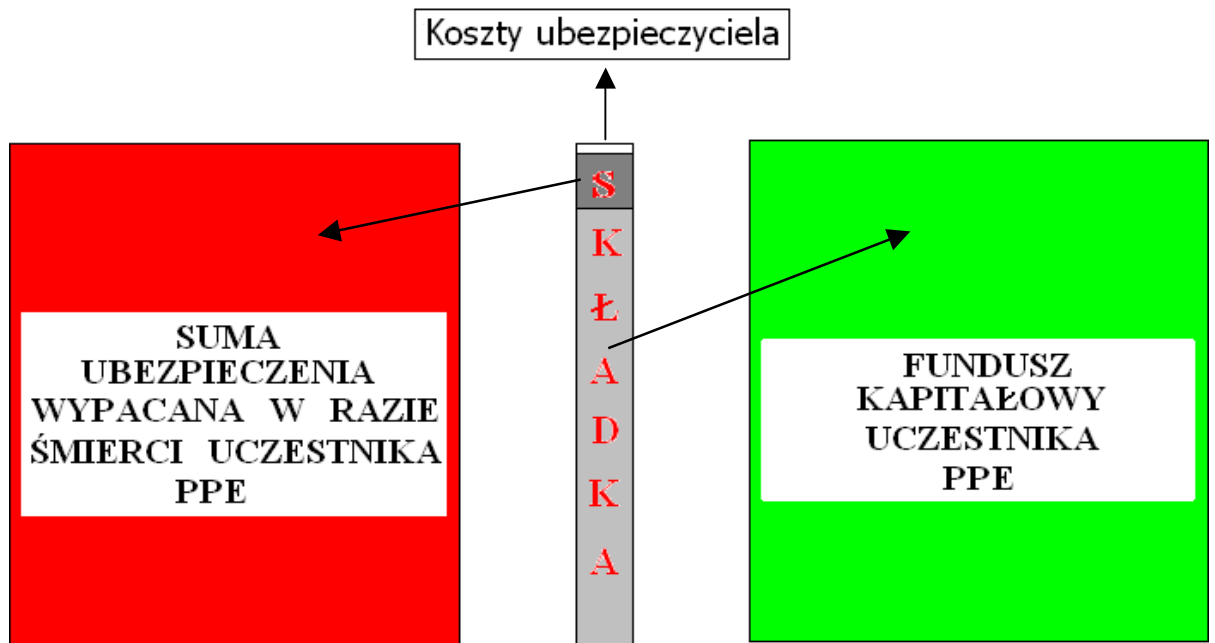
² Umowa ubezpieczenia na życie gwarantuje ubezpieczającemu możliwość inwestowania składki w funduszu lub funduszach inwestycyjnych i podejmowania decyzji co do sposobu podziału składki na poszczególne fundusze.

³ Różnorodność tutaj oznacza zróżnicowanie produktów finansowych i różne strategie inwestycyjne.

3.5. Pojęcie pracowniczego programu emerytalnego w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej

Programy emerytalne tworzone są przez pracodawców dla zatrudnionych pracowników w celu grupowego oszczędzania środków finansowych na okres emerytalny. Programy emerytalne mają charakter wypłaty odłożonego wynagrodzenia¹, a cechuje je dobrowolność tworzenia i w nich uczestnictwa. Składka w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym² (określanego dalej jako PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej), po uwzględnieniu kosztów ubezpieczyciela, jest dzielona na dwie części³.

Rys. 3.1. Podział składki w PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej



Źródło: Opracowanie własne.

Jedna część przeznaczona jest na pokrycie sumy ubezpieczenia, jaką otrzyma osoba upoważniona – beneficjent, na skutek zdarzenia określonego w umowie zawartej z ubezpieczycielem, w terminologii ubezpieczeniowej określonej jako składka za ryzyko. Druga część składki lokowana jest w funduszach inwestycyjnych, które są w posiadaniu danego zakładu ubezpieczeń lub w „zewnętrznym” funduszu inwestycyjnym. Fundusz inwestycyjny ma

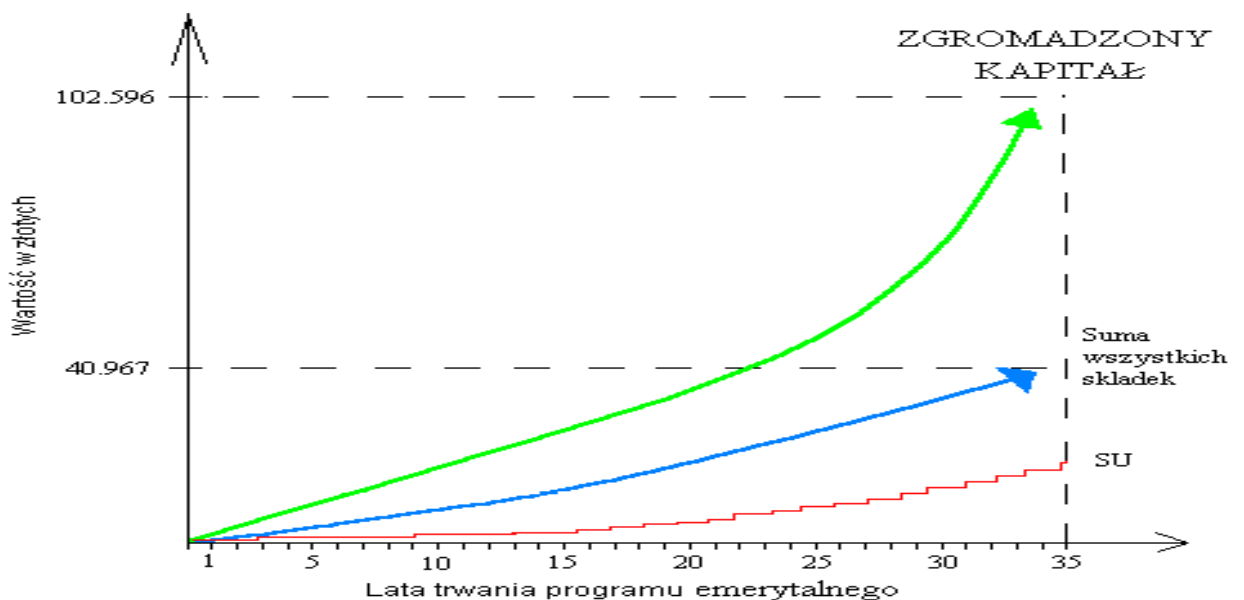
¹ M. Borda, *Ubezpieczenia...*, op. cit., s. 4, za W. Muszalski, *Ubezpieczenie społeczne*, PWN, Warszawa 2004 s.180

² Przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 6 ust. 1 pkt 3.

³ Art. 6 ust. 9 pkt 2. cytowanej wyżej ustawy.

za zadanie budowę kapitału, który zostanie wypłacony uczestnikowi PPE w ustalonym prawem terminie. Innymi słowy – regularnie opłacana składka finansuje sumę ubezpieczenia¹ oraz element inwestycyjny². Zakład ubezpieczeń na życie zawierając umowę bierze na siebie zobowiązanie, że w przypadku śmierci uczestnika programu emerytalnego wypłaci uposażonemu sumę ubezpieczenia³ i zgromadzony kapitał. Natomiast na wniosek uczestnika PPE wypłata kapitału może być dokonana jednorazowo lub ratalnie: po osiągnięciu przez niego

Wyk. 3.1. Teoria PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie J. Altrych, N. Czerski, Z. Kostkiewicz, *Nowe..., op. cit.*, s. 60 - 61.

¹ Suma ubezpieczenia – określona kwota pieniężna, która w przypadku śmierci osoby ubezpieczonej zostaje wypłacona beneficjentowi, por. A. Tadla, *Umowa ubezpieczenia na życie*, Wyd. C.H. Beck, 2000, s. 123 - 133.

² założenia: J. Altrych, N. Czerski, Z. Kostkiewicz, *Nowe..., op. cit.*, s. 60 - 61.

- zysk 5% rocznie;
- składka 100 zł miesięcznie;
- składka na pokrycie kosztów ochrony ubezpieczeniowej 2,46 zł miesięcznie;
- składka do funduszu 97,54 zł miesięcznie;
- * celowo pominięto koszty ubezpieczyciela

Rocznica polisy	Wartość funduszu	Suma wpłat regularnych
5	6.173	5.852
35	102.596	40.967

³ Suma ubezpieczenia (SU) w PPE zmienia się wraz z wynagrodzeniem pracownika, a zatem może ulegać zmianie nawet kilka razy w roku.

wieku 60 lat bądź po uzyskaniu prawa do otrzymania emerytury i ukończeniu 55 roku życia lub w przypadku ukończenia przez uczestnika programu emerytalnego 70 lat¹.

Celem funkcjonowania PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej jest inwestowanie środków na dodatkowe źródło dochodów na emeryturze i przeznaczenie pewnej części składki na ochronę ubezpieczeniową, stanowiącą gwarancję pomocy finansowej, dla rodziny ubezpieczonego (beneficjenta), czego nie można osiągnąć nawet przez najlepiej zorganizowaną działalność prewencyjną, ani też inne formy oszczędzania. Bowiem już po zapłaceniu pierwszej składki ubezpieczeniowej uczestnik PPE jest objęty ochroną ubezpieczeniową². Prezentowany program emerytalny jest narzędziem, które może zapewnić równowagę finansową uczestnikowi PPE i/lub jego najbliższej rodzinie (beneficjentowi), w sytuacjach zwiększonych wydatków i zmniejszonych dochodów będących skutkiem różnych zdarzeń, jakie przynosi życie.

3.5.1. Filozofia uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej

Nie jest możliwe całkowite zapanowanie nad chorobą, śmiercią, czy wypadkiem. Można jednak dążyć do tego, by przynajmniej zmniejszać lub całkowicie likwidować finansowe skutki ich istnienia. Racjonalne zatem jest zabezpieczenie „swoich” pracowników i/lub ich rodzin przed konsekwencjami niechcianych zdarzeń, jeżeli takowe już zaistnieją. Ochrona jest możliwa, gdyż istnieją zakłady ubezpieczeń na życie³, i oferują różnego rodzaju produkty ubezpieczeniowe.

Pracownik przystępując do PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej zaspakaja potrzebę finansowego zabezpieczenia swojej przyszłości, a także zagwarantowania bezpieczeństwa i przyszłości rodzinie / najbliższym, gdyż środki pochodzące z wypłaconego świadczenia ułatwią bądź też umożliwią w zależności od danej sytuacji, dostosowanie się do nowych okoliczności.

¹ Cytowana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 42 ust. 1, 3.

² Ochronę ubezpieczeniową należy rozumieć jako zapewnienie doraźnej stabilności finansowej, np. rodzinie ubezpieczonego, przed skutkami „przedwczesnej” śmierci uczestnika PPE.

³ Dane Ministra Finansów według stanu na dzień 13 maja 1997r. wykazują, że do połowy maja 1997r. było 19 zakładów uprawnionych do sprzedaży polis ubezpieczeń na życie, zob. **M. Mocek, M. Sychała**, *Rynek ubezpieczeń w Polsce w latach 1992 – 1996 – tendencje zmian*, w: **J. Garczarczyk** (red. nauk.), *Rynek ubezpieczeń na życie w Polsce. Teraźniejszość i Przyszłość*, Wyd. Akademia Ekonomiczna w Poznaniu. Katedra Badań Marketingowych. Zakład Badań Marketingowych INFOMARKT, Poznań 1997, s. 37; por. **G. Piotrowski**, *Nowe towarzystwa na rynku*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2004 nr 15, s. 10; zob. też *Problemy rynku ubezpieczeniowego w Polsce*, **J. Handschke** (red.), Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, 2001 nr 14, s. 5.

Komplementarnym do ryzyka śmierci jest możliwość dożycia określonego wieku. Pracownik uczestnicząc w PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej może inwestować część posiadanych środków finansowych, z okresu aktywności zawodowej, na okres emerytalny¹. A zatem mniejszy wtedy poziom konsumpcji tych środków po to, aby podnieść go ponad przeciętną oferowaną przez system zabezpieczenia społecznego².

Prezentowany pracowniczy program emerytalny pełni w społeczeństwie rolę swoistego stabilizatora, jako że kompensuje zakłócenia finansowe związane z istnieniem nieuniknionego ryzyka oraz dodatkowo, skutecznie, mobilizuje uczestników do oszczędzania, co umożliwia akumulację kapitału³.

3.5.2. Filozofia doradztwa w pracowniczym programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej

Analizując program emerytalny w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej należy mieć na uwadze, iż sam produkt ubezpieczeniowy może zaspakajać różne potrzeby uczestnika PPE⁴ i być dla danej osoby zbiorem wielu korzyści: np. psychicznego bezpieczeństwa⁵ z posiadania finansowego zabezpieczenia na okres emerytalny oraz ochrony własnej rodziny na wypadek „przedwczesnej” śmierci; utrzymaniem standardu życia na emeryturze; dodatkowego dochodu na emeryturze; zabezpieczenie kapitału przed wierzycielami i fiskusem (świadczenie ubezpieczeniowe nie wchodzi do masy spadkowej, nie jest więc narażone na podział).

Należy zauważyć, że program emerytalny w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym jest tylko jednym z elementów usługi ubezpieczeniowej, gdyż początkowymi jej fazami są: rozpoznanie potrzeb pracownika i pracodawcy; prezentacja i dobór oferty; sprzedaż i serwis posprzedażowy. Ponadto w pracowniczym programie emerytalnym uczestniczy się często 20 – 30 lat; częścią produktu jest

¹ Należy zauważyć, że od 1960r. miała miejsce sprzedaż ubezpieczeń rentowych, które znalazły dość znaczne zainteresowanie wśród rolników oraz przedstawicieli innych wolnych zawodów, nie korzystających z rent i emerytur z ubezpieczenia społecznego.

² Por. bilans opłacalności dla pracownika oraz dla uczestnika PPE, s. 52 – 53 niniejszej pracy.

³ A zatem uczestnictwo w programie emerytalnym, w omawianej formie, jest inwestycją, która może zapewnić równowagę finansową w teraźniejszości i buduje kapitał na przyszłość, dodatkowe dochody na emeryturze.

⁴ Umowa z zakładem ubezpieczeń może przewidywać np. ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe, zob. przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art.6 ust. 13.

⁵ Zob. rys. 4.10. Hierarchiczność potrzeb człowieka, s. 124 niniejszej pracy.

agent lub broker ubezpieczeniowy¹; nie ma możliwości magazynowania ubezpieczenia, natomiast sam produkt jest nieuchwytny. Przytoczone elementy powodują, iż PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej należy do szerokiego kręgu usług finansowych, ale jako nieliczna łączy w sobie element oszczędnościowy z elementem ochronnym.

Mając na uwadze powyższe, na doradcy ubezpieczeniowym spoczywa coraz większa konieczność odpowiedniego dobrania PPE i stałego „dbania” o uczestników programu emerytalnego. Przez wzgląd na zróżnicowanie ludzi oraz produktów ubezpieczeniowych nie wystarczy już tylko sama znajomość sprzedaży programu emerytalnego. Konieczną zaczyna być ogólna wiedza, znajomość elementów prawa, ekonomii, finansów, marketingu i psychologii, co sprawia, że wychodząc naprzeciw oczekiwaniom klientów doradca ubezpieczeniowy² staje się w większym stopniu konsultantem niż sprzedawcą.

Skomplikowaną techniką doradczą może być tzw. planowanie finansowe, czyli pełna analiza potrzeb uczestnika i jego rodziny / najbliższych, wraz z kalkulacją dostępnych w danej chwili środków, a także koniecznością posiadania dodatkowych środków na pokrycie różnicy między tym, co faktycznie uczestnik PPE będzie potrzebował w przyszłości, a tym, co ma obecnie.

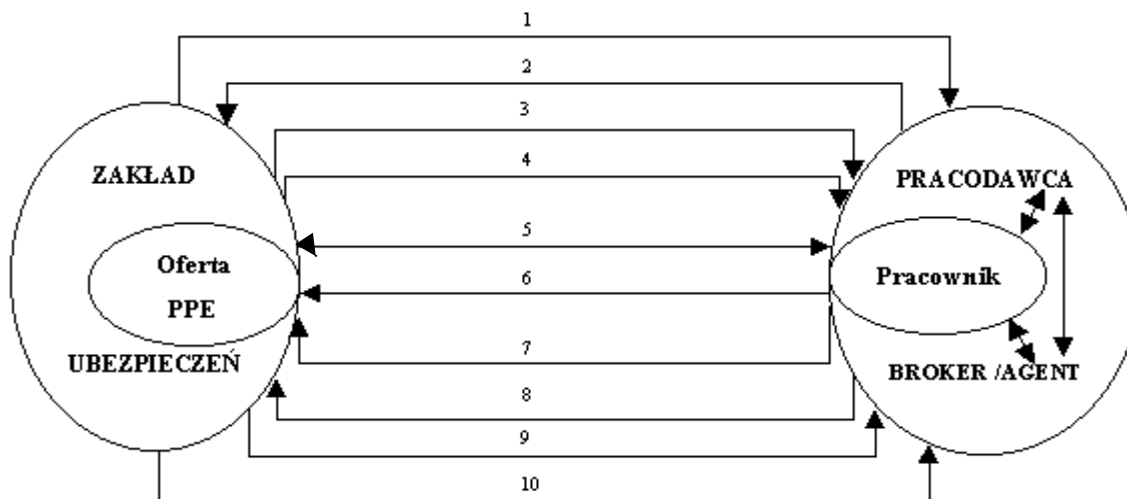
Nowe zadania doradcy ubezpieczeniowego powodują również ewolucję samych zasad sprzedaży pracowniczych programów emerytalnych w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej. Bowiern najprostszym sposobem jest sprzedaż omawianego produktu tylko na jedną potrzebę pracownika, np. dodatkowego dochodu na emeryturze.

Agent (doradca) ubezpieczeniowy nie tylko sprzedaje grupowe ubezpieczenie na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, które w omawianym rozdziale występuje (z określonymi prawnymi uwarunkowaniami) jako jedna z form pracowniczego programu emerytalnego, ale dopasowuje jednocześnie oferowany PPE – kapitałowo-ubezpieczeniowy do obecnej i przyszłej sytuacji pracownika i pracodawcy.

¹ Brokerzy są jednostkami strukturalnymi polskiego rynku ubezpieczeniowego, którzy funkcjonują pomiędzy klientem a firmą ubezpieczeniową. Istotą ich działalności jest poszukiwanie i negocjowanie z ubezpieczycielem najkorzystniejszych warunków ochrony ubezpieczeniowej dla pojedynczego klienta lub ich grup. Broker względem firmy ubezpieczeniowej reprezentuje „interes” klienta – jest jego rzecznikiem, który dąży do maksymalnego zaspokojenia potrzeb klienta, zob. szerzej **M. Maliszewska**, *Pojęcie działalności brokerskiej*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 1998 nr 10, s. 40 – 43; zob. też **S. Koroluk**, *Broker jako pośrednik ubezpieczeniowy*, Wyd. Prawnicze „LEX”, Sopot 1998.

² Coraz częściej spotykanym pojęciem zaczyna być doradca ubezpieczeniowy na określenie brokera lub agenta ubezpieczeniowego, por. **A. Fesnak**, *Tworzymy nowy zawód doradcy finansowego*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2002 nr 1, s. 26; zob. **J. Niedziela**, *Zawód z przyszłością? Agent ubezpieczeniowy*, „Gazeta Wyborcza”, 2002 nr 65.

Rys. 3.2. Związki pomiędzy brokerem /agentem i pracodawcą a zakładem ubezpieczeń



- 1) – informacje – rozpoznawanie i kształtowanie potrzeb pracownika/pracodawcy
- 2) – zgłoszone zapotrzebowanie
- 3) – oferta wariantowa
- 4) – ochrona ubezpieczeniowa / inwestycje
- 5) – negocjacje
- 6) – składka ubezpieczeniowa
- 7) – przeniesienie ryzyka
- 8) – zgłoszenie roszczeń
- 9) – przyjęcie roszczeń
- 10) – wypłata świadczenia/zgromadzonego kapitału

Źródło: **A. Szromnik**, *Psychospołeczne uwarunkowania przemian polskiego rynku ubezpieczeniowego* (cz. I), „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 1998 nr 7 – 8, s. 6, w modyfikacji własnej.

Mając na uwadze przedstawione filozofie PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej trzeba w tym miejscu zaznaczyć, iż zarówno filozofia uczestnictwa jak i filozofia doradztwa są przyporządkowane nie tylko do agenta lub brokera, ale w mniejszym bądź większym stopniu wykorzystywane przez zakłady ubezpieczeń na życie.

3.5.3. Teoria ryzyka w pracowniczym programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej

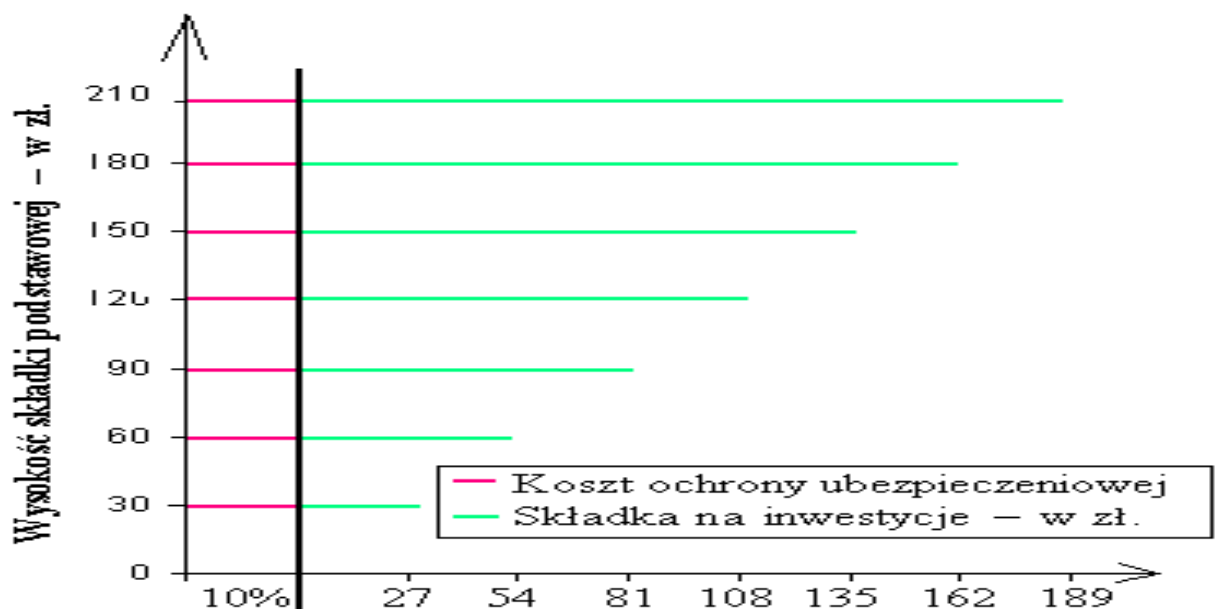
Ryzyko w ujęciu O. Lange jest „szczególnym rodzajem niepewności, dającym się zmierzyć przy użyciu metod matematyczno-statystycznych, a zwłaszcza teorii prawdopodobieństwa”¹

¹ **O. Lange**, *Dziela...*, op. cit., s. 254, przypis 19; zob. *Ubezpieczenia gospodarcze*, **T. Sangowski** (red.), Wyd. POLTEXT, Warszawa 1999, s. 17 – 50; oraz **Z. Kuźmiuk**, *Istota i pojęcie ryzyka gospodarczego na gruncie ekonomii politycznej ubezpieczeń i innych dyscyplin naukowych*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 1988 nr 2, s. 3-10.

Należy przyjąć, iż ryzyko śmierci nie jest tutaj wyjątkiem. Chociaż prawdą jest twierdzenie, że zdarzenie śmierci jest pewne, to jednak nieznanym jest jej termin.

Wobec uprzedniego stwierdzenia, analizując kolejno następujące po sobie lata ubezpieczenia, istnieje prawdopodobieństwo śmierci lub przeżycia tych lat, a więc w każdym roku występuje ryzyko. Zakłady ubezpieczeń w oparciu o opracowane w Głównym Urzędzie Statystycznym polskie tablice trwania życia, sporządzają dla własnych potrzeb „cenniki” ryzyka śmierci dla każdego roku życia¹. Kosztem ochrony (ryzyka) jest ustalony ułamek sumy ubezpieczenia, jaką otrzyma uposażony na skutek zdarzenia określonego w umowie ubezpieczenia.

Wyk. 3.2. Koszt ochrony w PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej



Źródło: Opracowanie własne.

Zaprezentowany wykres ukazuje bardzo wyraźną zależność: im niższa składka podstawowa, tym większa jej część przeznaczona jest na pokrycie kosztów ochrony ubezpieczeniowej², a zatem mniejsza część zostaje przeznaczona na inwestycje³.

¹ Zob. **J. Boczowski**, *Wpływ parametrów polskich tablic trwania życia na kalkulację składek za ubezpieczenia na życie i rent*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 1987 nr 3.

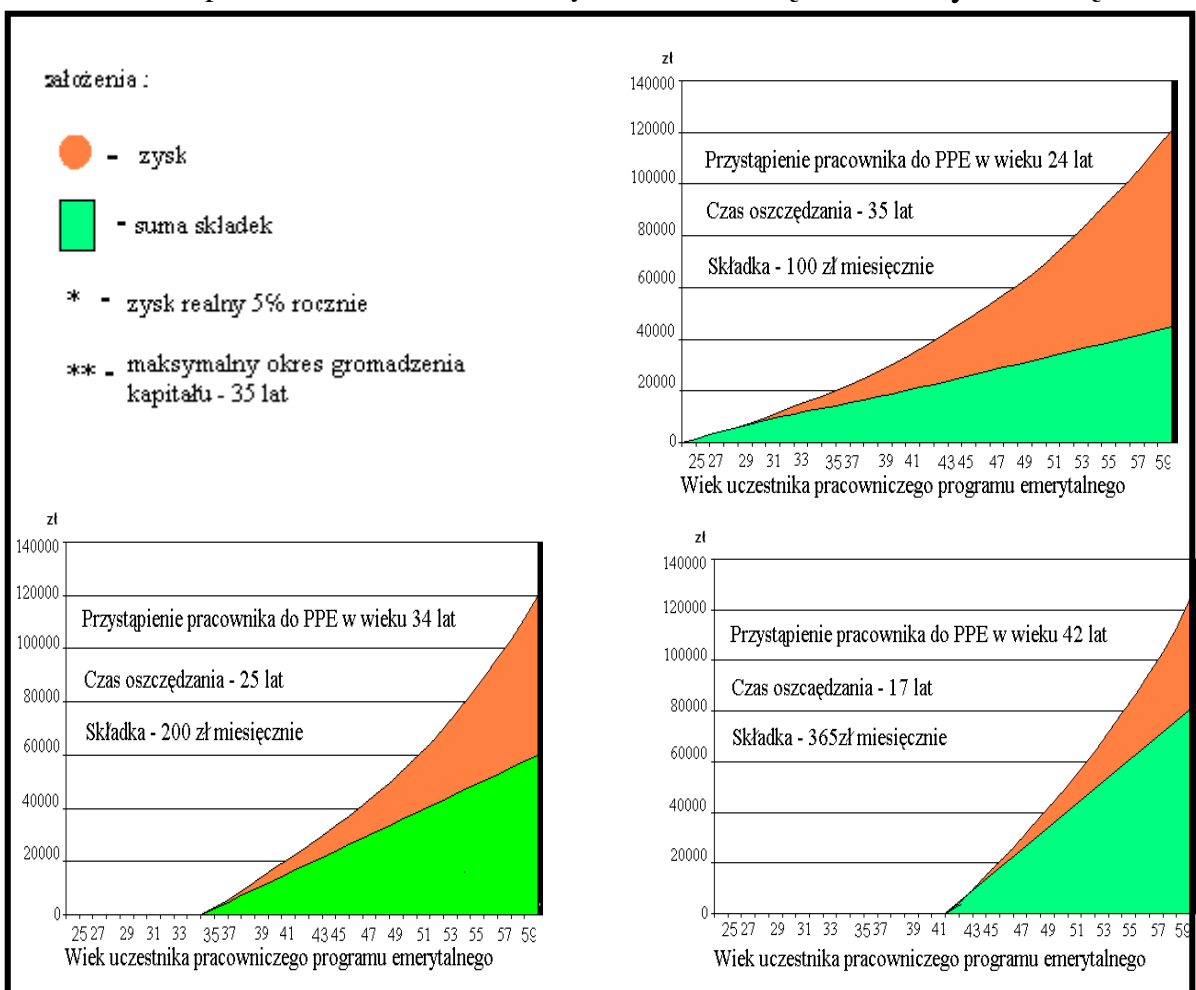
² Koszt obsługi ryzyka jest równy dla wszystkich uczestników programu emerytalnego – przyjęto 10%, celowo pominięto koszty ubezpieczyciela.

³ Zatem jeżeli PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej ma być konkurencyjnym wśród innych form oszczędzania na przyszłe dodatkowe dochody na emeryturze, to należy dążyć do minimalizacji kosztu obsługi ryzyka śmierci. Można to osiągnąć zwiększając średnią stopę zwrotu z inwestycji zakładu ubezpieczeń lub obniżając poziom sumy ubezpieczenia, ale w zasadzie jedynym skutecznym obszarem działania jest wnoszenie do PPE składki dodatkowej.

3.5.4. Teoria kapitału w pracowniczym programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej

Celem programu emerytalnego w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej jest gromadzenie kapitału dla uczestnika PPE oraz zapewnienie ochrony jego najbliższemu. Zaprezentowana tabela dowodzi, jak bardzo musi wzrosnąć wysokość miesięcznych składek, aby uzyskać w przyszłości ten sam efekt oszczędności, jeśli decyzja o przystąpieniu do PPE się opóźnia¹.

Tab. 3.1. Kapitał w PPE – uwarunkowany czasem oszczędzania i wysokością składki



Źródło: J. Altrych, N. Czerski, K. Drewnowska, *Nowe emerytury w I, II i III filarze bez tajemnic*, Wyd. „SeZaM”, Warszawa 1999, s. 104, w modyfikacji własnej.

¹ Jeżeli pracownik czterdziestodwuletni decyduje się przystąpić do programu emerytalnego, jest jak najbardziej realne, że wysokość zgromadzonego kapitału będzie podobna jak w przypadku przystąpienia do PPE pracownika dwudziestoczworoletniego. Koniecznym jest jednak zaangażowanie większych środków finansowych. Zrozumiałym jest przecież, że dążąc do zbliżonego efektu finansowego, przy krótszym okresie inwestowania, pracownik później przystępujący do programu emerytalnego musi odkładać więcej.

Powyższe wykresy ukazują wpływ czynnika czasu uczestnictwa w programie emerytalnym na wysokość składki miesięcznej – aby kapitał końcowy miał zawsze tę samą wartość. Należy zauważyć, że jeżeli okres uczestnictwa w PPE zostanie skrócony o jedną trzecią, to wysokość składki wzrośnie dwa razy. Natomiast jeżeli czas inwestowania zostanie zmniejszony o połowę, to wysokość składki wzrośnie ponad trzyipółkrotnie¹.

3.5.5. Funkcje pracowniczego programu emerytalnego w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej

W pracowniczym programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej należy wyodrębnić dwie podstawowe funkcje: ochronną oraz oszczędnościową², oprócz tych, które dotyczą całości ubezpieczeń gospodarczych³.

Omawiany program emerytalny, z punktu widzenia ochronnego, umożliwia zabezpieczenie uczestnika i jego rodzinę przed ryzykiem znacznych strat finansowych, jakie mogą spowodować nieoczekiwane zdarzenia określone w umowie ubezpieczenia. Bowiem podstawowym celem ochrony ubezpieczeniowej⁴ jest kompensowanie szkód losowych. Innymi słowy – PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej w funkcji ochronnej zapewnia wypłatę kapitału wielokrotnie większego od zainwestowanego. Toteż funkcja ochronna PPE obejmuje dwie formy działania:

- 1) formę bezpośredniego świadczenia wypłaconego osobie uposażonej;
- 2) formę pośrednią obejmującą świadczenie pewnych usług np. zawarcie dodatkowego dobrowolnego ubezpieczenia wypadkowego i chorobowego⁵.

¹ Wpływ czynnika czasu uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym na wartość kapitału końcowego, przy stałej składce miesięcznej 100 zł. i takich samych założeniach, jak w tabeli 3.1., przedstawia się następująco: jeżeli czas oszczędzania skrócimy o jedną trzecią, to końcowy kapitał zmniejszy się o połowę, a jeśli skrócimy czas uczestnictwa w PPE o połowę - gromadzony kapitał zmaleje trzykrotnie, zob. **J. Altrych, N. Czerski, K. Drewnowska**, *Nowe...*, *op. cit.*, s. 104.

² *Ubezpieczenia życiowe*, **O. Doan** (red.), Wyd. POLTEXT, Warszawa 1996, s. 14.

³ Funkcja prewencji, funkcja wychowawcza, i funkcje finansowe: fiskalna, redystrybucyjna, interwencyjna, lokacyjna i kontrolna, zob. **B. Nowotarska-Romaniak** *Marketing usług ubezpieczeniowych*, PWE, Warszawa 1996, s. 20; szerzej tę problematykę ukazuje **J. Handschke**, *Funkcje i zasady ubezpieczeń gospodarczych*, w: **T. Sangowski** (red. nauk.), *Ubezpieczenia...*, *op. cit.*, s. 73 – 104.

⁴ Ochrona ubezpieczeniowa jest powszechnie dostępną usługą świadczoną przez zakład ubezpieczeń na życie. Wprawdzie ochrona nie zabezpiecza przed nieszczęśliwym zdarzeniem, jak wypadek lub śmierć, ale pozwala w razie jego zaistnienia na zmniejszenie lub uniknięcie niekorzystnych konsekwencji finansowych, zob. **A. Arwaniti, A. Daszewski**, *ABC...*, *op. cit.*, s. 27; zob. też **K. Łyskawa**, *Grupowe...*, *op. cit.*, s. 226.

⁵ Zob. przywołana ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, art. 6 ust. 13. Zakłady ubezpieczeń na życie oferując PPE nie dokonują badań lekarskich (underwritingu), funkcja ochronna jest

Forma ochronna, jaką zapewnia omawiany program emerytalny, polega na wypłacie przez zakład ubezpieczeń na życie wcześniej określonego świadczenia pieniężnego¹, w przypadku zaistnienia zdarzeń przewidzianych w zawartej umowie. Do typowych sytuacji w tego typu ubezpieczeniach można zaliczyć:

- śmierć naturalną,
- śmierć na skutek nieszczęśliwego wypadku.

Omawiana funkcja ochronna pracowniczego programu emerytalnego polega na finansowej pomocy rodzinie, szczególnie ma ona zastosowanie w przypadku, gdy osobą ubezpieczoną był „główny żywiciel rodziny”.

Z finansowego punktu widzenia należy uznać, że kapitałowo-ubezpieczeniowy program emerytalny jest formą długoterminowego oszczędzania oraz uczestniczenia na rynku kapitałowym. W zakresie oszczędnościowym rozważany PPE obejmuje sfery działania²:

- umożliwia gromadzenie kapitału na poczet przyszłych dodatkowych dochodów na emeryturze,
- jako III filar systemu emerytalnego może być zawierany, zarówno przez osoby fizyczne jak i prawne, i opłacany przez pracodawców na rzecz „swoich” pracowników;
- ułatwia gromadzenie i pomnażanie kapitału,
- tworzy formę długotrwałego oszczędzania środków finansowych oraz uczestniczenia na rynku kapitałowym.

Program emerytalny w swojej funkcji oszczędnościowej może zapewnić dodatkowe zabezpieczenie finansowe³ dla osób, które ze względu na wiek nie zostały objęte „nowym” systemem emerytalnym⁴, oraz być uzupełnieniem emerytury otrzymywanej z I bądź z I i II filaru.

jednak znacznie ograniczona. Underwriting oznacza całość czynności wykonywanych w celu oszacowania, zaakceptowania na odpowiednich warunkach lub odrzucenia ryzyka ubezpieczeniowego. Innymi słowy – jest to krytyczna analiza przedstawionego wniosku i materiałów pod kątem oceny ryzyka i ustalenia właściwego poziomu składki, por. *Wycena i zarządzanie wartością zakładu ubezpieczeń*, J. Handschke (red. nauk.), Wyd. Katedra Ubezpieczeń Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2006, s. 132.

¹ Wysokość świadczenia pieniężnego (zwana sumą ubezpieczenia), która zostanie wypłacona beneficjentowi, jest określona w umowie jaką zawarł pracodawca z zakładem ubezpieczeń na życie tworząc program emerytalny.

² Por. M. Gądkowski, *Poradnik dla ubezpieczających się na życie*, Wyd. Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998, s. 115; M. Drzewicki, *Ubezpieczenia... op. cit.*, s. 159 - 166.

³ Dodatkowe zabezpieczenie finansowe jest uzależnione od wysokości zgromadzonego kapitału, będącego wynikiem kwot wnoszonych składek, okresu ich opłacania oraz inwestowania – a zatem im wcześniej zostanie rozpoczęta jego budowa tym wyższe będzie zabezpieczenie finansowe z tytułu uczestnictwa w PPE.

⁴ Problematyka została ukazana w: 1.2.2. Zakres reformy systemu emerytalnego, s. 22 – 24 niniejszej pracy.

ROZDZIAŁ 4

ŚWIADOME UCZESTNICTWO PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW W PRACOWNICZYM PROGRAMIE EMERYTALNYM

4.1. Świadomość potrzeby uzyskania dodatkowego zabezpieczenia finansowego

Świadomość i świadome działanie należą do podstawowych cech człowieka. Na bazie dorobku nauk społecznych można stwierdzić, że świadomość jest całością doświadczeń i procesów myślowych człowieka w pewnym momencie. Zatem należy przyjąć, iż świadomość jest zdolnością rozumienia, zdawania sobie sprawy z tego, co jest przedmiotem poznania¹.

Świadomość potrzeby uzyskania dodatkowego zabezpieczenia finansowego na okres starości jest pewnym stanem psychicznym człowieka, dzięki którym (odczucia; poznanie; odkrycia; obserwacje; rozpoznania itp.) zdaje on sobie sprawę z występującego napięcia spowodowanego przewidywanym, prognozowanym, niskim świadczeniem emerytalnym z systemu ubezpieczenia społecznego². A zatem uzmysłowienie przez człowieka potrzeby dodatkowego zabezpieczenia finansowego na okres starości, jest zdolnością do prognozowania (przewidzenia) tego zagrożenia w powiązaniu, w łączności, z potencjałami środków eliminowania bądź ograniczenia tego stanu.

Całkowita lub częściowa świadomość potrzeby dodatkowego zabezpieczenia finansowego na okres starości, która jest formowana przez sferę zagrożeń, jak również sferę różnorodnych środków do ich eliminowania lub ograniczenia, nie jest tożsama z świadomym uczestnictwem w programie emerytalnym. Bowiem świadomość potrzeby uzyskania dodatkowego zabezpieczenia finansowego na okres starości, choć może skutkować w efekcie uczestnictwem w PPE, jest korygowana z jednej strony świadomością skutków w przypadku niezaspokojenia tej potrzeby, a z drugiej strony poziomem indywidualnej potrzeby uczestnictwa w programie emerytalnym.

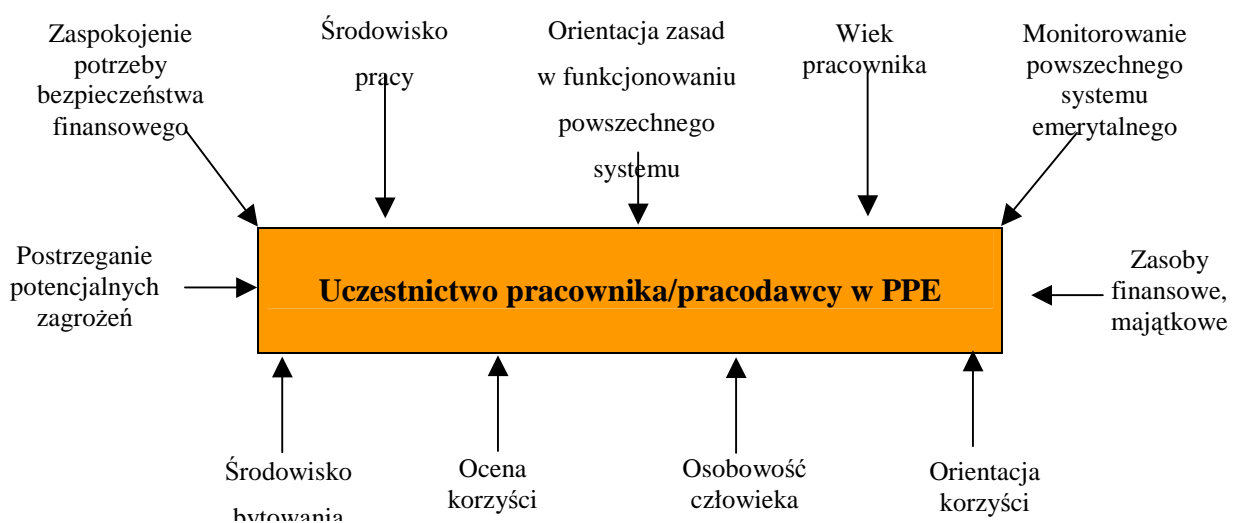
Uczestnictwo w programie emerytalnym może powodować, w wielu przypadkach, że, pomimo występowania świadomej potrzeby dodatkowego zabezpieczenia finansowego na

¹ Kategorie świadomości nie są jednoznacznie określane przez uczonych, a ich treści obejmują różnorodne procesy i struktury. Niektóre z bardziej znanych koncepcji ukazuje **Z. Zaborowski**, *Świadomość i samoświadomość człowieka*, Wydawnictwo Psychologii i Kultury ENETIA, Warszawa 1998, s. 25 – 38.

² Stan zagrożenia można określić wówczas, gdy występujące napięcie przekroczy punkt, poniżej którego działanie bodźców zewnętrznych oraz wewnętrznych nie dociera do ośrodków nerwowych, por. **A. Kokoszka**, *Integrujący model stanów psychicznych*, Collegium Medicum U J, Kraków 1997, s. 137 – 139.

emeryturze, faktyczny stan świadomego uczestnictwa w PPE jest stosunkowo niski. Przy takim założeniu świadome uczestnictwo w programie emerytalnym *sensu largo* należy traktować jako ogólny zbiór idei, poglądów i przekonań, mających na celu eliminowanie lub ograniczenia zagrożeń, które są wspólne dla uczestników programu emerytalnego.

Rys. 4.1. Wybrane czynniki uczestnictwa pracownika/pracodawcy w PPE „*sensu largo*”



Źródło: Opracowanie własne.

Świadome uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym może być bardzo zróżnicowane, jednak zawsze wyznaczone jest przez otoczenie człowieka¹. Jego poziom może być bardzo niski lub nawet żaden, zerowy, kiedy to człowiek, egzystując w warunkach świadomych zagrożeń i potrzeb, nie wykazuje zapotrzebowania oraz nie podejmuje żadnych działań zapobiegających, prewencyjnych.

Wysoki poziom potrzeby świadomego uczestnictwa pracowników i pracodawców w programie emerytalnym *sensu stricto* może prowadzić do wykazania zapotrzebowania na uczestnictwo w występującej jednej z czterech form programu emerytalnego. A zatem świadome uczestnictwo pracowników/pracodawców w PPE *sensu stricto* zawiera ogólne i szczegółowe

¹ Por. T. Szumlicz, *Metoda ubezpieczenia – interpretacja społeczna*, w: *Společne...*, op. cit., s. 35. Na temat świadomości i jej miejsca w przyrodzie, zob. J. R. Searle, *Umysł na nowo odkryty*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1999, s. 120 – 153.

informacje dotyczące rozpoznawania i eliminowania zagrożeń wynikających z braku dodatkowego zabezpieczenia finansowego po zakończeniu aktywności zawodowej¹.

4.1.1. Marketingowa koncepcja kształtowania świadomości społecznej w kierunku uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych

Poziom świadomości, znajomości, systemu emerytalnego, podobnie jak i świadomości systemu ochrony zdrowia, reformy oświaty, reformy samorządowej, świadomości politycznej i ekologicznej jest jedną z zasadniczych kwestii społecznych w naszym kraju. Należy przyjąć, iż pełna percepcja możliwych zagrożeń, ich zrozumienie i poznanie spowoduje zabezpieczenie się człowieka przed ich skutkami, co w konsekwencji daje poczucie bezpieczeństwa fizycznego i spokój psychiczny².

Kształtowanie świadomości, znajomości „nowego” systemu emerytalnego poprzez podnoszenie jego poziomu jest szczególnie ważnym zadaniem, w opinii autora niniejszej pracy, ogólnospołecznym z uwagi, że: zniesiona została koncepcja państwa „opiekuńczego”; poprzedni system emerytalny okazał się niewydolny; składka na fundusz emerytalny została podzielona pomiędzy pracownika i pracodawcę; zniesionych zostało wiele przywilejów branżowych „starego” systemu emerytalnego; występuje ścisły związek pomiędzy kwotą wpłaconych składek a wysokością emerytury; wysokość podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe została ograniczona³; istnieje możliwość, zagwarantowana ustawą z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, tworzenia PPE i w nim uczestniczenia.

Podnoszenie poziomu świadomości społecznej na rzecz dodatkowego zabezpieczenia finansowego może mieć swoje miejsce w działaniach marketingowych rozumianych jako proces planowania; organizowania; przeprowadzania i kontroli⁴. Przeprowadzenie wymienionych działań ma na celu kształtowanie słusznego i społecznie ważnego problemu.

¹ Szerzej zob. **P. Kuśnierz**, *Pracownicze programy emerytalne – szansa na godziwą emeryturę*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2005 nr 11, s. 26 – 27; por. **D. Ostrowska**, *PPE a tworzenie oszczędności*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2006 nr 26, s. 11 i 14.

² Zob. przypis 1, s. 124 niniejszej pracy.

³ Zob. przypis 1, s. 20 niniejszej pracy.

⁴ W literaturze można spotkać wiele definicji marketingu, które różnią się akcentami działalności marketingowej. Klasyczne miano marketingu definiuje go jako proces, gdzie popyt na dobra i usługi jest zaspokajany przez innowację (nowość); promocję; sprzedaż i wymianę dóbr i usług, zob. Marketing Staff of the Ohio State University:

W marketingu przedmiotem oferowania i wymiany jest produkt¹. W tym przypadku produktem jest podnoszenie świadomości społecznej, w kierunku uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych, który oferuje się i wymienia na subtelne pozytywy – w omawianym przypadku na wartości osobiste; emocjonalne; racjonalne; dostosowania się, czyli zmiany zachowań i podjęcia właściwych decyzji.

Uświadamianie społeczne w kierunku uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych nie jest łatwe. Jest to proces złożony, który wymaga właściwego, profesjonalnego przygotowania koncepcyjnego; organizacyjnego; technicznego; kadrowego oraz finansowego.

Ogólny schemat przebiegu kampanii kształtowania świadomości społecznej w kierunku uzyskania dodatkowego zabezpieczenia finansowego na okres starości oraz rozwoju pracowniczych programów emerytalnych obejmuje osiem szczebli².

Pierwsze dwie fazy mają na celu przygotowanie całej kampanii, które w efekcie końcowym powinny dostarczyć informacji dotyczącej rozpoznania środowiska społecznego oraz ogólnej oceny stanu świadomości społecznej³.

Stadium pierwsze, obejmujące analizę środowiska społecznego, dotyczy rozpoznania osób będących w wieku „produkcyjnym”, ich możliwości uczestnictwa w PPE oraz rozpoznanie występujących podmiotów gospodarczych, pracodawców, i ich potencjalności w utworzeniu i prowadzeniu pracowniczego programu emerytalnego.

Drugie stadium jest związane z diagnozą i analizą procedur decyzyjnych uczestnictwa w programie emerytalnym, perspektywami wysokości przyszłej emerytury oraz motywami uczestnictwa, w tym również partycypacji pracodawców, w programie emerytalnym. Bardzo

Statement of Marketing Philosophy, “Journal of Marketing”, January 1965, s. 43. Natomiast marketing w ujęciu W. J. Stanton, to system aktywności ekonomicznej, której celem jest kreowanie produktów i usług; ustalanie ich ceny; promocja i sprzedaż, aby zaspokoić potrzebę nabywców, zob. **W. J. Stanton**, *Fundamentals of Marketing*, McGraw – Hill Inc., New York 1981, s. 4; zaś O. C. Ferrella oraz W. M. Pride definiują marketing jako aktywność, którego zadaniem jest osiągnięcie celów organizacji, zob. **O. C. Ferrell, W. M. Pride**, *Fundamentals of Marketing*, Houghton Mifflin Co., Boston 1982, s. 19; według Ph. Kotlera marketing jest działalnością, która przez proces wymiany dóbr i usług dąży do zaspokojenia potrzeb i życzeń konsumentów, zob. **Ph. Kotler**, *Marketing Management*, C. E. Poeschel Verlag, Stuttgart 1989, s. 19.

¹ Zob. **T. Kramer**, *Podstawy marketingu*, PWE, Warszawa 1997, s. 11 – 12.

² Por. Podstawowe funkcje marketingu, **J. R. Evans, B. Baron**, *Marketing*, Macmillan Publishing Company, New York 1987.

³ Na temat marketingowego systemu informacyjnego zob. **Z. Kędzior, K. Karcz**, *Badania marketingowe w praktyce*, PWE, Warszawa 1999, s. 13 – 18; **H. Mruk**, *Źródła informacji i badania marketingowe*, w: **H. Mruk, B. Pilarczyk, H. Szulce**, *Marketing Uwarunkowania i Instrumenty*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005; por. **K. Oblój**, *Strategia sukcesu firmy*, PWE, Warszawa 1997, s. 47 – 52.

istotne w omawianym stadium diagnozy są wskaźniki świadomości uczestnictwa społeczeństwa w PPE, które powinny być dostosowane, według określonych kryteriów, do jednorodnych grup jednostek (segmentacja rynku)¹.

W opisywanej koncepcji kształtowania świadomości społecznej w kierunku uczestnictwa pracowników i partycypacji pracodawców w pracowniczych programach emerytalnych należy przyjąć, że świadomość będzie identyfikowana jako kategoria syntetyczna, oparta na kilku grupach jej kwantyfikatorów, wyznaczników, do których należy zaliczyć: znajomość powszechnego systemu emerytalnego; postrzeganie potencjalnych zagrożeń wynikających z uczestnictwa tylko w powszechnym systemie emerytalnym (I i II filar); orientację zasad funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych; znajomość funkcji poszczególnych form programów emerytalnych; koncept utworzenia pracowniczego programu emerytalnego; orientację kosztów w następstwie uczestnictwa w programie emerytalnym; ocenę korzyści z tytułu uzyskania dodatkowego zabezpieczenia finansowego po zakończeniu aktywności zawodowej; zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa finansowego na skutek „przedwczesnej” śmierci uczestnika pracowniczego programu emerytalnego – dotyczy formy kapitałowo-ubezpieczeniowej; zamiar uczestnictwa w programie emerytalnym.

W kolejnym, trzecim, stadium należy określić cele, i wynikające z nich zadania, które są bardzo istotnym elementem zorganizowanego działania uświadamiającej kampanii². Do celów szczegółowych, które muszą być kompatybilne do celu głównego, jakim jest kształtowanie świadomości społecznej w kierunku uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych można zaliczyć: uświadamianie społeczeństwa o możliwych rodzajach zagrożeń z tytułu otrzymywania emerytury tylko z systemu powszechnego; informowanie społeczeństwa o możliwościach uzyskania dodatkowego zabezpieczenia finansowego; zapoznanie społeczeństwa z możliwościami uczestnictwa w programie emerytalnym; zaznajomienie społeczeństwa o formach pracowniczych programów emerytalnych; agitowanie społeczeństwa do zmiany zachowań względem programów emerytalnych; reaktywowanie informacji o korzyściach i kosztach wynikających z możliwości udziału w organizowanym przez pracodawcę trzecim filarze systemu emerytalnego.

¹ Por. **T. Kramer**, *Podstawy...*, *op. cit.*, s. 70.

² Marketingowe cele działania, zob. *Podstawy marketingu*, **H. Mruk** (red. nauk), Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1999, s. 14.

W oparciu o cele szczegółowe należy określić konkretne zadania¹, które będą nakierowane na docelową realizację podniesienia świadomości społecznej w kierunku uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych².

Stadium czwarte dotyczy nakładów finansowych, czyli kosztów prowadzenia kampanii uświadamiającej społeczeństwo w zakresie uzyskania dodatkowego zabezpieczenia finansowego³ z tytułu uczestnictwa w programie emerytalnym.

Skuteczność działań marketingowych wymaga nie tylko zbierania informacji i dokonania analizy, co było przedmiotem pierwszego i drugiego stadium, ale również dokonania segmentacji. Celem segmentacji jest dostosowanie oferty do potrzeb jednorodnych grup ludności⁴, co stanowi kolejne – piąte stadium kampanii.

Podjęcie konkretnych przedsięwzięć, których realizacja pozwoli osiągnąć wcześniej ustalone cele następuje w szóstym stadium. Ustalenie obszarów i wersji, jak również organizacyjnych przedsięwzięć marketingowych, najistotniejszych z perspektywy operacyjnej, znajduje swoje miejsce w marketingu-mix⁵.

¹ Zadania komórki marketingowej, zob. **H. Mruk**, *Marketing ubezpieczeniowy*, w: **A. Wąsiewicz**, *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, Oficyna Wydawnicza BRANTA, Bydgoszcz 1997, t. 3, s. 209 – 210.

² Przyjęte do realizacji zadania należy sprecyzować ilościowo i wyznaczyć im realne wartości mierników jednostkowych, np. wyedukowanie 80% społeczeństwa będącego w tzw. „wieku produkcyjnym” w zakresie znajomości korzyści płynących z tytułu uczestnictwa, w oferowanym przez pracodawcę, programie emerytalnym.

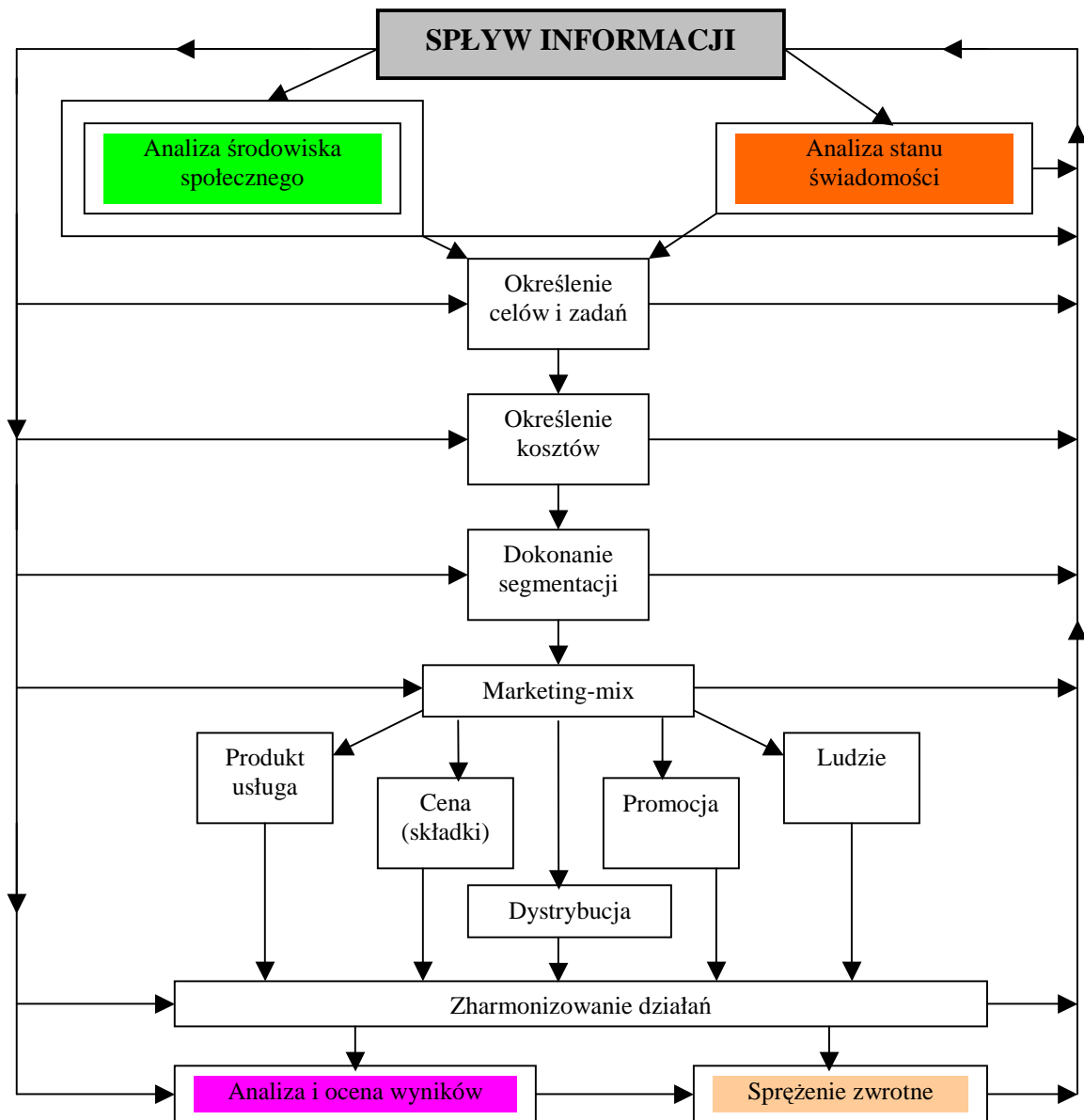
³ Na temat kosztów prowadzenia kampanii uświadamiającej społeczeństwo zob. **Z. Kędzior, K. Karcz**, *Badania...*, *op. cit.*, s. 26 – 27.

⁴ Zob. *Podstawy marketingu*, **H. Mruk** (red. nauk)..., *op. cit.*, s. 39 – 44; por. stadium pierwsze i drugie, s. 99 – 100 niniejszej pracy.

⁵ Pojęcie marketing-mix należy rozumieć jako powiązanie, kombinację, czterech zmiennych elementów, które są nazywane również zmiennymi decyzyjnymi, kontrolowanych przez wytwórcę dóbr lub usługodawcę, w działaniu zmierzającym do realizacji celów strategicznych. Najbardziej popularne ujęcie zakłada czteroczynnikową klasyfikację narzędzi marketingu-mix nazywaną 4P: *produkt* (product); *cena* (price); *dystrybucja* (place); *promocja* (promotion), zob. **O. C. Ferrell, W. M. Pride**, *Fundamentals...*, *op. cit.*, s. 12; oraz **Ch. D. Schewe, R. M. Smith**, *Marketing Concepts and Applications*, McGraw Hill, New York 1980, s. 54. W działalności usługowej, tradycyjny zbiór narzędzi 4P w sferze marketingu-mix, zastępowany jest 5P, a nawet 7P. Najważniejszym elementem marketingu-mix w usługach, 5P, według koncepcji Ph Kotlera, są *ludzie* (people). Bowiern istotne, decydujące znaczenie w działalności usługowej mają kwalifikacje człowieka. Koncepcja ta może być kontrowersyjna z uwagi na fakt, że człowiek jest podmiotem, a nie przedmiotem w działalności marketingowej, por. **Ph. Kotler**, *Marketing. Analiza, planowanie, wdrażanie i kontrola*, Gebethner i S-ka, Warszawa 1994, s. 432. (Określenie, że człowiek jest przedmiotem wydaje się równoznaczne ze sprowadzeniem osoby ludzkiej do poziomu jednego z wielu przedmiotów świata, do którego zresztą w sposób widzialny i fizyczny należy, por. **K. Wojtyła**, *Podmiotowość i „to, co nieredukowalne w człowieku”*, „Ethos”, 1988 nr 2-3, s. 23). Mówiąc o człowieku jako kolejnym czynnikiem marketingu-mix nie chodzi o zaprezentowanie jakiejś konkretnej wizji osoby. Stwierdzenie to ma jedynie podkreślić, że wszystkie czynności zawodowe człowieka skierowane są głównie na zaspokojenie potrzeb klienta. Jest on bardzo szczególnym elementem marketingu-mix, gdyż jest ontologicznie równy podmiotowi; zob. załącznik nr 1 do niniejszej pracy, (aneks). Natomiast według koncepcji B. H. Boomsa i M. J. Bitnera zbiór instrumentów marketingu-mix dla działalności usługowej powinien obejmować siedem elementów. Do wymienionych wyżej

Istotną strefą działań mających na celu propagowanie i podnoszenie świadomości społecznej w kierunku uzyskania dodatkowego zabezpieczenia finansowego, w ukazywanej kampanii, może

Rys. 4.2. Zorganizowane działanie w kierunku uczestnictwa społeczeństwa w PPE



Źródło: Opracowanie własne.

pięciu elementów został dodany szósty (physical evidence) jako *świadczenie materialne* – 6P, który swoją sferą obejmuje użytkowane dobra materialne oraz inne elementy otoczenia procesu świadczenia usługi. Natomiast siódmym elementem jest *proces świadczenia usługi* (process) – 7P, który dotyczy operatywnej działalności usługodawcy jak np. polityki otrzymywania zamówień, systemu informacyjnego, technologii pracy itp., zob. **B. Nowotarska-Romaniak**, *Marketing...*, op. cit., s. 51 – 53; **H. Mruk**, *Marketing...*, op. cit., s. 197; **M. Pluta-Olechnik**, *Marketing usług*, PWE, Warszawa 1994, s. 40.

być obszar komunikacji marketingowej, jak np. różne formy reklamy, public relations, publicity, spotkania informacyjne, kolportaż ulotek, doradztwo profesjonalne, druk artykułów w prasie oraz inne formy komunikacji¹.

Duża z reguły różnorodność działań oraz szeroki ich zakres determinują ścisłą ich koordynację, co odpowiada siódmemu stadium marketingowej koncepcji kształtowania świadomości społecznej dotyczącej uczestnictwa w programach emerytalnych².

Analiza i ocena wyników oraz określenie stopnia realizacji założonych celów jest ostatnim³, ósme stadium przebiegu kampanii. Na tym etapie następuje podsumowanie i weryfikacja podjętych działań oraz wyciągnięcie właściwych wniosków na przyszłość, a trafne konkluzje powinny w przyszłości zmodyfikować plan kampanii marketingowej.

4.1.2. Kształtowanie świadomego uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym

Komisja Nadzoru Finansowego zarejestrowała tysiąc czternaście działających programów emerytalnych⁴. Liczba ta, bez wątplenia, może niepokoić, zważywszy na fakt, że nadal pozostaje niewielka ilość zgłoszonych wniosków o utworzenie programu emerytalnego. Twórcy ustawy o pracowniczych programach emerytalnych uzasadniają małe zainteresowanie PPE tym, iż niemal we wszystkich krajach programy lub plany emerytalne oferowane przez pracodawców były w początkowych okresach domeną nielicznych firm, najczęściej liderów w swoich branżach⁵. Powyższe wskazuje, że w Polsce występuje niska świadomość potrzeby utworzenia przez pracodawców PPE i uczestnictwa w nim pracowników⁶. Poniżej przedstawiono sześć głównych dziedzin, które, zdaniem autora niniejszej pracy, mogą mieć wpływ na podniesienie poziomu

¹ Elementy promocji (promotion mix), zob. **K. Rodek, J. Visan**, *Marketing ubezpieczeń na życie*, Wyd. POLTEXT, Warszawa 1996, s. 268 – 270.

² W sferze koordynacji niezbędne jest, w opinii autora niniejszej pracy, przyjęcie następujących wytycznych: przydzielenie poszczególnych zadań określonym podmiotom; mianowanie koordynatora głównego; powołanie koordynatorów pomocniczych; przydzielenie stosownych uprawnień dla zaangażowanego sztabu; opracowanie i zaakceptowanie form controllingu; itp.

³ Por. **T. Kramer**, *Podstawy...*, *op. cit.*, s. 190 – 191.

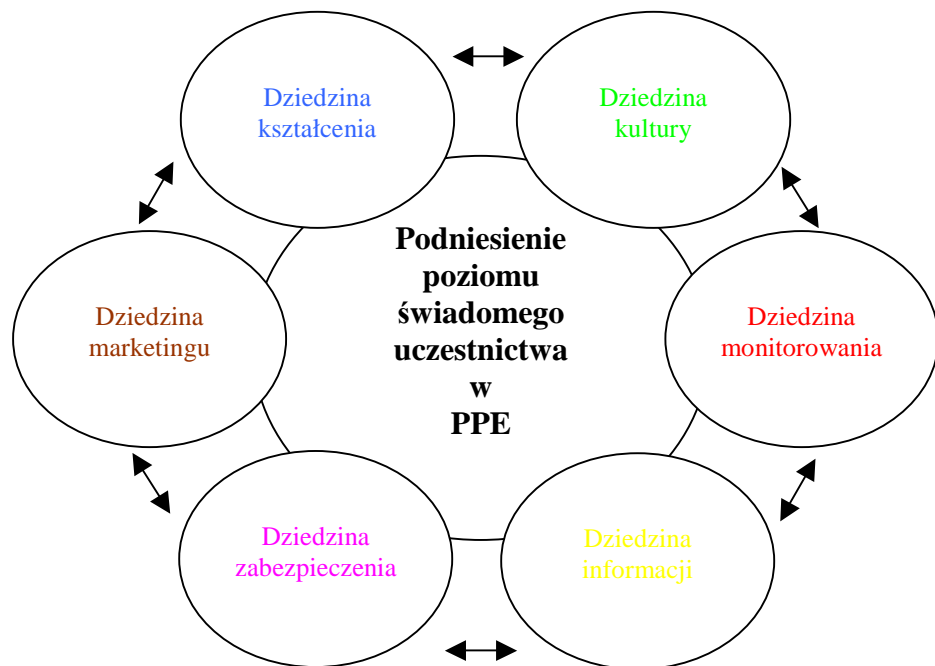
⁴ Internet: www.knf.gof.pl. - dane aktualne na dzień 31. 12. 2007r.

⁵ Konieczny jest wzrost powszechnej świadomości potrzeby uzyskania dodatkowego dochodu na emeryturze oraz zdecydowanie większe zachęty natury finansowej dla pracodawców. Przytoczone aspekty powinny tworzyć pewien mechanizm wpływu na pracodawcę, aby chciał utworzyć i prowadzić PPE, zob. przypisy: 1, 2 i 3 s. 47 niniejszej pracy.

⁶ Zob. **M. Benio**, *O przyczynach słabego rozwoju dobrowolnych ubezpieczeń społecznych w Polsce*, „Ubezpieczenia Społeczne”, 2005 nr 11, s. 3 – 5.

świadomego uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym: dziedzina potrzeby dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze; dziedzina niezbędnej wiedzy o kosztach i korzyściach z tytułu uczestnictwa w PPE; dziedzina monitorowania powszechnego systemu emerytalnego; dziedzina nawyków, przyzwyczajzeń i tradycji narodowej; dziedzina edukacji, koedukacji społeczeństwa; dziedzina marketingu podmiotów zarządzających środkami finansowymi pochodzącymi z programów emerytalnych. Wymienione dziedziny bezpośrednio korespondują z podmiotami kształtującymi świadome uczestnictwo pracowników i pracodawców w PPE¹.

Rys. 4.3. Kształtowanie świadomego uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE



Źródło: Opracowanie własne.

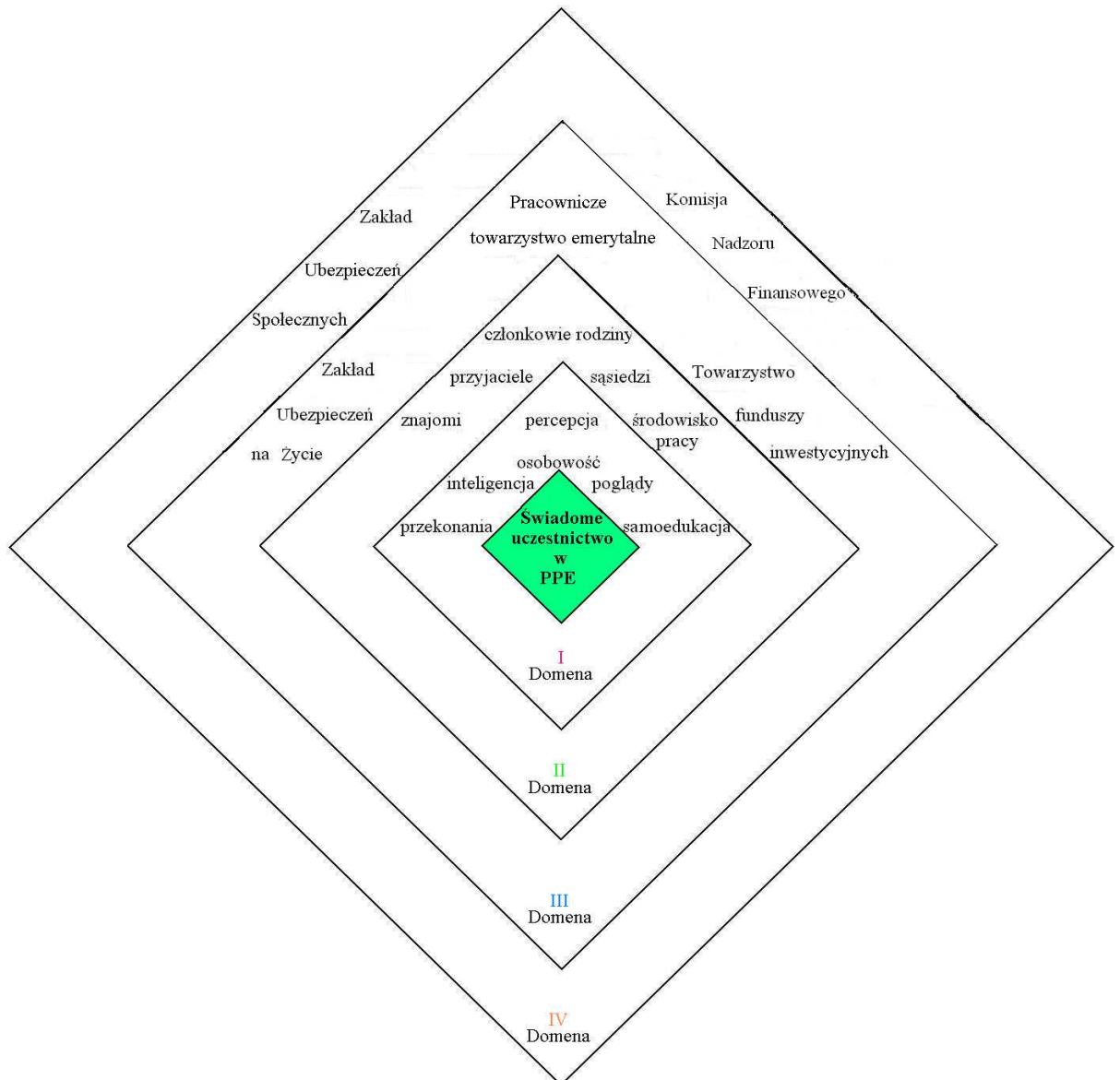
Przytoczone dziedziny mogą być (powinny być) aktywizowane poprzez różne „instrumenty” uświadamiające, np.²: popularyzacja wiedzy o funkcjonowaniu systemu emerytalnego; Biuletyny Informacyjne; samokształcenie w zakresie systemu emerytalnego; różne akcje uświadamiająco-informacyjne; marketingowy program kształtowania świadomości społecznej.

¹ Rys. 4.4. Domeny kształtujące świadome uczestnictwo pracowników i pracodawców w PPE, s.105 niniejszej pracy.

² Zob. **T. Sałek**, *Rozwój PPE*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2002 nr 3, s. 2 – 3; zob. też **G. Piotrowski**, *Czy potrafimy oszczędzać na emeryturę?*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2007 nr 6, s. 10.

Zaprezentowane poniżej domeny wskazują, że przyswojona wiedza, uświadomienie, na skutek oddziaływań zewnętrznych i przemyśleń może być skutkiem podjęcia decyzji o uczestnictwie pracownika i pracodawcy w programie emerytalnym.

Rys. 4.4. Domeny kształtujące świadome uczestnictwo pracowników i pracodawców w PPE



Źródło: Opracowanie własne.

Pierwsza domena obejmuje pracownika i wszystkie jego cechy i nawyki. Z istotnych determinant, które wpływają na kształtowanie ludzkiej świadomości trzeba wymienić: percepcje;

osobowość; inteligencję; poglądy; przekonania oraz informacje, które są zdobywane „własnym wysiłkiem” oraz samokształceniem i doświadczeniem¹.

Druga domena odnosi się do „codziennego”, najbliższego otoczenia w którym pracownik bytuje, do środowiska własnego. Wśród podmiotów, które najbardziej związane są z jego funkcjonowaniem „każdego dnia” należy wymienić: członków najbliższej rodziny; przyjaciół; sąsiadów; znajomych; środowisk: pracy oraz bliższego otoczenia społecznego².

Kolejna – trzecia domena, która może wywrzeć równie ważki wpływ na świadome uczestnictwo pracodawców w PPE dotyczy różnych podmiotów komercyjnych. Spośród wielu instytucji finansowych funkcjonujących „każdego dnia”, w sposób szczególnie istotny do kształtowania świadomości omawianego zagadnienia mogą przyczynić się podmioty zarządzające środkami zgromadzonymi w ramach PPE oraz inne organizacje komercyjne.

Równie znacząca jest czwarta domena, także podmiotowa, która może w znaczny sposób wpłynąć na kształtowanie świadomego uczestnictwa pracodawców w PPE. Do podmiotów, które nie mają charakteru komercyjnego należy zaliczyć ZUS oraz Komisję Nadzoru Finansowego³.

Świadome uczestnictwo pracowników i pracodawców w PPE, jego wysoki bądź niski poziom, jest zależne od warunków zewnętrznych i od samych zainteresowanych. Pożądanym jest skorelowany wspólny wysiłek wymienionych podmiotów, wskazanych domen, kształtujących świadome uczestnictwo pracowników i pracodawców w programie emerytalnym.

4.2. Indywidualne podejmowanie decyzji

Ustalenie treści jakiegoś pojęcia, które może być ujmowane w różnych płaszczyznach odniesienia nie jest łatwe, wymaga bowiem pogodzenia wielu zjawisk, jako że skupione w człowieku lub w jego otoczeniu łączyć się muszą w jedną całość. Albowiem decyzja jest wypadkową całej osobowości człowieka działającego w określonej sytuacji⁴.

¹ Por. **L. Ostasz**, *Teoria świadomości i podświadomości*, Wyd. Towarzystwo Interdyscyplinarnych Badań nad Świadomością, Kraków 1996, s. 87 – 89; **A. Kokoszka**, *Integrujący...*, *op. cit.*, s. 70 – 72.

² Por. **Z. Zaborowski**, *Współczesne problemy psychologii społecznej i psychologii osobowości*, Oficyna Wydawnicza Profi, Warszawa 1994, s. 245 – 252.

³ Do zadań ZUS – u oraz KNF należy między innymi popularyzacja wiedzy o ubezpieczeniach, zob. cytowana ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 68 pkt 8; **J. Handschke**, **K. Łyskawa**, **J. Ratajczak**, *Ryzyko emerytalne w systemie zabezpieczenia na starość*, w: *Spoteczne...*, *op. cit.*, s.151.

⁴ Zob. **S. Ehrlich**, *Dynamika norm. Podstawowe zagadnienia wiążących wzorów zachowania*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1994, s. 37 – 45.

Autorzy różnie ujmowali treść pojęcia decyzji, w zależności od wyznawanej filozofii człowieka; płaszczyzny odniesienia; realizowanych celów; typu zjawisk do których problem decyzji miał się odnosić. W języku łacińskim słowo *decisio* oznacza postanowienie, uchwałę¹. Ogólnie ujmuje problem również J. Zieleniewski pisząc, iż „decydowanie jest to dokonywanie nielosowego wyboru w działaniu”², zaś „decyzja jest to poczucie decydenta [...], że proces decydowania został zakończony i że wskutek tego wie on już, jak ma działać, a więc nie tylko czego chce w danej sytuacji [...] lecz w przybliżeniu także, jak to zamierza osiągnąć”³.

Trochę inaczej sprawę ujmuje J. Ferrier, według którego „decyzja polega przeważnie na wyborze opierającym się na preferencjach i porównaniach”⁴. Natomiast M. A. Krąpiec pisze, że „(...) decyzja jest też tym, co stanowi wyraz autonomii osoby ludzkiej. Przez akty decyzji (...) człowiek staje się autorem, twórcą własnej osobowości, jak i (w pewnym sensie) przedmiotu swego działania”⁵.

Odwołanie się do roli pracownika/pracodawcy (człowieka) w podjęciu decyzji dotyczącej uczestnictwa w programie emerytalnym jest współcześnie i koniecznością, i potrzebą. Koniecznością dlatego, że to przecież człowiek ostatecznie decyduje, a potrzebą, bo według prognoz przyszłe świadczenie emerytalne otrzymywane z systemu ubezpieczenia społecznego będzie wynosiło około 50% ostatniego miesięcznego wynagrodzenia pracownika⁶.

4.2.1. Proces racjonalnego podejmowania decyzji

Należy przyjąć, iż pracownik/pracodawca, podejmując decyzje, jest racjonalny. Oznacza to, że w systematyczny sposób dokonuje wyborów, które maksymalizują wartość wyniku przy określonych warunkach ograniczających. Aktu wyboru dokonuje zgodnie z modelem obejmującym sześć etapów, gdzie u podłoża tkwią przyjęte założenia:

Problem jest zrozumiały i jednoznaczny. Zakłada się, iż pracownik/pracodawca dysponuje wszystkimi informacjami dotyczącymi przewidywanego, prognozowanego, niskiego

¹ *Słownik wyrazów obcych*, J. Tokarski (red. nauk.), PWN, Warszawa 1980, s. 135; zob. też *Słownik ekonomiczny dla przedsiębiorcy*, Z. Dowgiało (red. nauk.), Wyd. ZNICZ, Szczecin 1996, s. 47.

² J. Zieleniewski, *Organizacja zespołów ludzkich*, PWN, Warszawa 1982, s. 406.

³ J. Zieleniewski, *Organizacja i zarządzanie*, PWN, Warszawa 1981, s. 481.

⁴ J. Ferrier, *O naukowym administrowaniu*, PWN, Warszawa 1974, s. 327.

⁵ M. A. Krąpiec, *Ja-człowiek*, Wyd. Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1978, s. 258.

⁶ J. Handschke, K. Łyskawa, J. Ratajczak, *Ryzyko emerytalne w systemie zabezpieczenia na starość*, w: *Społeczne...*, op. cit., s. 152; zob. też J. Altrych, N. Czernski, Z. Kostkiewicz, *Nowe...*, op. cit., s. 54.

świadczenia emerytalnego otrzymywanego z systemu ubezpieczenia społecznego (ZUS i OFE). Wszystkie możliwe formy oszczędzania w III filarze systemu emerytalnego są znane.

Tab. 4.1. Sześćoetapowy model racjonalnego podejmowania decyzji

1.	Zdefiniuj problem
2.	Określ kryteria decyzji
3.	Ustal wartości kryteriów
4.	Opracuj możliwe rozwiązania
5.	Oceń każde rozwiązanie według przyjętych kryteriów
6.	Wylicz optymalną decyzję

Źródło: **Strategor**, *Zarządzanie firmą*, PWE, Warszawa 1997, s. 448 - 449, w modyfikacji własnej.

Gdy problem zostanie zdefiniowany, pracownik/pracodawca powinien wyróżnić kryteria decyzyjne, które będą spełniać istotną rolę w rozwiązaniu problemu. W tym miejscu ustala się, co jest merytoryczne przy podejmowaniu decyzji, np. możliwości finansowe oszczędzania w III filarze systemu emerytalnego, możliwość uczestnictwa w PPE. Ustalenie kryteriów jest ważne, jako że to, co dana osoba uważa za istotne, niekoniecznie musi być za takie uznane przez inną.

Bardzo rzadko się zdarza, aby ustalone kryteria były jednakowo ważne. Dlatego w trzecim etapie pracownik/pracodawca powinien nadać wartości wyróżnionym kryteriom, aby zapewnić właściwe priorytety w decyzji. W tej fazie należy np. zapoznać się z ustawą o pracowniczych programach emerytalnych, która określa warunki uczestnictwa w programie emerytalnym.

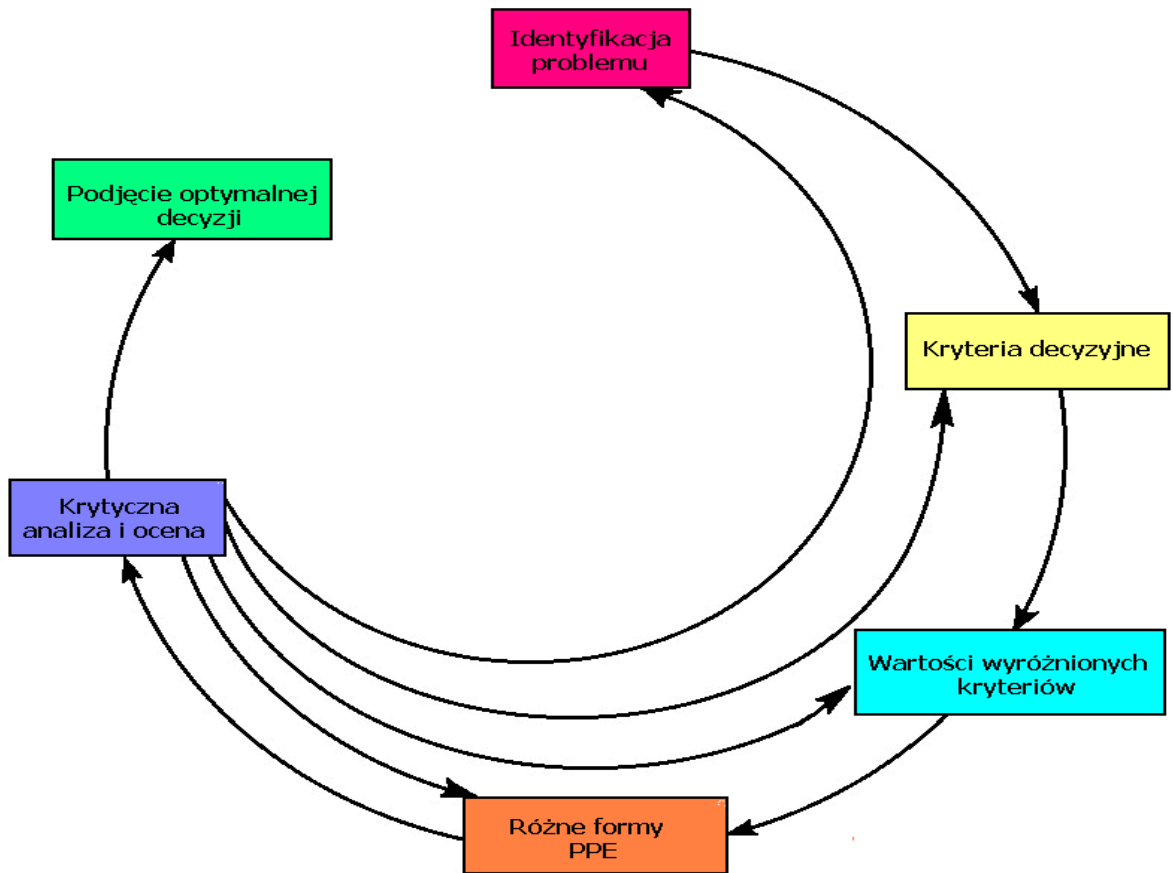
W kolejnym czwartym etapie pracownik/pracodawca zapoznaje się z różnymi formami PPE, które mogłyby doprowadzić do rozwiązania problemu. Na tym etapie nie podejmuje się żadnych prób oceny tych możliwości.

Gdy formy PPE są znane, pracownik/pracodawca każdą z nich poddaje krytycznej analizie i ocenie. W tym celu określa wartość każdej z form w odniesieniu do każdego z kryteriów. Mocne i słabe strony każdego rozwiązania staną się oczywiste, kiedy je przyrówna do poszczególnych kryteriów z jednoczesnym uwzględnieniem wartości wcześniej przyjętych.

Szósty etap polega na podjęciu optymalnej decyzji, która sprowadza się do oceny każdej formy PPE, na podstawie kryteriów z jednoczesnym uwzględnieniem ich wartości¹. Następuje wybór tej formy programu emerytalnego, która ma najwyższą wartość.

¹ Szerzej na ten temat zob. **P. F. Drucker**, *Praktyka zarządzania*, Wyd. A.E. w Krakowie, Kraków 1998, s.376 -389.

Rys. 4.5. Proces racjonalnego podejmowania decyzji



Źródło: Opracowanie własne

Proces racjonalnego podejmowania decyzji pracownik/pracodawca powinien rozpocząć od jednozdaniowego określenia decyzji, której celem jest dokonanie możliwie najlepszego wyboru, opartego na rzetelnej informacji. Kiedy informacja jest niedokładna lub niepełna, podjęta decyzja może być błędna.

4.2.2. Komponenty decyzyjne uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym

Celem funkcjonowania PPE jest budowa kapitału, który zostanie wypłacony uprawnionemu w ustalonym terminie. Definicję celu J. Zieleniewski przedstawia w sposób następujący: „Cel działania to dotyczący przyszłości, antycypowany przez podmiot działający stan jakichś rzeczy pod pewnymi względami, który, jako dla podmiotu działającego pod jakimś względem cenny

(pożądany), wyznacza kierunek i strukturę jego działania zmierzającego do spowodowania lub utrzymania tego stanu rzeczy”¹. Problematykę celu podejmuje także G. Bartkowiak pisząc, że: „Cel działania człowieka jest bardzo istotną jego charakterystyką. Jeżeli pragniemy poznać człowieka, wystarczy nam poznać cele, do których on dąży. Tak rozumiane cele stają się nieodłącznym elementem motywacji człowieka [...]”². Zatem cel można sprowadzić do płaszczyzny podmiotowej lub przedmiotowej. W sensie podmiotowym celem decyzji jest racja, powód, względnie motyw, dla którego jest podejmowana decyzja. Natomiast w rozumieniu przedmiotowym celem będzie skutek, jaki ma być osiągnięty poprzez podjęcie tej decyzji. W znalezieniu właściwego przedmiotu, jak pisze T. Mendel, „[...] liczy się [...] skuteczność, rozumiana jako umiejętność wyboru właściwych celów”³. Cel w takim razie określany jest z jednej strony – poprzez przedmiot, który ma być osiągnięty, a z drugiej strony – poprzez zamierzone nastawienie do tego przedmiotu, które motywuje i ukierunkowuje na ten przedmiot.

Z kolei cel podjęcia decyzji może być w dwojaki sposób określany i wyrażany – oznacza to cel ustalony jakościowo i ilościowo⁴. W ekonomii problem ten ujmuje się jednoznacznie tzn., że cel określany jakościowo to cel, który może być osiągnięty albo nie. Natomiast za cel określany ilościowo należy uważać taki cel, który może być osiągnięty w pewnym stopniu⁵.

Następnym elementem jest problem decyzyjny⁶, który można określić jako odchylenie pomiędzy stanem pożądanym, tj. tym, co powinno lub mogłoby być, a stanem rzeczywistym⁷. W znaczeniu potocznym problem to jakieś zagadnienie, sprawa do załatwienia, zadanie do rozstrzygnięcia. Pracownicy/pracodawcy, przed którymi staje problem uczestnictwa w PPE są niejako wezwani do własnej aktywności ukierunkowanej na rozstrzygnięcie tego problemu, a który może wynikać z kilku czynników:

¹ J. Zieleniewski, *Organizacja...*, op. cit., 1982, s. 206.

² G. Bartkowiak, H. Januszek, *Umiejętności kierownicze*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1999, s. 123.

³ Zob. T. Mendel, *Kształtowanie potencjału i organizacja pracy własnej współczesnego menedżera*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 68.

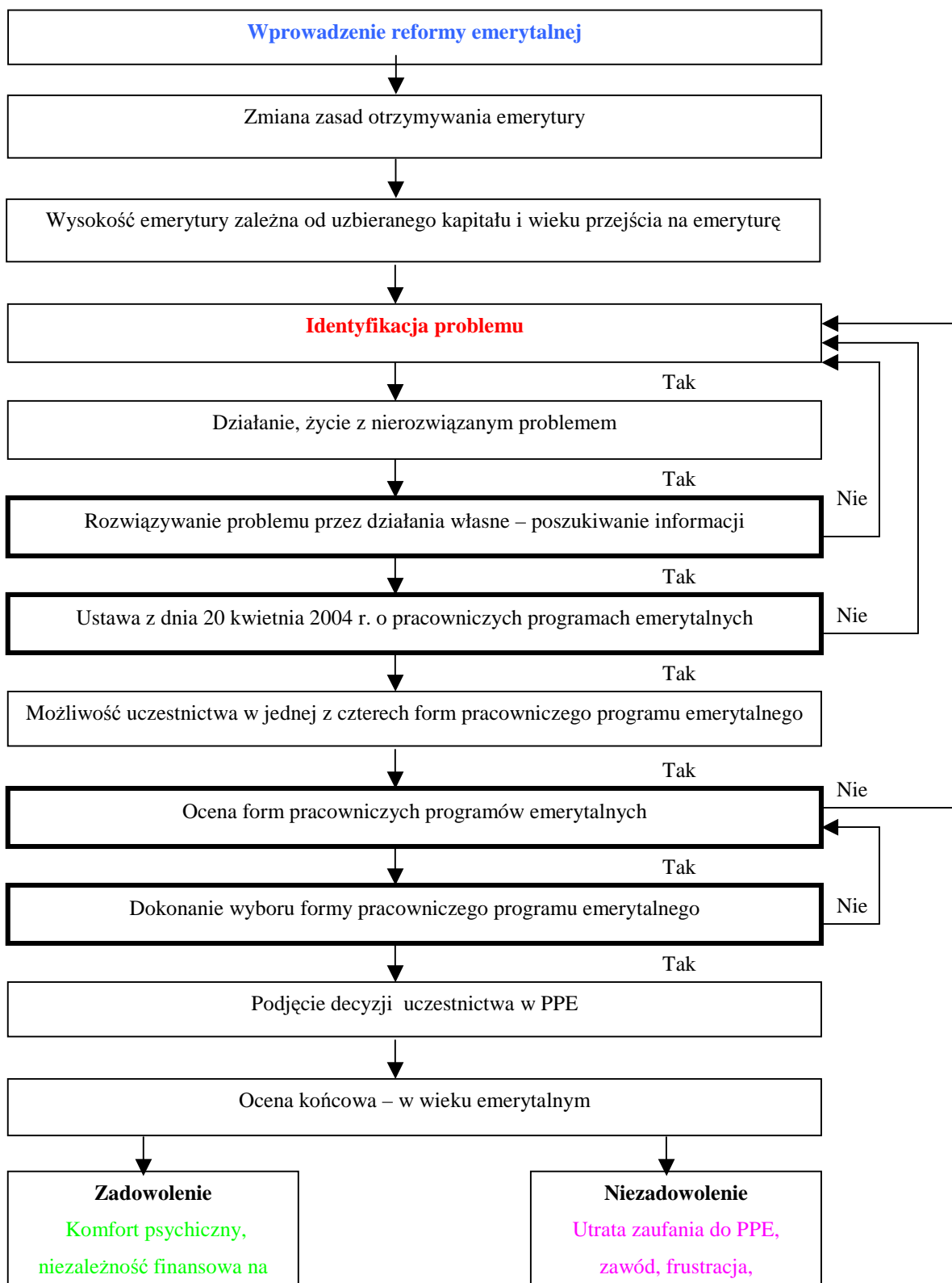
⁴ Por. H. Kreikebaum, *Strategiczne planowanie w przedsiębiorstwie*, PWN, Warszawa 1997, s. 67 - 68.

⁵ Na przykład, gdy celem uczestnictwa pracownika w pracowniczym programie emerytalnym jest zwiększenie dodatkowego dochodu na emeryturze o 1000 zł., a wnosi ono tylko 600 zł., to cel został osiągnięty w sześćdziesięciu procentach. A zatem można przyjąć, iż celem wyrażonym jakościowo jest cel zrealizowany lub nie, natomiast przy określeniu celu ilościowego brane są pod uwagę efekty wyrażone w relacjach liczbowych.

⁶ Por. **Strategor**, *Zarządzanie firmą*, PWE, Warszawa 1997, s. 445 - 448; zob. też sześcietapowy model racjonalnego podejmowania decyzji, **E. F. Harrison**, *The Managerial Decision - Making Process*, wyd. 4, Houghton Mifflin, Boston 1995, s. 75 - 113; **J. A. F. Stoner, Ch. Wankel**, *Kierowanie*, PWE, Warszawa 1996, s. 132 - 135.

⁷ *Encyklopedia Organizacji i Zarządzania* **L. Pasieczny** (red. nauk.), PWE, Warszawa 1981, s. 386.

Rys. 4.6. Proces podejmowania decyzji uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE



Źródło: Opracowanie własne.

- **powinności działania** – ujawnienie się problemu uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym może wiązać się z odpowiednim przeżyciem powinności;
- **możliwości działania** – można ją określić przyzwoleniem na działanie. Przepisy prawne taką możliwość dopuszczają, tzn. ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, gdzie w art. 1. czytamy: „Ustawa określa zasady tworzenia i działania pracowniczych programów emerytalnych, warunki, które powinny spełniać podmioty realizujące programy oraz warunki uczestnictwa w tych programach”. Możliwość działania to nie tylko prawne przyzwolenie, to także faktyczna zdolność do podjęcia decyzji co do uczestnictwa w PPE. Na faktyczną możliwość podjęcia decyzji i zdolność do takiej a nie innej aktywności składać się będzie nie tylko prawem zakreślona wolność działania, ale i osobowość pracownika/pracodawcy. Innymi słowy – zarówno czynniki zewnętrzne (system prawny) jak i czynniki wewnętrzne, które wyrażają istotowość konkretnego człowieka (predyspozycje umysłowe; temperament; charakter);
- **psychicznego dążenia do celu** – może wiązać się ze zwykłym „chcieniem” bycia uczestnikiem programu emerytalnego, niezależnie od faktycznych możliwości lub konieczności. Wystarczy czasem wola, psychicznie i intelektualnie pożądana, aby zrodziła się określona sytuacja decyzyjna, wymagająca odpowiednich rozstrzygnięć;
- **faktu znalezienia się w sytuacji koniecznościowa** – sytuacja koniecznościowa powoduje powstanie problemu decyzyjnego, czasem zupełnie niezależnie od woli pracownika i pracodawcy. Taka sytuacja może być wynikiem, np. nie uczestniczenia w drugim filarze systemu emerytalnego z racji osiągniętego wieku¹ lub niespełnieniu warunków uprawniających do otrzymania emerytury minimalnej².

Problem podjęcia decyzji dotyczącej uczestnictwa w programie emerytalnym jest, prawie zawsze, swoistym impulsem ukierunkowującym wolę i intelekt pracownika/pracodawcy – na potrzebę jego rozwiązania³. Może to być impuls w kierunku przyczynienia się do lepszej sytuacji finansowej na emeryturze oraz do tworzenia kultury proefektywnościowej opartej na strategii systemu motywacji i / lub wynagradzania bądź uatrakcyjnienia polityki zatrudnienia.

¹ Zob. przywołana ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 111 ust. 1,3.

² Zob. przypis 1. s. 29 niniejszej pracy.

³ Szerzej ten temat zob. **J. Mączyński**, *Partycypacja w podejmowaniu decyzji*, IFIS PAN, Warszawa 1996.

4.2.2.1. Wola uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym

Problem wolności wyboru i działania jest zagadnieniem kluczowym do zrozumienia istoty decyzji, ale jednocześnie bardzo trudnym do jednoznacznego określenia. Albowiem wolność nie zawsze jest cechą ludzkich działań zewnętrznych, ale zawsze jest cechą konieczną i niezbędną woli, w której wyraża się psychiczna władza uzdalniająca uczestnictwo w programie emerytalnym. Takie podejście każe uwzględnić w wolności działania konkretnego pracownika/pracodawcy element samoistnego myślenia¹.

Intelekt pozwala konkretnej osobie ostatecznie ukształtować treść woli ukierunkowanej na problem uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Dzięki rozumowi pracownik/pracodawca staje przed podjęciem konkretnej decyzji, a zatem występuje swoiste sprzężenie intelektu i woli. Z jednej strony ma miejsce odwołanie się do przeżyć psychicznych ukierunkowanych na tę rzeczywistość decyzyjną czy też wyobrażenie o niej, a z drugiej strony do rozumowo odczuwanej rzeczywistości decyzyjnej. W samym więc akcie wyboru będącym wyrazem zarówno konkretnej aktywności intelektu, jak i samodeterminacji (wolnej woli) musi być miejsce na wiedzę. Wiedza jest wprawdzie nie zawsze wystarczającym, ale za to zawsze bardzo ważnym czynnikiem kształtującym treść wolnej woli². Wobec tego wolność wyboru uczestnictwa w PPE związana jest z wolną wolą, wolnością woli (autonomią woli). Wolna wola jest w takim razie aktywną władzą podjęcia decyzji o uczestnictwie pracownika/pracodawcy w programie emerytalnym.

Podjmujący decyzję (zarówno pracownik jak i pracodawca), zastanawiając się nad pracowniczym programem emerytalnym, powinien wziąć pod uwagę najistotniejsze elementy, ale oprócz tego ma własną hierarchię wartości. Można więc przyjąć, iż pracownik/pracodawca decydując się na uczestnictwo w programie emerytalnym podlega z jednej strony oddziaływaniom świata zewnętrznego, jest więc względnie uwarunkowany tym, co dzieje się w jego otoczeniu, ale z drugiej strony ma możliwość ustosunkowania się do tych determinantów, może je przyjąć lub odrzucić. Nie może więc być mowy o automatycznej determinacji. Wobec

¹ T. Tyszka, *Psychologiczne pułapki oceniania i podejmowania decyzji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999, s. 199 – 201.

² Por. L. Ostasz, *Teoria...*, *op. cit.*, s. 121 – 125.

powyższego należy przyjąć, że uwarunkowania zewnętrzne nie determinują woli pracownika ani pracodawcy, a jedynie ją ukierunkowują.

Oprócz ograniczeń i przeszkód zewnętrznych mogą wystąpić także przeszkody tkwiące w systemie wolicjonalnym danego człowieka-decydenta (pracownika oraz pracodawcy) do których to można zaliczyć: wstręt – odwracanie uwagi od istoty pracowniczego programu emerytalnego ze względu na różne uprzedzenia; postawę egocentryczną – dopatrywanie się wszędzie zagrożenia; strach przed zagrożeniem; lęki – mogą dotyczyć zewnętrznych niebezpieczeństw; kompleks niezależności – nikomu/nicemu niczego nie zawdzięczam i nikogo/niczego nie potrzebuję; określone przeżycia – gniew, zdenerwowanie, strach; nieśmiałość, nieufność, podejrzliwość; zależność od opinii publicznej – podatność na modę, manipulację; osobowość spastyczna – człowiek wewnętrznie spięty, który jest przekonany do jednej idei, wraca ciągle do rzeczy już przemyślanych, zmusza się do nie potrzebnych ofiar, wyżywa w fałszywym heroizmie itp¹.

W wolnej woli pracownika/pracodawcy (człowieka-decydenta) zawiera się władza niezależność, oparta na refleksji, i przejawia się w tym, że człowiek działający wybiera to, co chce wybrać. Jednak brak swobody wyboru powoduje skomplikowany problem odpowiedzialności za decyzje w takich okolicznościach, bowiem wolna wola jest warunkiem, iż człowiek odpowiada za swoje decyzje.

Odpowiedzialność jest wynikiem udziału konkretnej osoby w ukształtowaniu treści ocenianej decyzji. Jeżeli pracownik/pracodawca nie ma żadnego udziału w wykrystalizowaniu treści decyzji i taka sytuacja jest rezultatem oddziaływania okoliczności od niego niezależnych, to bardzo trudno wtedy o jakąkolwiek odpowiedzialność². W odniesieniu do opisanej sytuacji, występującej w skrajnej postaci, trudno wyrazić opinię o podjęciu świadomej decyzji dotyczącej uczestnictwa pracownika/pracodawcy w programie emerytalnym. To, co było nazywane decyzją, będzie jedynie automatycznym impulsem mechanicznie zdeterminowanym.

Do podjęcia decyzji niezbędna jest wola dokonania takiego, a nie innego wyboru. Wybór bez uwzględnienia świadomości i woli pracownika/pracodawcy jest tylko zabiegiem technicznym, a podmiot dokonujący „wyboru” nie jest osobą (w sensie etyczno-prawnym), a automatem;

¹ Por. ks. **S. Olejnik**, *Dar. Wezwanie. Odpowiedź. Człowiek i jego działanie*, Teologia moralna, Akademia Teologii Katolickiej, Warszawa 1988, t.2, s. 158 - 162.

² Szerzej zagadnienie wolnej woli odpowiedzialności, zob. ks. **S. Olejnik**, *Dar. ...*, *op. cit.*, s. 163 – 167.

przedmiotem¹; „elementem świata materialnego”. A zatem przez wolną wolę, jako syntezę rozmaitych stanów psychicznych (wyobrażenia; skłonności; nastawienia biotyczno-somatyczne), w których występuje indywidualnie określona osobowość, osoba ludzka zyskuje człowieczeństwo, własną podmiotowość.

W każdej decyzji następuje zderzenie osobowości człowieka-decydenta i wyrażającej ją wolnej woli z rzeczywistością społeczną, którą wyrażają określone relacje interpersonalne, instytucje, różne normatywne i pozanormatywne systemy formalnych uwarunkowań typu powinnościowego. Bowiem pracownik/pracodawca żyje w określonym społeczeństwie, w takim razie przez sam fakt egzystencji w konkretnym społecznym układzie odniesienia jest zmuszony go znosić i uwzględniać we wszelkich wyborach decyzyjnych, a zatem wspomniany „układ” stanowi tzw. społeczne okoliczności decyzyjnych wyborów i rozstrzygnięć.

4.2.2.2. Proces wyboru formy pracowniczego programu emerytalnego

Najogólniej rzecz ujmując można przyjąć, że wybór formy programu emerytalnego jest procesem, poprzez który decydent, biorąc pod uwagę preferencje, wybiera tę formę programu emerytalnego, którą najbardziej preferuje lub uznaje za najwłaściwszą. Jednak, żeby przybliżyć problem wyboru formy programu emerytalnego trzeba przyjąć przynajmniej dwa założenia, że: istnieje tzw. wolna przestrzeń (luz decyzyjny) pomiędzy wolnością rozstrzygania, a czynnikami warunkującymi treść i sam wybór² formy programu emerytalnego oraz występuje niezależność (lub względna niezależność) procesów psychicznych związanych z uczestnictwem w PPE – nie ma wyboru tam, gdzie człowiek jest absolutnie zdeterminowany. Należy założyć, że przytoczone sytuacje, jak i absolutna wolność woli w swojej skrajnej postaci nie występują, a jeżeli tak - to bardzo rzadko. Przyjęcie jednej ze skrajnych zasad zachowania się w konkretnej sytuacji decyzyjnej, czyli zasady mechanicznego determinizmu albo zasady absolutnej wolności woli, jest nie do pogodzenia z istotą decyzji. S. Amsterdamski pisze: „Nikt z reguły nie kwestionuje faktu, że ludzie mają poczucie wolnej woli, że podejmując decyzję żywią przekonanie, iż nie jest tak, by w chwili ich podejmowania zmuszeni byli nieodparcie wybrać raczej jedną ewentualność niż drugą, że przeżywany przez nich akt wyboru nie jest tylko sposobem realizowania się

¹ Por. **J. Mellibruda**, *Ja – Ty – My*, Instytut Wydawniczy „Nasza Księgarnia”, Warszawa 1986, s. 122 – 126; szerzej zob. **W. Granat**, *Personalizm chrześcijański*, Księgarnia św. Wojciecha, Poznań 1985, s. 94 - 124.

² Por. **P. Banaszyk**, *Podejmowanie decyzji*, w: **P. Banaszyk, R. Fimińska-Banaszyk, A. Stańda**, *Zasady zarządzania w przedsiębiorstwie*, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 1997, s. 77.

niezależnego od ich woli losu czy przeznaczenia”¹. Toteż wolna wola i sądy praktyczne ją wyrażające, niejako zderzają się w procesie decyzyjnym z uwarunkowaniami zewnętrznymi. Moc oddziaływania i współistnienia obu sił decyduje o treści decyzji – o takiej a nie innej formie programu emerytalnego. Jeżeli więc decydent wybrał PPE w danej formie, bo inaczej nie mógł, to oznacza, iż swoje preferencje ukierunkował na tego typu decyzję. Należy przyjąć, że brał pod uwagę jej przyszłe skutki, ponieważ jego świadomość i rozum podpowiadały mu, iż tak będzie najlepiej ze względu na układ odniesienia, a nie, że tak musiał się zachować.

Trudność wyboru jest proporcjonalna do trudności sytuacji decyzyjnej. Jeżeli sytuacja jest nieskomplikowana a zakodowane w psychice preferencje są przejrzyste, wybór dokonuje się prawie automatycznie. Trzeba w tym miejscu zaznaczyć, iż wybór dokonywany przy zupełnej pewności lub pod wpływem emocji nie jest wyborem. Są to działania automatyczne. Emocje stanowić mogą jedynie tło, w którym zachodzą procesy intelektualno-świadomościowe.

Problematykę podejmowania nieprzypadkowej decyzji ukazuje K. Krzakiewicz pisząc, że „podejmowanie decyzji jest procesem, w którym dokonuje się *świadomego* (nielosowego) wyboru jednego spośród co najmniej dwóch uznanych za możliwe do realizacji wariantów działania”². Można wobec tego przyjąć, iż świadomy wybór formy programu emerytalnego ma miejsce gdy występuje kilka komponentów:

- istnieją przynajmniej dwie formy pracowniczych programów emerytalnych.

Wymóg ten jest tak oczywisty, że nie wymaga komentarza;

- sam wybór formy jest procesem intelektualno-psychicznym zachodzącym w człowieku – (pracowniku/pracodawcy).

Przyjęcie założenia, że wybór formy programu emerytalnego jest procesem intelektualno-psychicznym nie budzi większych wątpliwości. Zagadnienie jednak komplikuje się, gdyż nie można wyraźnie wykazać roli poszczególnych psychicznych źródeł działania, ukierunkowujących na wybór takiej a nie innej formy programu emerytalnego.

W sferze psychicznej pracownika/pracodawcy zamyka się w gruncie rzeczy sfera wolności wyborów decyzyjnych, tzn. dochodzi do swoistego sprzężenia intelektu i woli oraz determinacji woli przez intelekt. Rozum tworzy wizję samego problemu decyzyjnego, przyswaja, klasyfikuje i przetwarza informacje wyrażające jego treść oraz tworzy wizję celu decyzji. W jego funkcjonalnej aktywności zawierają się akty poznawcze, prowadzące do stwierdzenia gdzie, co,

¹ S. Amsterdamski, *Nauka a porządek świata*, PWN, Warszawa 1983, s. 175.

² K. Krzakiewicz, *Podstawy zarządzania*, Wydawca TNOiK, Poznań 1996, s. 68.

jak i kiedy należy wykonać¹. Natomiast wola rozstrzyga albo o tym, iż należy przerwać proces intelektualnych poszukiwań bądź o tym, który wariant programu emerytalnego zaprojektowany przez rozum jest wariantem ostatecznym. Wola wyraża zatem aprobatę lub dezaprobatę dla takiego czy innego wariantu programu emerytalnego, tzn. jest swoistym przyzwoleniem na uczestnictwo w wybranej formie pracowniczego programu emerytalnego. A zatem wola i intelekt, w przedstawionym układzie odniesienia, wzajemnie się przenikają i tworzą ograniczoną całość². Występujące sprzężenie, na tle konkretnej formy pracowniczego programu emerytalnego, powinno doprowadzić do zachowania determinującego, do określonej aktywności pracownika/ pracodawcy;

- istnieją determinanty zewnętrzne wpływające na treść wyboru formy pracowniczego programu emerytalnego.

Akt wyboru formy pracowniczego programu emerytalnego jest jakby podwójnie zdeterminowany. Pierwsze uwarunkowanie występuje w samej relacji woli do rozstrzygnięć rozumowych. Jest to tzw. autodeterminacja, ponieważ dokonuje się w psychice pracownika/pracodawcy. W takim razie należy przyjąć, że człowiek poniekąd sam determinuje się do określonych zachowań. Drugi typ determinacji ma zewnętrzną płaszczyznę odniesienia – są to tzw. zewnętrzne determinanty materialne, których rola, w zależności od formy pracowniczego programu emerytalnego, będzie większa lub mniejsza. Co nie oznacza, że pracownik/pracodawca dokonujący wyboru formy pracowniczego programu emerytalnego będzie w pewnej sytuacji absolutnie wolny lub absolutnie zdeterminowany. Bowiem absolutna wolność jest niemożliwa, chociażby z tego względu, iż człowiek jest „częścią” przyrody i podlega jej prawom. Natomiast decyzja absolutnie zdeterminowana nie jest decyzją, a tylko mechanicznym impulsem.

Znaczący wpływ na wybór formy pracowniczego programu emerytalnego może mieć, jak to określają psychologowie, koloryt czyjś świat³, który wyraża się w atmosferze emocjonalnej zaistniałej wokół podmiotu dokonującego wyboru. Koloryt ten, tj. stosunek uczuciowy, nastrój itp., powoduje, że ta sama forma (wariant) pracowniczego programu emerytalnego w różnych momentach może być odbierany niejednakowo. W rzeczywistości jednak nic się nie zmienia, ani

¹ Por. T. Malim, A. Birch, A. Wadeley, *Wprowadzenie do psychologii*, PWN, Warszawa 1999, s. 63 – 64.

² Por. ks. S. Olejnik, *Dar. ...*, op. cit., s. 163 – 164.

³ Zob. A. Kępiński, *Schizofrenia*, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1974, s. 206.

decydent, ani forma PPE - inne jest tylko wyobrażenie o tym wariantcie programu emerytalnego i dlatego w uproszczeniu można przyjąć, iż zmienia się wszystko¹. A zatem nie można wykluczyć możliwości dokonania wyboru formy pracowniczego programu emerytalnego pod wpływem emocji². Kiedy już dojdzie do takiej destabilizacji wyobraźni, sytuacja może się bardzo skomplikować. Bowiem skutki wyboru formy programu emerytalnego pod wpływem emocji mogą być najprzeróżniejsze np.: rozgoryczenie; zawiedzenie; frustracja; żal; utrata zaufania do instytucji zajmującej się gromadzeniem środków finansowych i zarządzania nimi³.

4.3. Podstawowe koncepcje zachowań pracowników i pracodawców wobec pracowniczych programów emerytalnych

Próba zrozumienia zachowań pracowników i pracodawców wobec pracowniczych programów emerytalnych wiąże się z koniecznością zapoznania się z podstawowymi zagadnieniami psychologicznymi z zakresu wiedzy o zachowaniach⁴, które można ująć w pięć grup koncepcyjnych: osobowości; postaw; motywacji; uczenia się i postrzegania.

Oceny pozytywne lub negatywne ludzi, przedmiotów lub zdarzeń nazywamy postawami. Postawy są w takim razie odzwierciedleniem uczuć człowieka na dany temat⁵. Determinanty zachowań pracowników i pracodawców wobec programów emerytalnych skupiają się na pewnej ilości postaw, do których należy zaliczyć:

- świadomość dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze;
- orientację dotyczącą funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych;
- długi okres wyczekiwania na korzyści płynące z tytułu uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Do istotnych ustaleń dotyczących postaw należy przyjąć, iż pracownicy/pracodawcy usiłują być racjonalni i konsekwentni. Należy zaznaczyć, że im konkretniejsza postawa zostanie

¹ Ibidem.

² Por. przypis 3 s. 117. Jeżeli nad uczuciami i emocjami można zapanować, przynajmniej w takim stopniu aby nie wypaczały one zobiektywizowanej treści formy pracowniczego programu emerytalnego, to taką sytuację należy uznać za naturalną. Albowiem należy zauważyć, że emocje towarzyszą, a nawet muszą towarzyszyć, wszelkim przeżyciom, stanowią ich najbardziej zindywidualizowany element, por. **B. Parkinson, A. M. Colman, *Emocje i motywacja***, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1995, s. 15 – 40.

³ Zob. ocena końcowa – w wieku emerytalnym, w: rys. 4.6. s. 111 niniejszej pracy.

⁴ Szerzej na ten temat – zob. **Cz. Sikorski, *Zachowania ludzi w organizacji***, PWN, Warszawa 2002.

⁵ Zob. szerzej **T. Mądrzycki, *Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw***, WSIP, Warszawa 1977.

mierzona i im konkretniej zostanie wyróżnione związane z nią zachowania, tym większe jest prawdopodobieństwo wykazania związku pomiędzy postawą a zachowaniem. Należy zaznaczyć, że mogą występować rozbieżności pomiędzy postawami i zachowaniami, bowiem ludzkie zachowanie jest niezwykle złożone i jakkolwiek skutek może mieć wiele możliwych przyczyn, np. niezwykle potężne mogą być naciski społeczne, aby pracownik lub pracodawca zachowywał się w określony sposób. Zachodzi wówczas zjawisko dysonansu poznawczego¹, który ma miejsce wtedy, gdy występują: niezgodność dwóch lub więcej postaw danej osoby lub różnice pomiędzy jej postawami i postępowaniem. Mogą również pojawiać się rozbieżności pomiędzy postawami a zachowaniami z innych powodów, np. dana osoba w określonym momencie ma sprzeczne poglądy, chociaż, jak zostało stwierdzone, występuje dążenie do spójności².

Nauki humanistyczne opracowały wiele koncepcji, które pozwalają zrozumieć indywidualne czynności. Należy w tym miejscu wymienić teorie motywacji³ zakładające, iż ludzkie działanie jest z zasady „motywowane”, tzn. specyficznym ukierunkowane za pomocą siły (motywu). Teorie motywacji próbują wyjaśnić powstawanie, ukierunkowanie, siłę i czas trwania określonego sposobu zachowania się za pomocą odpowiednich motywów. Liczne teorie motywacji mogą być podzielone na trzy grupy⁴:

- poznawcze teorie decyzji (wyboru motywów) – wiążą problem motywacji z indywidualnym procesem decyzyjnym. Proces powstawania, ukierunkowania i stymulowania aktywności zasadniczo interpretuje się jako wynik ukierunkowanego (poznawczego) zachowania decyzyjnego;
- teorie samoregulacji – opierają się na sile motywującej będącej następstwem ukierunkowania na cel. W odróżnieniu od poznawczych teorii decyzji, nie postrzega się w

¹ „Dysonans poznawczy – jako zjawisko, (które do psychologii wprowadził L. Festinger) opiera się na założeniu, że ludzie intensywnie odczuwają potrzebę zgodności między swoimi przekonaniami. Dysonans poznawczy stanowi o dysharmonii między uznawanymi przekonaniami, wywołuje silne napięcie emocjonalne połączone z dążeniem do jego zredukowania”, zob. **G. Bartkowiak**, *Psychologia zarządzania*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 1997, s. 159. Kwestię zredukowania dysonansu poznawczego ukazuje również: **T. Tyszka**, *Psychologiczne... op. cit.*, s. 191 – 195. Na temat znaczenia dysonansu poznawczego przy podejmowaniu decyzji, zob. **K. Obłój**, *Mikroszkółka zarządzania*, PWE, Warszawa 1997, s. 187 – 189; **E. Aronson, T. D. Wilson, R. M. Akert**, *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Zysk i S – ka, Poznań 1997, s. 81 – 83.

² Zob. **W. Domachowski**, *Przewodnik po psychologii społecznej*, PWN, Warszawa 1998, s. 115 – 120.

³ Podstawowe teorie motywacji, zob. **A. Stańda**, *Funkcja motywowania w procesie zarządzania*, w: **K. Krzakiewicz** (red. nauk.), *Teoretyczne podstawy organizacji i zarządzania*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2006, s. 107 – 120.

⁴ **R. Kanfer**, *Motivation theory and industrial and organizational psychology*. In: Handbook of industrial and organizational psychology, v. Dunnette M. D., Hough L. (red.), Bd. 1,2. Aufl., Palo Alto 1990, s. 81.

tym przypadku motywacji jako skutku decyzji lecz koncentruje się na wejściu procesu (input-orientiert) – jako siły, która jest skutkiem pobudzającego charakteru celów;

- teorie potrzeb (teorie redukcji napięcia) – podkreślają w końcu rolę osobowości i konkretnych motywów czy też potrzeb, które stanowią podstawę ludzkiego działania.

Wymienione teorie niekoniecznie się wykluczają, istnieje nawet możliwość ich wzajemnego powiązania. Wobec powyższego należy przyjąć, że motywacja jest to „[...] stan gotowości człowieka do podjęcia określonego działania”¹.

Zmiany zachowań spowodowane przeszłymi doświadczeniami, mniej lub bardziej trwałe, nazywamy uczeniem się. Wspomniane zmiany polegają z reguły na pokonaniu trzech (czasem tylko jednego lub dwóch) etapów: odkryciu nowego rozwiązania problemu; zapamiętaniu rozwiązania; nabraniu wprawy w radzeniu sobie z problemem lub tworzeniu nawyku². Ażeby zapoczątkowany został proces uczenia się, potrzebne jest wystąpienie określonego motywu lub pierwotnej pobudki³. Bowiem „[...] podstawowym warunkiem skutecznego uczenia się dorosłych jest motywacja. Motywacja tym skuteczniej dynamizuje uczących się dorosłych, im bardziej wyrasta z ich doświadczeń i potrzeb”⁴.

Proces, za pośrednictwem którego ludzie interpretują swoje odczucia nazywamy postrzeganiem⁵. Przyjmując założenie, że pracownik/pracodawca zna zasady funkcjonowania PPE i je interpretuje, to jednak na tę interpretację wpływ wywierają cechy postrzegającego np.: osobowość; motywacja; postawy; oczekiwania; doświadczenia i zainteresowania.

¹ **T. Mendel**, Przyczynek do analizy i badań funkcji motywacyjnej w zarządzaniu przedsiębiorstwem w: **T. Mendel** (red. nauk.), *Wybrane problemy marketingu i zarządzania w okresie transformacji ustrojowej*, Wyd. WSMiZ w Lesznie, Leszno 2001, s. 137. Problem motywacji jest przedmiotem zainteresowania wielu nauk, szczególnie psychologii, która wyróżnia trzy główne podejścia: behawioralne, psychodynamiczne oraz poznawcze. W podejściu behawioralnym decydujące znaczenie w wyjaśnianiu zachowań człowieka przypisuje się czynnikom zewnętrznym. Przyjmuje się, że zachowania ludzi są reakcjami na bodźce oddziaływujące na nich z otoczenia. Podejście psychodynamiczne akcentuje rolę wewnętrznych wyznaczników w zachowaniach człowieka, szczególnie potrzeb i emocji. Do znanych koncepcji należy hierarchia potrzeb – opracowana przez amerykańskiego psychologa Abrahama Maslowa. Natomiast przedstawiciele podejścia poznawczego podkreślają rolę informacji jako czynnika motywacyjnego, gdzie zakres i struktura posiadanych przez człowieka informacji o rzeczywistości, tworzących sieć poznawczą, decydują o jego zachowaniu.

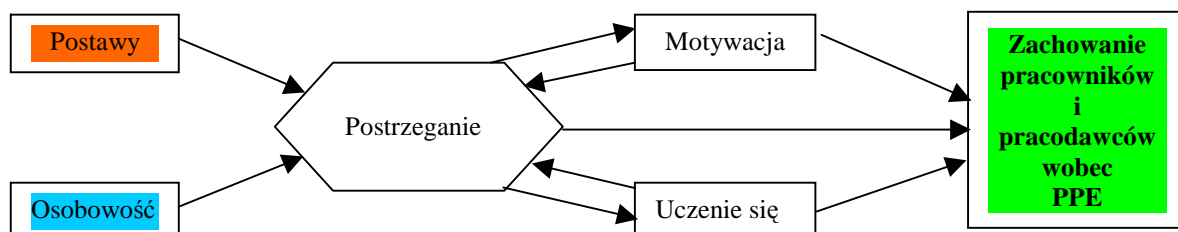
² **A. P. Sperling**, *Psychologia*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1995, s. 383.

³ Ibidem, s. 87; szerzej zob. **G. Bartkowiak**, *Skuteczny kierownik – model i jego empiryczna weryfikacja*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2003, s. 123 – 133.

⁴ **J. Handschke, K. Łyskawa, J. Ratajczak**, *Ryzyko emerytalne w systemie zabezpieczenia na starość*, w: *Společne...*, *op. cit.*, s.151, przypis 37.

⁵ **A. P. Sperling**, *Psychologia...*, *op. cit.*, s. 380. Na kształtowanie lub nawet na zniekształcenie percepcji wpływa wiele czynników, które mogą występować u postrzegającego w sytuacji w jakiej się postrzega lub w postrzeganym przedmiocie.

Rys. 4.7. Podstawowe koncepcje zachowań pracowników i pracodawców wobec PPE



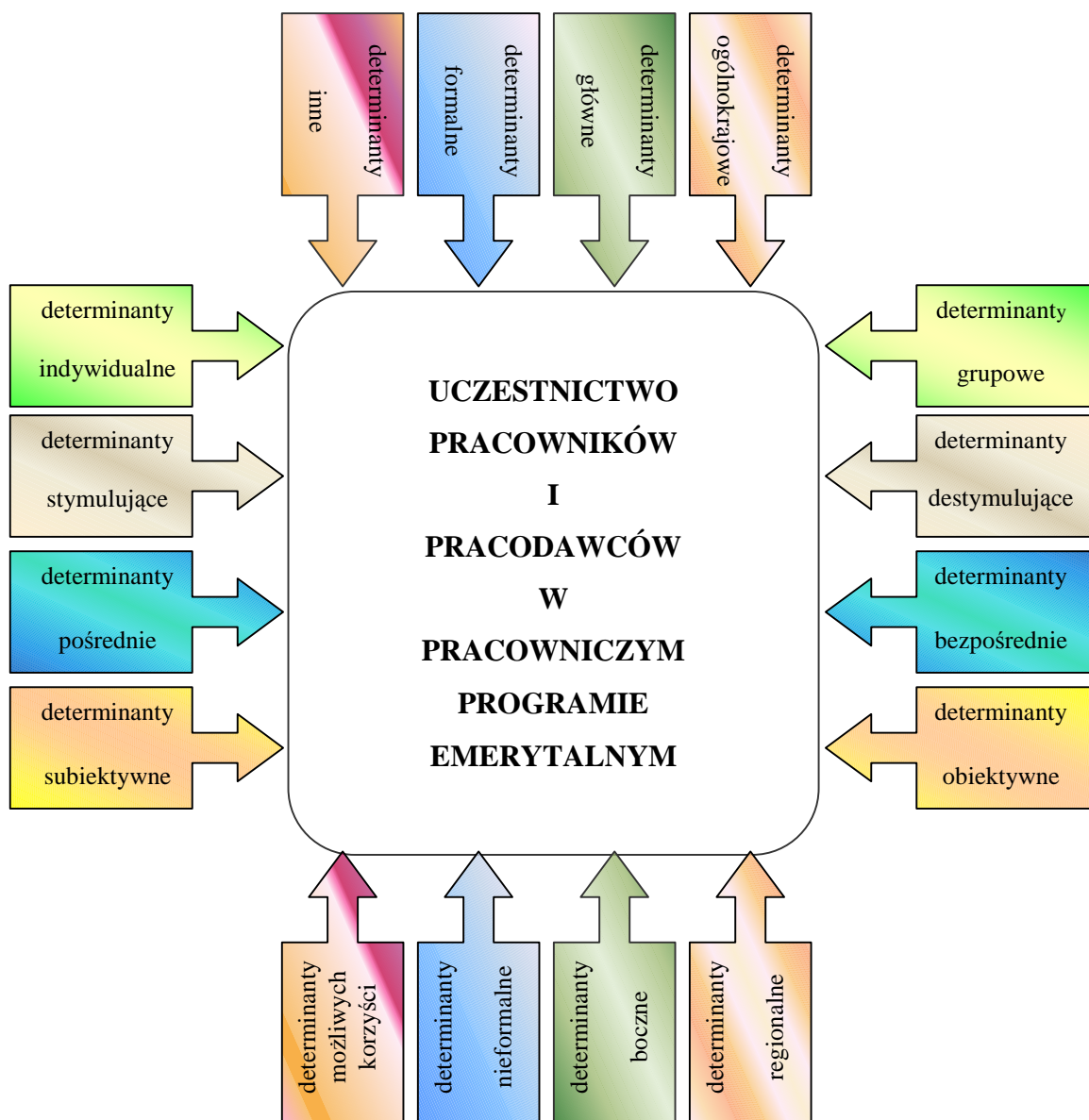
Źródło: Opracowanie własne.

Rysunek przedstawia graficzne omówienie indywidualnych zachowań. Upraszczając sytuację można założyć, iż dorosły człowiek posiada stosunkowo trwałe zbiór postaw i w zaawansowanym stopniu ukształtowaną osobowością. Należy przyjąć, że postawy i osobowość pracownika/pracodawcy nie są całkowicie niezmiennie, lecz są w zasadzie danymi w chwili, gdy zostanie poinformowany o możliwości uczestnictwa w programie emerytalnym. Z kolei sposób, w jaki zinterpretuje dodatkowe zabezpieczenie finansowe na emeryturze, nazywany postrzeganiem, będzie miał istotny wpływ na stopień motywacji, aby zostać uczestnikiem programu emerytalnego oraz na to, żeby zdobyć wiedzę na temat programów emerytalnych (uczenie się), a po pewnym okresie na zachowanie w stosunku do pracowniczych programów emerytalnych. Innymi słowy – podnoszenie poziomu wiedzy dotyczącej dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze może mieć wpływ na postrzeganie i motywowanie pracodawców, aby utworzyli i prowadzili pracowniczy program emerytalny, a także pracowników – ażeby świadomie w programie emerytalnym uczestniczyli.

4.4. Potrzeba uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym

Stopień odczuwanej potrzeby dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze jest sprawą indywidualną, będącą efektem stopnia percepcji istniejących oraz potencjalnych zagrożeń. A zatem zależy od ogólnej i profesjonalnej wiedzy w zakresie systemu emerytalnego, zwyczajów i tradycji narodowej, opinii znajomych, oceny powszechnego systemu emerytalnego, przekazu osób uprawnionych o wysokości otrzymywanych świadczeń emerytalnych, itp.

Rys. 4.8. Wybrane determinanty uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE



Źródło: Opracowanie własne.

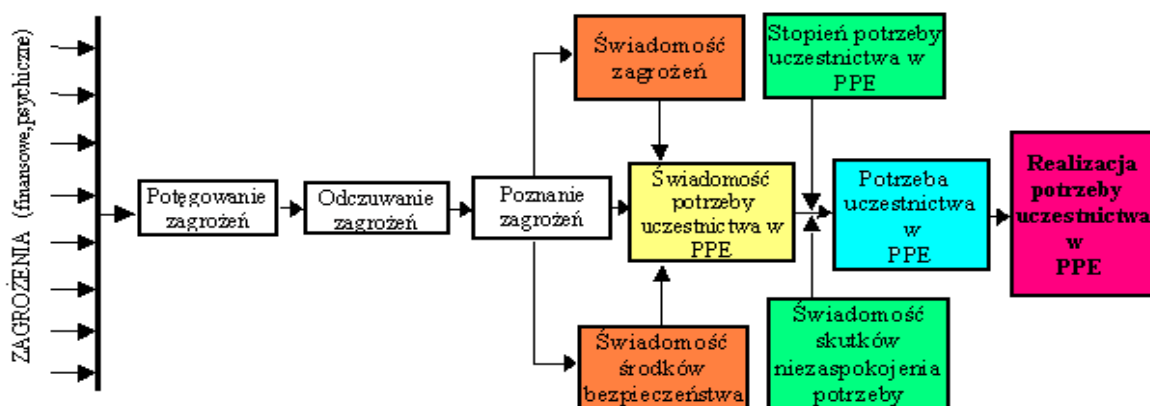
Należy zaznaczyć, iż potrzeba uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym bądź jej brak nie jest stanem stałym. Przeważnie ulega zmianom jako efekt czynników wewnętrznych lub zewnętrznych¹. Natomiast brak zainteresowania uczestnictwem w programie emerytalnym może oznaczać, że np.:

¹ Por. H. Mruk, *Marketing...*, op. cit., s. 202 – 206; zob. K. Rodek, J. Visan, *Marketing...*, op. cit., s. 62 – 65.

- potrzeba uczestnictwa w PPE jest nieuświadomiona;
- potrzeba jest uświadomiona, jednostka lub grupa wie jak ją zaspokoić lecz nie ma takiej możliwości ze względu na nie istnienie PPE w strukturze pracodawcy;
- potrzeba jest uświadomiona, pracodawca prowadzi pracowniczy program emerytalny, ale umowa zakładowa nie zezwala pracownikowi lub pracodawcy na uczestnictwo w PPE¹;
- potrzeba jest uświadomiona, istnieje możliwość uczestnictwa w programie emerytalnym, lecz pracownicy i pracodawcy nie mają zaufania do podmiotów zarządzających środkami zgromadzonymi w ramach PPE;
- pracownik/pracodawca nie chce być uczestnikiem PPE.

Stopień odczuwanej potrzeby uzyskania dodatkowego zabezpieczenia finansowego na okres emerytalny w zasadzie zależy od skoordynowanych działań w kierunku edukacji kształtowania świadomości społecznej o potencjalnie zagrożonym zabezpieczeniu finansowym (stopniem jego wysokości) na okres starości². Efektem tych działań powinna być, zdaniem autora, realizacja potrzeby uczestnictwa pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym.

Rys. 4.9. Potrzeba uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE – „sensu largo”



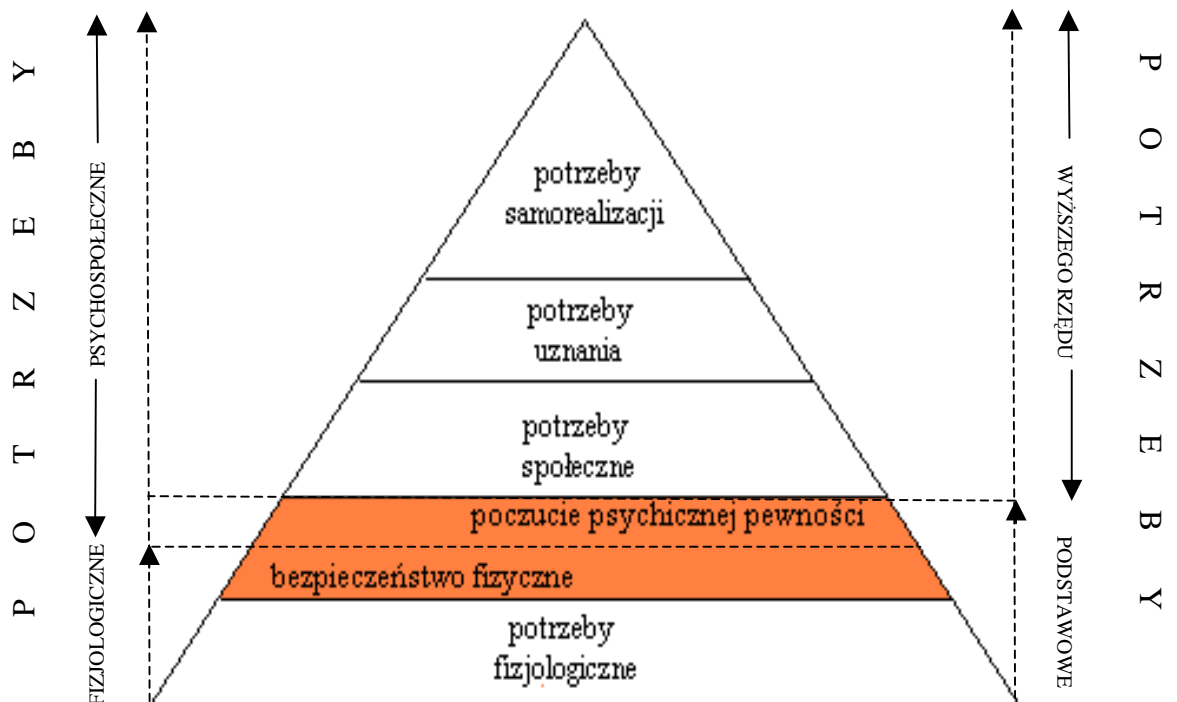
Źródło: A. Szromnik, *Psychospołeczne uwarunkowania przemian polskiego rynku ubezpieczeniowego (cz. I)*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 1998 nr 7 – 8, s. 9, w modyfikacji własnej.

¹ Por. przypis 1, s. 67 niniejszej pracy.

² Szerzej zob. J. Handschke, K. Łyskawa, J. Ratajczak, *Ryzyko emerytalne w systemie zabezpieczenia na starość*, w: *Spółeczne...*, op. cit., s. 148 – 152; por. Piotrowski G., *Czy potrafimy...*, op. cit., s. 10.

Podnoszenie poziomu świadomości społecznej w kierunku potrzeby uzyskania dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze może mieć wpływ na uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym. Natomiast dodatkowe zabezpieczenie finansowe, po zakończeniu aktywności zawodowej, można odnieść do jednej z podstawowych potrzeb człowieka – do potrzeby bezpieczeństwa.

Rys. 4.10. Hierarchiczność potrzeb człowieka



Źródło: W. Staehle, *Management*, Verlag Vahlen, München 1991, s. 152; A. Szromnik, *Psychospołeczne uwarunkowania przemian polskiego rynku ubezpieczeniowego* (cz. I), „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 1998 nr 7-8, s. 8, w modyfikacji własnej.

Potrzebę bezpieczeństwa można wyrazić jako stan psychicznego napięcia człowieka¹ związanego np. z poczuciem braku pewności i gwarancji dotyczących bądź „godnego” zabezpieczenia finansowego na emeryturze (bezpieczeństwo fizyczne) lub zagwarantowania poczucia psychicznej pewności (bezpieczeństwo psychiczne). Bowiem obawa, strach, niepewność i towarzyszący im dyskomfort psychiczny to objawy występowania stanu całkowitego lub częściowego niezaspokojenia potrzeby bezpieczeństwa.

¹ Zob szerzej - Hierarchia potrzeb człowieka według Maslowa – H. Steinmann, G. Schreyogg, *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem. Koncepcje, funkcje, przykłady*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1998, s. 339 – 343; M. Kostera, S. Kownacki, *Kierowanie zachowaniami organizacyjnymi*, w: A. K. Koźmiński, W. Piotrowski (red. nauk.), *Teoria i praktyka*, PWN, Warszawa 1999, s. 265 – 274.

CZĘŚĆ DRUGA

EMPIRYCZNA WERYFIKACJA DETERMINANT UCZESTNICTWA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW W PRACOWNICZYM PROGRAMIE EMERYTALNYM

Rozdział 5. Metodyka badań własnych

Rozdział 6. Determinanty uczestnictwa pracowników w pracowniczym programie emerytalnym

Rozdział 7. Determinanty uczestnictwa pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym

Rozdział 8. Determinanty uczestnictwa pracowników i pracodawców w programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym

ROZDZIAŁ 5

METODYKA BADAŃ WŁASNYCH

Wprowadzenie

Ubezpieczenie emerytalne składa się z trzech segmentów – popularnych filarów, odmiennie finansowanych i funkcjonujących oraz, w przypadku PPE i IKE nadzorowanych i wspieranych przez państwo. Pierwszy filar jest „umiejscowiony” w ZUS, drugi filar – w OFE, a PPE¹, które mogą być tworzone przez pracodawców² dla zatrudnionych pracowników³ – w trzecim filarze.

Analiza wysokości świadczeń emerytalnych (z I i II filaru), uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn, z uwzględnieniem ustawowego wieku emerytalnego przy płacy równej w całym okresie aktywności zawodowej – średniej krajowej, wykazała, że różnice między świadczeniami kobiet i mężczyzn wynoszą około 40% świadczenia kobiety. Natomiast różnica pomiędzy standardową emeryturą⁴ kobiety i mężczyzny wynosi 58,4%. Dokonana analiza wykazała, że „standardowa kobieta” na emeryturze uzyska stopę zastąpienia⁵ w wysokości 33%, natomiast mężczyzna uzyska emeryturę w wysokości 53% średniej krajowej⁶. Również przeprowadzone przez niezależne podmioty analizy finansowo-ekonomiczne, oparte na przewidywalnych

¹ Pracowniczy program emerytalny należy rozumieć jako przewidzianą ustawą metodę grupowego dodatkowego zabezpieczenia finansowego, na okres emerytalny, polegającą na tym, że pracodawca dobrowolnie, a więc bez obowiązku ustawowego, organizuje „swoim” pracownikom warunki dobrowolnego gromadzenia przez nich środków finansowych, w formie składek, które sam finansuje (składki podstawowe), nalicza i przekazuje na rachunek pracownika, prowadzony przez wybrany podmiot zarządzający.

² Pracodawca – jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, zob. art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (j. t. Dz. U. z 2003r. Nr. 213, poz. 2081 ze zm.).

³ Pracownik – w rozumieniu art. 2 pkt 2 przywołanej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych; osoba zatrudniona, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę, osoba zatrudniona na podstawie umowy zawartej w wyniku powołania lub wyboru do organu reprezentującego osobę prawną oraz członka rolniczej spółdzielni produkcyjnej lub spółdzielni kółek rolniczych.

⁴ Pojęcie standardowego emeryta występuje w niemieckiej literaturze przedmiotu i oznacza osobę, która posiada 45 letni staż ubezpieczeniowy i przez cały okres pracy zawodowej otrzymywała wynagrodzenie na poziomie średniej krajowej. W Polsce rzeczywisty staż ubezpieczeniowy osób pobierających emeryturę w 2002r. kształtował się na poziomie 32,6 lat dla kobiet i 37,4 lat dla mężczyzn, zob. www.zus.gov.pl/stat, a przy zredukowanych możliwościach przechodzenia na emeryturę, przed ukończeniem ustawowego wieku emerytalnego, można przyjąć za standardowego emeryta kobietę i mężczyznę z krótszym stażem ubezpieczeniowym, odpowiednio 35 i 40 letnim.

⁵ Stopę zastąpienia T. Szumlicz definiuje w sposób następujący: „ogólny wskaźnik zastąpienia jako procentową relację przeciętnej emerytury do przeciętnego wynagrodzenia oraz indywidualny wskaźnik zastąpienia, czyli procentową relację przyszłej emerytury do ostatniego wynagrodzenia danej osoby”, zob. **T. Szumlicz**, *Zabezpieczenie emerytalne w systemach zabezpieczenia społecznego, w Systemy...*, op., cit., s. 22.

⁶ **A. Jajko-Siwek**, *Szacowanie i ocena poziomu świadczeń emerytalnych w Polsce*, nie publikowana praca doktorska, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2005, s. 80.

wskaźnikach gospodarczych dowodzą, iż wysokość emerytur z I i II filaru będzie wysoce niewystarczająca – dla zapewnienia należytych warunków życiowych w okresie emerytalnym¹.

Celem badań była empiryczna weryfikacja determinant² uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE oraz poznanie motywów wyboru programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

5.1. Problematyka badań, cele i hipotezy badawcze

Mając na uwadze zaprezentowane wyżej wyniki analiz ekonomicznych, programy emerytalne stają się nie dodatkowymi lecz wręcz niezbędnymi, w zapatrywaniu autora, dla zapewnienia ubezpieczonym „godziwych” warunków życia po zakończeniu aktywności zawodowej.

Praca swoim zakresem obejmuje trzy obszary badawcze, których zadaniem jest:

- poznanie czynników, które determinują uczestnictwo pracowników w PPE;
- poznanie czynników, które determinują uczestnictwo pracodawców w PPE;
- poznanie czynników, które determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej.

¹ Zob. **M. Ciemniowski**, *Korzyści...*, *op. cit.* s. 24. Twórcy reformy emerytalnej przewidywali obniżenie przeciętnej relacji emerytury do ostatniego wynagrodzenia z 67 do około 50%, zob. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego, *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Reforma systemu emerytalno-rentowego w Polsce*, Warszawa, czerwiec 1997, s. 15. Symulacje przeprowadzone przez KNUiFE po 5 latach wprowadzenia reformy potwierdzają szacunki, wskazując, iż przy określonych warunkach wyjściowych (dotyczących opłat pobieranych przez OFE i instytucje wypłacające emerytury, stopy zwrotu z inwestycji czy zmiany wynagrodzenia) stopa zastąpienia względem ostatniego wynagrodzenia będzie kształtowała się w przedziale od 33 do 50% – w zależności od płci. KNUiFE, *Projekcje stóp zastąpienia w nowym systemie emerytalnym*, www.knuife.gov.pl (dostęp 30 marca 2005), zob. **J. Handschke, K. Łyskawa, J. Ratajczak**, *Ryzyko emerytalne w systemie zabezpieczenia na starość*, w: *Spoleczne...*, *op. cit.*, s. 152, przypisy: 39 i 40.

² Determinanty rozumiane są jako ogół czynników, których funkcja polega na wyznaczeniu (determinowaniu) czegoś, zob. *Słownik wyrazów obcych*, **J. Tokarski** (red. nauk.)..., *op. cit.*, s. 148. Zamiennie dla pojęcia determinanty stosuje się określenia: motywy, czynniki oddziałujące lub uwarunkowania. Czynnikiem to jedna z przyczyn działających, wywołujących skutek; jeden ze składników warunkujących coś, rozstrzygających o czymś. Czynnikiem, który wyznacza, określa coś, wskazuje na coś jest nazywany również wyznacznikiem; por. *Słownik poprawnej polszczyzny*, **W. Doroszewski** (red. naczej.), PWN, Warszawa 1980, s. 110. Czynniki oddziałują, czyli wpływają na coś w sposób dodatni lub ujemny, np. determinanty uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE są jednym z najbardziej istotnych czynników oddziałujących na segment grupowego dobrowolnego oszczędzania, na założenia twórców reformy emerytalnej. Motywy należy rozumieć jako czynniki wewnętrzne natury psychicznej lub fizjologicznej, świadome lub nieświadome, skłaniające do działania, ukierunkowujące je na osiągnięcie określonego celu; pobudki, powody; uzasadnienie postępowania lub rozumowania, **A. P. Sperling**, *Psychologia...*, *op. cit.*, s. 269 – 272. Natomiast uwarunkować to jest „uzależnić od określonych warunków”. Oznacza to istnienie zależności, czyli związków między rzeczami, zjawiskami, które polegają na tym, że jedna rzecz warunkuje, wyznacza, określa drugą, por. **L. Staś**, *Organizacyjne determinanty procesu podejmowania decyzji kadrowych w przedsiębiorstwie*, nie publikowana praca doktorska, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2000, s. 157 – 158.

Obszar poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracowników w PPE

Wymieniony obszar badawczy stał się podstawą do sformułowania głównego problemu, dwóch problemów szczegółowych, celu i hipotezy:

- Główny problem badawczy brzmi:

Jakie są główne motywy skłaniające pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym oraz jak kształtuje się stopień nasilenia i statystyczne zróżnicowanie każdego z nich?

Szczegółowa problematyka badawcza:

1. W jakim stopniu pracownicy postrzegają potrzebę uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym?
2. Czy motywy uczestnictwa pracowników w programie emerytalnym mają związek z: wykształceniem, wiekiem, poziomem zamożności i zajmowanym stanowiskiem?

- Celem badawczym wymienionego obszaru jest:

Poznanie czynników i stopnia ich nasilenia oraz statystycznego zróżnicowania, które determinują uczestnictwo pracowników w pracowniczym programie emerytalnym.

W oparciu o wyżej wymienione problemy badawcze i cel sformułowano następującą hipotezę:

- Hipoteza badawcza brzmi:

Motywy skłaniające pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym kształtują się w zależności od: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska oraz wykazują różny stopień nasilenia i statystyczne zróżnicowanie.

Obszar poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracodawców w PPE

Wymieniony obszar badawczy stał się podstawą do sformułowania problemu zasadniczego, dwóch problemów szczegółowych, celu i hipotezy:

- Główny problem badawczy brzmi:

Jakie są główne motywy skłaniające pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym oraz jak kształtuje się stopień nasilenia i statystyczne zróżnicowanie każdego z nich?

Szczegółowe zagadnienia badawcze:

1. Jakich korzyści oczekują pracodawcy od ustawodawcy i jakich efektów od pracowników wprowadzając pracowniczy program emerytalny?
2. Czy motywy uczestnictwa pracodawców w programie emerytalnym mają związek z: rodzajem organizacji, rodzajem działalności i liczbą zatrudnionych pracowników?

- Celem badawczym wymienionego obszaru jest:

Poznanie czynników i stopnia ich nasilenia oraz statystycznego zróżnicowania, które determinują uczestnictwo pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym.

Wymieniona problematyka badawcza i cel były podstawą do sprecyzowania hipotezy:

- Hipoteza badawcza brzmi:

Motywy skłaniające pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym kształtują się w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych pracowników oraz wykazują różny stopień nasilenia i statystyczne zróżnicowanie.

Obszar poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym

Wymieniony obszar badawczy stał się podstawą do sformułowania głównego problemu, czterech problemów szczegółowych, celu i hipotezy:

- Główny problem badawczy brzmi:

Jak kształtują się wspólne motywy skłaniające pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym?

Szczegółowa problematyka badawcza:

1. Które źródło informacji przyczyniło się najbardziej do wprowadzenia przez pracodawców PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej, a które do uczestnictwa pracowników w wymienionej formie pracowniczego programu emerytalnego?
2. W jakim stopniu orientacja w funkcjonowaniu programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym miała wpływ na uczestnictwo pracowników, a w jakim na udział pracodawców?
3. Czym kierowali się pracodawcy wprowadzając program emerytalny w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, a czym pracownicy przystępując do wymienionej formy programu emerytalnego?
4. Jakie czynniki zdecydowały o uczestnictwie pracowników, a jakie o partycypacji pracodawców w programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym?

- Celem badawczym wymienionego obszaru jest:

Poznanie czynników, które determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

W oparciu o wyżej wymienione problemy badawcze i cel sformułowano następującą hipotezę:

- Hipoteza badawcza brzmi:

Motywy skłaniające pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym kształtują się w zależności od: źródła informacji o PPE, znajomości zasad funkcjonowania PPE, czynników wewnętrznych i zewnętrznych.

Weryfikacja wymienionych hipotez badawczych zostanie dokonana w empirycznej części pracy na poziomie szczegółowym, co pozwoli ustosunkować się do hipotez głównych.

5.2. Metody i narzędzia badawcze

Termin „metoda” oznacza zespół czynności oraz środków stosowanych w sposób zaplanowany dla osiągnięcia zamierzonego celu. Natomiast narzędziem badawczym nazywamy przedmiot służący do realizacji wybranej metody badawczej¹.

Zweryfikowanie hipotez badawczych realizowano metodą *ex post facto*, za pomocą techniki kwestionariuszowej i testu niezależności chi-kwadrat oraz współczynnika korelacji r-Pearsona, natomiast narzędzia badawcze stanowiły dwa zestawy kwestionariuszy, które podejmowały następujące grupy zagadnień:

- poznanie czynników, które determinują uczestnictwo pracowników w programie emerytalnym;
- poznanie czynników, które determinują uczestnictwo pracodawców w programie emerytalnym;
- poznanie czynników, które determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej.

¹ Zob. J. Brzeziński, *Elementy metodologii badań psychologicznych*, PWN, Warszawa 1990.

Zestawy kwestionariuszy były anonimowe, gwarantowały dyskrecję osobom, które chciały wziąć udział w badaniach. Podany został również cel zbierania informacji. Badani nie byli ograniczeni żadnymi warunkami, nie mieli też narzuconego obowiązku brania udziału w badaniach (z takiej możliwości skorzystała pewna ilość osób), mogli też wypełniać zestawy kwestionariuszy w takim zakresie, jaki im odpowiadał, z czego skorzystała pewna ilość respondentów¹. Kwestionariusze skierowane były do różnych podmiotów gospodarczych i do wszystkich pracowników to znaczy, że żadna z grup nie była w badaniach w sposób zamierzony wyłączona.

Narzędzia badawcze stanowiły dwa zestawy kwestionariuszy, gdzie jeden był przeznaczony do badania pracowników, a drugi pracodawców². Każde z narzędzi składało się z dwóch kwestionariuszy, które zawierały grupy pytań skierowane do respondentów. Pytania zawarte w pierwszej części zestawu – skierowane do pracowników jak i pracodawców – były zróżnicowane, natomiast druga część zestawu zawierała pytania jednakowe dla uczestników pracowniczego programu emerytalnego.

Zestawy kwestionariuszy weryfikowały odpowiedzi w przedziale siedmiu kategorii, gdzie; 0 punktów oznacza odpowiedź: Zdecydowanie nie; 1. Nie; 2. Raczej nie; 3. Trudno powiedzieć; 4. Raczej tak; 5. Tak; 6. Zdecydowanie tak. Ze względu na daną liczbę (39) narzędzi badawczych otrzymanych z badań pracodawców udzielane odpowiedzi posortowano w trzech klasach, gdzie; 1. punkt oznacza odpowiedź: Raczej nie / Nie / Zdecydowanie nie; 2. Trudno powiedzieć; 3. Zdecydowanie tak /Tak / Raczej tak.

Wyniki przeprowadzonych badań dotyczące determinant uczestnictwa pracowników i pracodawców w programie emerytalnym zostały opracowane według następujących kryteriów:

- zbadano stopień nasilenia każdego motywu w przedziale siedmiu kategorii(od 0 do 6 pkt)
- suma uzyskanych wyników (%) w obszarze kategorii – Raczej tak, Tak, Zdecydowanie tak; określa stopień motywacji na pięciu poziomach: 1). mniej niż 20 % – bardzo niski; 2). < 20, 40 > % – niski; 3). < 41, 60 > % – przeciętny; 4). < 61, 80 > % – wysoki; 5). 81 i więcej % – bardzo wysoki;

¹ Zob. tab. 5.1. Charakterystyka grup i obszarów badawczych, s. 136 niniejszej pracy.

² Zgodność wewnętrzną zastosowanych narzędzi badawczych tzn. ich rzetelność obliczono oddzielnie dla kwestionariuszy skierowanych do pracowników i pracodawców. Rzetelność kwestionariuszy badano metodą test – retest za pomocą współczynnika „r” Pearsona; współczynniki te wynoszą odpowiednio: r = 0,829; 0,897 i 0,924; 0,891 istotne na poziomie istotności $\alpha = 0,01$. W aneksie zamieszczono narzędzia badawcze wykorzystane w pracy.

- została dokonana analiza statystyczna w stosunku do pytań diagnostycznych¹, na które odpowiadali badani pracownicy i pracodawcy w oparciu o standardowe procedury statystyczne², z wykorzystaniem pakietu statystycznego *Genstat 5*³. Stopień zróżnicowania statystycznego określono na trzech poziomach istotności: 1). $\alpha = 0.05$ ($0.01 \leq p < 0.05$); 2). $\alpha = 0.01$ ($0.001 \leq p < 0.01$); 3). $\alpha = 0.001$ ($p < 0.001$).

5.3. Zmienne i ich wskaźniki

Zasadniczym elementem badań naukowych jest wskazanie związków, zależności zachodzących między badanymi zjawiskami, które określa się mianem zmiennych, a wśród których rozróżnia się zmienne zależne i niezależne⁴.

Jak podaje J. Brzeziński „zmienna”, która jest podmiotem badań naukowych, której związki z innymi zmiennymi mają być określone, nosi miano zmiennej zależnej (ang. dependent variable). Z kolei zmienne, od których ona zależy, które na nią oddziałują, określa się mianem zmiennych niezależnych⁵.

Zmienne i ich wskaźniki⁶ w poszczególnych obszarach badawczych ustalono w oparciu o badania pilotażowe, które miały miejsce na przełomie kwietnia i maja 2002r. W rezultacie przeprowadzonych badań zmodyfikowano ilość wskaźników empirycznych poszczególnych zmiennych niezależnych oraz liczbę samych zmiennych zależnych występujących zarówno po stronie czynników, które determinują uczestnictwo pracowników w programie emerytalnym, jak i czynników, które determinują uczestnictwo pracodawców w PPE, a także liczebność motywów uczestnictwa pracowników i pracodawców w programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Zmienne zależne oraz zmienne niezależne i ich wskaźniki zostały przedstawione w poszczególnych obszarach badawczych:

¹ Dane uzyskane w toku badań poddano analizie statystycznej za pomocą testu niezależności chi-kwadrat oraz współczynnika korelacji r-Pearsona.

² R. Elandt, *Statystyka matematyczna w zastosowaniu do doświadczeń rolniczych*, PWN, Warszawa 1964; również J. E. Freund, *Podstawy nowoczesnej statystyki*, PWE, Warszawa 1968.

³ Genstat 5 Committee *GenstatTM 5 Release 3 Reference Manual*, Clarendon Press, Oxford 1993.

⁴ J. Brzeziński, *Elementy...*, op. cit., s. 24.

⁵ Ibidem.

⁶ Termin „wskaźnik” należy rozumieć jako pewną cechę, zdarzenie, na podstawie którego wnioskujemy, że występuje interesujące nas zjawisko, S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa 1985, s. 165 - 170.

Obszar poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracowników w PPE

W wymienionym obszarze za zmienną zależną uznano – uczestnictwo pracowników w programie emerytalnym.

Natomiast za zmienne niezależne przyjęto: wykształcenie; wiek; poziom zamożności i zajmowane stanowisko.

Koniecznym warunkiem do przeprowadzenia procedury badań naukowych jest ustalenie wskaźników dla badanych zjawisk.

- Wskaźnikiem dla zmiennej – wykształcenie – są jego poziomy:
 - Wyższe – Średnie – Zawodowe – Podstawowe.
- Wskaźnikiem dla zmiennej – wiek – są przedziały wiekowe:
 - Poniżej 31 lat – < 31, 40 > lat – < 41, 50 > lat – Powyżej 50 lat.
- Wskaźnikiem dla zmiennej – poziom zamożności – są poziomy zamożności:
 - Zdecydowanie zamożny – Zamożny – Raczej zamożny – Trudno określić – Raczej niezamożny – Niezamożny – Zdecydowanie niezamożny.
- Wskaźnikiem dla zmiennej niezależnej – zajmowane stanowisko – są stanowiska:
 - Kierownicze – Umysłowe – Produkcyjne/usługowe.

Obszar poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracodawców w PPE

W wymienionym obszarze za zmienną zależną przyjęto – uczestnictwo pracodawców w programie emerytalnym.

Z kolei za zmienne niezależne uznano: rodzaj organizacji; rodzaj działalności i liczbę zatrudnionych pracowników.

Dla wymienionych zmiennych niezależnych ustalono następujące wskaźniki:

- Wskaźnikiem dla zmiennej niezależnej – rodzaj organizacji – są rodzaje organizacji:
 - Przedsiębiorstwa S.A – Spółki z o.o. – Spółdzielnie – Firmy prywatne.
- Wskaźnikiem dla zmiennej – rodzaj działalności – są rodzaje działalności:
 - Produkcyjna – Usługowa – Produkcyjno-usługowa.
- Wskaźnikiem dla zmiennej niezależnej – liczba zatrudnionych – są przedziały liczbowe:
 - Mniej niż 100 osób – < 100, 299 > osób – 300 i więcej osób.

Obszar poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym

W wymienionym obszarze za zmienną zależną uznano – uczestnictwo pracowników i pracodawców w programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Za zmienne niezależne przyjęto: źródło informacji o PPE – dla pracowników i pracodawców; orientacja w funkcjonowaniu PPE – przez pracowników i pracodawców; czynniki wewnętrzne uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE; czynniki zewnętrzne uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE w w/w formie.

Dla przyjętych zmiennych niezależnych wyznaczono następujące wskaźniki:

- Wskaźnikiem dla zmiennej niezależnej – źródło informacji o PPE w w/w formie dla pracowników i pracodawców – są środki przekazu:
 - Telewizja – Radio – Prasa – Pracodawca / Pracownicy – Znajomi –
 - Reklama – Agent / Broker.
- Wskaźnikiem dla zmiennej niezależnej – orientacja w funkcjonowaniu PPE w w/w formie przez pracowników / pracodawców – są odpowiedzi:
 - Zdecydowanie tak – Tak – Raczej tak – Trudno powiedzieć –
 - Raczej nie – Nie – Zdecydowanie nie.
- Wskaźnikiem dla zmiennej niezależnej – czynniki wewnętrzne (endogeniczne) uczestnictwa pracowników/pracodawców w PPE w w/w formie – są ustalone określenia:
 - Bezpieczeństwo wypływające z funkcji ochronno-inwestycyjnej.
 - Bezpieczeństwo wypływające z gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego.
 - Oczekiwane zwolnienie z poddania się szczegółowym badaniom lekarskim.
- Wskaźnikiem dla zmiennej niezależnej – czynniki zewnętrzne (egzogeniczne) uczestnictwa pracowników/pracodawców w PPE w w/w formie – są przyjęte określenia:
 - Opinia niezależnej firmy doradczej np. brokerskiej, konsultacyjnej.
 - Rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku ubezpieczeniowym.
 - Rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku inwestycyjnym.
 - Powszechna wiarygodność realizacji ochrony ubezpieczeniowej.

5.4. Organizacja i teren badań

Do końca czerwca 2002r. Komisja Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych zarejestrowała tylko 167 pracowniczych programów emerytalnych, prowadzonych w różnych miejscowościach na terenie całej Polski przez różne organizacje, w tym 26 PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

W wyniku odbytych rozmów z pracodawcami, którzy prowadzą program emerytalny w w/w formie, otrzymano zgodę od 18 podmiotów gospodarczych na przeprowadzenie badań, z których 4 pracodawców w momencie przystąpienia do ich realizacji wycofało się z wcześniejszych ustaleń. W pozostałych 14 organizacjach gospodarczych, które były rozmieszczone na terenie 6 województw, w okresie od czerwca do września 2002r. przeprowadzono badania w zakresie czynników inspirujących uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym oraz poznania motywów wyboru programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Badania zrealizowano za pomocą zestawów kwestionariuszy przygotowanych dla pracowników i pracodawców. Rozdano 620 szt. zestawów kwestionariuszy dotyczących badań pracowników, z czego zwrotność wyniosła 262 szt.(42,25%), a także 58 szt. dotyczących badań pracodawców (zarząd organizacji – ilość zestawów kwestionariuszy została wcześniej uzgodniona), których zwrotność wyniosła 39 szt. (67,24%).

5.5. Charakterystyka grup i obszarów badawczych

Badaniami zostały objęte dwie grupy badawcze: pracownicy i pracodawcy. W grupie badawczej pracowników uczestniczyły 262 osoby o zróżnicowanym wykształceniu, wieku, poziomie zamożności oraz zajmowanym stanowisku. Natomiast w grupie badawczej pracodawców uczestniczyło 39 członków zarządu 14 organizacji o zróżnicowanym rodzaju, heterogenicznej działalności i różnej liczbie zatrudnionych osób.

Realizując cel badawczy, dokonano wyodrębnienia trzech obszarów, których zadaniem była weryfikacja determinant uczestnictwa pracowników i pracodawców w programie emerytalnym oraz poznanie motywów wyboru programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Tab. 5.1. Charakterystyka grup i obszarów badawczych

OBSZAR I DETERMINANTY UCZESTNICTWA PRACOWNIKÓW W PPE								
Rodzaj charakterystyki	Specyfika charakterystyki							Brak danych
Wykształcenie	Wyższe		Średnie		Zawodowe		Podstawowe	
Liczba osób *	46		102		78		8	
%	17,56		38,93		29,77		3,05	
Wiek	Poniżej 31		<31; 40>		<41; 50>		Powyżej 50	
Liczba osób	60		89		81		32	
%	22,90		33,97		30,92		12,21	
Poziom zamożności	Zdecydowa. zamożny	Zamożny	Raczej zamożny	Trudno określić	Raczej niezamożny	Niezamożny	Zdecydowa. niezamożny	
Liczba osób	1	4	7	94	64	65	23	4
%	0,38	1,53	2,67	35,88	24,43	24,81	8,78	1,53
Stanowisko	Kierownicze		Umysłowe			Produkcyjne/Usługowe		
Liczba osób	50		73			129		
%	19,08		27,86			49,24		
OBSZAR II DETERMINANTY UCZESTNICTWA PRACODAWCÓW W PPE								
Rodzaj charakterystyki	Specyfika charakterystyki							Brak danych
Rodzaj organizacji	Przedsiębiorstwa S.A.		Spółki z o.o.		Spółdzielnie		Firmy prywatne	
Liczba orga.**	4		4		5		1	
%	28,57		28,57		35,71		7,14	
Rodzaj działalności	Produkcyjna		Usługowa			Produkcyjno-usługowa		
Liczba orga.	8		3			3		
%	57,14		21,43			21,43		
Liczba zatrudnionych	Mniej niż 100		<100; 299>			300 i więcej		
Liczba orga.	2		10			2		
%	14,29		71,43			14,29		
OBSZAR III DETERMINANTY UCZESTNICTWA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW W PPE								
Rodzaj charakterystyki	Specyfika charakterystyki							Brak danych
Źródło informacji o PPE	Telewizja	Radio	Prasa	Pracodawca / Pracownicy	Znajomi	Reklama	Agent / Broker	
Orientacja w funkcjonowaniu	Zdecydowanie tak	Tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Nie	Zdecydowanie nie	
Czynniki wewnętrzne	Bezpieczeństwo wypływające z funkcji ochronno-inwestycyjnej.			Bezpieczeństwo wypływające z gwarancji wypłaty świadczenia.		Oczekiwane zwolnienie z badań lekarskich.		
Czynniki zewnętrzne	Opinia niezależnej firmy doradczej.		Rozpowszechnione doświadczenie ubezpiec.		Rozpowszechnione doświadczenie inwesty.		Powszechna wiarygodność ochrony.	
Województwo	DNS	KJP	MAZ	OPL	SLK	WLP		
Liczba orga.	1	1	3	2	5	2		
%	7,14	7,14	21,43	14,29	35,71	14,29		

* W badaniach uczestniczyło 262 pracowników.

** Badaniami zostało objętych 14 organizacji gospodarczych, reprezentowanych przez 39 członków zarządów.

Legenda województw: DNS – dolnośląskie; KJP – kujawsko – pomorskie; MAZ – mazowieckie; OPL – opolskie; SLK – śląskie; WLP – wielkopolskie.

Spośród wszystkich 262 przebadanych pracowników na pytanie dotyczące wykształcenia, najwięcej – bo 102 osoby (prawie 39%) zadeklarowało średnie. Odsetek pracowników, którzy posiadali wykształcenie zawodowe wyniósł mniej niż 30% (78 osób). Z wykształceniem wyższym było prawie 18% badanych (46 osób), a z podstawowym 3,05%. Natomiast 28 badanych nie odpowiedziało na pytanie dotyczące wykształcenia.

Najwięcej pracowników było w przedziale wiekowym od 31 do 40 lat (89 osób) prawie 34% wszystkich badanych. Kolejny przedział dotyczył wieku od 41 do 50 lat i wykazał prawie 31% pracowników (81 osób). Najmniej było badanych powyżej 50 lat (32 osoby) co odpowiada 12,21%, a poniżej 31 lat było około 23% pracowników (60 osób).

Nie potrafiło określić swojego poziomu zamożności prawie 36% badanych (94 osoby), natomiast raczej niezamożnych oraz niezamożnych było łącznie ponad 49% pracowników. Zdecydowanie niezamożnych było około 9% badanych. Natomiast osób zamożnych oraz raczej zamożnych było 4,20%, 4 osoby (1,53%) nie udzieliły odpowiedzi na pytanie.

Pracowników produkcyjnych/usługowych było około 49% (129 osób), zdeklarowanych pracowników umysłowych było około 28%, a stanowisko kierownicze wskazało 19% badanych.

W badaniach uczestniczyło 14 organizacji gospodarczych: prawie 36% (5 jednostek) stanowiły spółdzielnie, przedsiębiorstw S.A. było 28,57% (4 jednostki) oraz tyle samo przebadano spółek z o.o., natomiast 7,14% stanowiły firmy prywatne (1 jednostka).

Działalnością produkcyjną zajmowało się 8 jednostek badanych organizacji (około 57%), natomiast produkcyjno-usługową 3 organizacje (21,43%), i tyle samo usługową.

Najwięcej zatrudnionych było w przedziale liczbowym od 100 do 299 osób (ponad 71% badanych organizacji – 10 jednostek), zatrudnienie mniejsze niż 100 osób miało miejsce w 2 jednostkach (14,29%), i tyle samo odnośnie przedziału zatrudnienia 300 i więcej osób.

Przedmiotem pierwszego obszaru badawczego było poznanie czynników i stopnia ich nasilenia oraz statystycznego zróżnicowania, które determinują uczestnictwo pracowników, a drugiego obszaru pracodawców, w PPE. Natomiast w trzecim obszarze badania skupiły się wokół poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym

Badania przeprowadzono na terytorium Polski w 6 województwach, z czego najwięcej (5 organizacji gospodarczych – prawie 36%) na terenie województwa śląskiego.

ROZDZIAŁ 6
DETERMINANTY UCZESTNICTWA PRACOWNIKÓW W
PRACOWNICZYM PROGRAMIE EMERYTALNYM

Wprowadzenie

Rozdział szósty przedstawia empiryczną weryfikację motywów skłaniających pracowników do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Ze względu na fakt, że uczestnictwo pracowników w programie emerytalnym można badać bardzo szerokim spektrum zagadnień, całościowe zbadanie i analiza wszystkich występujących zjawisk przekracza założenia niniejszej pracy. Problemy skupiające zagadnienia badawcze dotyczą czterech zmiennych niezależnych: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska. Zainteresowanie badawcze skupia się wokół problemów zawartych w ośmiu pytaniach pozwalających wskazać czynniki i stopień ich nasilenia oraz statystycznego zróżnicowania, które determinują uczestnictwo pracowników w pracowniczym programie emerytalnym.

W celu zanalizowania omawianego zagadnienia postawiono hipotezy badawcze szczegółowe o następującej treści:

H.0. Motyw związany z uczestnictwem pracowników w programie emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania w zależności od: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska.

H.1. Motyw związany z uczestnictwem pracowników w programie emerytalnym wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska.

Poniżej w sposób syntetyczny wykazano wyniki przeprowadzonych badań, na podstawie których stwierdzono, że:

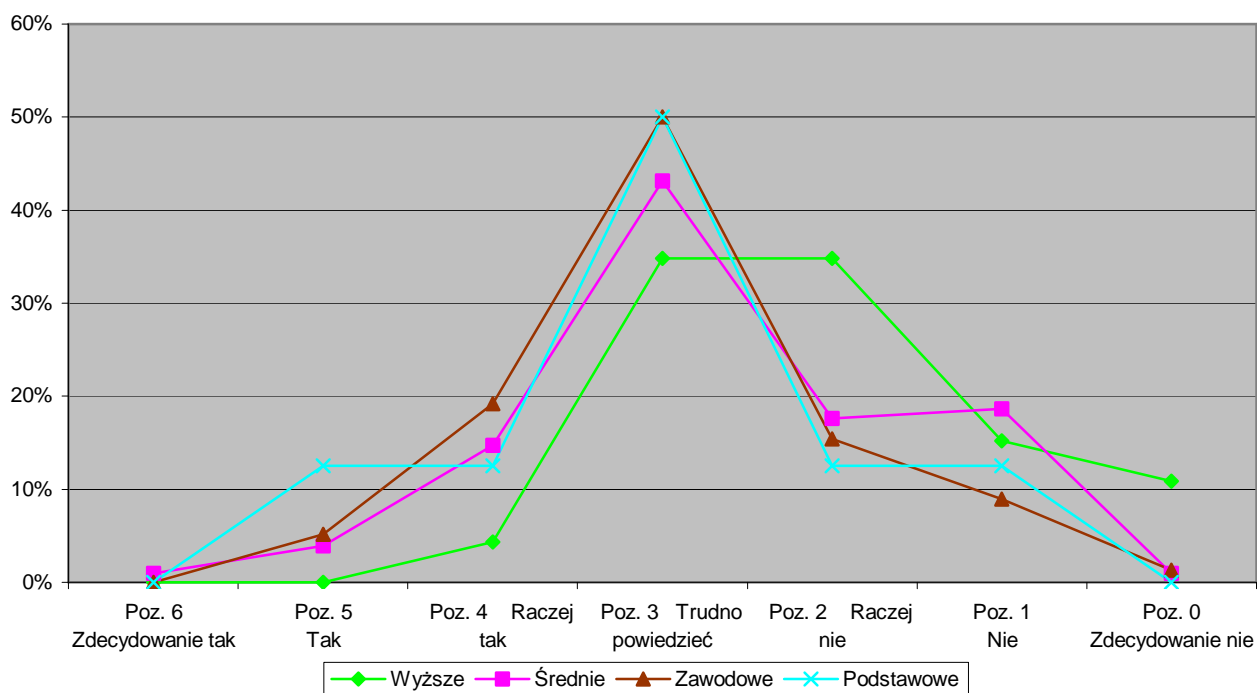
- Czynniki uwarunkowane założeniami reformy emerytalnej wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od wykształcenia i poziomu zamożności pracownika. Zaobserwowano, że założenia reformy emerytalnej w bardzo niskim stopniu (w około 19%) motywowały pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.

- Czynniki uwarunkowane okresem jaki pozostał do przejścia na emeryturę (tzn. wiekiem pracownika) wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska. Analiza dowiodła, że wiek w wysokim stopniu (w około 75%) motywował pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.
- Czynniki uwarunkowane troską o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od wieku i poziomu zamożności pracownika. Spostrzeżono, że troska o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze w przeciętnym stopniu (w około 41%) motywowała pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.
- Czynniki uwarunkowane potrzebą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego wykazuje statystyczne zróżnicowanie jedynie w zależności od wykształcenia pracownika. Badanie dowiodło, że potrzeba dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w wysokim stopniu (w około 66%) motywowała pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.
- Czynniki uwarunkowane oczekiwanym standardem życia na emeryturze wykazuje statystyczne zróżnicowanie wyłącznie w zależności od poziomu zamożności pracownika. Zauważono, że oczekiwany standard życia na emeryturze w wysokim stopniu (w około 66%) motywował pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.
- Czynniki uwarunkowane nie przystąpieniem do drugiego filaru systemu emerytalnego wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od wykształcenia i poziomu zamożności pracownika. Analiza dowiodła, że nie uczestniczenie w drugim filarze systemu emerytalnego w przeciętnym stopniu (w około 42%) motywowało pracowników do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.
- Czynniki uwarunkowane prognozowanymi niskimi świadczeniami emerytalnymi z ubezpieczenia społecznego wykazuje statystyczne zróżnicowanie jedynie w zależności od poziomu zamożności pracownika. Spostrzeżono, że prognozowane niskie świadczenia emerytalne z ubezpieczenia społecznego w wysokim stopniu (w około 74%) motywowały pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.
- Czynniki uwarunkowane troską o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania. Zaobserwowano, że troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym w wysokim stopniu (w około 72%) motywowała pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.

6.1. Założenia reformy emerytalnej jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Analiza założeń reformy emerytalnej w zależności od: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska.

Wyk. 6.1. Założenia reformy emerytalnej – w zależności od wykształcenia

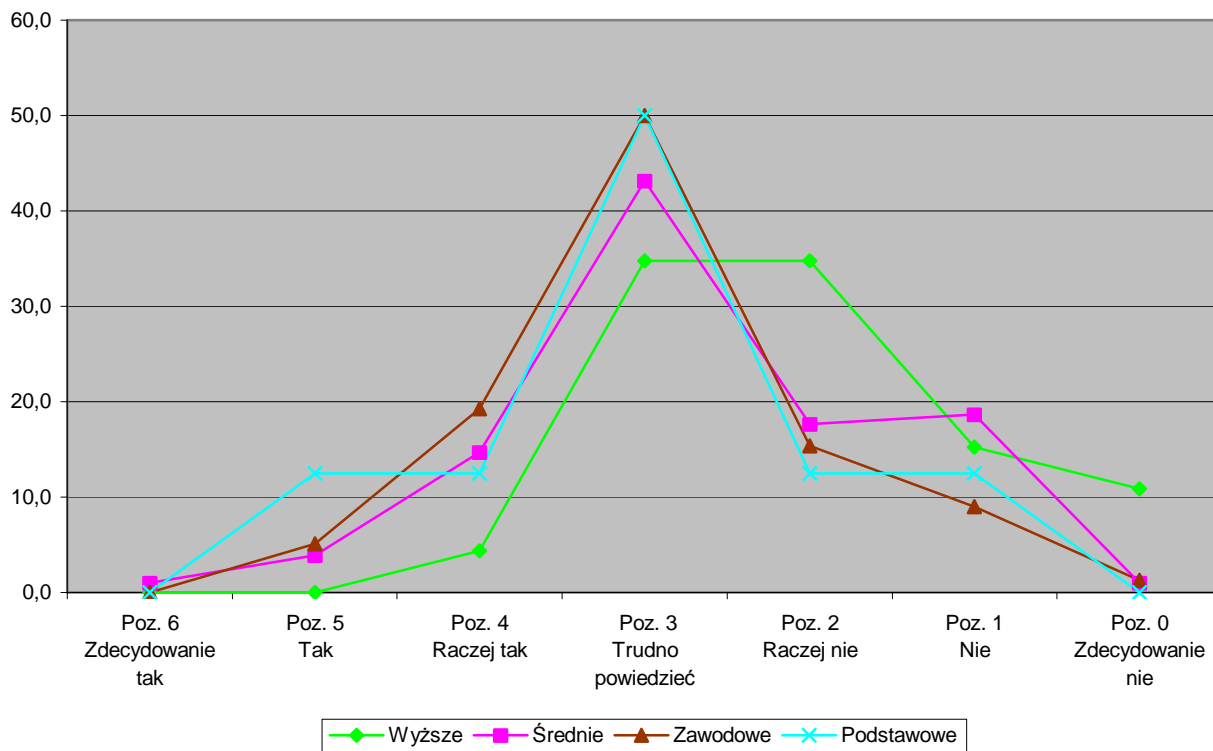


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.1. (aneks).

Zaprezentowane wyniki wykazały, że dla około 25% badanych z wykształceniem podstawowym i zawodowym założenia reformy emerytalnej były motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 4,5)¹. Jednocześnie ze wzrostem poziomu wykształcenia zmniejszał się stopień motywacji. Zaobserwowano, że założenia reformy emerytalnej nie były lub raczej nie były czynnikiem motywującym uczestnictwo w programie emerytalnym dla około 61% badanych z wyższym wykształceniem, (łącznie – poz. 0,1,2). Około 20% badanych z wykształceniem średnim wskazało założenia reformy jako motyw skłaniający do uczestnictwa w PPE. Oznacza to, że założenia reformy również dla omawianej grupy w niskim stopniu były pobudką do uczestnictwa w PPE. Nieznaczne występowanie motywu można zauważyć także w stosunkowo dużym odsetku odpowiedzi dla kategorii „trudno powiedzieć” – 35 do 50%, (poz.3).

¹ Zob. wykres.

Wyk. 6.2. Założenia reformy emerytalnej – w zależności od wieku

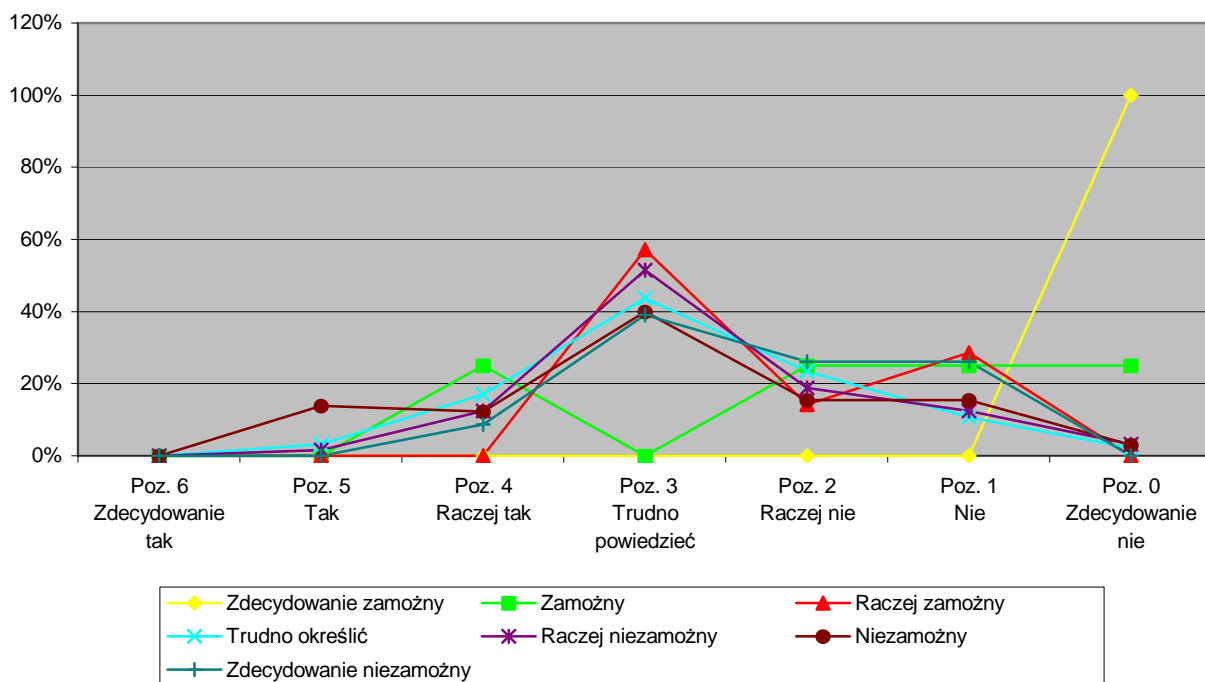


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.2. (aneks).

Weryfikując wpływ założeń reformy emerytalnej jako czynnik skłaniający do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym – w zależności od wieku pracownika – zaobserwowano, że badani najczęściej wskazywali kategorię „trudno powiedzieć”, od 38 do 51%. Dla około 16% badanych do 40 – go i powyżej 50 – go roku życia założenia reformy emerytalnej były w najwyższym stopniu motywem skłaniającym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (łącznie – poz. 4,5).

Spostrzeżono, że założenia reformy emerytalnej nie były lub raczej nie były motywem dla około 45% badanych poniżej 31 roku życia, (łącznie – poz. 0,1,2). Prawdopodobnie dlatego, że czas ich przejścia na emeryturę jest jeszcze odległy. Badani pracownicy – powyżej 50 roku życia, również nie dostrzegli wyraźnego motywu w założeniach reformy aby uczestniczyć w PPE. Oznacza to, że pracownicy reprezentujący najstarszą grupę wiekową wykazali się prawdopodobnie tradycyjnym sposobem myślenia wyrażającym zaufanie do zaopatrzenia emerytalnego z ubezpieczenia społecznego.

Wyk. 6.3. Założenia reformy emerytalnej – w zależności od poziomu zamożności



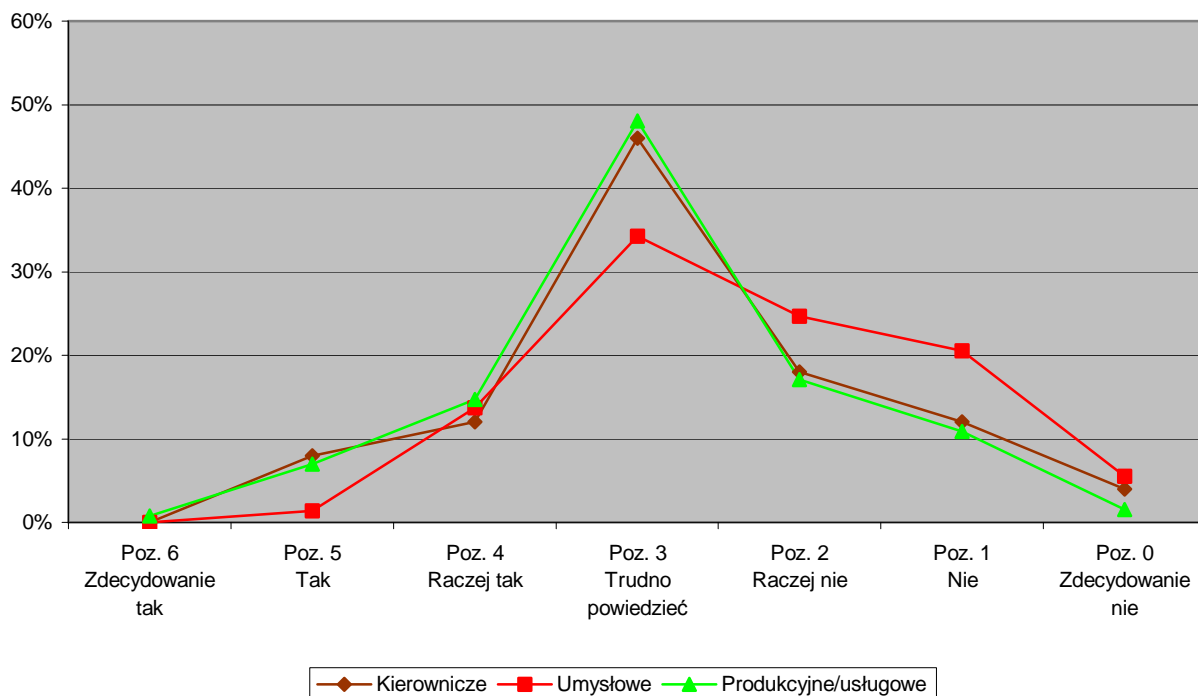
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.3. (aneks).

Przeprowadzone badania dowiodły, że około 26% pracowników niezamożnych wykazało w najwyższym stopniu pobudkę do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 4,5). Natomiast dla około 9% badanych zdecydowanie niezamożnych założenia reformy emerytalnej w najniższym stopniu były motywem skłaniającym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (poz. 4).

Od 43 do 100% pracowników o wyższym poziomie zamożności wykazało, że założenia reformy emerytalnej nie są lub raczej nie są czynnikiem skłaniającym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2). Zapatrywanie w najniższym stopniu (około 34%) prezentowali badani raczej niezamożni oraz niezamożni.

Spostrzeżono, że od około 39 do 57% badanych pracowników wskazało kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć”, (poz. 3). A zatem w założeniach reformy emerytalnej nie było zauważalnego motywu, który by skłaniał do uczestnictwa w PPE. Zaprezentowane wyniki oznaczają, że badani, o zróżnicowanym poziomie zamożności, w założeniach reformy emerytalnej nie dostrzegli wyraźnej pobudki do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Wyk.6.4.Założenia reformy emerytalnej – w zależności od zajmowanego stanowiska



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.4. (aneks).

Wyniki dotyczące występowania motywu skłaniającego pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym, wpływającego z założeń reformy emerytalnej, są zbliżone. Około 22% badanych pracowników produkcyjnych/usługowych oraz 20% na stanowisku kierowniczym (łącznie – poz. 4,5,6), wykazało pobudkę do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Zaobserwowano, że kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć” wskazało 46% kierowników, około 48% pracowników produkcyjnych/usługowych oraz circa 34% pracowników na stanowisku umysłowym. Oznacza to, że badanym pracownikom trudno było dostrzec w założeniach reformy emerytalnej motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Dla około 51% badanych pracowników umysłowych założenia reformy emerytalnej nie były lub raczej nie były czynnikiem pobudzającym do uczestnictwa w programie emerytalnym. Podobnie odpowiedziało 34% pracowników na stanowisku kierowniczym oraz około 30% pracowników produkcyjnych/usługowych, (łącznie – poz. 0,1,2). A zatem omawiana grupa pracowników przystępując do programu emerytalnego była motywowana innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż założeniami reformy emerytalnej.

Analizując natomiast stopień nasilenia założeń reformy emerytalnej jako motywu skłaniającego pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym zauważono, iż około 43% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na średnim poziomie (przyporządkowując kryterium 3 pkt.), około 20% na niskim (2 pkt.), około 14% na bardzo niskim poziomie (1 punkt), około 13% na wysokim poziomie (4 pkt.), a około 3% badanych nie posiadało żadnej motywacji do uczestnictwa w PPE (0 punktów).

Tab. 6.I. Założenia reformy emerytalnej wobec uczestnictwa pracowników w PPE

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	1	0,4	14	5,3	35	13,4	114	43,5	53	20,2	37	14,1	8	3,1	262	100,0
Zd. niezamożny	0	0,0	0	0,0	2	0,8	*	*	*	*	*	*	*	*	2	0,8
Prod./usług.	*	*	*	*	*	*	62	24,6	*	*	*	*	*	*	62	24,6
< 31;40 >	*	*	*	*	*	*	45	17,2	*	*	*	*	*	*	45	17,2
Średnie	*	*	*	*	*	*	*	*	18	7,7	19	8,1	1	0,4	38	16,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.1. – 6.4. (aneks).

Zaobserwowano, że dla około 19% badanych (łącznie – poz. 4,5,6) założenia reformy były czynnikiem skłaniającym do uczestnictwa w PPE. Obecność motywu w najniższym stopniu wykazali pracownicy zdecydowanie niezamożni (około 1%) oraz z wyższym wykształceniem.

Około 43% badanych trudno było dostrzec motyw w założeniach reformy, (poz. 3). Najwięcej wątpliwości wykazali pracownicy produkcyjni/usługowi – około 25% i w wieku od 31 do 40 lat.

Dla około 37% badanych (łącznie – poz. 0,1,2), założenia reformy emerytalnej nie były lub raczej nie były pobudką do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. W najwyższym stopniu zapatrywanie wykazali pracownicy z wykształceniem średnim – około 16% i produkcyjni/usługowi.

Uzyskane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że odpowiedzi badanych pracowników były podyktowane obawami związanymi „z czymś nowym”. Bowiem polskie społeczeństwo przez wiele lat było przyzwyczajone do jednego (opiekuńczo-rozdzielczego) systemu emerytalnego. Badani przyjęli postawę wyczekiwania, zauważalny jest brak samokształcenia.

Znikomy motyw w założeniach reformy emerytalnej mógł wynikać także z niskich umiejętności społecznych, złej komunikacji, drogiego dostępu do kompendiów wiedzy, Internetu. A zatem uzyskane wyniki mogły być efektem słabej informacji o założeniach reformy emerytalnej, nieobecnością programów emerytalnych w polskiej tradycji, brakiem nawyków oszczędzania na okres starości, a także postępującą pauperyzacją społeczeństwa.

Analiza statystyczna dowiodła, że odpowiedzi badanych o różnym wykształceniu a także o różnym poziomie zamożności wykazały zróżnicowanie¹. Poziom zamożności: $p < 0.001$ (na poziomie istotności $\alpha = 0.001$) charakteryzował się większym zróżnicowaniem od wykształcenia: $p = 0.002$, ($\alpha = 0.01$). Zauważono, że pracownicy z wyższym i średnim wykształceniem oraz zamożni; raczej zamożni i zdecydowanie niezamożni, w wyższym stopniu niż pozostali badani wskazali, iż założenia reformy emerytalnej nie zawierają wyraźnego motywu, który by skłaniał do uczestnictwa w programie emerytalnym. Spostrzeżono, że wiek, jak i zajmowane stanowisko były czynnikami statystycznie nieistotnymi.

Tab. 6.II. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane założeniami reformy emerytalnej

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr,0.05}$	p-wartość	Odp.
Wykształcenie	32.30	18	28.869	0.002	Tak
Wiek	8.88	18	28.869	0.962	Nie
Poziom zamożności	64.96	30	43.773	< 0.001	Tak
Zajmowane stanowisko	13.74	12	21.026	0.317	Nie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.1. – 6.4. (aneks).

Podsumowanie: założenia reformy w bardzo niskim stopniu motywowały pracowników do uczestnictwa w PPE, (w około 19%, łącznie – poz. 4,5,6). Zaobserwowano, że motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od wykształcenia i poziomu zamożności.

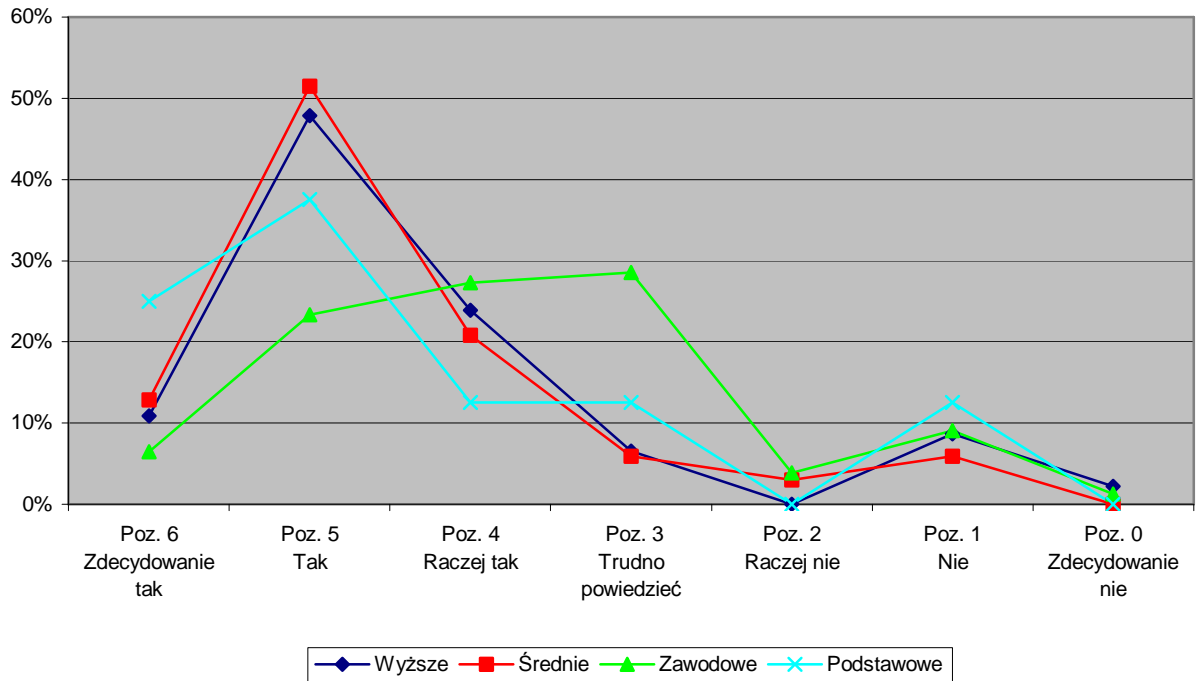
¹ Analizując wyniki zamieszczone w powyższej tabeli należy zauważyć, że dla zmiennej niezależnej **wykształcenie** otrzymano wartość statystyki testowej $\chi^2 = 32.30$, a wobec tego, że otrzymana wartość przekracza 28.869, czyli wartość krytyczną $\chi^2_{kr,0.05}$ dla 18 stopni swobody, trzeba odrzucić hipotezę zerową. Znaczy to, że istnieje różnica w udzielaniu odpowiedzi na pytanie – **Czy przystępując do PPE Pani/Pan kierowała/ł się założeniami reformy emerytalnej?**, a wykształceniem pracownika. Różne zapatrywanie na problem zawarty w tym pytaniu wykazały również osoby o różnym poziomie zamożności ($\chi^2 = 64.96$, $\chi^2_{kr,0.05} = 43.773$ dla 30 stopni swobody) bardzo istotne zróżnicowanie - poziom istotności $\alpha = 0.001$. Pozwala to na odrzucenie **H.0.** na rzecz **H.1.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w pracowniczym programie emerytalnym wykazuje zróżnicowanie.

Natomiast analizując wiek pracownika ($\chi^2 = 8.88$, $\chi^2_{kr,0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody) i zajmowane stanowisko ($\chi^2 = 13.74$, $\chi^2_{kr,0.05} = 21.026$ dla 12 stopni swobody) nie obserwowano statystycznie różnych odpowiedzi. Można więc odrzucić **H.1.** i przyjąć **H.0.** zakładającą, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w programie emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

6.2. Wiek pracownika jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Badanie okresu jaki pozostał do przejścia na emeryturę w zależności od: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska.

Wyk. 6.5. Wiek pracownika – w zależności od wykształcenia

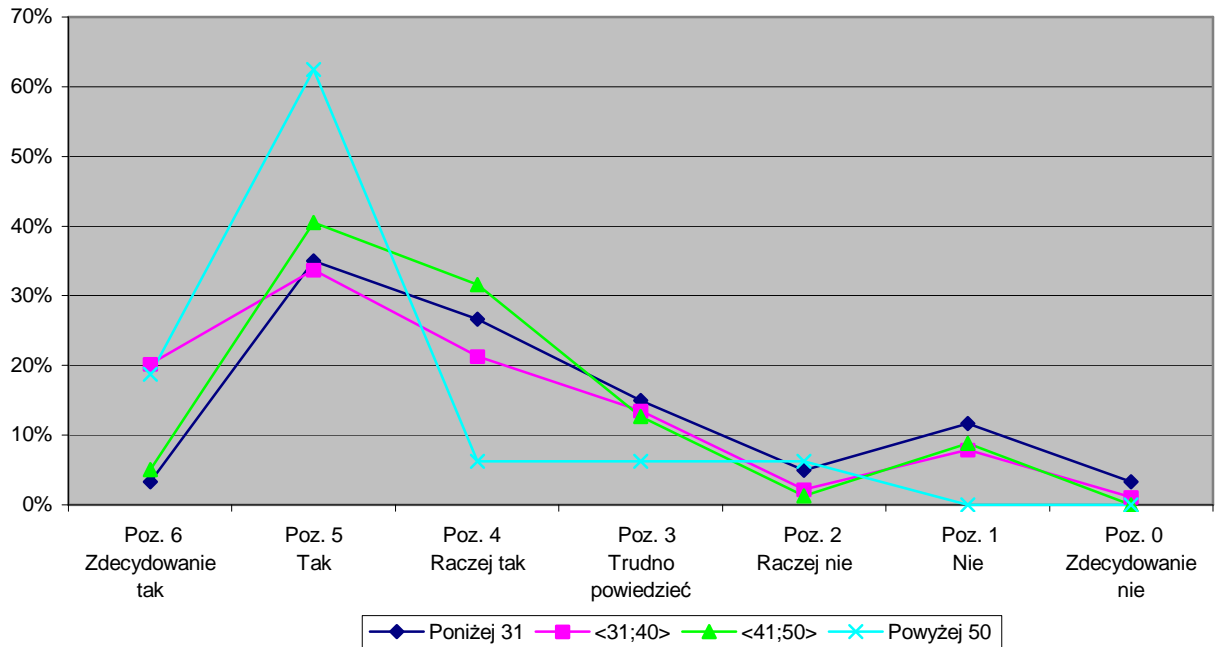


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.5. (aneks).

Otrzymane wyniki badań wskazują, że okres jaki pozostał do przejścia na emeryturę był istotnym czynnikiem, który skłaniał badanych do uczestnictwa w PPE. Pobudkę w najwyższym stopniu wykazali badani z wykształceniem wyższym w około 83%, średnim – w około 85% oraz podstawowym – w 75%, (łącznie – poz. 4,5,6). Oznacza to, że dla omawianych grup badawczych wiek pracownika w wysokim i bardzo wysokim stopniu był motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Zaobserwowano, że badani z wykształceniem zawodowym częściej niż pozostali pracownicy odpowiadali, że wiek nie jest lub raczej nie jest czynnikiem skłaniającym do uczestnictwa w PPE – około 14%, (poz. 0,1,2). Omawiana grupa, również w najwyższym stopniu, wskazała kategorię „trudno powiedzieć” – w około 29%, (poz. 3). Jednakże około 57% badanych z wykształceniem zawodowym wskazało wiek jako czynnik motywujący. Zaprezentowane wyniki wskazują, że wiek w wysokim stopniu był czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE.

Wyk. 6.6. Wiek pracownika – w zależności od wieku



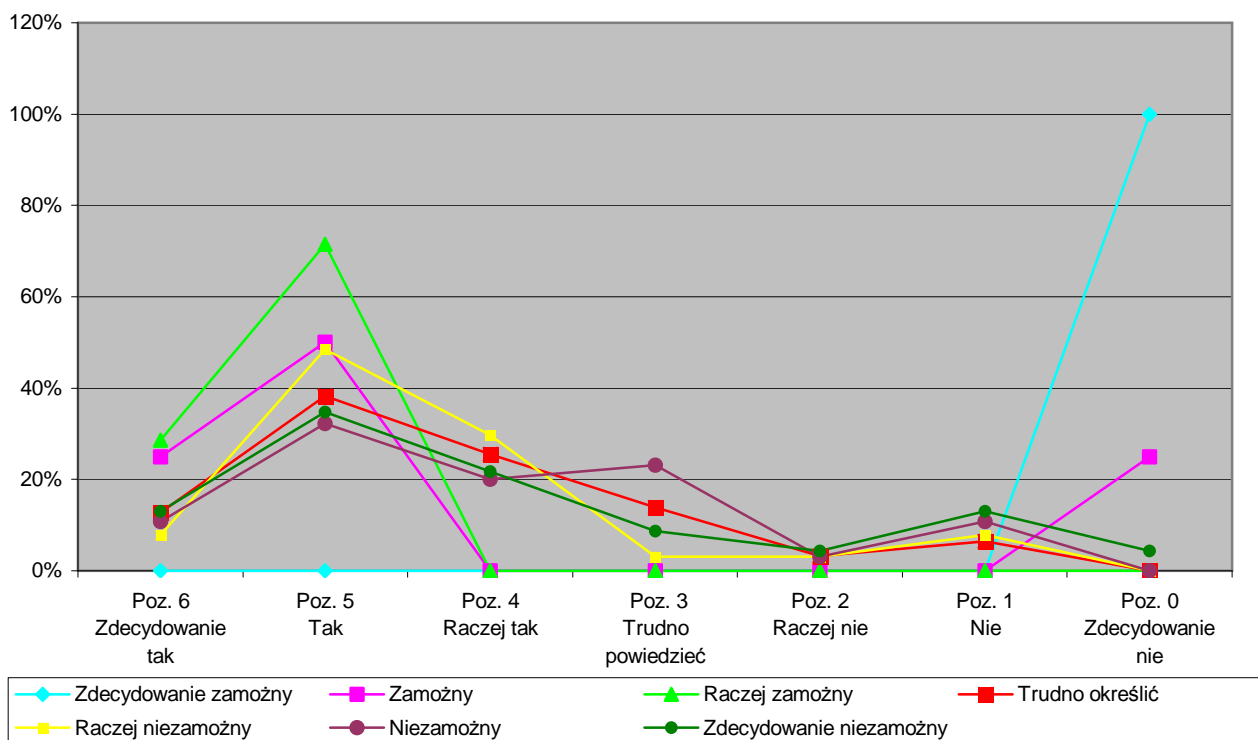
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.6. (aneks).

Około 88% badanych pracowników (łącznie – poz. 4,5,6), będących w najstarszej grupie wiekowej (powyżej 50 lat), wskazało wiek jako czynnik skłaniający do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Zaobserwowano, że im starsza grupa wiekowa tym większa motywacja do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Wszyscy badani wyrazili przekonanie (w zróżnicowanym stopniu), że wiek pracownika wywiera wpływ na podjęcie decyzji dotyczącej uczestnictwa w programie emerytalnym. Należy jednak zauważyć, że im młodsza jest grupa wiekowa tym mniejszy jest odsetek badanych, którzy wskazali występowanie motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE. Przepuszczalnie dlatego, że im pracownik młodszy, tym bardziej odległy czas jego przejścia na emeryturę i tym samym mniejsze zainteresowanie uczestnictwem w programie emerytalnym.

Najwięcej, bo 20% badanych (łącznie – poz. 0,1,2) w wieku poniżej 31 lat – wyraziło zapatrywanie, że wiek pracownika nie ma lub raczej nie ma wpływu na uczestnictwo w programie emerytalnym. Oznacza to, że dla omawianej grupy badanych wiek w niskim stopniu był czynnikiem motywującym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Wyk. 6.7. Wiek pracownika – w zależności od poziomu zamożności



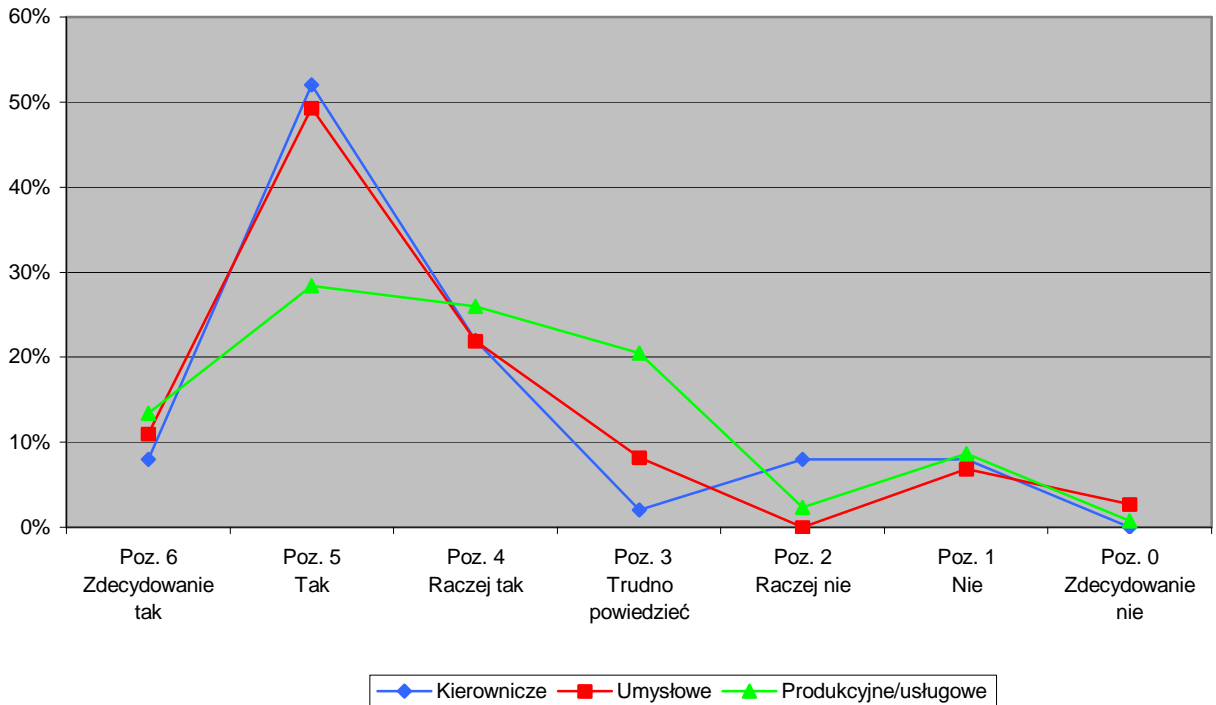
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.7. (aneks).

Dokonana analiza pozwala stwierdzić, że pracownicy zamożni i raczej zamożni wykazali w najwyższym stopniu pobudkę do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, wskazując od około 32 do 71% kategorię odpowiedzi „tak” (poz. 5). Tym samym wykazali, że chcą zachować poziom zamożności będąc również na emeryturze.

Występowanie motywu w wieku wykazało od 63 do około 70% badanych niezamożnych i zdecydowanie niezamożnych, (łącznie – poz. 4,5,6). Oznacza to, że dla omawianych grup wiek w wysokim stopniu był czynnikiem skłaniającym do uczestnictwa w PPE.

Od około 10 do 22% badanych wskazało, że wiek nie jest lub raczej nie jest czynnikiem skłaniającym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2). Zapatrywanie w najwyższym stopniu prezentowali pracownicy niezamożni i zdecydowanie niezamożni – od około 14 do circa 22%. A zatem również omawiana grupa pracowników dostrzegła wpływ wieku na uczestnictwo w PPE, choć w niższym stopniu niż reszta badanych. Oznacza to, że wiek w wysokim stopniu był motywem skłaniającym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Wyk. 6.8. Wiek pracownika – w zależności od zajmowanego stanowiska



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.8. (aneks).

Od około 68 do 82% badanych pracowników, poszczególnych szczebli, wskazało wiek jako motyw skłaniający do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (łącznie – poz. 4,5,6). Około 82% badanych pracowników na stanowisku kierowniczym oraz umysłowym wiek motywował do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 4,5,6). Zarówno pracownicy na stanowisku umysłowym, jak i kierowniczym wskazali od około 49 do 52% kategorię odpowiedzi „tak”, co wskazuje na bardzo istotny wpływ wieku na uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym, (poz. 5). Jedyne dla około 9% badanych wiek nie był czynnikiem motywującym do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1).

Zaobserwowano, że wiek był motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE dla około 68% pracowników produkcyjnych/usługowych, (łącznie – poz. 4,5,6). Jednocześnie około 21% badanych wykazało największe trudności z określeniem swojego zapatrywania, (poz. 3). Dla około 12% pracowników produkcyjnych/usługowych wiek nie był lub raczej nie był pobudką do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Oznacza to, że przytoczona grupa nie dostrzegła zauważalnego wpływu wieku na uczestnictwo w programie emerytalnym.

Rozważając tymczasem stopień nasilenia okresu jaki pozostał do przejścia na emeryturę (tzn. wieku pracownika) jako motywu skłaniającego pracowników do uczestnictwa w PPE spostrzeżono, iż około 40% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na bardzo wysokim poziomie (przyporządkowując 5 pkt.), około 24% na wysokim poziomie (4 punkty), około 13% na średnim (3 pkt.), około 12% na najwyższym poziomie (6 pkt.), natomiast około 8% na bardzo niskim poziomie (1 punkt).

Tab. 6.III. Wiek pracownika wobec uczestnictwa pracowników w PPE

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	30	11,5	103	39,6	62	23,8	33	12,7	8	3,1	21	8,1	3	1,2	260	100,0
Średnie	13	5,6	52	22,4	21	9,1	*	*	*	*	*	*	*	*	86	37,1
Prod./usług.	*	*	*	*	*	*	26	10,4	*	*	*	*	*	*	26	10,4
Powyżej 50	*	*	*	*	*	*	*	*	2	0,8	0	0,0	0	0,0	2	0,8
Zamożny	*	*	*	*	*	*	*	*	0	0,0	0	0,0	1	0,4	1	0,4

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.5. – 6.8. (aneks).

Uzyskane wyniki wskazują, że około 75% badanych (łącznie – poz. 4,5,6) uznało okres jaki pozostał do przejścia na emeryturę jako pobudkę do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Występowanie motywu w wieku pracownika w najwyższym stopniu wykazali badani z wykształceniem średnim (około 37%), i powyżej 31 lat.

Trudno było dostrzec wpływ wieku na uczestnictwo w programie emerytalnym około 13% badanych. Najwięcej wątpliwości wykazali pracownicy produkcyjni/usługowi i z wykształceniem zawodowym, poz.3.

Dla około 12% badanych wiek pracownika nie miał lub raczej nie miał wpływu na uczestnictwo w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2). W najniższym stopniu na brak motywu wskazali badani mający powyżej 50 lat (około 1%); zamożni i zdecydowanie zamożni.

Zaprezentowane wyniki pokazują, że wiek pracownika okazał się istotną pobudką do uczestnictwa w programie emerytalnym. Oznacza to, że około 3/4 badanych opowiedziało się za uczestnictwem w dodatkowym zabezpieczeniu finansowym na okres emerytalny.

Zauważono, że badani pracownicy wykazali się w znacznym stopniu zapobiegliwością, której celem mogło być jak najwcześniejsze uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym, co ma istotny wpływ na wysokość dodatkowych dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej. Innymi słowy – badani dostrzegli, że ważny jest czas oszczędzania w PPE, który w sposób zasadniczy wpływa na wysokość uzbieranego kapitału. Wydłużanie się średniego okresu dalszego trwania życia oraz niż demograficzny mogły mieć wpływ także na uczestnictwo pracowników w programie emerytalnym.

Odpowiedzi badanych wykazały statystyczne zróżnicowanie¹: o różnym poziomie zamożności na poziomie istotności $\alpha = 0.001$; a także o różnym wykształceniu, wieku, i zajmowanym stanowisku na poziomie istotności $\alpha = 0.01$. Zaobserwowano, że poziom zamożności: $p < 0.001$ charakteryzował się większym zróżnicowaniem od wykształcenia pracownika: $p = 0.005$, wieku: $p = 0.005$, i zajmowanego stanowiska: $p = 0.003$. Spostrzeżono, że pracownicy z wykształceniem średnim i wyższym; w wieku powyżej 31 lat; raczej niezamożni i raczej zamożni oraz pracujący umysłowo uznali, w wyższym stopniu niż pozostali badani, okres jaki pozostał do przejścia na emeryturę jako czynnik skłaniający do uczestnictwa w PPE.

Tab. 6.IV. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane wiekiem pracownika

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p-wartość	Odp.
Wykształcenie	36.89	18	28.869	0.005	Tak
Wiek	37.10	18	28.869	0.005	Tak
Poziom zamożności	135.97	36	50.999	< 0.001	Tak
Zajmowane stanowisko	29.75	12	21.026	0.003	Tak

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.5. – 6.8. (aneks).

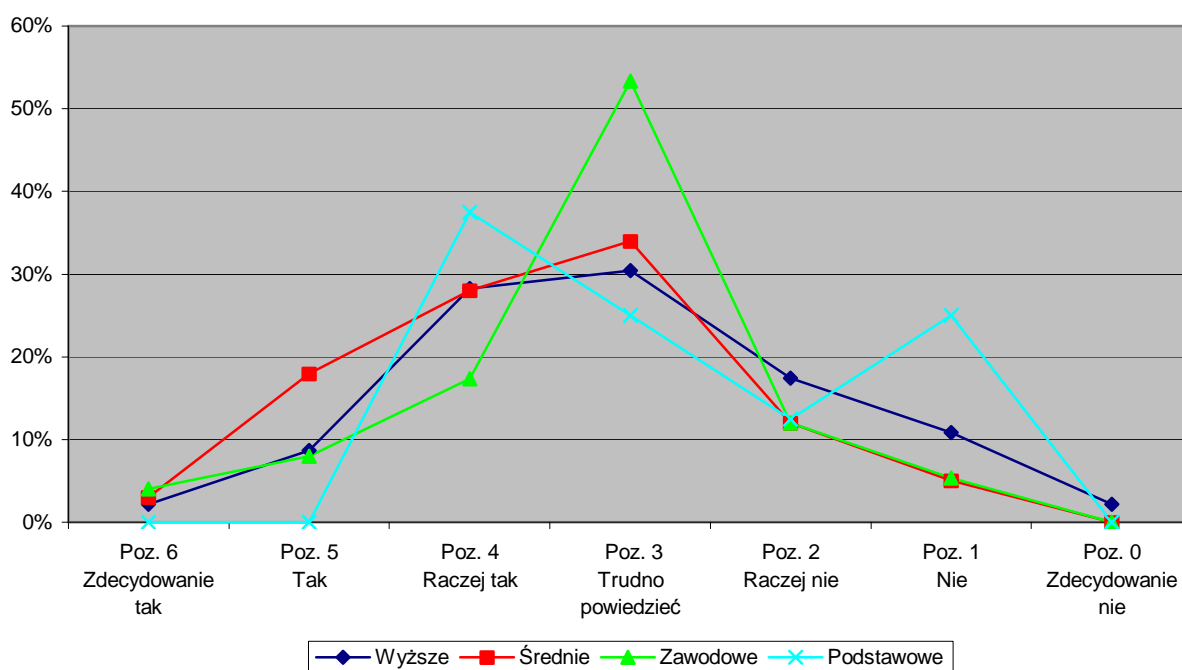
Podsumowanie: okres jaki pozostał do przejścia na emeryturę (tzn. wiek pracownika) w wysokim stopniu motywował pracowników do uczestnictwa w PPE, (w około 75%, łącznie – poz. 4,5,6). Spostrzeżono, że motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od wykształcenia pracownika, wieku, poziomu zamożności, jak i zajmowanego stanowiska.

¹ Statystycznie różnych odpowiedzi na pytanie – **Czy przystępując do PPE Pani/Pan kierowała/ł się okresem jaki pozostał do przejścia na emeryturę (tzn. swoim wiekiem)?** udzielały osoby z różnym wykształceniem ($\chi^2 = 36.89$, $\chi^2_{kr;0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody), w różnym wieku ($\chi^2 = 37.10$, $\chi^2_{kr;0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody), w zależności od poziomu zamożności ($\chi^2 = 135.97$, $\chi^2_{kr;0.05} = 50.999$ dla 36 stopni swobody) bardzo istotne zróżnicowanie - na poziomie istotności $\alpha = 0.001$., i zajmowanego stanowiska ($\chi^2 = 29.75$, $\chi^2_{kr;0.05} = 21.026$ dla 12 stopni swobody). Można w takim razie odrzucić **H.0.** na rzecz **H.1.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w pracowniczym programie emerytalnym wykazuje statystyczne zróżnicowanie.

6.3. Bezpieczeństwo finansowe jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Analiza troski o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze w zależności od: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska.

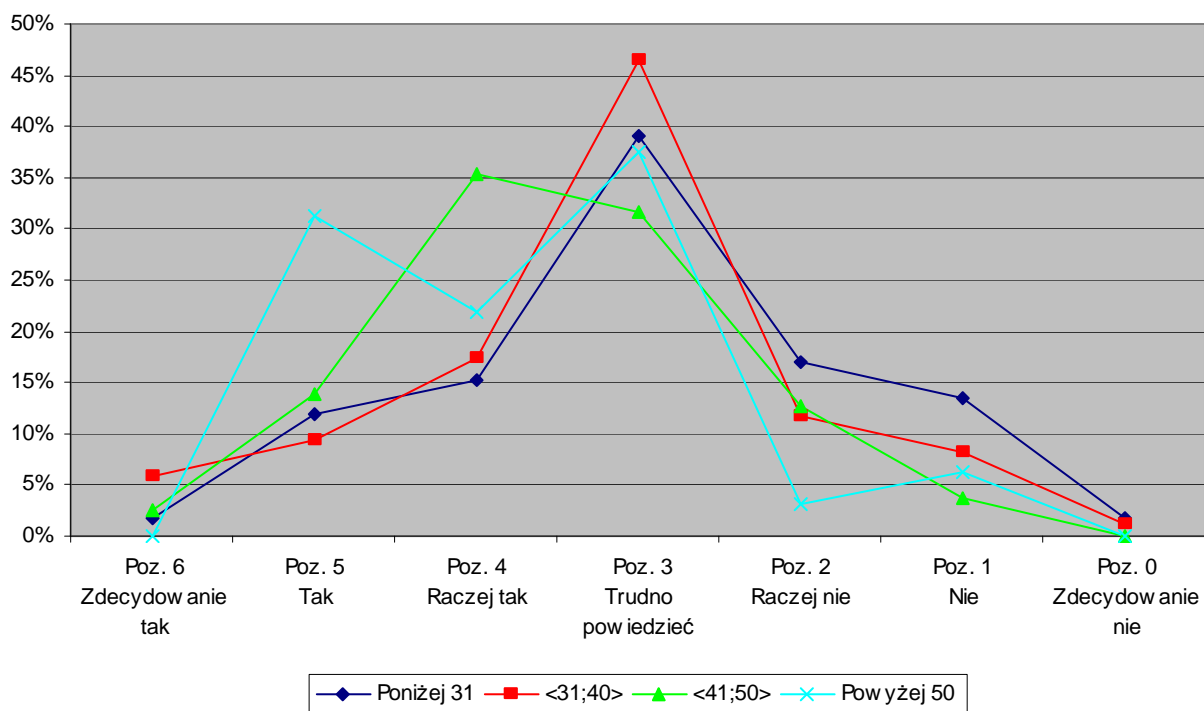
Wyk. 6.9. Bezpieczeństwo finansowe – w zależności od wykształcenia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.9. (aneks).

W najwyższym stopniu pobudkę do uczestnictwa w PPE wykazali pracownicy z wykształceniem średnim – 49%, (łącznie – poz. 4,5,6). Oznacza to, że tę grupę badanych troska o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze w przeciętnym stopniu motywowała do uczestnictwa w PPE. Około 39% badanych z wykształceniem wyższym i circa 37% z podstawowym wskazało na występowanie motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 4,5,6). W najniższym stopniu (w około 29%) troskę o bezpieczeństwo finansowe wskazali badani z wykształceniem zawodowym. Ponadto od 17 do około 38% badanych wykazało, że piecza o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze nie była lub raczej nie była motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 0,1,2). Od 25 do około 53% badanych wskazało kategorię „trudno powiedzieć” (poz. 3), co oznacza, że w trosce o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze nie było wyraźnego motywu, który by skłaniał pracowników do uczestnictwa w PPE.

Wyk. 6.10. Bezpieczeństwo finansowe – w zależności od wieku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.10. (aneks).

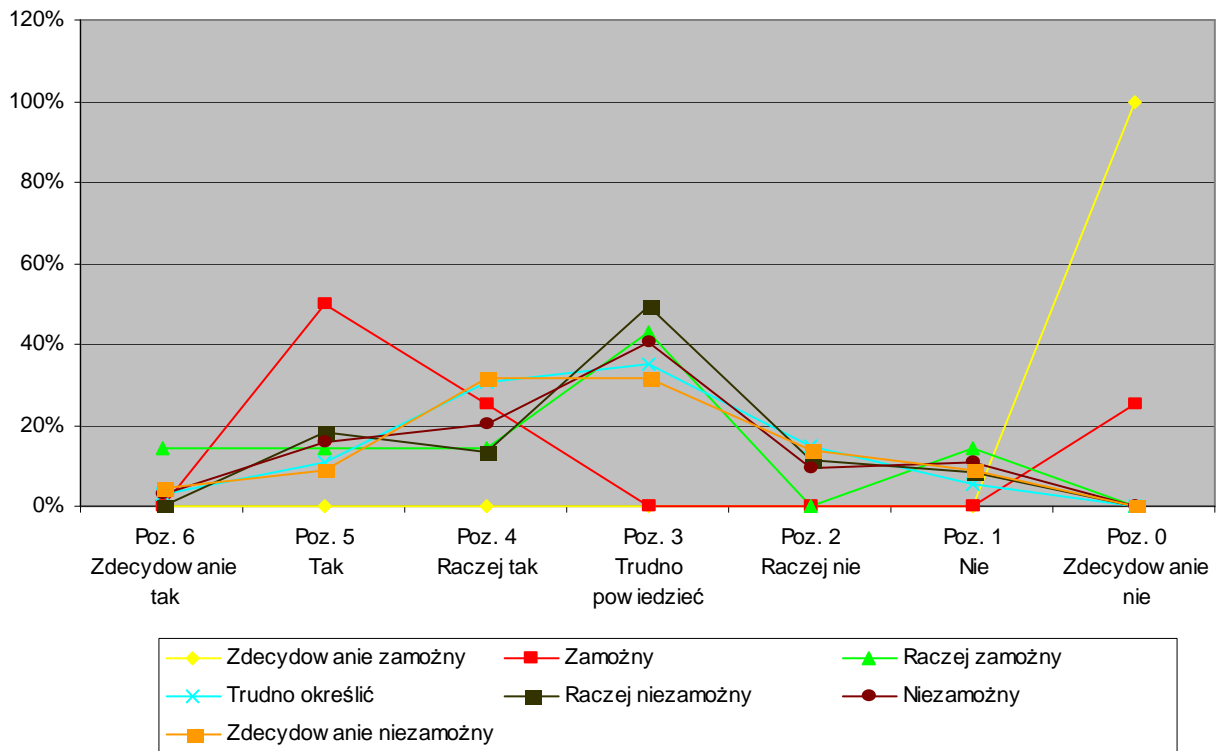
Uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym, powodowane troską o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze, w najwyższym stopniu było motywem dla około 53% pracowników powyżej 41 roku życia, (łącznie – poz. 4,5,6). Spostrzeżono, że pobudkę do uczestnictwa w PPE wykazało również od około 29 do 32% pracowników do 40 – go roku życia.

Troska o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze, w najwyższym stopniu, nie była lub raczej nie była motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym dla około 32% badanych poniżej 31 roku życia, (łącznie – poz. 0,1,2).

Badanie wykazało, że im wyższy przedział wieku, tym większy wpływ troski o bezpieczeństwo finansowe na uczestnictwo w PPE. Innymi słowy – im młodszy pracownicy tym więcej odpowiedzi wskazujących, że piecza o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze w niższym stopniu zawiera motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Zaobserwowano, że pracownicy najczęściej wskazywali kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć”, (poz. 3). Oznacza to, że badanym trudno było dostrzec w trosce o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Wyk. 6.11. Bezpieczeństwo finansowe – w zależności od poziomu zamożności

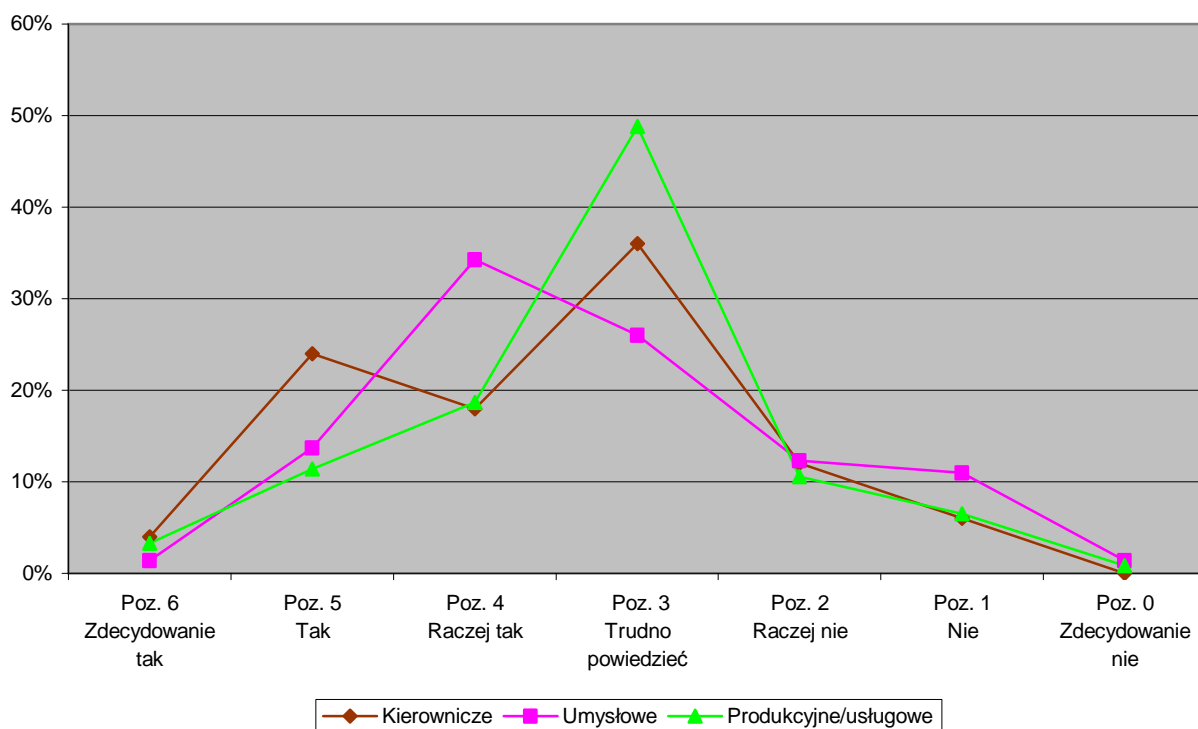


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.11. (aneks).

Spostrzeżono, że od około 31 do 45% pracowników określiło troskę o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze jako motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 4,5,6). W najwyższym stopniu motywację do uczestnictwa w programie emerytalnym wykazało około 45% badanych, którzy zadeklarowali się jako zdecydowanie niezamożni. Tym samym wskazali na występowanie motywu skłaniającego do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Oznacza to, że pracownicy zdecydowanie niezamożni wykazali się pieczołowitością o zabezpieczenie podstawowych potrzeb życiowych po zakończeniu aktywności zawodowej.

Badani pracownicy, którzy zadeklarowali się jako raczej niezamożni w zdecydowanie niższym stopniu, niż niezamożni oraz zdecydowanie niezamożni, wskazali troskę o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze jako czynnik motywujący do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Zaprezentowane wyniki wskazują, że im wyższy poziom zamożności, tym mniejsza pobudka do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Wyk.6.12. Bezpieczeństwo finansowe – w zależności od zajmowanego stanowiska



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.12. (aneks).

Okolo 49% badanych na stanowisku umysłowym wyraziło przekonanie, że troska o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze skłania do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 4,5,6). Nieco mniejsze przeświadczenie wykazali badani na stanowisku kierowniczym – 46%. Pobudką do uczestnictwa w programie emerytalnym wykazało okolo 33% pracowników produkcyjnych/usługowych, (łącznie – poz. 4,5,6). Oznacza to, że pracownicy najniższego szczebla, podobnie jak pozostali badani, dostrzegli również, choć w niższym stopniu, w trosce o bezpieczeństwo finansowe motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Spostrzeżono, że najtrudniej pracownikom produkcyjnym/usługowym (w okolo 49%) było dostrzec motyw, w pieczy o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze, skłaniający do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (poz. 3). A zatem omawiana grupa pracowników w najwyższym stopniu nie dostrzegła wyraźnej pobudki do uczestnictwa w PPE.

Badani każdej grupy wykazali, od 18 do circa 25%, że piecza o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze nie była lub raczej nie była czynnikiem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2). Zapatrywanie w najwyższym stopniu prezentowali pracownicy na stanowisku umysłowym.

Rozpatrując na koniec stopień nasilenia troski o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze jako motywu skłaniającego pracowników do uczestnictwa w PPE zaobserwowano, że około 39% badanych uznało, iż ich własna motywacja do członkostwa w pracowniczym programie emerytalnym jest na średnim poziomie (przyporządkowując kryterium 3 pkt.), 23% badanych na wysokim (4 pkt.), około 14% na bardzo wysokim poziomie (5 punktów), około 12% na niskim (2 pkt.), a około 8% na bardzo niskim poziomie (1 punkt).

Tab. 6.V. Bezpieczeństwo finansowe wobec uczestnictwa pracowników w PPE

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	8	3,1	36	14,1	59	23,0	100	39,1	31	12,1	20	7,8	2	0,8	256	100,0
Średnie	3	1,3	18	7,9	28	12,2	*	*	*	*	*	*	*	*	49	21,4
Prod./usług.	*	*	*	*	*	*	60	24,4	*	*	*	*	*	*	60	24,4
Poniżej 31	*	*	*	*	*	*	*	*	10	3,9	8	3,1	1	0,4	19	7,4
Trudno określić	*	*	*	*	*	*	*	*	14	5,5	5	2,0	0	0,0	19	7,5

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.9. – 6.12. (aneks).

Zaprezentowane wyniki wskazują, że około 41% badanych (łącznie – poz. 4,5,6) uznało troskę o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze jako pobudkę do uczestnictwa w programie emerytalnym, która okazała się w najwyższym stopniu motywem dla pracowników z wykształceniem średnim, (około 21%).

Około 39% badanych wskazało kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć”, (poz. 3). Spostrzeżono, że najwięcej wątpliwości wykazali pracownicy produkcyjni/usługowi -około 24%.

Dla około 21% badanych (łącznie – poz. 0,1,2) troska o bezpieczeństwo finansowe nie była lub raczej nie była motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE. Zapatrywanie w najwyższym stopniu prezentowali pracownicy mających mniej niż 31 lat – około 7%.

Uzyskane wyniki pozwalają stwierdzić, że troska o bezpieczeństwo finansowe w przeciętnym stopniu motywowała pracowników do uczestnictwa w PPE. Badani, którzy dostrzegli korzyści z tytułu uczestnictwa w programie emerytalnym prawdopodobnie dążyli do niezależności finansowej w wieku emerytalnym, zrealizowania planów na emeryturze, możliwości korzystania

z dóbr cywilizacji oraz postępu technicznego. Pozytywny stosunek do PPE mógł również wynikać z troski o zabezpieczenie podstawowych potrzeb życiowych w wieku emerytalnym.

Pozostali pracownicy (około 1/5 badanych) wykazali sceptyczny i negatywny stosunek do bezpieczeństwa finansowego na emeryturze, jako motywu skłaniającego do uczestnictwa w programie emerytalnym. Prawdopodobnie badani nie posiadali wystarczającej informacji o funkcjonowaniu systemu emerytalnego lub ich sposób myślenia był tradycyjny.

Zaobserwowano, że odpowiedzi badanych w różnym wieku i w zależności od poziomu zamożności wykazały zróżnicowanie¹. Poziom zamożności: $p < 0.001$, ($\alpha = 0.001$) cechował się większym zróżnicowaniem od wieku pracownika: $p = 0.026$, ($\alpha = 0.05$). Zauważono, że badani w wieku powyżej 41 lat oraz którym trudno było określić poziom zamożności i zdecydowanie niezamożni, w wyższym stopniu niż pozostali pracownicy, wskazali troskę o bezpieczeństwo finansowe jako motyw skłaniający do uczestnictwa w PPE. Analizując wykształcenie pracownika, jak i zajmowane stanowisko nie obserwowano statystycznie różnych odpowiedzi.

Tab. 6.VI. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane bezpieczeństwem finansowym

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr,0.05}$	p-wartość	Odp.
Wykształcenie	24.84	18	28.869	0.129	Nie
Wiek	31.35	18	28.869	0.026	Tak
Poziom zamożności	182.88	36	50.999	< 0.001	Tak
Zajmowane stanowisko	18.75	12	21.026	0.095	Nie

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.9. – 6.12. (aneks).

Podsumowanie: troska o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze w przeciętnym stopniu motywowała pracowników do uczestnictwa w PPE, (około 40%, łącznie – poz. 4,5,6). Zauważono, że motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od wieku i poziomu zamożności pracownika.

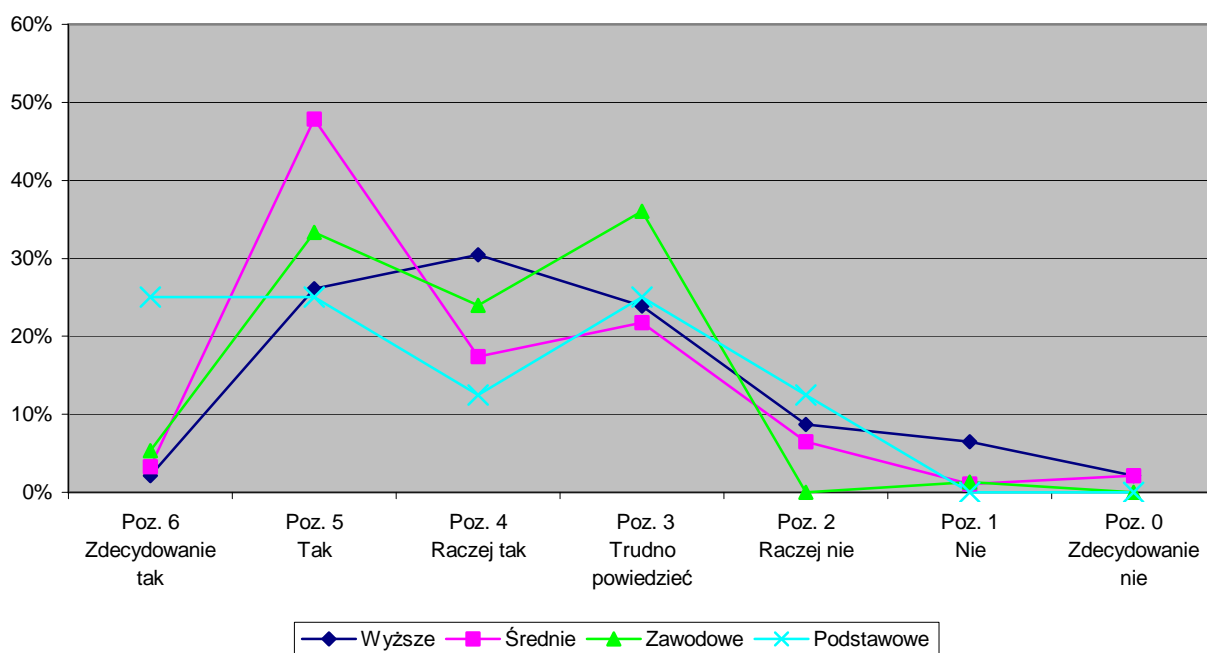
¹ Wiek pracownika ($\chi^2 = 31.35$, $\chi^2_{kr,0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody), poziom zamożności ($\chi^2 = 182.88$, $\chi^2_{kr,0.05} = 50.999$ dla 36 stopni swobody) bardzo istotne zróżnicowanie – $\alpha = 0.001$., były czynnikami różnego zapatrywania się badanych na problem zawarty w pytaniu – **Czy przystępując do PPE Pani/Pan kierowała/ł się troską o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze?**, co pozwala na odrzucenie **H.0.** na rzecz **H.1.** zakładającej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w programie emerytalnym wykazuje statystyczne zróżnicowanie.

Natomiast wykształcenie ($\chi^2 = 24.84$, $\chi^2_{kr,0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody), jak i zajmowane stanowisko ($\chi^2 = 18.75$, $\chi^2_{kr,0.05} = 21.026$ dla 12 stopni swobody), nie wykazały różnego zapatrywania się badanych pracowników. Można w takim razie odrzucić **H.1.** na rzecz **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w pracowniczym programie emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

6.4. Zabezpieczenie emerytalne jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Badanie potrzeby dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w zależności od: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska.

Wyk. 6.13. Zabezpieczenie emerytalne – w zależności od wykształcenia



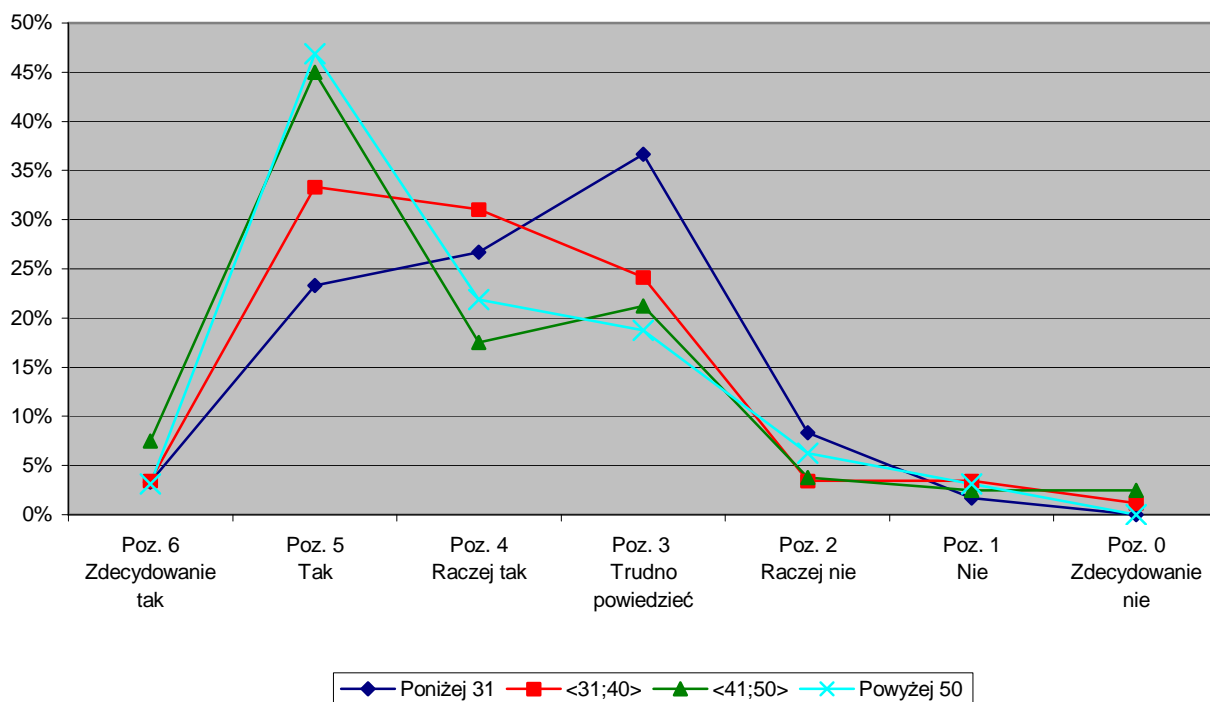
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.13. (aneks).

Dla około 68% badanych z wykształceniem średnim dodatkowe zabezpieczenie emerytalne było czynnikiem skłaniającym do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 4,5,6). W nieco niższym stopniu wyrazili obecność motywu badani z wykształceniem podstawowym oraz zawodowym – około 63%. Zaobserwowano, że około 59% pracowników z wyższym wykształceniem także dostrzegło wpływ dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego na uczestnictwo w PPE.

Badanym z wykształceniem zawodowym najtrudniej (36%) było dostrzec w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym pobudkę do uczestnictwa w programie emerytalnym, (poz. 3).

Najwięcej badanych z wyższym wykształceniem nie dostrzegło lub raczej nie dostrzegło w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE. Oznacza to, że około 17% pracowników (poz. 0,1,2) przystępując do PPE kierowała się innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż potrzebą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego.

Wyk. 6.14. Zabezpieczenie emerytalne – w zależności od wieku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.14. (aneks).

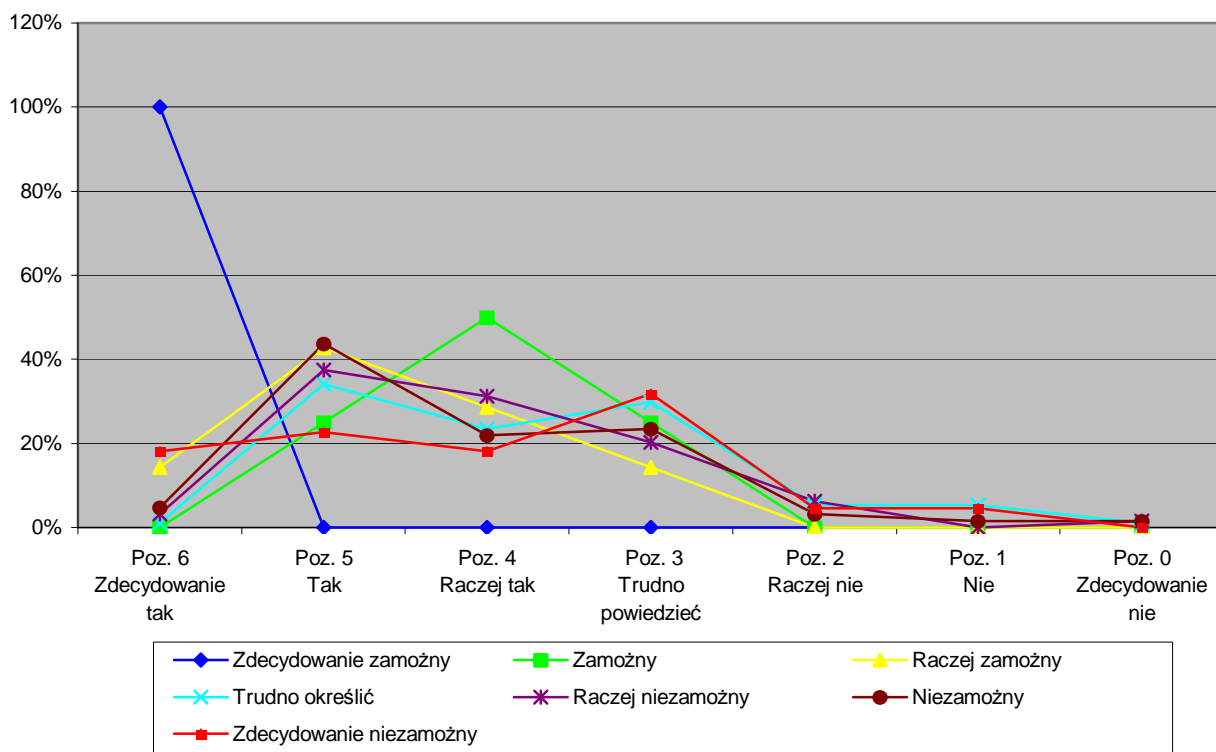
Od około 68 do 72% badanych powyżej 31 roku życia (łącznie – poz. 4,5,6) wykazało, w najwyższym stopniu, motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym. Oznacza to, że dla omawianej grupy badanych potrzeba dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w wysokim stopniu była czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE.

Występowanie motywu, w potrzebie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, wykazało około 53% pracowników poniżej 31 roku życia. Im również najtrudniej (w około 37%) było dostrzec pobudkę do uczestnictwa w programie emerytalnym, (poz. 3).

Spostrzeżono, że stopień motywacji do uczestnictwa w programie emerytalnym wzrastał wraz z wiekiem pracowników tzn. im wyższy przedział wieku tym większy wpływ dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego na uczestnictwo w PPE. Innymi słowy – im starsi badani tym większa zapobiegliwość o wysokość dochodów na emeryturze.

Od około 8 do 10% badanych wyraziło stanowisko, że dodatkowe zabezpieczenie emerytalne nie motywuje lub raczej nie motywuje do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (łącznie – poz.0,1,2).

Wyk. 6.15. Zabezpieczenie emerytalne – w zależności od poziomu zamożności



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.15. (aneks).

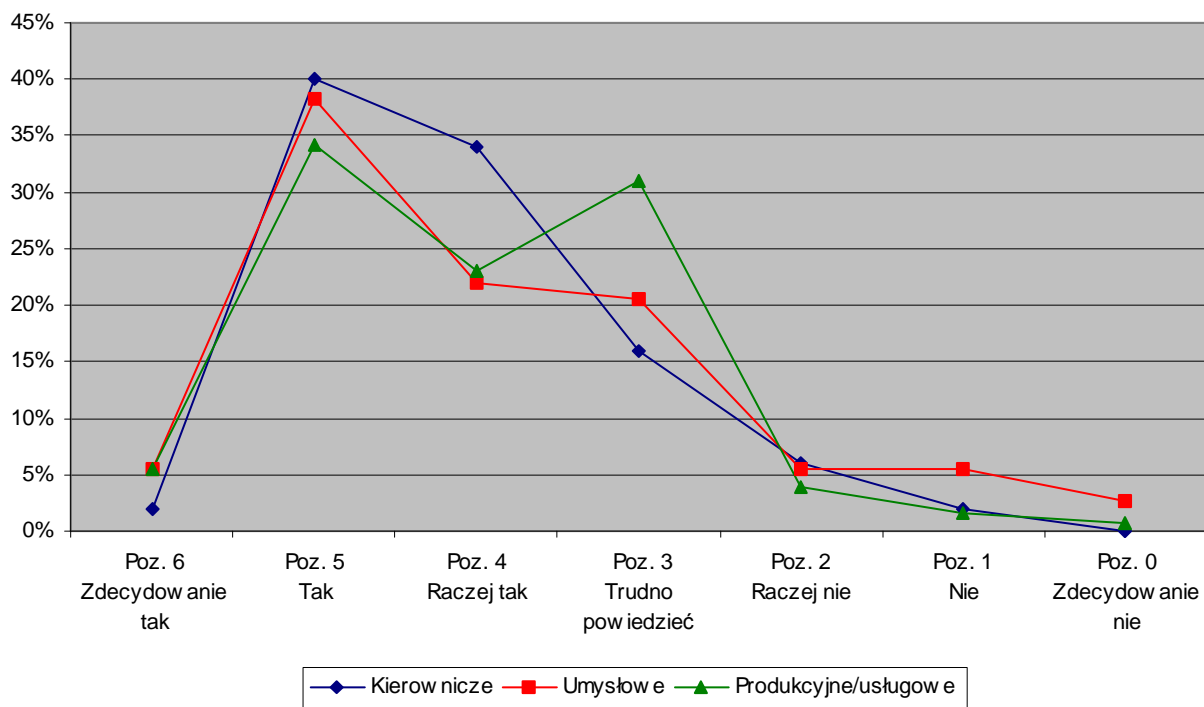
Wyniki badań wykazały, że od około 23 do circa 44% pracowników najczęściej wskazywało kategorię odpowiedzi „tak” (poz. 5). Tym samym badani wskazali, że poprzez dodatkowe zabezpieczenie emerytalne chcą zachować poziom zamożności będąc na emeryturze.

Pracownicy, którzy określili swój stan zamożności jako wysoki, prawdopodobnie dążyli do zachowanie standardu życia również po zakończeniu aktywności zawodowej. Oznacza to, że potrzeba dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego prawdopodobnie była dla omawianej grupy motywem skłaniającym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Badani o niższym poziomie zamożności w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym również dostrzegli pobudkę do uczestnictwa w programie emerytalnym. Prawdopodobnie w ten sposób dążyli do uzupełnienia dochodów pochodzących z ubezpieczenia społecznego.

Zaobserwowano, że najtrudniej badanym zdecydowanie niezamożnym było dostrzec motyw w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym – w około 32%, (poz. 3). Około 6% pracowników niezamożnych wyraziło stanowisko, w najniższym stopniu, że dodatkowe zabezpieczenie emerytalne nie motywuje lub raczej nie motywuje do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 0,1,2).

Wyk.6.16.Zabezpieczenie emerytalne – w zależności od zajmowanego stanowiska



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.16. (aneks).

Analiza badań dowiodła, że zatrudnieni na stanowisku kierowniczym w najwyższym stopniu wskazali potrzebę dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego jako czynnik skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym – 76%, (łącznie – poz. 4,5,6).

Wyniki badanych pracowników umysłowych i produkcyjnych/usługowych są zbliżone. Dla około 66% pracowników zatrudnionych na stanowisku umysłowym i dla 63% pracowników produkcyjnych/usługowych dodatkowe zabezpieczenie emerytalne było pobudką do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Zaobserwowano, że najtrudniej pracownikom produkcyjnym/usługowym (w około 49%) było dostrzec motyw, w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym, skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym, (poz. 3).

Najwięcej (około 14%) pracowników na stanowisku umysłowym wskazało, że potrzeba dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego nie była lub raczej nie była czynnikiem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2). Oznacza to, że omawiana grupa badanych przystępując do programu emerytalnego była motywowana innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż potrzebą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego.

Analizując natomiast stopień nasilenia dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego jako motywu skłaniającego pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym stwierdzono, iż około 36% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na bardzo wysokim poziomie (przyporządkowując kryterium 5 pkt.), około 5% na najwyższym poziomie (6 pkt.), około 25% na wysokim, a około 26% na średnim poziomie (3 punkty), natomiast około 3% badanych na bardzo niskim poziomie (pkt 1).

Tab.6.VII. Zabezpieczenie emerytalne wobec uczestnictwa pracowników w PPE

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	12	4,6	94	36,3	64	24,7	66	25,5	13	5,0	7	2,7	3	1,2	259	100,0
Kierownicze	1	0,4	20	8,0	17	6,8	*	*	*	*	*	*	*	*	38	15,2
Poniżej 31	2	0,8	14	5,4	16	6,2	*	*	*	*	*	*	*	*	32	12,4
Prod./usług.	*	*	*	*	*	*	39	15,7	*	*	*	*	*	*	39	15,7
Trudno określić	*	*	*	*	*	*	*	*	5	2,0	5	2,0	1	0,4	11	4,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.13. – 6.16. (aneks).

Spostrzeżono, że około 66% badanych (łącznie - poz.4,5,6) uznało dodatkowe zabezpieczenie emerytalne jako pobudkę do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Obecność motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE w najniższym stopniu wykazali badani na stanowisku kierowniczym (około 15%), i w wieku poniżej 31 lat (circa 12%).

Zaobserwowano, że około 26% badanych trudno było dostrzec motyw w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym, (poz. 3). Najwięcej wątpliwości wykazali pracownicy produkcyjni/usługowi (około 16%) oraz którym trudno było określić poziom zamożności.

Dla około 9% badanych (łącznie – poz. 0,1,2), dodatkowe zabezpieczenie emerytalne nie było lub raczej nie było czynnikiem motywującym do uczestnictwa w programie emerytalnym. W najwyższym stopniu na brak występowania motywu wskazali pracownicy, którym trudno było określić poziom zamożności – około 4% oraz z wykształceniem średnim.

Na podstawie uprzednich wyników można stwierdzić, że 2/3 pracowników wykazało potrzebę dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego. Oznacza to, że badani prezentowali

przekonanie, że nie przystąpienie do pracowniczego programu emerytalnego może uniemożliwić zrealizowanie potrzeb życiowych w wieku emerytalnym. Przeświadczenie badanych pracowników wynikało prawdopodobnie ze świadomości nieuchronności starzenia się i obniżenia dochodów na emeryturze, a uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym może pozwolić na zrealizowanie różnorodnych potrzeb w wieku emerytalnym. Około 1/4 badanych trudno było powiedzieć, czy dodatkowe zabezpieczenie emerytalne skłania do uczestnictwa w programie emerytalnym, co może świadczyć o spodziewanej wysokiej emeryturze z ubezpieczenia społecznego (FUS oraz OFE) bądź o braku lub połowicznej informacji o zasadach funkcjonowania zreformowanego systemu emerytalnego.

Analiza statystyczna wykazała zróżnicowanie odpowiedzi jedynie względem wykształcenia¹: $p = 0.036$, ($\alpha = 0.05$). Odnotowano, że pracownicy z wykształceniem średnim i zawodowym wskazali, w wyższym stopniu niż reszta badanych, dodatkowe zabezpieczenie emerytalne jako motyw skłaniający do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Pozostałe zmienne nie różnicowały odpowiedzi.

Tab.6.VIII. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane zabezpieczeniem emerytalnym

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr,0.05}$	p-wartość	Odp.
Wykształcenie	30.18	18	28.869	0.036	Tak
Wiek	19.98	18	28.869	0.334	Nie
Poziom zamożności	47.59	36	50.999	0.094	Nie
Zajmowane stanowisko	12.81	12	21.026	0.383	Nie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.13. – 6.16. (aneks).

Podsumowanie: potrzeba dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w wysokim stopniu motywowała pracowników do uczestnictwa w PPE, (około 66%, poz. 4,5,6). Zaobserwowano, że motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie jedynie w zależności od wykształcenia.

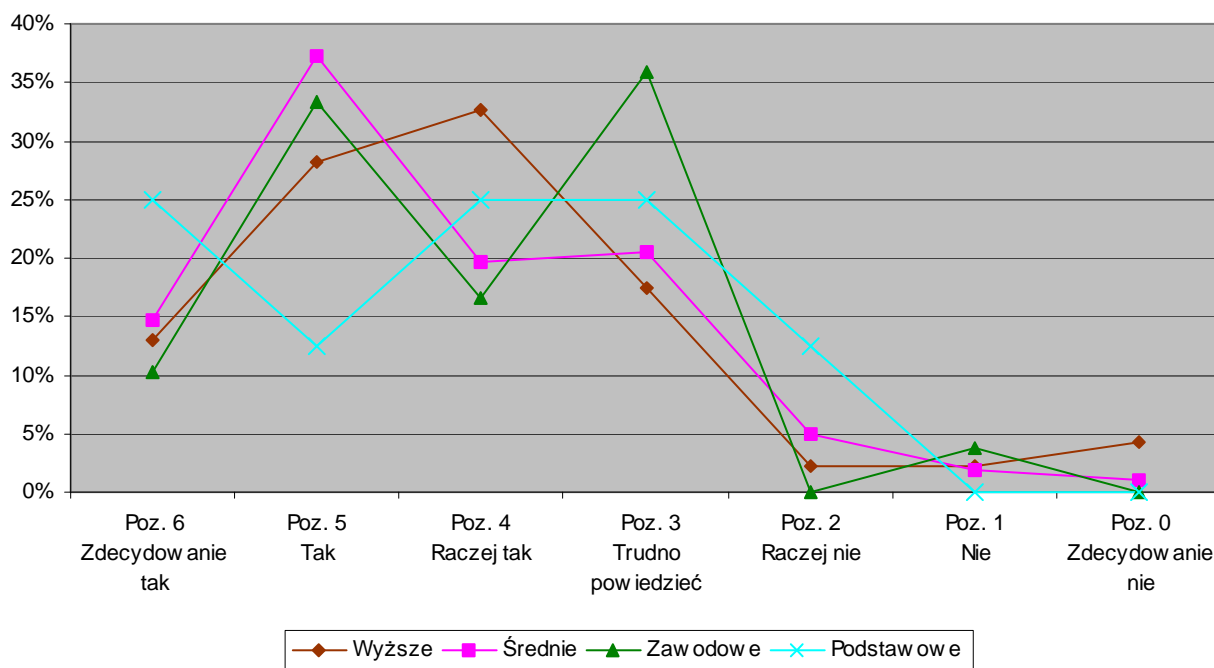
¹ Wyłącznie w zależności od wykształcenia pracownika ($\chi^2 = 30.18$, $\chi^2_{kr,0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody) obserwowano zróżnicowane zapatrywanie na pytanie – **Czy przystępując do PPE Pani/Pan kierowała/ł się potrzebą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego?** Można w takim razie odrzucić **H.0.** na rzecz **H.1.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w PPE wykazuje statystyczne zróżnicowanie.

Pozostałe czynniki (wiek pracownika [$\chi^2 = 19.98$, $\chi^2_{kr,0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody], poziom zamożności [$\chi^2 = 47.59$, $\chi^2_{kr,0.05} = 50.999$ dla 36 stopni swobody] i zajmowane stanowisko [$\chi^2 = 12.81$, $\chi^2_{kr,0.05} = 21.026$ dla 12 stopni swobody]) nie różnicowały odpowiedzi na tak postawione pytanie. Pozwala to na odrzucenie **H.1.** i przyjęcie **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w pracowniczym programie emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

6.5. Standard życia na emeryturze jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Analiza oczekiwanego standardu życia na emeryturze w zależności od: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska.

Wyk. 6.17. Standard życia na emeryturze – w zależności od wykształcenia



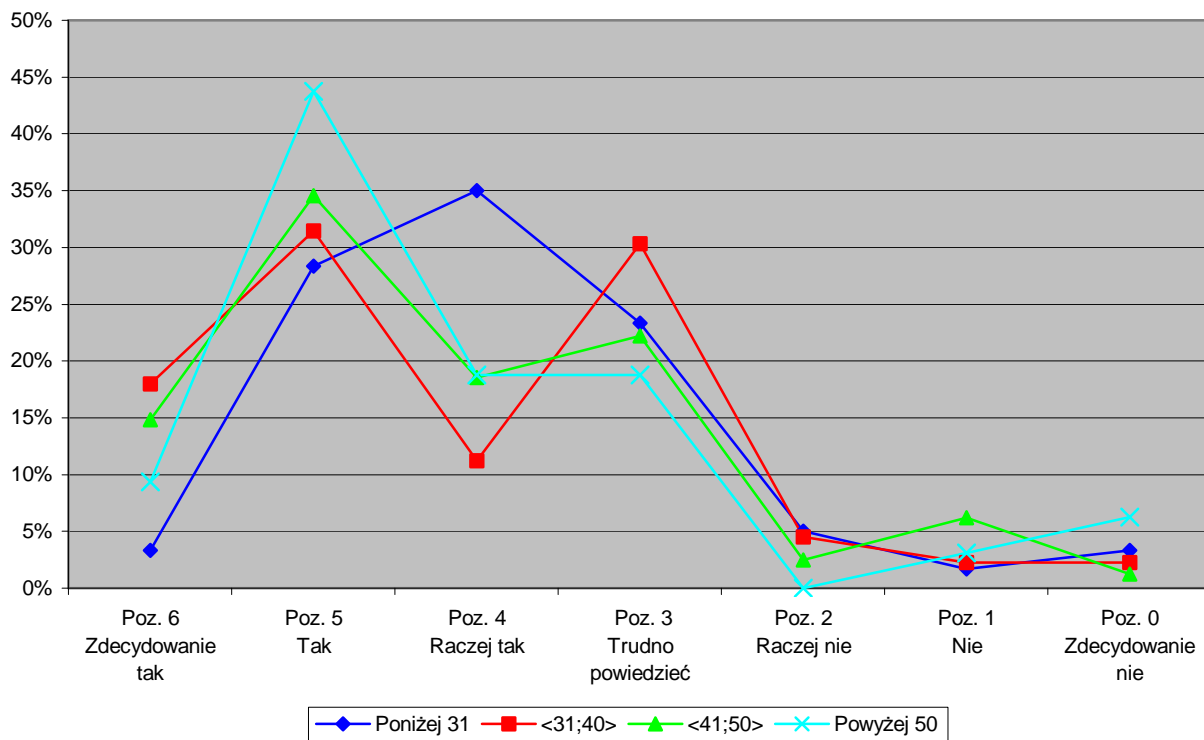
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.17. (aneks).

Wyniki z przeprowadzonych badań wskazują, że w najwyższym stopniu pobudkę do uczestnictwa w PPE wykazali pracownicy z wykształceniem wyższym oraz średnim – od około 72 do 74%, (łącznie – poz. 4,5,6). Oznacza to, że dla wymienionych grup oczekiwany standard życia na emeryturze w wysokim stopniu był motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE.

Zauważono także, że oczekiwany standard życia na emeryturze motywował do uczestnictwa w PPE od 60 do 63% pracowników z wykształceniem zawodowym i podstawowym, (łącznie - poz. 4,5,6). Jednocześnie około 36% badanych z wykształceniem zawodowym najtrudniej było dostrzec motyw skłaniający do uczestnictwa w PPE, (poz.3).

Zaprezentowane wyniki oznaczają, że oczekiwany standard życia na emeryturze był czynnikiem, który w wysokim stopniu (od 72 do 74%), motywował pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Wyk. 6.18. Standard życia na emeryturze – w zależności od wieku



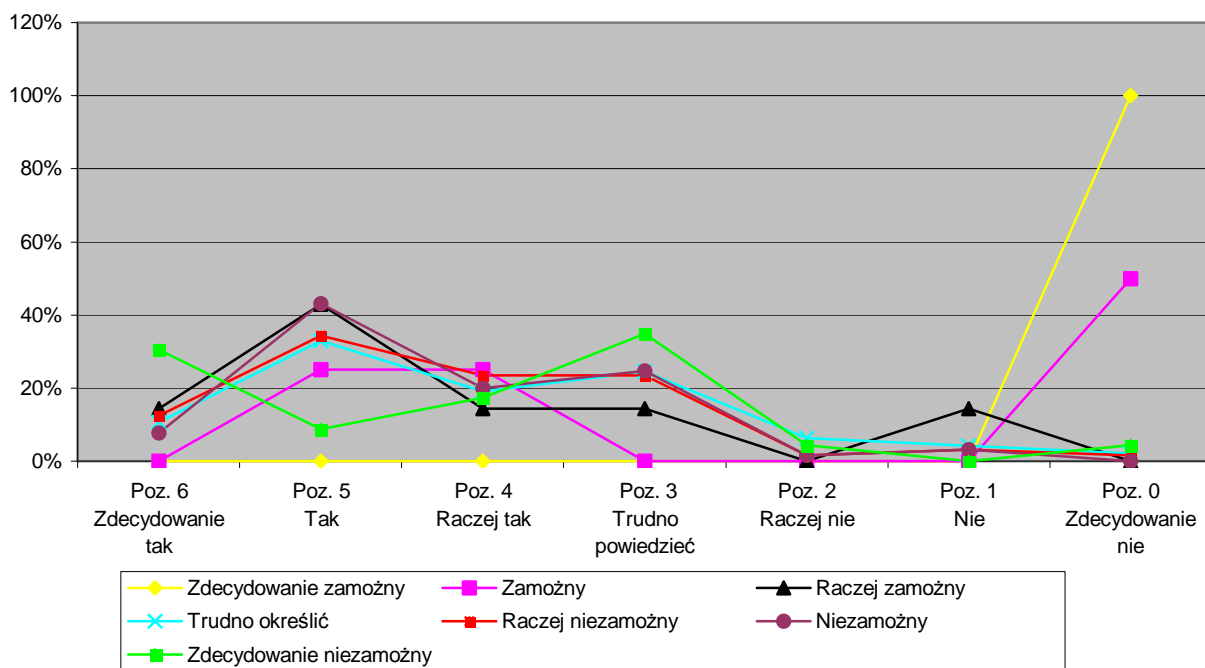
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.18. (aneks).

Zaobserwowano, że oczekiwany standard życia na emeryturze najbardziej (w 72%) motywował do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym badanych powyżej 50 – go roku życia, (łącznie – poz. 4,5,6). Także dla około 68% pracowników poniżej 31 – go oraz dla badanych od 41 do 50 – go roku życia oczekiwany standard życia na emeryturze był motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Trudności z określeniem swojego zapatrywania wykazało około 30% badanych od 31 do 40 – go roku życia, (poz. 3). Oznacza to, że omawiana grupa, w najwyższym stopniu, nie dostrzegła zauważalnego wpływu oczekiwanego standardu życia na emeryturze na uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym.

Badani każdej grupy wykazali, od około 9 do 10%, że oczekiwany standard życia na emeryturze nie motywował lub raczej nie motywował do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2).

Wyk. 6.19. Standard życia na emeryturze – w zależności od poziomu zamożności



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.19. (aneks).

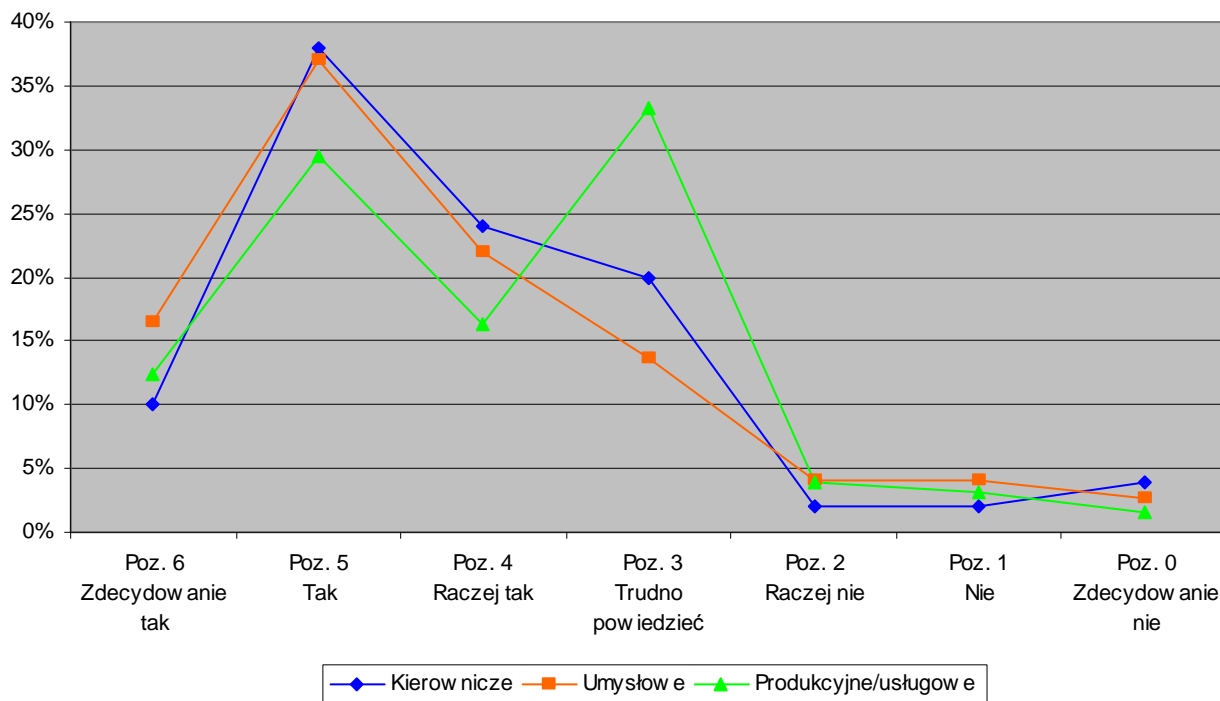
Zaprezentowane wyniki wykazały, że poszczególne grupy badanych najczęściej wskazywały kategorię odpowiedzi „tak” – od około 25 do 43% (poz. 5), a pracownicy zdecydowanie niezamożni aż w 30% wskazali kategorię odpowiedzi „zdecydowanie tak”. A zatem oczekiwany standard życia na emeryturze w istotnym stopniu motywował badanych do uczestnictwa w PPE.

Dla pracowników, którzy określili swój poziom zamożności jako wysoki oczekiwany standard życia na emeryturze był pobudką do uczestnictwa w programie emerytalnym. Oznacza to, że wymieniona grupa badanych przypuszczalnie dążyła do zachowania niezależności finansowej również po zakończeniu aktywności zawodowej.

Pracownicy o niższym poziomie zamożności wskazali także na występowanie motywu skłaniającego do uczestnictwa w programie emerytalnym. Zatem omawiane grupy badanych wykazały się również zapobiegliwością o zachowanie stopy życiowej w okresie emerytalnym.

Od około 5 do circa 14% badanych pracowników wskazało, że oczekiwany standard życia na emeryturze nie był lub raczej nie był czynnikiem motywującym do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2). Zapatrywanie w najwyższym stopniu wskazali badani raczej zamożni i którym trudno było określić poziom zamożności.

Wyk.6.20.Standard życia na emeryturze – w zależności od zajmowanego stanowiska



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.20. (aneks).

Dla około 75% badanych pracowników na stanowisku umysłowym i circa 72% kierowniczym oczekiwany standard życia na emeryturze był motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 4,5,6). A zatem dla analizowanych grup badawczych oczekiwany standard życia na emeryturze w wysokim stopniu był czynnikiem motywującym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Oczekiwany standard życia na emeryturze był także motywem dla około 58% pracowników produkcyjnych/usługowych, (łącznie – poz. 4,5,6). Oznacza to, że wymienieni pracownicy, podobnie jak pozostali badani, również wykazali pobudkę do uczestnictwa w programie emerytalnym, choć w niższym stopniu. Niemniej jednak zaobserwowano, że omawianej grupie badanych pracowników najtrudniej (w około 33%) było dostrzec motyw skłaniający do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (poz. 3).

Zaobserwowano, że od 8 do około 11% badanych przystępując do pracowniczego programu emerytalnego kierowało się innym lub raczej innym motywem niż oczekiwanym standardem życia na emeryturze, (łącznie – poz. 0,1,2).

Rozważając tymczasem stopień nasilenia oczekiwanego standardu życia na emeryturze jako motywu skłaniającego pracowników do uczestnictwa w PPE zaobserwowano, iż około 33% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w programie emerytalnym jest na bardzo wysokim poziomie (5 punktów), około 25% na średnim poziomie (3 pkt.), około 20% na wysokim (4 pkt.), około 13% na najwyższym poziomie (6 pkt.), a około 3% na niskim, bardzo niskim poziomie lub nie posiadało jej wcale (2 pkt., 1 pkt i 0 pkt.).

Tab. 6.IX. Standard życia na emeryturze wobec uczestnictwa pracowników w PPE

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	33	12,6	87	33,2	52	19,8	65	24,8	9	3,4	9	3,4	7	2,7	262	100,0
Powyżej 50	3	1,1	14	5,3	6	2,3	*	*	*	*	*	*	*	*	23	8,7
Wyższe	6	2,6	13	5,6	15	6,4	*	*	*	*	*	*	*	*	34	14,6
Zawodowe	*	*	*	*	*	*	28	12,0	*	*	*	*	*	*	28	12,0
Trudno określić	*	*	*	*	*	*	*	*	6	2,3	4	1,6	2	0,8	12	4,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.17. – 6.20. (aneks).

Uzyskane wyniki wskazują, że około 66% badanych (łącznie – poz. 4,5,6) uznało oczekiwany standard życia na emeryturze jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE. Występowanie motywu w najniższym stopniu wykazali badani mający powyżej 50 lat-około 9%.

Około 25% badanych pracowników trudno było dostrzec motyw w oczekiwanym standardzie życia na emeryturze, (poz. 3). Najwięcej wątpliwości wykazali badani z wykształceniem zawodowym (12%); mający od 31 do 40 lat oraz pracownicy produkcyjni/usługowi.

Oczekiwany standard życia na emeryturze nie był lub raczej nie był pobudką do uczestnictwa w PPE dla około 10% badanych (łącznie – poz. 0,1,2). W najwyższym stopniu na brak występowania motywu wskazali badani, którym trudno było określić poziom zamożności (około 5%); pracownicy produkcyjni/usługowi; z wykształceniem średnim i w wieku od 31 do 50 lat.

Powyższe wyniki wskazują, że oczekiwany standard życia na emeryturze w wysokim stopniu, 2/3 badanych, motywował pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym. Może to oznaczać, że badani pracownicy o niższym poziomie zamożności wykazali się zapobiegliwością o zachowanie stopy życiowej w okresie emerytalnym. Natomiast dla badanych o wyższym poziomie zamożności uczestnictwo w programie emerytalnym było zapewne

motywowane wyższym potencjałem samorealizacji w wieku emerytalnym. Przepuszczalnie badani, którzy określili swój stan zamożności jako wysoki, dążyli do zachowania niezależności finansowej również po zakończeniu aktywności zawodowej. Uzyskane wyniki pokazują, że dla badanych pracowników o zróżnicowanym poziomie zamożności oczekiwany standard życia na emeryturze był pobudką do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Odpowiedzi badanych o różnym poziomie zamożności: $p < 0.001$, ($\alpha = 0.001$) wykazały zróżnicowanie¹. Obserwowano, że pracownicy, którym trudno było określić poziom zamożności, zamożni i zdecydowanie niezamożni wskazali, w niższym stopniu niż pozostali badani, oczekiwany standard życia na emeryturze jako motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym. Zaobserwowano, że wykształcenie pracownika, jego wiek, jak i zajmowane stanowisko były czynnikami statystycznie nieistotnymi w tym przypadku.

Tab. 6.X. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane standardem życia na emeryturze

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr,0.05}$	p-wartość	Odp.
Wykształcenie	24.15	18	28.869	0.150	Nie
Wiek	27.58	18	28.869	0.069	Nie
Poziom zamożności	96.38	36	50.999	< 0.001	Tak
Zajmowane stanowisko	13.30	12	21.026	0.348	Nie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.17. – 6.20. (aneks).

Podsumowanie: standard (poziom²) życia na emeryturze w wysokim stopniu motywował pracowników do uczestnictwa w PPE, (około 66% badanych, łącznie – poz. 4,5,6). Statystycznie różne odpowiedzi obserwowano jedynie w zależności od poziomu zamożności.

¹ Poziom zamożności ($\chi^2 = 96.38$, $\chi^2_{kr,0.05} = 50.999$ dla 36 stopni swobody) bardzo istotnie różnicował odpowiedzi badanych pracowników - $\alpha = 0.001$., co pozwala na odrzucenie **H.0.** na rzecz **H.1.** zakładającej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w pracowniczym programie emerytalnym wykazuje zróżnicowanie.

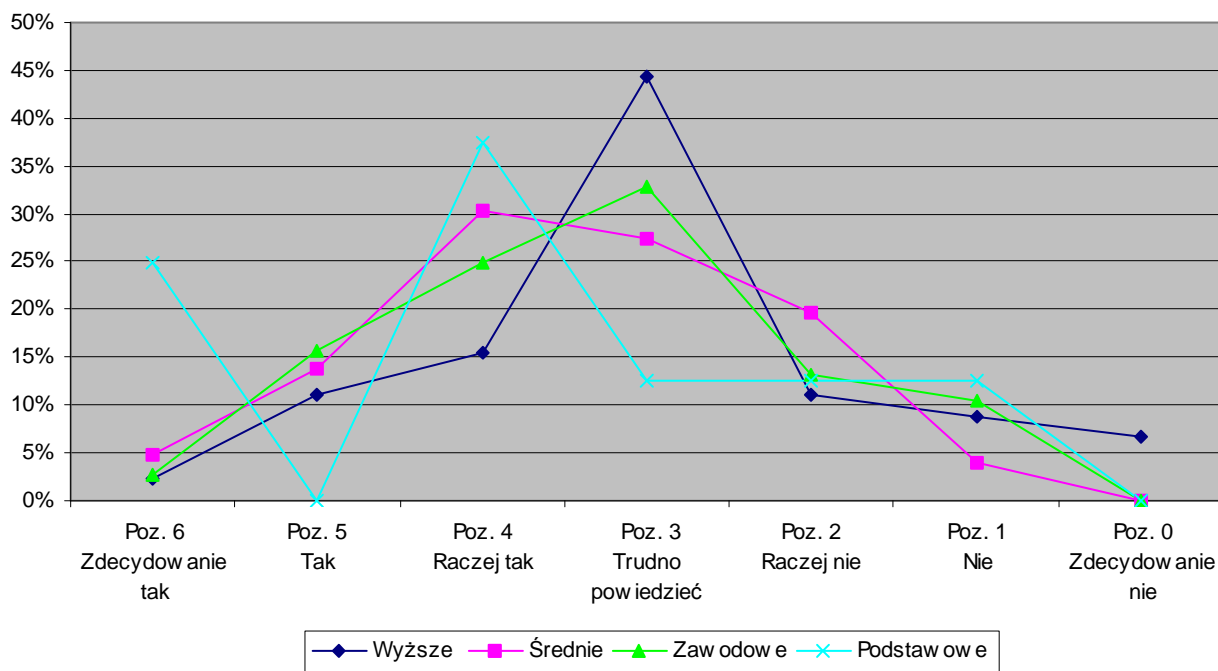
Natomiast wykształcenie ($\chi^2 = 24.15$, $\chi^2_{kr,0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody), wiek pracownika ($\chi^2 = 27.58$, $\chi^2_{kr,0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody), jak i zajmowane stanowisko ($\chi^2 = 13.30$, $\chi^2_{kr,0.05} = 21.026$ dla 12 stopni swobody) nie różnicowały zapatrywać na problem postawiony w pytaniu – **Czy przystępując do PPE Pani/Pan kierowała/ł się oczekiwanym standardem życia na emeryturze?** Można w takim razie odrzucić **H.1.** na rzecz **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w PPE nie wykazuje zróżnicowania.

² Terminy „poziom życia” i „standard życia” są synonimami. Por. **E. Oktabska**, *Pomiar jakości życia*, w: **M. Cieślak**, (red.), *Rozwój demograficzny Polski – analiza i prognozy*, SGPiS, Warszawa 1990, s. 55. Zagadnienie „poziom życia” jest przedmiotem zainteresowania m. in. **J. Czapiński, T. Panek**, (red), *Diagnoza społeczna 2003. Warunki i jakość życia Polaków*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2003; zob. **T. Panek, A. Szulc** (red), *Statystyka społeczna. Wybrane zagadnienia*, SGH, Warszawa 2004. Opracowania wskazują jak zróżnicowane są koncepcja kompleksowego pomiaru „standardu życia”, o czym świadczy fakt, iż nie wypracowano dotychczas jednej metody pomiaru. W badaniach dotyczących świadczeń emerytalnych rozpatruje się tylko aspekt dochodowy.

6.6. Nie przystąpienie do II filaru jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Badanie nie przystąpienie do II filaru systemu emerytalnego w zależności od: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska.

Wyk. 6.21. Nie przystąpienie do II filaru – w zależności od wykształcenia



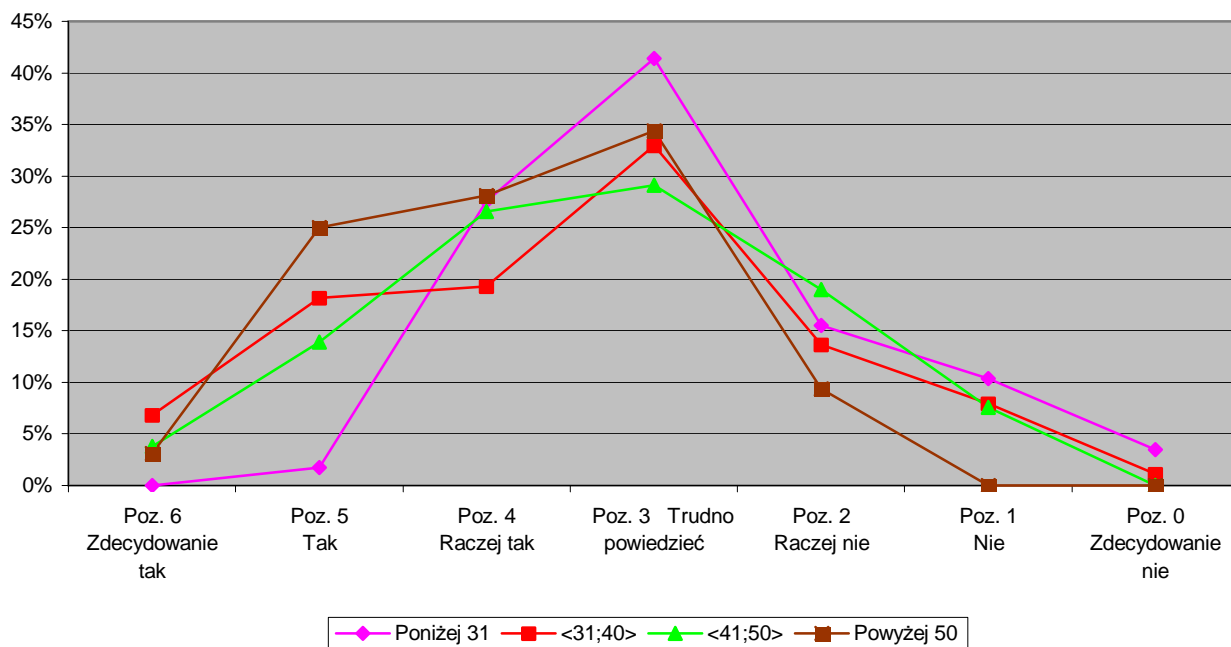
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.21. (aneks).

Nie przystąpienie do otwartego funduszu emerytalnego motywowało do uczestnictwa w programie emerytalnym około 63% pracowników z wykształcenie podstawowym oraz od około 43 do 49% badanych z wykształceniem zawodowym i średnim. W najniższym stopniu (około 29%) motywację do PPE wykazali badani z wykształceniem wyższym, (łącznie – poz. 4,5,6).

Zauważono, że wzrostem poziomu wykształcenia zmniejszała się stopień motywacji. Innymi słowy – najwięcej odpowiedzi wyrażających brak lub raczej brak motywu wykazali badani z wyższym wykształceniem – około 27% (łącznie – poz. 0,1,2), który wzrastał wraz z obniżaniem się poziomu wykształcenia. Oznacza to, że dla badanych nie uczestniczenie w II filarze systemu emerytalnego nie było czynnikiem wystarczająco motywującym do uczestnictwa w PPE.

Badani pracownicy najczęściej wskazywali kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć” – od około 13 do circa 44, (poz. 3). A zatem badanym trudno było dostrzec w nie przystąpieniu do II filaru systemu emerytalnego motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE.

Wyk. 6.22. Nie przystąpienie do II filaru – w zależności od wieku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.22. (aneks).

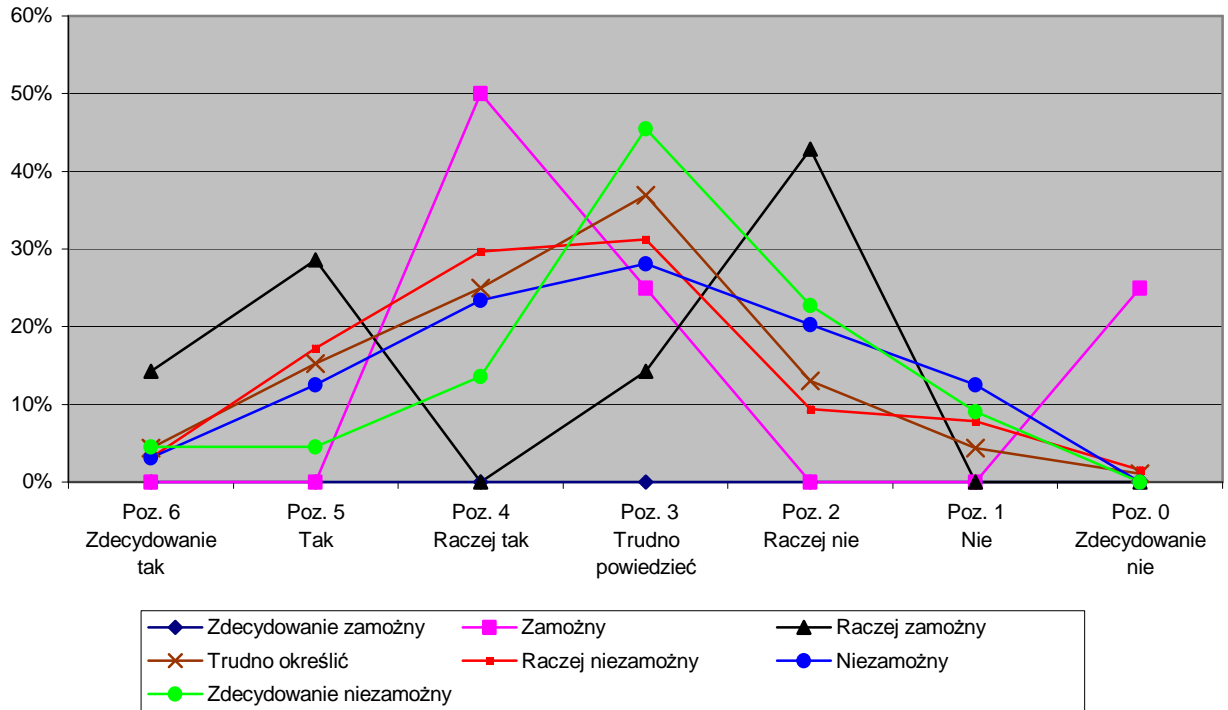
W najwyższym stopniu motywację do uczestnictwa w programie emerytalnym (około 56%), wynikającą z nie przystąpienia do OFE, wykazali pracownicy powyżej 50 – go roku życia. Natomiast badani od 31 do 50 – go roku życia motywację do uczestnictwa w programie emerytalnym wykazali w około 44%, (łącznie – poz. 4,5,6).

Pracownicy poniżej 31 roku życia w najwyższym stopniu (około 29%) wyrazili zapatrywanie, że brak członkostwa w otwartym funduszu emerytalnym nie jest motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 0,1,2),

Badanie wykazało, że im wyższy przedział wieku, tym większy wpływ braku członkostwa w II filarze systemu emerytalnego na uczestnictwo w PPE. Innymi słowy – im niższy przedział wieku pracowników tym więcej odpowiedzi wskazujących, że nie przystąpienie do OFE nie jest lub raczej nie jest czynnikiem motywującym do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Od około 29 do 41% badanych, omawianych grup, wskazało kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć” (poz.3). Oznacza to, że w nie przystąpieniu do II filaru systemu emerytalnego nie było wyraźnego motywu skłaniającego do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Wyk. 6.23. Nie przystąpienie do II filaru – w zależności od poziomu zamożności

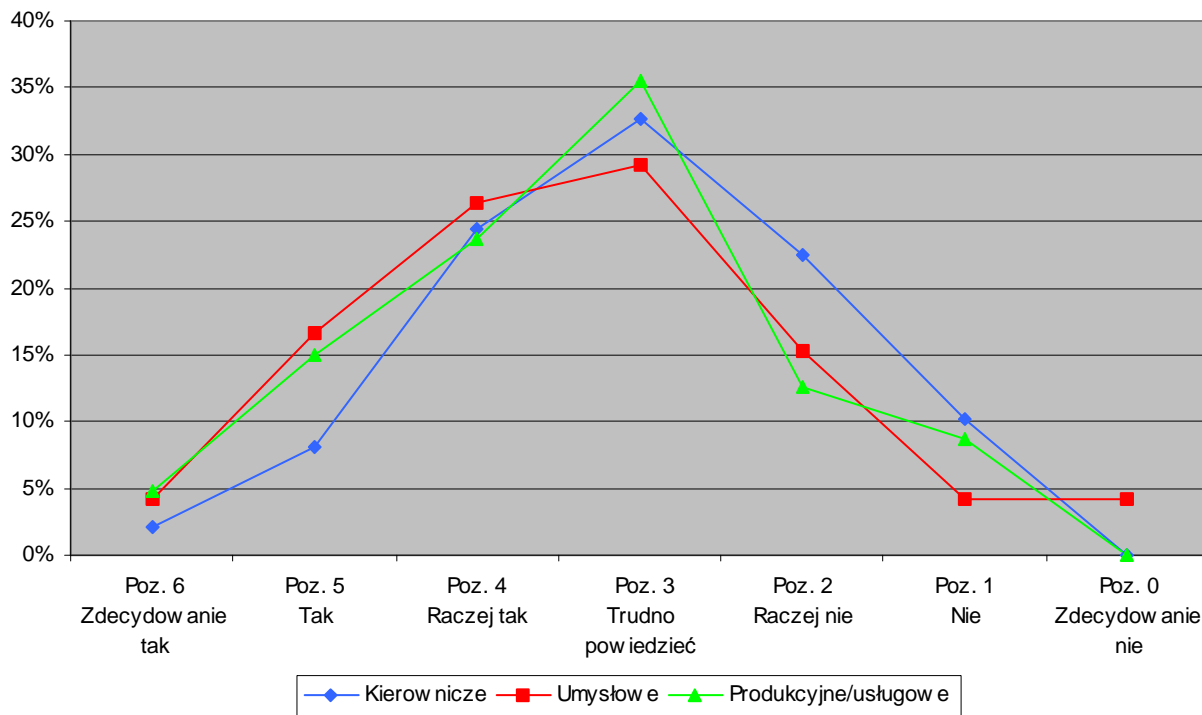


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.23. (aneks).

Od około 43 do 50% badanych, o wyższym poziomie zamożności, wykazało, że brak członkostwa w drugim filarze systemu emerytalnego motywuje do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (łącznie – poz. 4,5,6). Natomiast od około 18 do 43% badanych pracowników o niższym poziomie zamożności wykazało, że brak członkostwa w otwartym funduszu emerytalnym nie motywuje lub raczej nie motywuje do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2). Stanowisko w najniższym stopniu prezentowali badani, którym trudno było określić poziom zamożności i raczej niezamożni. Zaprezentowane wyniki pokazują, że brak członkostwa w OFE w różnicowanym stopniu motywował badanych do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Zauważono, że od około 14 do 46% badanych pracowników wskazało kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć”, (poz. 3). Zapatrywanie w najwyższym stopniu prezentowali badani zdecydowanie niezamożni. Oznacza to, że badani o najniższym poziomie zamożności w nie przystąpieniu do drugiego filaru systemu emerytalnego nie dostrzegli wyraźnego motywu skłaniającego do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Wyk. 6.24. Nie przystąpienie do II filaru – w zależności od zajmowanego stanowiska



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.24. (aneks).

Około 47% badanych na stanowisku umysłowym wyraziło przekonanie, że nie przystąpienie do drugiego filaru systemu emerytalnego motywuje do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 4,5,6). Nieco mniej, bo około 43%, pracowników produkcyjnych/usługowych wykazało także obecność motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE.

Około 35% badanych zatrudnionych na stanowisku kierowniczym wskazało na istnienie motywu w nie przystąpieniu do drugiego filaru systemu emerytalnego, (łącznie – poz. 4,5,6). Oznacza to, że kierownicy, podobnie jak pozostali badani, również dowiedli obecności pobudki do uczestnictwa w programie emerytalnym, choć w niższym stopniu. Jednocześnie około 33% badanych kierowników wykazało, że nie przystąpienie do otwartego funduszu emerytalnego nie motywuje lub raczej nie motywuje do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2).

Zaobserwowano, iż od około 29 do 35% badanych pracowników wskazało kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć” (poz. 3). Zapatrywanie w najwyższym stopniu prezentowali pracownicy produkcyjni/usługowi.

Analizując natomiast stopień nasilenia nie przystąpienia do II filaru systemu emerytalnego jako motywu skłaniającego pracowników do uczestnictwa w PPE spostrzeżono, że około 34% badanych uznało, iż ich własna motywacja do członkostwa w pracowniczym programie emerytalnym jest na średnim poziomie (przyporządkowując 3 punkty), około 25% na wysokim (4 punkty), około 15% na niskim poziomie (2 pkt.), 14% na bardzo wysokim, około 7% na bardzo niskim, a około 4% na najwyższym poziomie (6 punktów).

Tab. 6.XI. Nie przystąpienie do II filaru wobec uczestnictwa pracowników w PPE

Kategori odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	10	3,9	36	14,0	63	24,5	87	33,9	39	15,2	19	7,4	3	1,2	257	100,0
Średnie	5	2,2	14	6,1	31	13,4	*	*	*	*	*	*	*	*	50	21,7
Powyżej 50	*	*	*	*	*	*	11	4,3	*	*	*	*	*	*	11	4,3
Zd. niezamożny	*	*	*	*	*	*	10	4,0	*	*	*	*	*	*	10	4,0
Niezamożny	*	*	*	*	*	*	*	*	13	5,1	8	3,2	0	0,0	21	8,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.21. – 6.24. (aneks).

Około 42% badanych (łącznie – poz. 4,5,6) uznało brak członkostwa w drugim filarze systemu emerytalnego jako czynnik motywujący do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Zaobserwowano, że występowanie motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE w najwyższym stopniu wykazali badani z wykształceniem średnim (około 22%); w wieku od 31 do 50 lat oraz którym trudno było określić poziom zamożności.

Kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć” wskazało około 34% pracowników (poz. 3). Najmniej wątpliwości wykazali badani powyżej 50 lat – około 4% i zdecydowanie niezamożni.

Dla około 24% badanych (łącznie – poz. 0,1,2), brak członkostwa w OFE nie był lub raczej nie był czynnikiem motywującym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. W najwyższym stopniu zapatrywanie wykazali pracownicy niezamożni (około 8%); w wieku od 31 do 50 lat; pracownicy produkcyjni/usługowi oraz z wykształceniem średnim.

Zaprezentowane wyniki wskazują na nieistnienie wyraźnego motywu w braku członkostwa w drugim filarze systemu emerytalnego. Prawdopodobnie konieczność ponoszenia kosztów

finansowych, związanych z uczestnictwem w PPE, miała znaczenie dla pracowników o niższym poziomie zamożności, (których było zdecydowanie więcej). Zauważono u badanych nieznaczne zainteresowanie systemem emerytalnym, zapewne badani nie posiadali wystarczających informacji o funkcjonowaniu drugiego filaru systemu emerytalnego i efektach reformy. Wobec powyższego dostrzeżono występowanie luki informacyjnej o systemie emerytalnym.

Spostrzeżono, że odpowiedzi badanych o różnym wykształceniu a także o różnym poziomie zamożności wykazały zróżnicowanie¹. Wykształcenie: $p = 0.010$, ($\alpha = 0.05$) charakteryzowało się podobnym zróżnicowaniem jak poziom zamożności: $p = 0.034$, ($\alpha = 0.05$). Zaobserwowano, że badani z wykształceniem średnim i zawodowym oraz raczej niezamożni, raczej zamożni i którym trudno było określić poziom zamożności uznali, w wyższym stopniu niż pozostali, nie przystąpienie do II filaru systemu emerytalnego jako motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym. Analizując wiek, jak i zajmowane stanowisko nie obserwowano statystycznie różnych odpowiedzi.

Tab. 6.XII. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane nie przystąpieniem do II filaru

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p-wartość	Odp.
Wykształcenie	34.88	18	28.869	0.010	Tak
Wiek	25.95	18	28.869	0.101	Nie
Poziom zamożności	45.53	30	43.773	0.034	Tak
Zajmowane stanowisko	14.25	12	21.026	0.285	Nie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.21. – 6.24. (aneks).

Podsumowanie: nie przystąpienie do II filaru systemu emerytalnego w przeciętnym stopniu motywowało pracowników do uczestnictwa w PPE, (około 42% badanych, łącznie - poz. 4,5,6). Zaobserwowano, że motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od wykształcenia i poziomu zamożności pracownika.

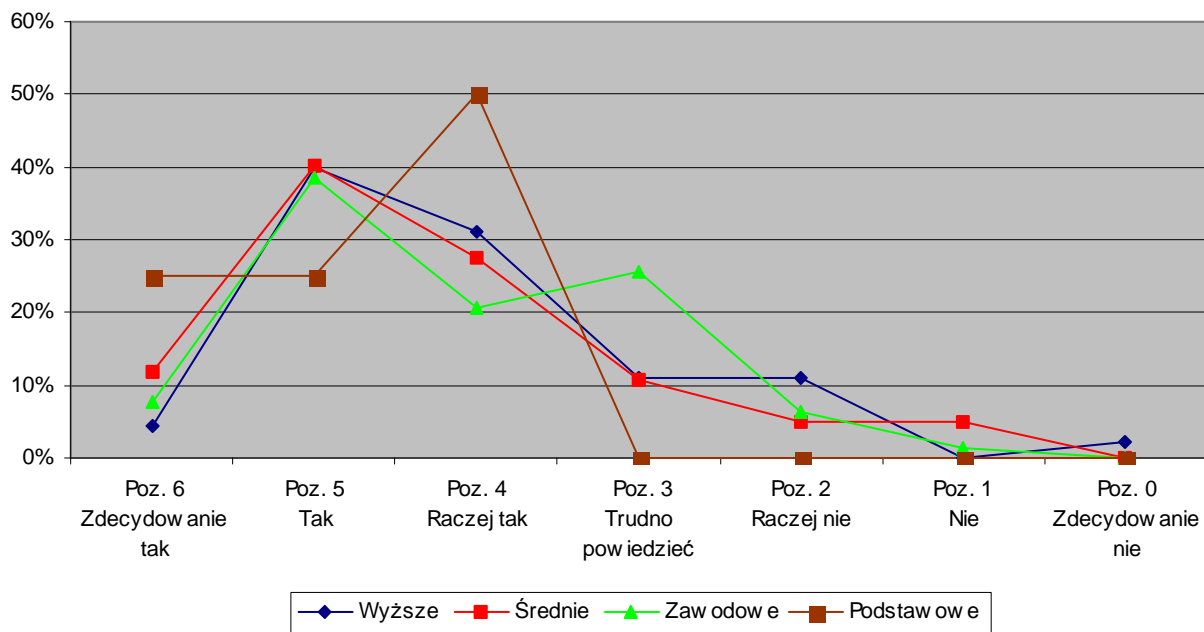
¹ Odpowiadając na pytanie – **Czy przystępując do PPE Pani/Pan kierowała/ł się nie uczestniczeniem w II filarze systemu emerytalnego?**, pracownicy z różnym wykształceniem ($\chi^2 = 34.88$, $\chi^2_{kr;0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody) i o zróżnicowanym poziomie zamożności ($\chi^2 = 45.53$, $\chi^2_{kr;0.05} = 43.773$ dla 30 stopni swobody) udzielali różnych odpowiedzi. Pozwala to na odrzucenie **H.0.** na rzecz **H.1.** zakładającej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w pracowniczym programie emerytalnym wykazuje zróżnicowanie.

Analizując wiek pracownika ($\chi^2 = 25.95$, $\chi^2_{kr;0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody) i zajmowane stanowisko ($\chi^2 = 14.45$, $\chi^2_{kr;0.05} = 21.026$ dla 12 stopni swobody) nie obserwowano statystycznie różnych odpowiedzi. Można wobec tego odrzucić **H.1.** na rzecz **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w pracowniczym programie emerytalnym nie wykazuje zróżnicowania.

6.7. Prognozy emerytalne jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Analiza prognozowanych niskich świadczeń emerytalnych z ubezpieczenia społecznego w zależności od: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska.

Wyk. 6.25. Prognozy emerytalne – w zależności od wykształcenia

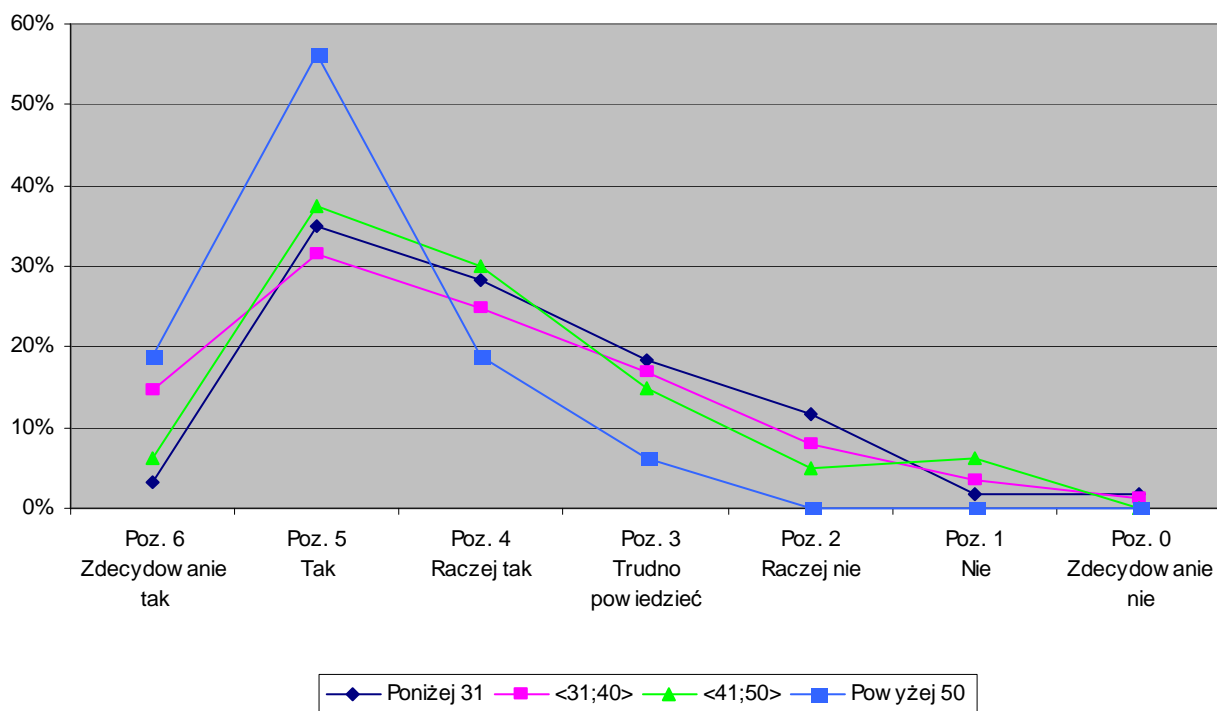


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.25. (aneks).

Badani pracownicy z wykształceniem podstawowym w 100% wskazali, że niekorzystne prognozy emerytalne są motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE. W niższym stopniu wyrazili swoje przekonanie badani z wykształceniem średnim – w około 79% oraz z wyższym – w circa 75%. Natomiast około 67% badanych z wykształceniem zawodowym wykazało wpływ niekorzystnych prognoz emerytalnych na uczestnictwo w PPE, (łącznie – poz. 4,5,6).

Od około 11 do circa 26% badanych wskazało kategorię „trudno powiedzieć”, (poz. 3). Zatem dla określonej grupy w niekorzystnych prognozach emerytalnych nie było zauważalnego motywu. Najwięcej trudności z wyrażeniem swojego zapatrywania wykazało około 26% badanych z wykształceniem zawodowym. Około 13% badanych z wyższym wykształceniem wskazało na brak obecności motywu w niekorzystnych prognozach emerytalnych. Dla badanych z wykształceniem wyższym, średnim i zawodowym, od około 8 do 13%, niekorzystne prognozy emerytalne nie były lub raczej nie były motywem do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 0,1,2).

Wyk. 6.26. Prognozy emerytalne – w zależności od wieku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.26. (aneks).

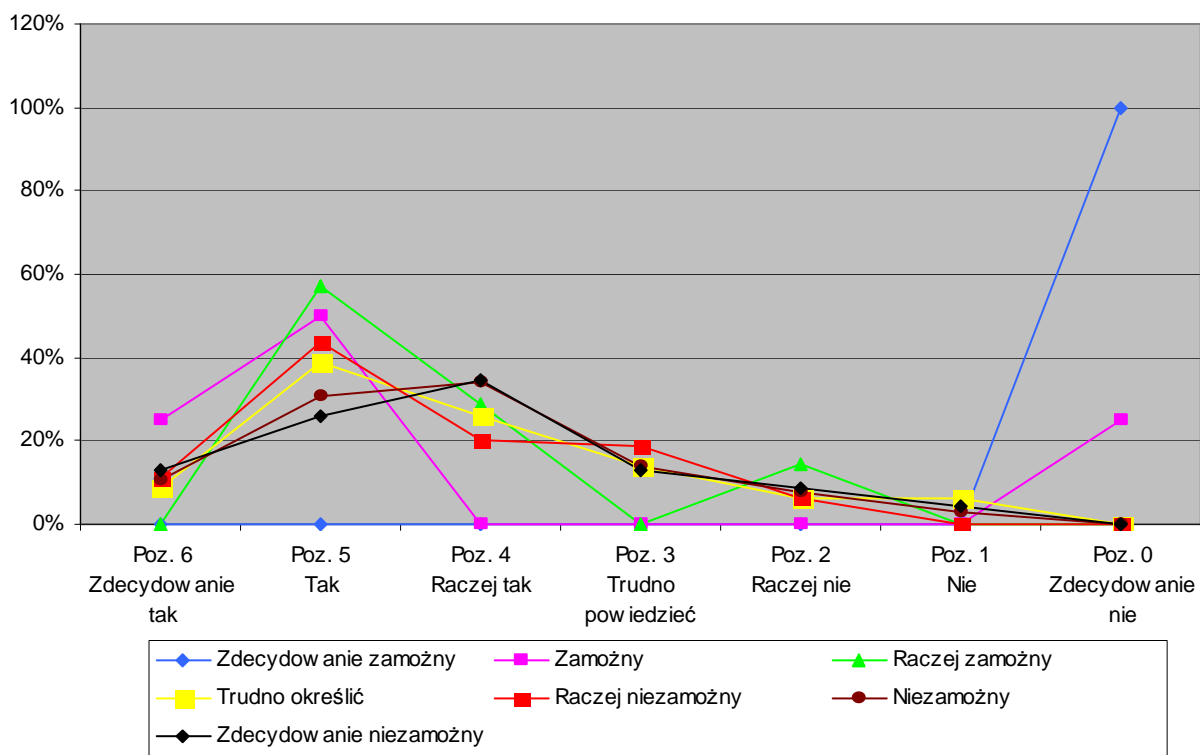
Spostrzeżono, że około 94% pracowników powyżej 50 – go roku życia (łącznie – poz. 4,5,6) wykazało, że niekorzystne prognozy emerytalne motywują do uczestnictwa w programie emerytalnym. Oznacza to, że dla przytoczonej grupy badanych niekorzystne prognozy emerytalne w bardzo wysokim stopniu były motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE.

Prognozy emerytalne, w najwyższym stopniu, nie były lub raczej nie były pobudką do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym dla około 15% pracowników poniżej 31 roku życia, (łącznie – poz. 0,1,2).

Badanie wykazało, że im wyższy przedział wieku, tym większy wpływ niekorzystnych prognoz emerytalnych na uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym. Innymi słowy – im niższy przedział wieku tym więcej odpowiedzi wskazujących na brak motywu skłaniającego do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Badani pracownicy najczęściej wskazywali kategorię „tak” (od około 32 do 56%), co oznacza, że prognozowane niskie świadczenia emerytalne z ubezpieczenia społecznego w istotnym stopniu były czynnikiem motywującym do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Wyk. 6.27. Prognozy emerytalne – w zależności od poziomu zamożności



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.27. (aneks).

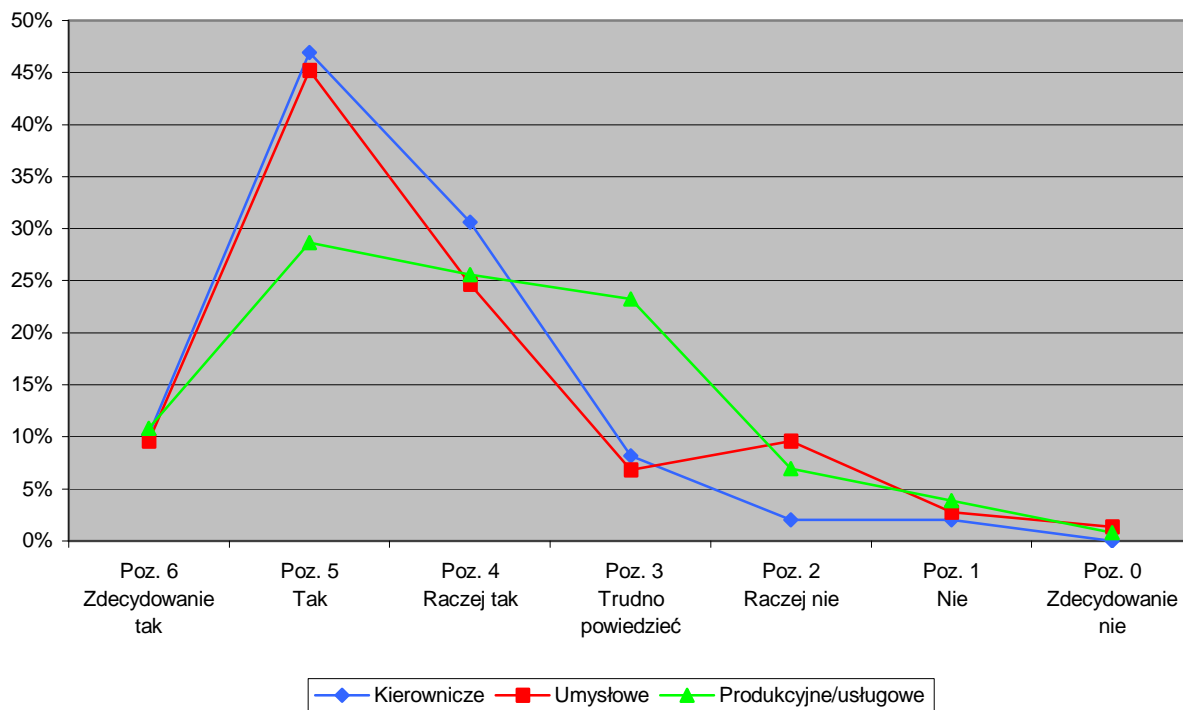
Analiza badań pozwala stwierdzić, że pracownicy wykazali pobudkę do uczestnictwa w programie emerytalnym, wskazując od 39 do 75% kategorie odpowiedzi „tak” i „zdecydowanie tak”, (łącznie poz. 5,6). Oznacza to, że prognozowane niskie świadczenia emerytalne z ubezpieczenia społecznego w istotnym stopniu motywowały badanych do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Jedynie od około 6 do 14% badanych pracowników wykazało, że prognozowane niskie świadczenia emerytalne nie są lub raczej nie są czynnikiem motywującym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2). Zapatrywanie w najniższym stopniu (około 6%) prezentowali pracownicy raczej niezamożni.

Zaobserwowano, że również badanych raczej niezamożnym najtrudniej (w około 19%) było dostrzec wpływ niekorzystnych prognoz emerytalnych na uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym, (poz. 3).

Zaprezentowane wyniki oznaczają, że badani bez względu na poziom zamożności wykazali troskę o zabezpieczenie finansowe po zakończeniu aktywności zawodowej.

Wyk. 6.28. Prognozy emerytalne – w zależności od zajmowanego stanowiska



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.28. (aneks).

Analiza badań wykazała, że około 88% badanych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych wyraziło zapatrywanie, że prognozowane niskie świadczenia emerytalne motywują do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 4,5,6).

W niższym stopniu pobudkę do uczestnictwa w PPE wykazali zatrudnieni na stanowiskach umysłowych – około 80%. A zatem dla analizowanych grup badawczych niekorzystne prognozy emerytalne w istotnym stopniu były motywem do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Niekorzystne prognozy emerytalne były motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE dla około 65% pracowników produkcyjnych/usługowych, (łącznie – poz. 4,5,6). Oznacza to, że wymieniona grupa pracowników, podobnie jak pozostali badani, również wykazała obecność motywu w niekorzystnych prognozach emerytalnych. Jednocześnie około 23% badanych wykazało największe trudności z określeniem swojego zapatrywania, (poz. 3).

Od 4 do około 14% badanych wykazało, że niekorzystne prognozy emerytalne nie motywują lub raczej nie motywują do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 0,1,2). Zapatrywanie w najniższym stopniu prezentowali badani zajmujący stanowiska kierownicze.

Rozpatrując na koniec stopień nasilenia niekorzystnych prognoz emerytalnych jako motywu skłaniającego pracowników do uczestnictwa w PPE stwierdzono, iż około 37% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w pracowniczym programie emerytalnym jest na bardzo wysokim poziomie (przyporządkowując kryterium 5 pkt.), około 26% na wysokim (4 pkt.), około 15% na średnim poziomie (3 punkty), na najwyższym poziomie 10% (6 pkt.), około 7% na niskim, natomiast około 3% na bardzo niskim poziomie (1 punkt).

Tab. 6.XIII. Prognozy emerytalne wobec uczestnictwa pracowników w PPE

Kategoria Odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	26	10,0	97	37,2	69	26,4	40	15,3	18	6,9	9	3,4	2	0,8	261	100,0
Średnie	12	5,2	41	17,6	28	12,0	*	*	*	*	*	*	*	*	81	34,8
Powyżej 50	*	*	*	*	*	*	2	0,8	*	*	*	*	*	*	2	0,8
Kierownicze	*	*	*	*	*	*	*	*	1	0,4	1	0,4	0	0,0	2	0,8
Zd. niezamożny	*	*	*	*	*	*	*	*	2	0,8	1	0,4	0	0,0	3	1,2

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.25. – 6.28. (aneks).

Spostrzeżono, że około 74% badanych (łącznie – poz. 4,5,6) uznało niekorzystne prognozy emerytalne jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE. Istnienie motywu, w niekorzystnych prognozach emerytalnych, w najwyższym stopniu wskazali badani z wykształceniem średnim – około 35%; w wieku od 31 do 40 lat; pracownicy produkcyjni/usługowi oraz którym trudno było określić poziom zamożności.

Zauważono, że około 15% badanych (poz. 3) trudno było dostrzec wpływ niekorzystnych prognoz emerytalnych na uczestnictwo w PPE. W najniższym stopniu wątpliwości wykazali badani mający powyżej 50 lat – około 1%; zdecydowanie niezamożni oraz kierownicy.

Dla około 11% badanych (łącznie - poz. 0,1,2) niekorzystne prognozy emerytalne nie były lub raczej nie były pobudką do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. W najniższym stopniu na brak występowania motywu wskazali badani na stanowiskach kierowniczych – około 1%, i zdecydowanie niezamożni.

Powyższe pozwala sformułować pogląd, że zdecydowana większość badanych, 3/4, wykazała się świadomością spadku dochodów na emeryturze. Można przyjąć, że troska o zmniejszenie

różnicy w dochodach na emeryturze była czynnikiem, który w wysokim stopniu motywował pracowników do uczestnictwa w PPE. Oznacza to, że prognozowane niskie świadczenia emerytalne z ubezpieczenia społecznego (ZUS i OFE) mogły wpłynąć na wykazanie się zapobiegliwością w związku z zabezpieczeniem podstawowych potrzeb życiowych w wieku emerytalnym. Pracownicy wyrażając zgodę na dobrowolne oszczędzanie na cele emerytalne wykazali się dalekowzrocznością odnośnie dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej.

Analiza statystyczna dowiodła, że odpowiedzi badanych pracowników o różnym poziomie zamożności: $p < 0.001$, ($\alpha = 0.001$) wykazały zróżnicowanie¹. Spostrzeżono, iż pracownicy raczej niezamożni, w niższym stopniu niż pozostali badani, wskazali, że prognozowane niskie świadczenia emerytalne z ubezpieczenia społecznego nie zawierają wyraźnego motywu skłaniającego do uczestnictwa w programie emerytalnym. A zatem niekorzystne prognozy świadczeń emerytalnych w wyższym stopniu były dla nich pobudką do uczestnictwa w programie emerytalnym. Pozostałe czynniki nie różnicowały istotnie odpowiedzi.

Tab. 6.XIV. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane prognozami emerytalnymi

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p-wartość	Odp.
Wykształcenie	26.71	18	28.869	0.085	Nie
Wiek	25.49	18	28.869	0.112	Nie
Poziom zamożności	177.17	36	50.999	< 0.001	Tak
Zajmowane stanowisko	19.38	12	21.026	0.080	Nie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.25. – 6.28. (aneks).

Podsumowanie: prognozy niskich świadczeń emerytalnych z ubezpieczenia społecznego (ZUS i OFE) w wysokim stopniu motywowały pracowników do uczestnictwa w PPE, (około 74%, łącznie – poz. 4,5,6). Spostrzeżono, że motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie odpowiedzi jedynie w zależności od poziomu zamożności pracownika.

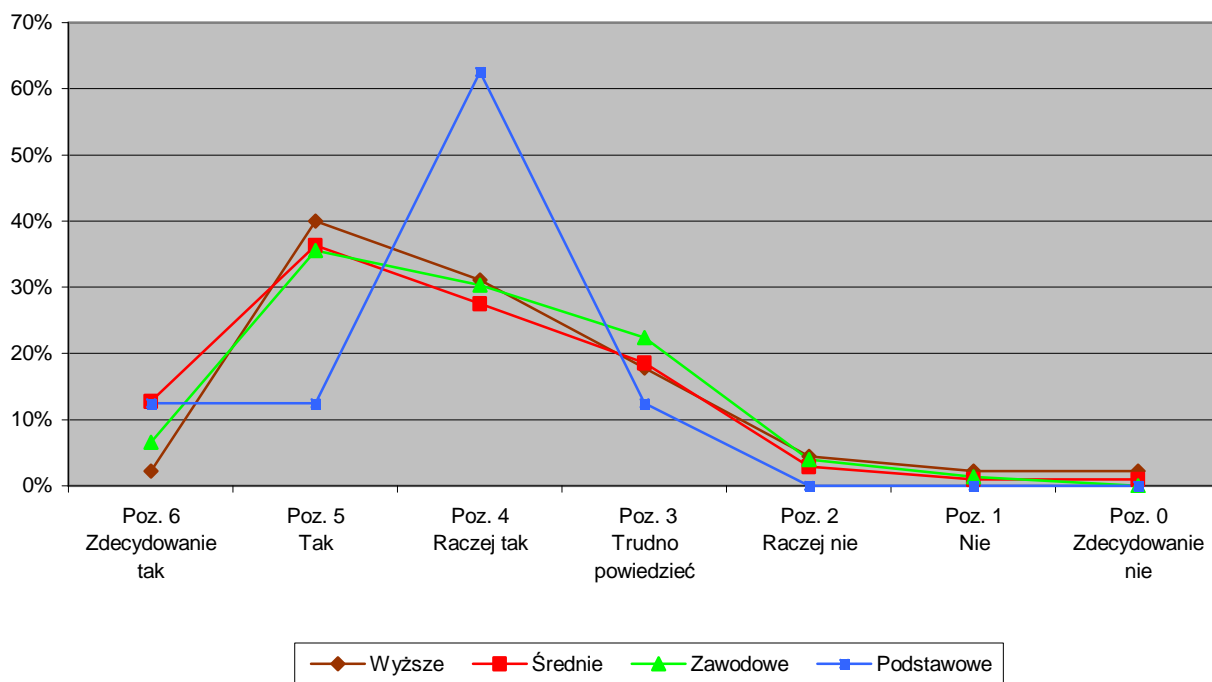
¹ Poziom zamożności ($\chi^2 = 177.17$, $\chi^2_{kr;0.05} = 50.999$ dla 36 stopni swobody) bardzo istotne zróżnicowanie - bo na poziomie istotności $\alpha = 0.001$., był czynnikiem różnego zapatrywania się badanych na problem zawarty w pytaniu – **Czy przystępując do PPE Pani/Pan kierowała/ł się prognozowanymi niskimi świadczeniami emerytalnymi z ubezpieczenia społecznego (ZUS i OFE)?** Można w takim razie odrzucić **H.0.** na rzecz **H.1.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w pracowniczym programie emerytalnym wykazuje zróżnicowanie.

Pozostałe czynniki (wykształcenie [$\chi^2 = 26.71$, $\chi^2_{kr;0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody], wiek [$\chi^2 = 25.49$, $\chi^2_{kr;0.05} = 25.869$ dla 18 stopni swobody], jak i zajmowane stanowisko [$\chi^2 = 19.38$, $\chi^2_{kr;0.05} = 21.026$ dla 12 stopni swobody]) były statystycznie nieistotnymi. Pozwala to na odrzucenie **H.1.** i przyjęcie **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w pracowniczym programie emerytalnym nie wykazuje zróżnicowania.

6.8. Możliwe koszty leczenia jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Badanie ponoszenia możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym w zależności od: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska.

Wyk. 6.29. Możliwe koszty leczenia – w zależności od wykształcenia

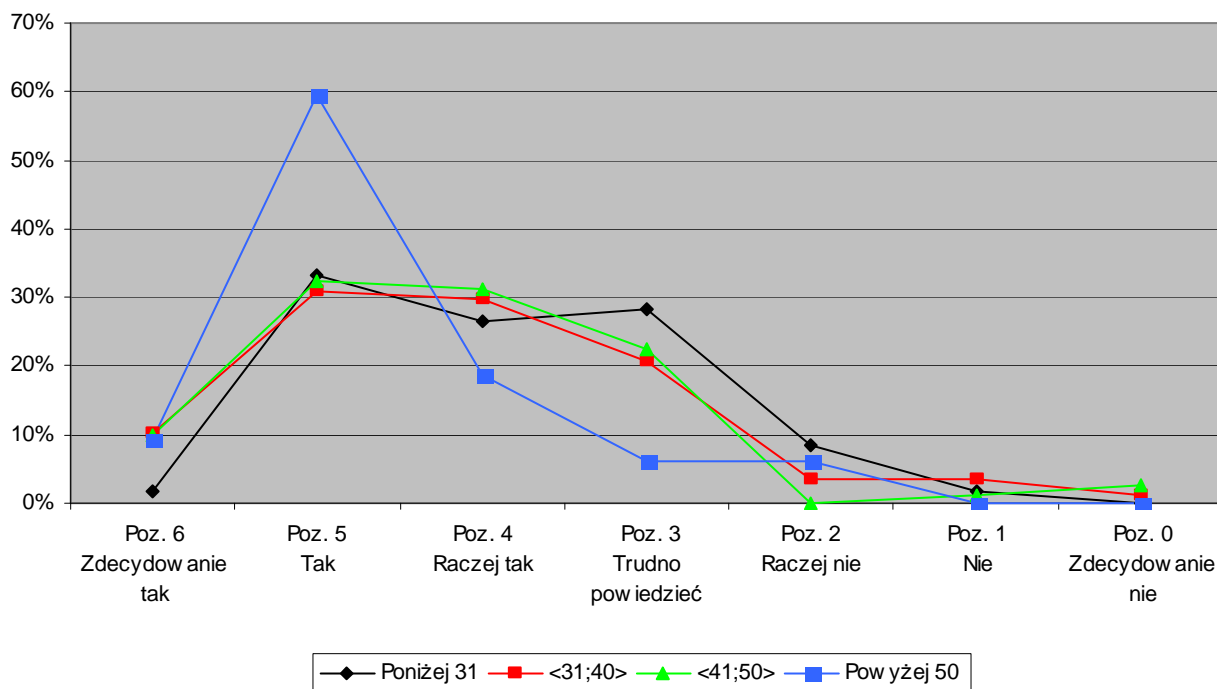


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.29. (aneks).

Uzyskane wyniki wskazują, że troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym była motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE około 88% badanych z wykształceniem podstawowym. Natomiast od około 73 do 77% pracowników z wykształceniem zawodowym, średnim i wyższym wykazało pobudkę do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 4,5,6). Oznacza to, że możliwe wysokie koszty leczenia w wieku emerytalnym w wysokim stopniu motywowały wspomniane grupy do uczestnictwa w PPE.

Okolo 22% badanych z wykształceniem zawodowym najtrudniej było dostrzec w możliwych wysokich kosztach leczenia w wieku emerytalnym motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym, (poz. 3). Natomiast piecza o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym nie motywowała lub raczej nie motywowała około 9% badanych z wyższym wykształceniem. Podobnie odpowiedziało około 5% badanych z wykształceniem średnim oraz zawodowym, (łącznie – poz. 0,1,2).

Wyk. 6.30. Możliwe koszty leczenia – w zależności od wieku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.30. (aneks).

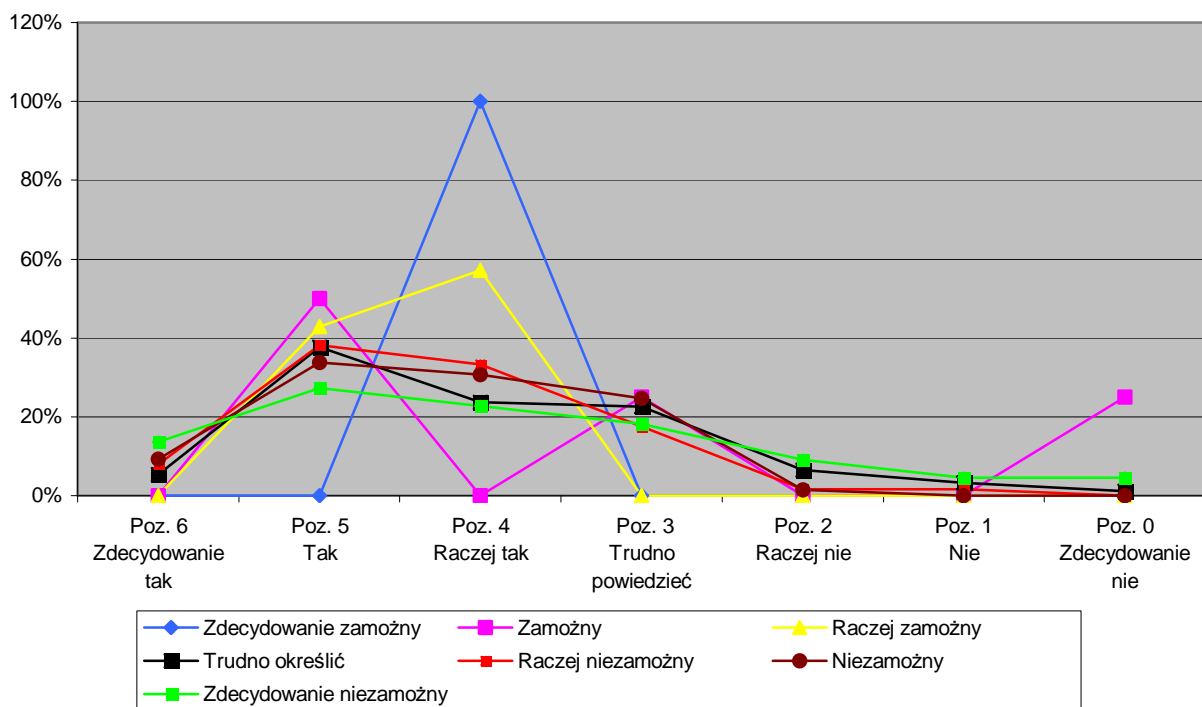
Zaprezentowane wyniki pokazują, że troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym motywowała około 88% pracowników powyżej 50 – go roku życia, (łącznie – poz. 4,5,6). Oznacza to, że dla omawianej grupy badanych ewentualne wysokie koszty leczenia były w najwyższym stopniu pobudką do uczestnictwa w PPE. Około 74% badanych od 41 do 50 - go roku życia wykazało się także troską o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym.

Najtrudniej pracownikom poniżej 31 – go roku życia (około 28%) było dostrzec motyw, w trosce o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym, skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym, (poz. 3).

Od około 4 do 10% badanych wykazało, że ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia nie wpływa lub raczej nie wpływa na uczestnictwo w PPE, (łącznie – poz. 0,1,2).

Zaobserwowano, że im wyższy przedział wieku, tym większy wpływ troski o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym na uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym.

Wyk. 6.31. Możliwe koszty leczenia – w zależności od poziomu zamożności



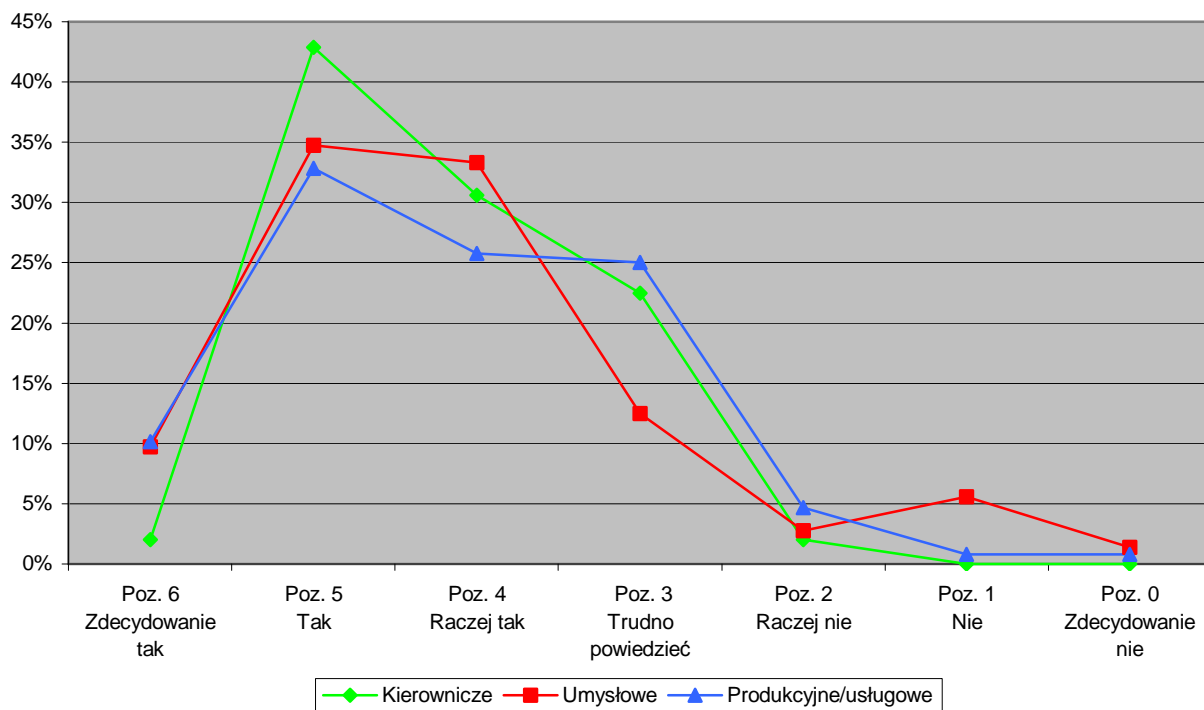
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.31. (aneks).

Zaobserwowano, że poszczególne grupy badanych pracowników najczęściej wskazywały kategorię odpowiedzi „tak” – od około 27 do 50% (poz. 5), a badani zdecydowanie niezamożni w około 14% wskazali kategorię odpowiedzi „zdecydowanie tak”. Oznacza to, że ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym w istotnym stopniu motywowało badanych pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Najtrudniej było odpowiedzieć około 25% badanych niezamożnym, (poz. 3). Przeto w trosce o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym nie było dla omawianej grupy rozpoznawalnego motywu, który by skłaniał do uczestnictwa w PPE.

Od około 1 do 18% pracowników wykazało, że troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym nie była lub raczej nie była pobudką do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2). Przeświadczenie w najwyższym stopniu prezentowało około 18% badanych zdecydowanie niezamożnych. A zatem badani pracownicy przystępując do programu emerytalnego kierowali się innym motywem, lub innymi motywami, niż troską o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym.

Wyk. 6.32. Możliwe koszty leczenia – w zależności od zajmowanego stanowiska



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 6.32. (aneks).

Zaprezentowane wyniki wykazały, że około 78% pracowników zajmujących stanowiska umysłowe wskazało troskę o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym jako motyw skłaniający do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 4,5,6). W nieznacznie niższym stopniu na obecność motywu wskazali badani kierownicy – około 75%.

Zauważono również, że około 69% badanych pracowników produkcyjnych/usługowych wykazało także istnienie motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE. Oznacza to, że dla wymienionej grupy pracowników, podobnie jak dla pozostałych badanych, troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym była czynnikiem motywującym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, choć w niższym stopniu. Jednocześnie 25% badanych, z omawianej grupy, wykazało największe trudności z określeniem swojego zapatrywania, (poz.3).

Najwięcej zatrudnionych na stanowisku umysłowym (około 10%) nie dostrzegło lub raczej nie dostrzegło w trosce o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym pobudki do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2).

Rozważając tymczasem stopień nasilenia troski o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym jako motywu skłaniającego pracowników do uczestnictwa w PPE zauważono, iż około 36% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w programie emerytalnym jest na bardzo wysokim poziomie (przyporządkowując kryterium 5 pkt.), około 28% na wysokim (4 pkt.), około 21% na średnim poziomie (3 punkty), około 8% na najwyższym (6 pkt.), a około 4% na niskim poziomie (2 pkt.).

Tab. 6.XV. Możliwe koszty leczenia wobec uczestnictwa pracowników w PPE

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	21	8,1	92	35,5	73	28,2	55	21,2	10	3,9	5	1,9	3	1,2	259	100,0
Prod./usług.	13	5,2	42	16,9	33	13,3	*	*	*	*	*	*	*	*	88	35,4
Średnie	13	5,6	37	16,0	28	12,1	*	*	*	*	*	*	*	*	78	33,7
Powyżej 50	*	*	*	*	*	*	2	0,8	*	*	*	*	*	*	2	0,8
Raczej niezam.	*	*	*	*	*	*	*	*	1	0,4	1	0,4	0	0,0	2	0,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.29. – 6.32. (aneks).

Analiza badań pozwala stwierdzić, że dla około 72% badanych (łącznie – poz. 4,5,6) troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym była pobudką do uczestnictwa w programie emerytalnym. Występowanie motywu w najwyższym stopniu wykazali pracownicy produkcyjni/usługowi - około 35%; badani z wykształceniem średnim i w wieku od 31 do 40 lat.

Około 21% badanych pracowników wskazało kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć”, (poz. 3). Spostrzeżono, że w najniższym stopniu wątpliwości wykazali badani mający powyżej 50 lat (około 1%); zdecydowanie niezamożni i z wyższym wykształceniem.

Zaobserwowano, że dla 7% badanych (łącznie – poz. 0,1,2), troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym nie była lub raczej nie była czynnikiem motywującym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. W najniższym stopniu zapatrywanie prezentowali badani raczej niezamożni (około 1%); niezamożni oraz kierownicy.

Upřednie wyniki dowiodły, że troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym okazała się, dla nieco poniżej 3/4 badanych, pobudką do uczestnictwa w

pracowniczym programie emerytalnym. Oznacza to, że badani wykazali się dojrzałością w omawianej kwestii oraz chęcią skorzystania z możliwości dodatkowego zabezpieczenia finansowego na okres emerytalny.

Odpowiedzi badanych o różnym: wykształceniu, wieku, poziomie zamożności i zajmowanym stanowisku nie wykazały statystycznego zróżnicowania¹, ($0.05 < p$). Zaobserwowano, że troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym w wysokim stopniu motywowała badanych do uczestnictwa w programie emerytalnym. Badani pracownicy wykazali się jednomyślnością, której celem mogło być rozwiązanie lub złagodzenie ewentualnych problemów finansowych związanych z wysokimi kosztami leczenia w wieku emerytalnym. Na statystycznie nieistotne zróżnicowanie motywu prawdopodobnie wpływ miało dążenie do niezależności finansowej od rodziny, prognozy niskich świadczeń emerytalnych z ubezpieczenia społecznego, skorzystanie z leczenia sanatoryjnego, potencjalna konieczność zapewnienia usług opiekuńczych oraz zapatrywanie o nie korzystaniu ze świadczeń pomocy społecznej.

Tab. 6.XVI. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane możliwymi kosztami leczenia

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p-wartość	Odp.
Wykształcenie	12.44	18	28.869	0.077	Nie
Wiek	27.11	18	28.869	0.112	Nie
Poziom zamożności	44.89	36	50.999	0.147	Nie
Zajmowane stanowisko	16.52	12	21.026	0.169	Nie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 6.29. – 6.32. (aneks).

Podsumowanie: troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym w wysokim stopniu motywowała pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym, (około 72% badanych, łącznie – poz. 4,5,6). Zaobserwowano, że wykształcenie pracownika, jego wiek, poziom zamożności, jak i zajmowane stanowisko były czynnikami statystycznie nieistotnymi.

¹ Analizując wykształcenie pracownika ($\chi^2 = 12.44$, $\chi^2_{kr;0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody), wiek ($\chi^2 = 27.11$, $\chi^2_{kr;0.05} = 28.869$ dla 18 stopni swobody), poziom zamożności ($\chi^2 = 44.89$, $\chi^2_{kr;0.05} = 50.999$ dla 36 stopni swobody), jak i zajmowane stanowisko ($\chi^2 = 16.52$, $\chi^2_{kr;0.05} = 21.026$ dla 12 stopni swobody) nie obserwowano statystycznie różnych odpowiedzi na pytanie – **Czy przystępując do PPE Pani/Pan kierowała/ł się troską o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym?** Można wobec tego odrzucić **H.1.** na rzecz **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników w pracowniczym programie emerytalnym nie wykazuje zróżnicowania.

6.9. Podsumowanie wyników badań

Uzyskane wyniki z przeprowadzonych badań wykazały, że istnieją czynniki, które w zróżnicowanym stopniu motywują pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.

- Zaobserwowano, że czynnik uwarunkowany założeniami reformy emerytalnej w bardzo niskim stopniu motywował pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym. Analiza uzyskanych wyników wykazała, że jedynie dla około 19% badanych założenia reformy były czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE. Obecność motywu w najniższym stopniu wykazali pracownicy zdecydowanie niezamożni (około 1%); z wyższym wykształceniem; mający powyżej 50 lat oraz zatrudnieni na stanowisku kierowniczym.

Około 44% badanych trudno było dostrzec motyw w założeniach reformy, który by skłaniał do uczestnictwa w PPE. Najwięcej wątpliwości wykazali pracownicy produkcyjni/usługowi – około 25%; w wieku od 31 do 40 lat oraz badani z wykształceniem średnim.

Dla około 37% badanych założenia reformy emerytalnej nie były lub raczej nie były czynnikiem motywującym do uczestnictwa w programie emerytalnym. W najwyższym stopniu zapatrywanie wykazali pracownicy z wykształceniem średnim (około 16%) oraz produkcyjni/usługowi.

Analizowany motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od wykształcenia i poziomu zamożności pracownika.

- Spostrzeżono, że czynnik uwarunkowany okresem jaki pozostał do przejścia na emeryturę (tzn. wiekiem pracownika) w wysokim stopniu motywował badanych do uczestnictwa w programie emerytalnym. Uzyskane wyniki wskazują, że około 75% badanych uznało wiek jako pobudkę do uczestnictwa w PPE. Występowanie motywu w wieku pracownika w najwyższym stopniu wykazali badani z wykształceniem średnim (około 37%); pracownicy produkcyjno/usługowi i mający powyżej 31 lat.

Około 13% badanych trudno było dostrzec wpływ wieku na uczestnictwo w programie emerytalnym. Najwięcej wątpliwości wykazali pracownicy produkcyjni/usługowi, (około 10%).

Dla około 12% badanych wiek pracownika nie miał lub raczej nie miał wpływu na uczestnictwo w programie emerytalnym. W najniższym stopniu na brak motywu wskazali badani mający powyżej 50 lat (około 1%); zamożni oraz zdecydowanie zamożni.

Rozpatrywany motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska.

- Zauważono, że czynnik uwarunkowany troską o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze w przeciętnym stopniu motywował pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym. Uzyskane wyniki wskazują, że około 40% badanych uznało troskę o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE, która okazała się w najwyższym stopniu motywem dla pracowników z wykształceniem średnim, (około 21%).

Około 39% badanych wskazało kategorię „trudno powiedzieć”. Spostrzeżono, że najczęściej wątpliwości wykazali pracownicy produkcyjni/usługowi - około 24% i w wieku od 31 - 40 lat.

Dla około 21% badanych troska o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze nie była lub raczej nie była motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym. Zapatrywanie w najwyższym stopniu prezentowali pracownicy mających mniej niż 31 lat (około 7%), oraz którym trudno było określić poziom zamożności.

Rozważany motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od wieku i poziomu zamożności pracownika.

- Wykazano, że czynnik uwarunkowany potrzebą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w wysokim stopniu motywował pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym. Analiza uzyskanych wyników wskazała, że około 66% badanych uznało dodatkowe zabezpieczenie emerytalne jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE. Obecność motywu w najniższym stopniu wykazali badani na stanowisku kierowniczym (około 15%); w wieku poniżej 31 lat oraz pracownicy z wyższym wykształceniem.

Zaobserwowano, że około 26% badanych trudno było dostrzec motyw w dodatkowym zabezpieczeniu emerytalnym. Najczęściej wątpliwości wskazali pracownicy produkcyjni/usługowi (około 16%); którym trudno było określić poziom zamożności i z wykształceniem zawodowym.

Około 9% pracowników zadeklarowało, że dodatkowe zabezpieczenie emerytalne nie było lub raczej nie było czynnikiem motywującym do uczestnictwa w programie emerytalnym. W najwyższym stopniu na brak występowania motywu wskazali badani, którym trudno było określić poziom zamożności – około 4% oraz z wykształceniem średnim.

Analizowany motyw skłaniający badanych do uczestnictwa w PPE wykazuje statystyczne zróżnicowanie jedynie w zależności od wykształcenia pracownika.

- Zaobserwowano, że czynnik uwarunkowany oczekiwanym standardem życia na emeryturze w wysokim stopniu motywował pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym. Uzyskane wyniki wskazują, że około 66% badanych uznało oczekiwany standard życia na emeryturze jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE. Występowanie motywu w najniższym stopniu wykazali badani mający powyżej 50 lat (około 9%); pracownicy z wyższym wykształceniem; zdecydowanie niezamożni oraz zajmujący stanowiska kierownicze.

Około 25% badanych pracowników trudno było dostrzec motyw w oczekiwanym standardzie życia na emeryturze. Najwięcej wątpliwości wykazali badani z wykształceniem zawodowym (12%); mający od 31 do 40 lat oraz pracownicy produkcyjni/usługowi.

Oczekiwany standard życia na emeryturze nie był lub raczej nie był pobudką do uczestnictwa w PPE dla około 10% badanych. W najwyższym stopniu na brak występowania motywu, skłaniającego do uczestnictwa w PPE, wskazali badani, którym trudno było określić poziom zamożności (około 5%); pracownicy z wykształceniem średnim oraz w wieku od 31 do 50 lat.

Rozpatrywany motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie wyłącznie w zależności od poziomu zamożności pracownika.

- Spostrzeżono, że czynnik uwarunkowany nie przystąpieniem do drugiego filaru systemu emerytalnego w przeciętnym stopniu motywował pracowników do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Otrzymane wyniki wskazują, że około 42% badanych uznało brak członkostwa w drugim filarze systemu emerytalnego jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE. Zaobserwowano, że występowanie motywu w najwyższym stopniu wykazali badani z wykształceniem średnim (około 22%); w wieku od 31 do 50 lat, oraz którym trudno było określić poziom zamożności.

Kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć” wskazało około 34% pracowników (poz. 3). Najmniej wątpliwości wykazali badani powyżej 50 lat – około 4%, i zdecydowanie niezamożni.

Dla około 24% badanych brak członkostwa w OFE nie był lub raczej nie był czynnikiem motywującym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. W najwyższym stopniu zapatrywanie wykazali pracownicy niezamożni (około 8%); w wieku od 31 do 50 lat; pracownicy produkcyjni/usługowi oraz z wykształceniem średnim.

Rozważany motyw, który skłaniał pracowników do uczestnictwa w PPE, wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od wykształcenia i poziomu zamożności pracownika.

- Zauważono, że czynnik uwarunkowany prognozowanymi niskimi świadczeniami emerytalnymi z ubezpieczenia społecznego w wysokim stopniu motywował pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym. Analiza uzyskanych wyników wykazała, że około 74% badanych uznało niekorzystne prognozy emerytalne jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE. Istnienie motywu w najwyższym stopniu wskazali badani z wykształceniem średnim (około 35%); w wieku od 31 do 40 lat oraz pracownicy produkcyjni/usługowi.

Spostrzeżono, że około 15% badanych trudno było dostrzec wpływ niekorzystnych prognoz emerytalnych na uczestnictwo w PPE. W najniższym stopniu wątpliwości wykazali badani mający powyżej 50 lat – około 1%; zdecydowanie niezamożni oraz kierownicy.

Dla około 11% badanych niekorzystne prognozy emerytalne nie były lub raczej nie były motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE. W najniższym stopniu na brak istnienia motywu wskazali badani na stanowiskach kierowniczych (około 1%) oraz zdecydowanie niezamożni.

Analizowany motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie jedynie w zależności od poziomu zamożności pracownika.

- Zaobserwowano, że czynnik uwarunkowany troską o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym w wysokim stopniu motywował pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym. Uzyskane wyniki wskazują, że dla około 72% badanych, troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym była czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE. Występowanie motywu, skłaniającego do uczestnictwa w PPE, w najwyższym stopniu wykazali pracownicy produkcyjni/usługowi – około 35%; badani z wykształceniem średnim i w wieku od 31 do 40 lat.

Około 21% badanych pracowników wskazało kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć”. W najniższym stopniu wątpliwości wykazali badani mający powyżej 50 lat (około 1%); zdecydowanie niezamożni oraz z wyższym wykształceniem.

Spostrzeżono, że jedynie dla 7% badanych, troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym nie była lub raczej nie była czynnikiem motywującym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. W najniższym stopniu zapatrywanie prezentowali badani raczej niezamożni (około 1%); niezamożni oraz kierownicy.

Rozpatrywany motyw, uwarunkowany troską o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym, nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

Dokonana identyfikacja czynników motywujących pracowników do uczestnictwa w PPE ukazała, że występuje wiele wątków, które skłaniają pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym. Zaprezentowane badania pozwalają stwierdzić, że pracownicy wykazali potrzebę dodatkowego zabezpieczenia finansowego na okres po zakończeniu aktywności zawodowej¹.

W rozprawie dowiedziono, że odpowiedzi badanych nie wykazały statystycznego zróżnicowania jedynie co do motywu uwarunkowanego troską o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym. Pozostałe czynniki ukazały trafność przyjętej hipotezy mówiącej, że motywy skłaniające pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym kształtują się w zależności od: wykształcenia, wieku, poziomu zamożności i zajmowanego stanowiska oraz wykazują różny stopień nasilenia i statystyczne zróżnicowanie.

¹ Artykuł 5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, określa jedyny warunek, od którego spełnienia pracodawca ma prawo uzależnić uczestnictwo pracownika w PPE. Warunkiem tym jest staż pracy pracownika u danego pracodawcy. Zatem staż pracy może mieć wpływ na poziom motywacji pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym. Raport: *Plany Emerytalne 2006. Najnowsze tendencje na rynku PPE i Planów oszczędnościowych. Rezultaty badań przeprowadzonych we wrześniu 2006* wykazał, że w przeciwieństwie do lat poprzednich, w 2006r. największą popularnością cieszyło się kryterium stażu pracy na poziomie do trzech miesięcy (wzrost o prawie 10% do 37,8%). Tendencję malejącą wykazał natomiast staż „ponad 10 miesięcy” (24,3% wskazań w porównaniu do 31,4% w roku 2005). Znacznie wzrosło kryterium stażu „od 4-6 miesięcy” (wzrost o 5% do poziomu 13,5%), zob. wyk. 1. Minimalny staż jako kryterium uczestnictwa w PPE w latach od 2002 do 2006 – załącznik nr 2 do niniejszej pracy, (aneks).

Należy zauważyć, że ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych w art. 24 i 25 wyróżnia dwa rodzaje składek: składkę podstawową – opłacaną obowiązkowo przez pracodawcę i składkę dodatkową – opłacaną dobrowolnie przez uczestnika. Ustawodawca zezwolił, że wysokość składki podstawowej może być wyrażona procentem wynagrodzenia pracownika (do 7 pkt. %) lub stałą kwotą. A zatem finansowanie pracownikowi programu emerytalnego może być jednym z elementów tworzenia kultury proefektywnościowej opartej na strategii systemu motywacji i / lub wynagradzania bądź uatrakcyjnienia polityki zatrudnienia. Cytowany wyżej raport wykazał, że w roku 2006, podobnie jak w latach poprzednich, uczestnicy badania najczęściej wskazywali przedział 5,1% – 7% wynagrodzenia jako preferowaną wysokość składki, (29,7% odpowiedzi). Zauważono także, że ponad dwukrotnie wzrosła liczba pracodawców wpłacających na pracowniczy program emerytalny do 2% wynagrodzenia pracownika, zob. wyk. 2. Preferowana wysokość wnoszenia składki podstawowej do PPE w latach od 2002 do 2006 – załącznik nr 2 do niniejszej pracy, (aneks).

ROZDZIAŁ 7

**DETERMINANTY UCZESTNICTWA PRACODAWCÓW W
PRACOWNICZYM PROGRAMIE EMERYTALNYM**

Wprowadzenie

Prezentowany siódmy rozdział przedstawia empiryczną weryfikację motywów skłaniających pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym. Mając na uwadze fakt, że uczestnictwo pracodawców w programie emerytalnym można badać bardzo szerokim wachlarzem zagadnień, kompleksowe zbadanie i dokonanie analizy wszystkich występujących zjawisk przekracza założenia niniejszej pracy. Problemy skupiające zagadnienia badawcze dotyczą trzech zmiennych: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych. Zainteresowanie badawcze zostało skoncentrowane wokół problemów zawartych w dziewięciu pytaniach pozwalających wskazać czynniki i stopień ich nasilenia oraz statystycznego zróżnicowania, które determinują uczestnictwo pracodawców w programie emerytalnym.

W celu zanalizowania omawianego zagadnienia postawiono hipotezy badawcze szczegółowe o następującej treści:

H.0. Motyw związany z uczestnictwem pracodawców w programie emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych pracowników.

H.1. Motyw związany z uczestnictwem pracodawców w programie emerytalnym wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych pracowników.

Poniżej w sposób syntetyczny zostały zaprezentowane wyniki przeprowadzonych badań, na podstawie których stwierdzono, że:

- Czynniki uwarunkowane zwiększeniem prestiżu na rynku pracy wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju działalności. Spostrzeżono, że zwiększony prestiż na rynku pracy w przeciętnym stopniu (w 41%) motywował pracodawców do uczestnictwa w PPE.
- Czynniki uwarunkowane ograniczeniem fluktuacji wśród kluczowych pracowników wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju działalności. Zauważono, że

ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników w niskim stopniu (w około 39%) motywowało pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym.

- Czynniki uwarunkowane ograniczeniem fluktuacji wśród pracowników wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od liczby zatrudnionych. Analiza dowiodła, że ograniczenie fluktuacji wśród pracowników w niskim stopniu (w około 33%) motywowało pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym.

- Czynniki uwarunkowane zapewnieniem pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju organizacji. Zaobserwowano, że zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego w bardzo wysokim stopniu (w około 87%) motywowało pracodawców do uczestnictwa w PPE.

- Czynniki uwarunkowane zmniejszonymi kosztami pracy wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych. Badanie wykazało, że zmniejszone koszty pracy w wysokim stopniu (w około 67%) motywowały pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym.

- Czynniki uwarunkowane promocją organizacji skierowaną do predestynowanych pracowników wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju organizacji i liczby zatrudnionych. Wykazano, że promocja organizacji skierowana do poszukiwanych pracowników w bardzo niskim stopniu (w około 13%) motywowała pracodawców do uczestnictwa w PPE.

- Czynniki uwarunkowane wdrożeniem programu emerytalnego przez kontrpartniera wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju organizacji. Analiza wykazała, że wdrożenie programu emerytalnego przez kontrpartniera w bardzo niskim stopniu (w około 8%) motywowało pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym.

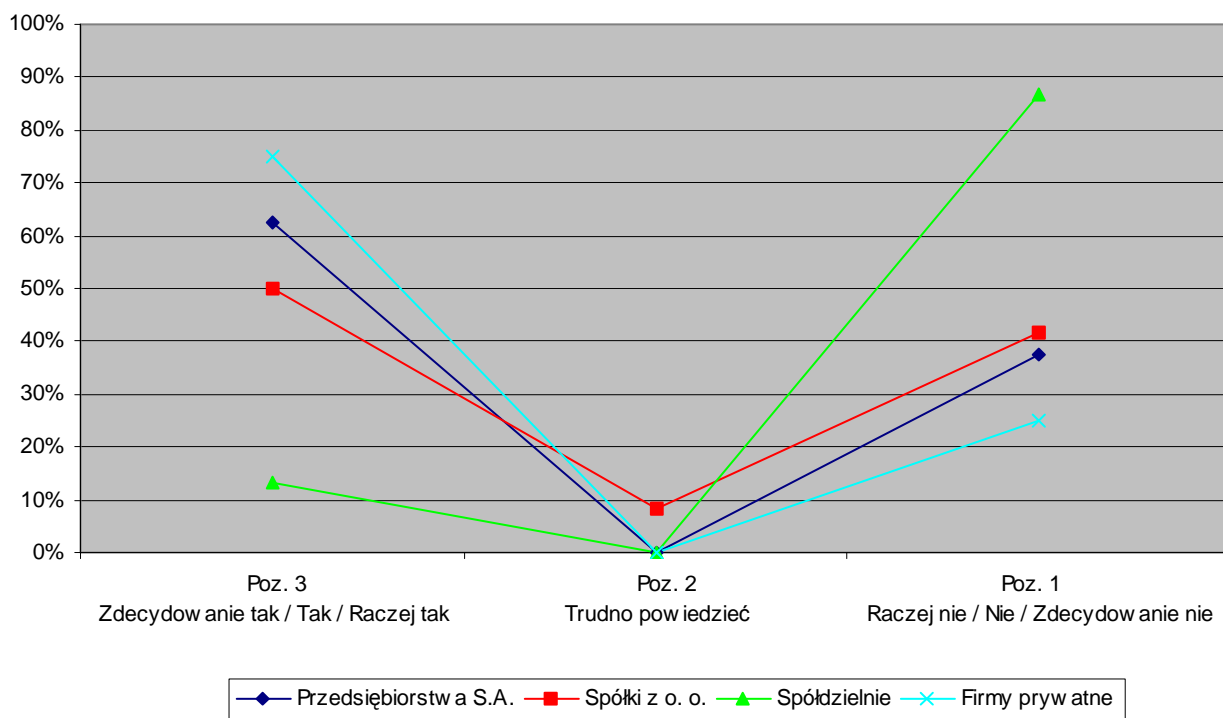
- Czynniki uwarunkowane kreowaniem pozytywnego wizerunku pracodawcy nie wykazuje statystycznego zróżnicowania. Zaobserwowano, że kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy w bardzo wysokim stopniu (w około 90%) motywowało pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym.

- Czynniki uwarunkowane wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego nie wykazuje statystycznego zróżnicowania. Badanie wykazało, że wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego w wysokim stopniu (w około 71%) motywowało pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym.

7.1. Zwiększenie prestiżu jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Analiza zwiększenia prestiżu na rynku pracy w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych pracowników.

Wyk. 7.1. Zwiększenie prestiżu – w zależności od rodzaju organizacji

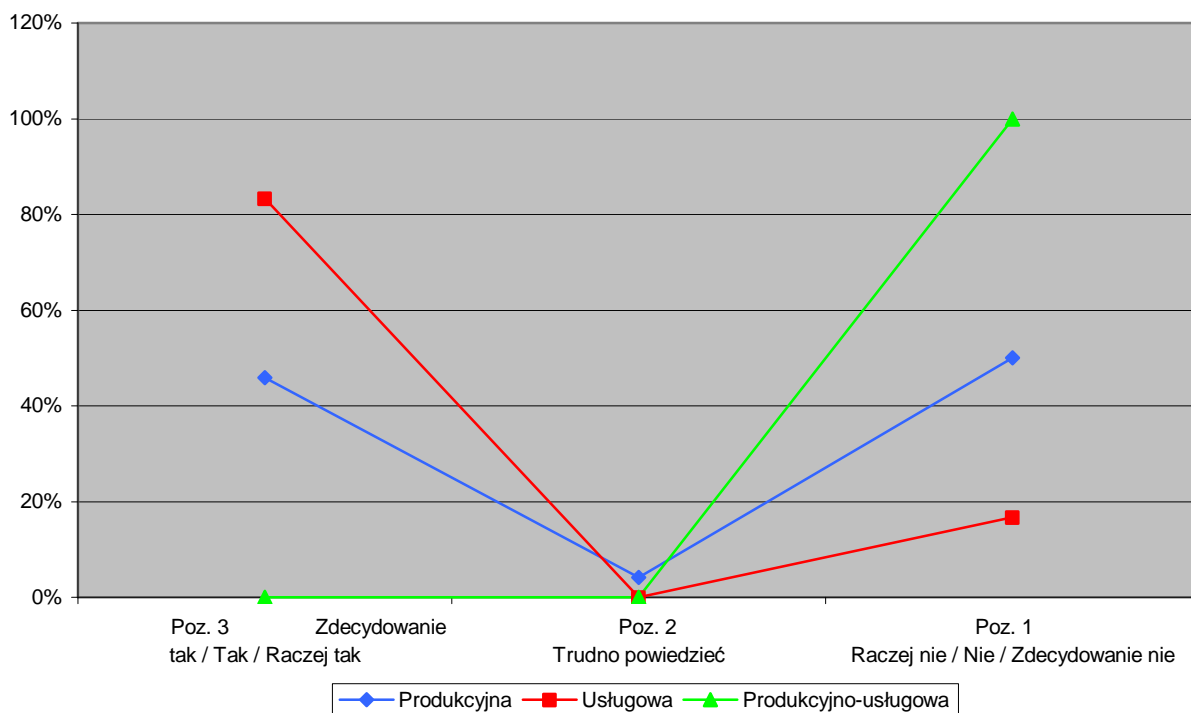


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.1. (aneks).

Uzyskane wyniki badań wskazują, że dla 75% przedstawicieli firmy prywatnej i dla około 63% reprezentantów przedsiębiorstw S.A. zwiększenie prestiżu na rynku pracy było czynnikiem motywującym do wprowadzenia w organizacji PPE, (poz. 3)¹. Zatem dla omawianych grup badanych zwiększenie prestiżu na rynku pracy było w najwyższym stopniu motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE. W przeciętnym stopniu motywację do uczestnictwa w PPE wyrazili przedstawiciele spółek z o.o. – w 50%. Od 25% do około 87% badanych, poszczególnych grup, wykazało, że zwiększenie prestiżu nie było lub raczej nie było czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE, (poz. 1). Stanowisko w najwyższym stopniu prezentowali przedstawiciele spółdzielni. Oznacza to, że wymienioną grupę badanych zwiększenie prestiżu na rynku pracy w najniższym stopniu motywowało do wprowadzenia w organizacji PPE.

¹ Zob. wykres.

Wyk. 7.2. Zwiększenie prestiżu – w zależności od rodzaju działalności

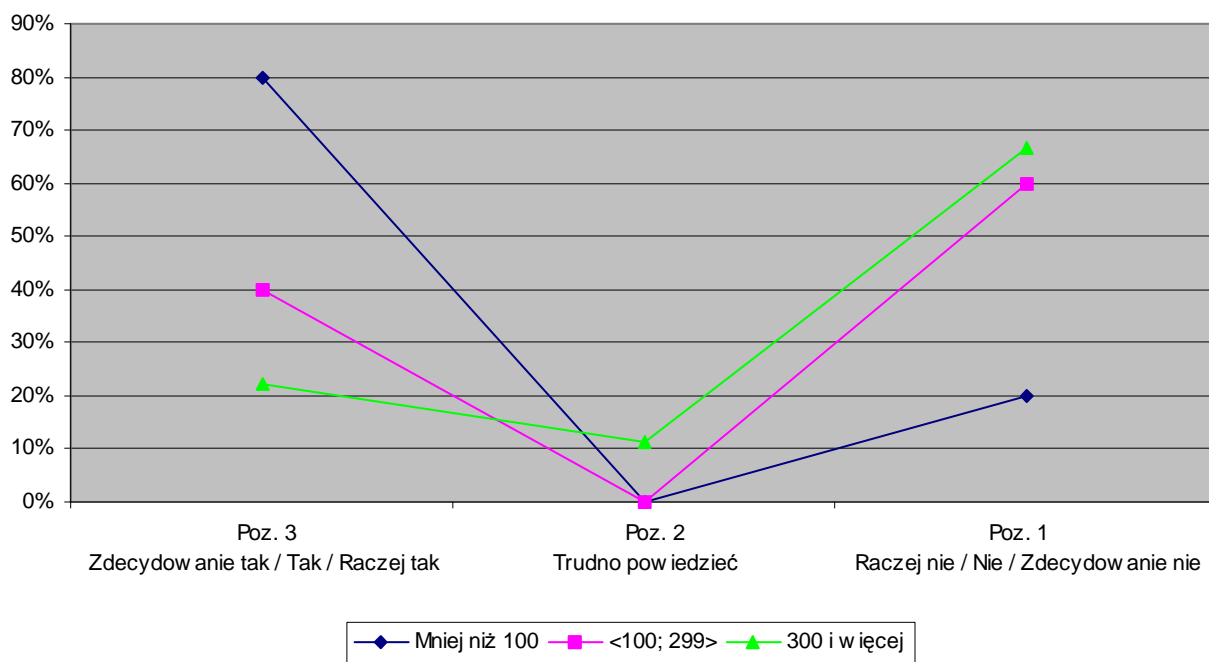


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.2. (aneks).

Dokonana analiza pozwala stwierdzić, że zwiększenie prestiżu na rynku pracy było motywem skłaniającym do wprowadzenia w organizacji pracowniczego programu emerytalnego dla około 46% reprezentantów działalności produkcyjnej oraz dla około 83% przedstawicieli działalności usługowej, (poz. 3).

Zauważono, że dla około 17% badanych zajmujących się działalnością usługową oraz dla 50% reprezentantów produkcji oraz dla 100% przedstawicieli działalności produkcyjno-usługowej zwiększenie prestiżu na rynku pracy nie było lub raczej nie było czynnikiem motywującym do uczestnictwa w programie emerytalnym, (poz. 1). Zapatrywanie w najwyższym stopniu prezentowali reprezentanci działalności produkcyjno-usługowej. Oznacza to, że omawiana grupa badanych przystępując do programu emerytalnego była motywowana innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż zwiększeniem prestiżu na rynku pracy.

Wyk. 7.3. Zwiększenie prestiżu – w zależności od liczby zatrudnionych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.3. (aneks).

Badanie wykazało, że 80% pracodawców zatrudniających poniżej 100 pracowników wskazało w najwyższym stopniu motywacją do uczestnictwa w PPE, (poz. 3). Jednocześnie ze wzrostem poziomu zatrudnienia zmniejszał się stopień motywacji. Innymi słowy – najczęściej odpowiedzi wyrażających, że zwiększenie prestiżu na rynku pracy nie było lub raczej nie było motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE wykazali pracodawcy zatrudniający najwięcej pracowników, której stopień malał wraz z obniżaniem się liczby zatrudnionych, (poz. 1).

Badani pracodawcy zatrudniający powyżej 299 pracowników w około 22% wskazali, w najniższym stopniu, na występowanie motywu do uczestnictwa w programie emerytalnym. Zaobserwowano, że pracodawcy zatrudniający od 100 do 299 pracowników także w niskim stopniu (40%) wskazali na występowanie pobudki do wprowadzenia programu emerytalnego, (poz. 3). Oznacza to, że dla wymienionych grup badanych zwiększenie prestiżu na rynku pracy w niskim stopniu było czynnikiem motywującym do wprowadzenia programu emerytalnego.

Trudności z określeniem swojego zapatrywania wykazał tylko jeden pracodawca zatrudniający powyżej 299 pracowników, (poz. 2). A zatem badany nie dostrzegł zauważalnego wpływu zwiększenia prestiżu na rynku pracy na wprowadzenie w organizacji PPE.

Analizując natomiast stopień nasilenia zwiększenia prestiżu na rynku pracy jako motywu skłaniającego pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym zauważono, iż łącznie około 56% pracodawców uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w programie emerytalnym jest na niższym poziomie niż średnim (przyporządkowując kryterium 1 punkt), łącznie 41% na wyższym poziomie niż średnim (3 pkt.), i około 3% na średnim poziomie (przyporządkowując 2 punkty).

Tab. 7.I. Zwiększenie prestiżu wobec uczestnictwa pracodawców w PPE

Kategoria odpowiedzi	3		2		1		Σ	
	Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie			
	I. o.	%	I. o.	%	I. o.	%	I. o.	%
Zmienna	16	41,0	1	2,6	22	56,4	39	100,0
Wskaźnik								
Spółdzielnie	2	5,1	*	*	*	*	2	5,1
<100;299>	*	*	*	*	15	38,5	15	38,5
Produkcyjna	*	*	*	*	12	30,8	12	30,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.1. – 7.3. (aneks).

Zaobserwowano, że dla 41% badanych zwiększenie prestiżu na rynku pracy było czynnikiem motywującym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Występowanie motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE, w najniższym stopniu (około 5%), wykazali przedstawiciele spółdzielni oraz zatrudniający 300 i więcej pracowników, (poz. 3).

Około 56% badanych wskazało, że zwiększenie prestiżu na rynku pracy nie miało lub raczej nie miało wpływu na wprowadzenie w organizacji programu emerytalnego, (poz. 1). W najwyższym stopniu brak motywu wykazali badani, którzy zatrudniali od 100 do 299 pracowników – około 39%, i reprezentanci działalności produkcyjnej.

Uprzednie wyniki wykazały, że ponad połowa badanych pracodawców nie dostrzegła związku pomiędzy uczestnictwem w pracowniczym programie emerytalnym a zwiększeniem prestiżu na rynku pracy. Prawdopodobnie przyczynę należy upatrywać w bezrobociu, a tym samym w rynku pracy pracodawcy.

Analiza statystyczna wykazała zróżnicowanie¹ odpowiedzi reprezentantów różnej działalności: $p = 0.018$, (na poziomie istotności $\alpha = 0.05$). Zaobserwowano, że dla przedstawicieli działalności usługowej zwiększenie prestiżu na rynku pracy było motywem skłaniającym, w zdecydowanie wyższym stopniu niż dla pozostałych badanych, do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego. Spostrzeżono, że rodzaj organizacji, jak i liczba zatrudnionych pracowników były czynnikami statystycznie nieistotnymi.

Tab. 7.II. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane zwiększonym prestiżem

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.
Rodzaj organizacji	11.42	6	12.592	0.076	Nie
Rodzaj działalności	11.96	4	9.488	0.018	Tak
Liczba zatrudnionych	7.37	4	9.488	0.118	Nie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.1. – 7.3. (aneks).

Podsumowanie: zwiększenie prestiżu na rynku pracy w przeciętnym stopniu motywowało pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (w 41%, poz. 3). Spostrzeżono, że motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju działalności.

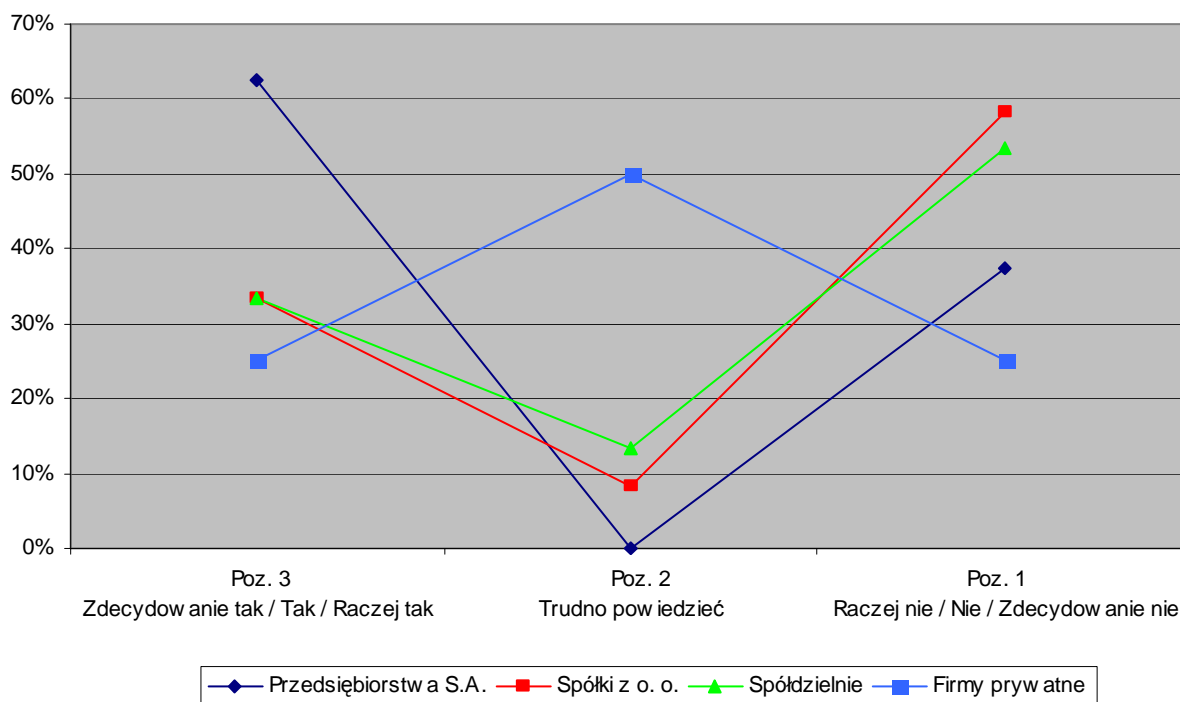
¹ Dokonując analizy wyników w zamieszczonej powyżej tabelce obserwowano, że dla zmiennej niezależnej **rodzaj działalności** otrzymano wartość statystyki testowej $\chi^2 = 11.96$, w takim razie, że otrzymana wartość przekracza 9.488, czyli wartość krytyczną $\chi^2_{kr;0.05}$ dla 4 stopni swobody, trzeba odrzucić hipotezę zerową. A zatem istnieje różnica w udzielaniu odpowiedzi na pytanie – **Czy przy wprowadzaniu PPE Państwo kierowali się zwiększeniem prestiżu na rynku pracy?**, a rodzajem działalności. Można w takim razie odrzucić **H.0.** na rzecz **H.1.** zakładającej, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym wykazuje statystyczne zróżnicowanie.

Analizując rodzaj organizacji ($\chi^2 = 11.42$, $\chi^2_{kr;0.05} = 12.592$ dla 6 stopni swobody) i liczbę zatrudnionych ($\chi^2 = 7.37$, $\chi^2_{kr;0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody) nie obserwowano statystycznie różnych odpowiedzi, co pozwala na odrzucenie **H.1.** i przyjęcie **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

7.2. Ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników jako motyw do udziału w PPE

Badanie ograniczenia fluktuacji wśród kluczowych pracowników w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych.

Wyk. 7.4. Ograniczenie fluktuacji – w zależności od rodzaju organizacji

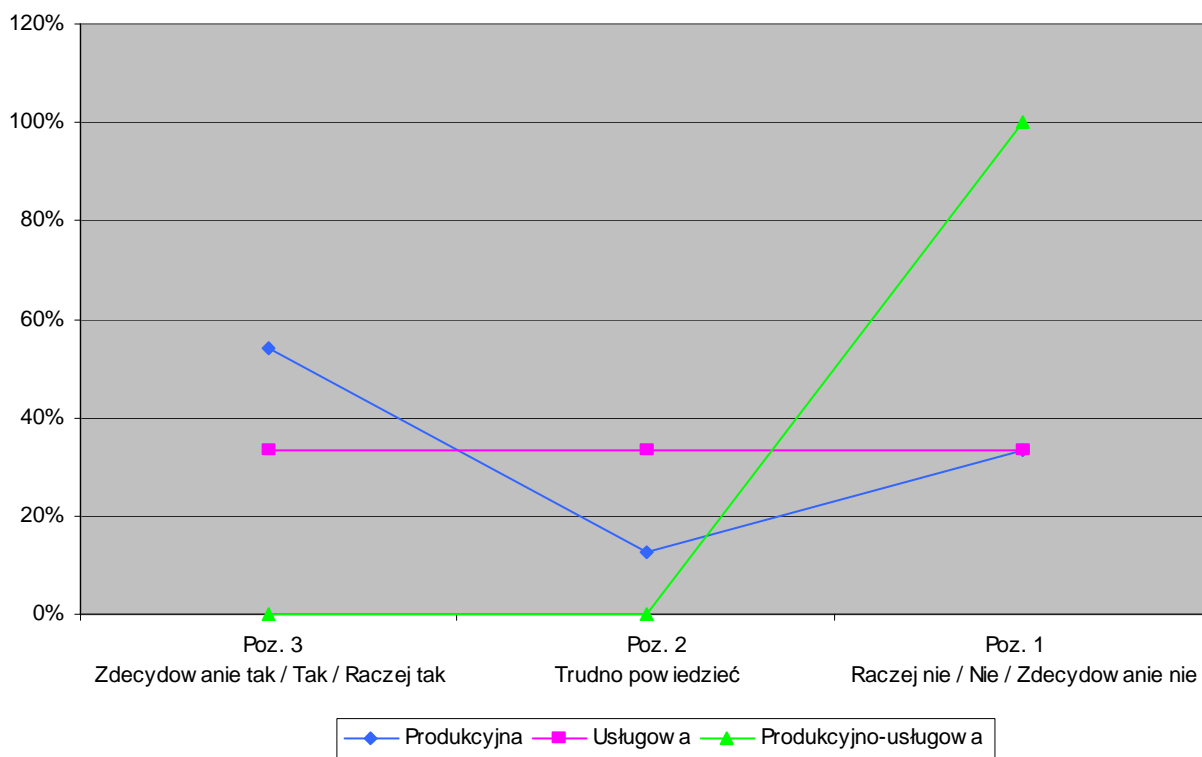


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.4. (aneks).

Około 63% przedstawicieli przedsiębiorstw S.A. wykazało, że ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników motywuje do uczestnictwa w PPE, (poz. 3). Oznacza to, że dla przytoczonej grupy ograniczenie fluktuacji w wysokim stopniu było motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE. Około 33% reprezentantów spółek z o.o. oraz spółdzielni wykazało motywację do uczestnictwa w PPE. Zatem dla omawianych grup ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników w niskim stopniu miało wpływ na wprowadzenie w organizacji PPE.

Dla około 58% przedstawicieli spółek z o.o., oraz dla circa 53% reprezentantów spółdzielni ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników, w najwyższym stopniu, nie było lub raczej nie było motywem skłaniającym do wprowadzenia PPE, (poz. 1). Reprezentantom firmy prywatnej (50%) i przedstawicielom spółdzielni (około 13%) najtrudniej było dostrzec motyw, w ograniczeniu fluktuacji wśród kluczowych pracowników, do uczestnictwa w PPE, (poz. 2).

Wyk.7.5. Ograniczenie fluktuacji – w zależności od rodzaju działalności



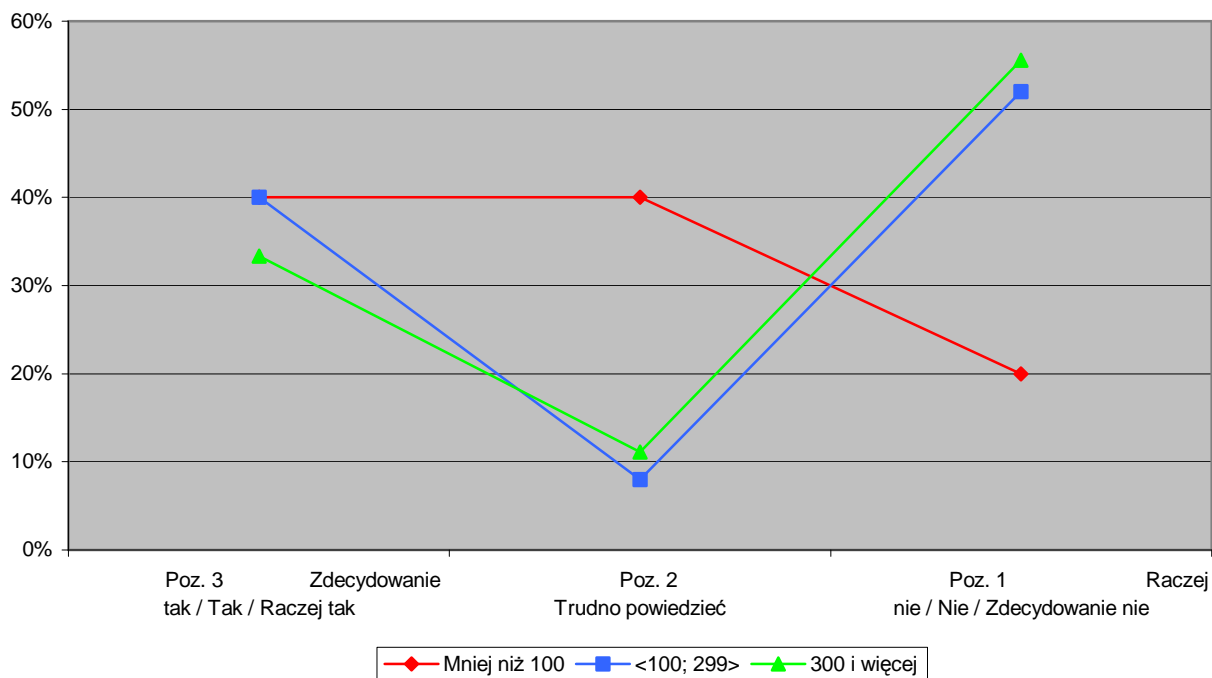
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.5. (aneks).

Badanie dowiodło, że około 54% przedstawicieli produkcji wskazało ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników jako motyw skłaniający do uczestnictwa w PPE. Zauważono także, że dla około 33% przedstawicieli działalności usługowej ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników było czynnikiem motywującym do wprowadzenia PPE, (poz.3).

Około 33% reprezentantom działalności usługowej i około 13% pracodawcom zajmującym się działalnością produkcyjną trudno było określić swoje zapatrywanie, (poz. 2). Oznacza to, że przedstawiciele wymienionych grup nie dostrzegli zauważalnego wpływu ograniczenia fluktuacji wśród kluczowych pracowników na wprowadzenie w organizacji PPE.

Wszyscy badani pracodawcy, którzy reprezentowali działalność produkcyjno-usługową odpowiedzieli, że ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników nie wpływa lub raczej nie wpływa na wprowadzenie programu emerytalnego. Oznacza to, że omawiana grupa pracodawców wprowadzając program emerytalny była motywowana innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż ograniczeniem fluktuacji wśród kluczowych pracowników.

Wyk.7.6. Ograniczenie fluktuacji – w zależności od liczby zatrudnionych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.6. (aneks).

Analiza badań dowiodła, że pracodawcy zatrudniający 300 i więcej pracowników w najniższym stopniu wskazali ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników jako czynnik motywujący do uczestnictwa w programie emerytalnym – około 33%, (poz. 3).

Wyniki badanych pracodawców zatrudniających mniej niż 100 pracowników oraz od 100 do 299 są identyczne. Oznacza to, że dla 40% pracodawców zatrudniających poniżej 100 pracowników i dla 40% badanych zatrudniających od 100 do 299 osób ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników było pobudką do wprowadzenia programu emerytalnego.

Największe trudności z określeniem swojego zapatrywania wykazało 40% badanych zatrudniających poniżej 100 pracowników, (poz. 2). A zatem w ograniczeniu fluktuacji wśród kluczowych pracowników nie było dla omawianej grupy pracodawców zauważalnego motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE. Najwięcej (około 56%) badanych zatrudniających 300 i więcej pracowników uznało, że ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników nie było lub raczej nie było motywem do uczestnictwa w PPE, (poz. 1). Zatem dla wymienionej grupy pracodawców ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników w najniższym stopniu było motywem skłaniającym do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego.

Rozpatrując na koniec stopień nasilenia ograniczenia fluktuacji wśród kluczowych pracowników jako motywu skłaniającego pracodawców do uczestnictwa w PPE spostrzeżono, iż łącznie około 49% pracodawców uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w programie emerytalnym jest na niższym poziomie niż średnim (1 punkt), łącznie około 39% na wyższym poziomie niż średnim (3 pkt.), i około 13% na średnim poziomie (2 punkty).

Tab.7.III. Ograniczenie fluktuacji wobec uczestnictwa pracodawców w PPE

Kategoria odpowiedzi	3		2		1		Σ	
	Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	15	38,5	5	12,8	19	48,7	39	100,0
Produkcyjna	13	33,3	*	*	*	*	13	33,3
Mniej niż 100	*	*	*	*	1	2,6	1	2,6
Usługowa	*	*	*	*	2	5,1	2	5,1

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.4. – 7.6. (aneks).

Zaprezentowane wyniki wskazują, że około 39% badanych uznało ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników jako pobudkę do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, które w najwyższym stopniu motywowało pracodawców prowadzących działalność produkcyjną – około 33%.

Dla około 49% pracodawców ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników nie było lub raczej nie było motywem skłaniającym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (poz. 1). Zapatrywanie w najniższym stopniu (około 3%) wskazali zatrudniający poniżej 100 pracowników oraz przedstawiciele działalności usługowej – około 5%, a około 13% badanych wskazało kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć”, (poz.2).

Około 50% badanych nie dostrzegło związku pomiędzy wprowadzeniem w organizacji programu emerytalnego a fluktuacją kluczowych pracowników. Zapatrywanie badanych mogło wynikać ze skutków występującego bezrobocia, gdzie pracownik wykonuje pracę bez względu na dodatkowe zabezpieczenie finansowe na okres po zakończeniu aktywności zawodowej. I przeciwnie, prawie 2/5 badanych w oferowaniu kluczowym pracownikom PPE mogło upatrywać większych szans w utrzymaniu się na coraz to bardziej konkurencyjnym rynku.

Zauważono statystyczne zróżnicowanie¹ odpowiedzi przedstawicieli różnej działalności: $p = 0.006$, ($\alpha = 0.01$). Reprezentanci działalności produkcyjnej wskazali, w wyższym stopniu niż pozostali badani, ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników jako motyw skłaniający do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego. Pozostałe czynniki nie różnicowały istotnie odpowiedzi.

Tab.7. IV. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane ograniczeniem fluktuacji

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.
Rodzaj organizacji	8.07	6	12.592	0.233	Nie
Rodzaj działalności	14.48	4	9.488	0.006	Tak
Liczba zatrudnionych	4.42	4	9.488	0.352	Nie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.4. – 7.6. (aneks).

Podsumowanie: ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników w niskim stopniu motywowało pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym², (około 39% badanych, poz. 3). W zależności od rodzaju działalności spostrzeżono statystycznie zróżnicowane odpowiedzi.

¹ Wyłącznie w zależności od rodzaju działalności ($\chi^2 = 14.48$, $\chi^2_{kr;0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody) obserwowano zróżnicowane zapatrywanie pracodawców na pytanie – **Czy przy wprowadzaniu PPE Państwo kierowali się ograniczeniem fluktuacji wśród kluczowych pracowników?** Pozwala to na odrzucenie **H.0.** na rzecz **H.1.** zakładającej, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w PPE wykazuje statystyczne zróżnicowanie.

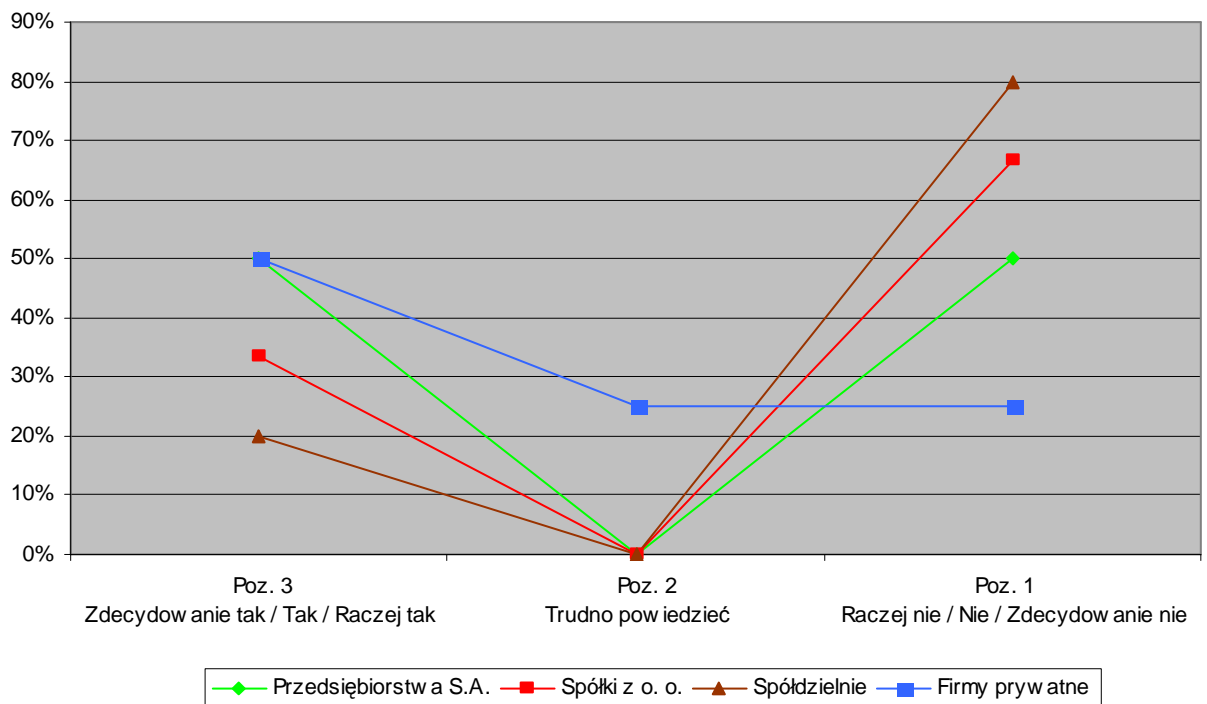
Pozostałe zmienne (rodzaj organizacji [$\chi^2 = 8.07$, $\chi^2_{kr;0.05} = 12.592$ dla 6 stopni swobody] i liczba zatrudnionych [$\chi^2 = 4.42$, $\chi^2_{kr;0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody]) nie wykazały zróżnicowania. Można zatem odrzucić **H.1.** i przyjąć **H.0.** mówiącą, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w PPE nie wykazuje zróżnicowania.

² Zaobserwowano, że w badaniu przeprowadzonym w 2006r., przez Mercer Human Resource Consulting, 28% ankietowanych potwierdziło zainteresowanie planami oszczędnościowo-emerytalnymi (42,2% w 2005 roku). Badani określili grupy pracownicze, do których kierowany będzie plan emerytalny. Raport: *Plany Emerytalne 2006. Najnowsze tendencje na rynku PPE i Planów oszczędnościowych. Rezultaty badań przeprowadzonych we wrześniu 2006* wykazał, że najbardziej popularnym rozwiązaniem było i wciąż pozostaje oferowanie planu emerytalnego wszystkim pracownikom. Jednakże zauważono tendencję malejącą (spadek w 2006r. wyniósł ponad 16%, do poziomu 42,9%). Natomiast, w przeciwieństwie do tendencji z lat poprzednich, dwuipółkrotnie wzrosła popularność grupy menedżerów jako adresatów planu (z 7,4% w roku 2005 do 19% w roku 2006), zob. wyk. 3. Adresaci planów emerytalnych (2002 – 2006) – załącznik nr 2 do niniejszej pracy, (aneks).

7.3. Ograniczenie fluktuacji wśród pracowników jako motyw do uczestnictwa w PPE

Analiza ograniczenia fluktuacji wśród pracowników w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych.

Wyk.7.7. Ograniczenie fluktuacji – w zależności od rodzaju organizacji



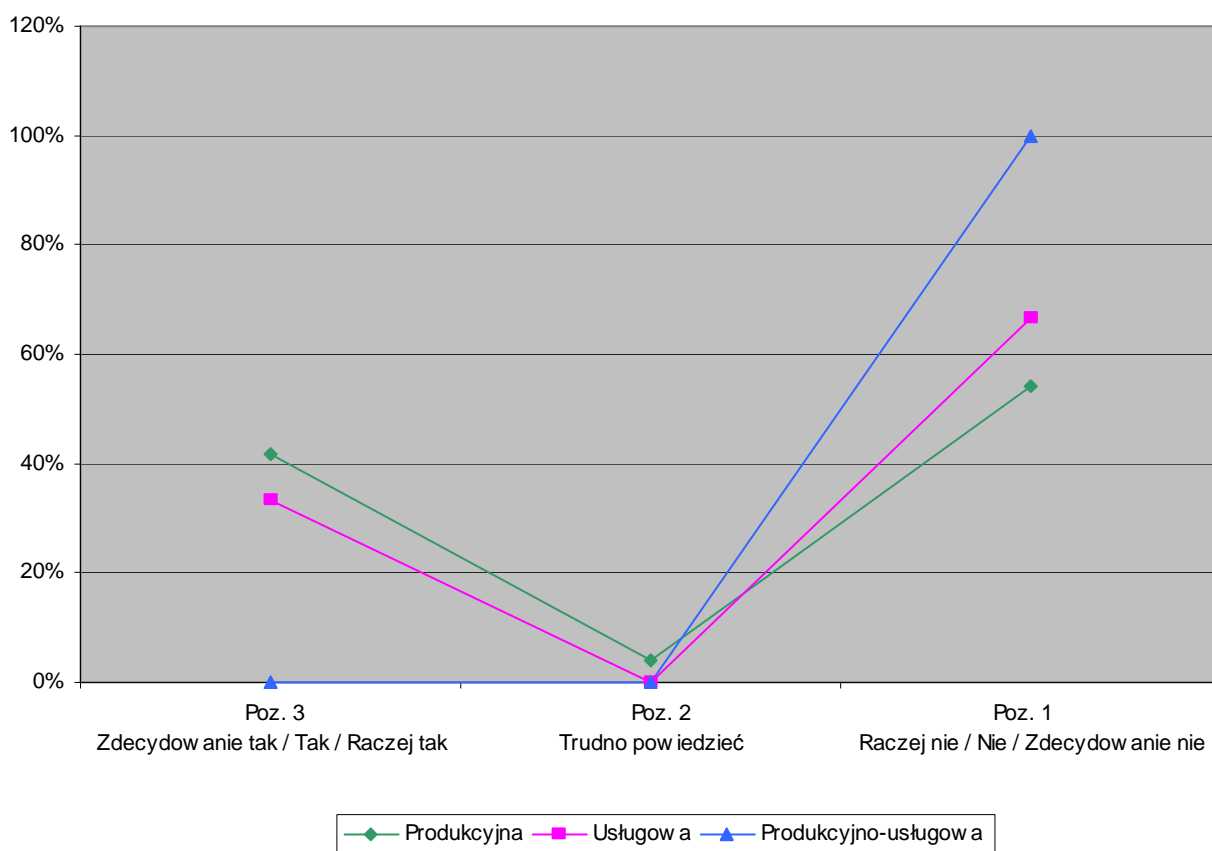
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.7. (aneks).

Badanie wykazało, że dla 50% reprezentantów przedsiębiorstw S.A. a także firmy prywatnej ograniczenie fluktuacji wśród pracowników było motywem skłaniającym do wprowadzenia w organizacji w PPE. Zatem pracodawców analizowanych grup badawczych ograniczenie fluktuacji wśród pracowników w przeciętnym stopniu motywowało do uczestnictwa PPE.

Zaobserwowano, że pobudkę do wprowadzenia PPE wykazało 20% reprezentantów spółdzielni. Oznacza to, że przedstawiciele spółdzielni w zdecydowanie niższym stopniu dostrzegli w ograniczeniu fluktuacji wśród pracowników motyw do uczestnictwa w PPE.

Od 25 do 80% pracodawców, poszczególnych grup, wykazało, że ograniczenie fluktuacji wśród pracowników nie motywuje lub raczej nie motywuje do uczestnictwa w PPE, (poz. 1). Zapatrywanie w najwyższym stopniu wykazali przedstawiciele spółdzielni, zatem dla omawianej grupy ograniczenie fluktuacji w najniższym stopniu miało wpływ na wprowadzenie PPE.

Wyk. 7.8. Ograniczenie fluktuacji – w zależności od rodzaju działalności

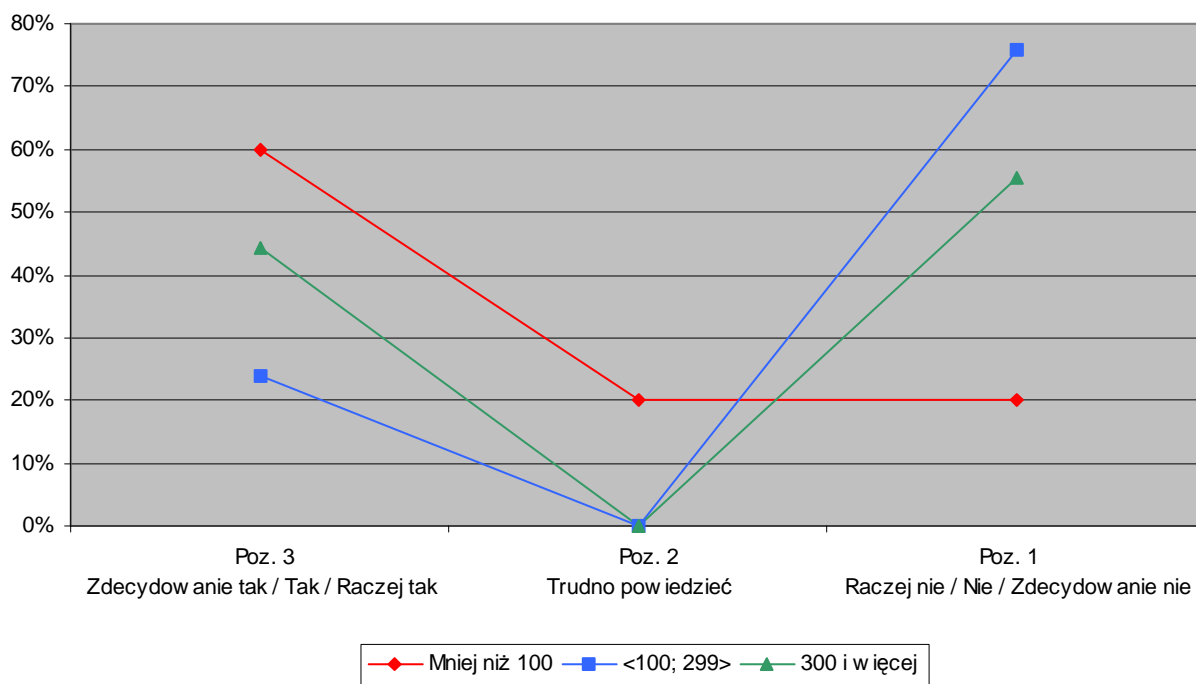


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.8.(aneks).

Przeprowadzone badania wykazały, że dla około 42% przedstawicieli działalności produkcyjnej ograniczenie fluktuacji wśród pracowników był czynnikiem motywującym do uczestnictwa w programie emerytalnym. W niższym stopniu obecność motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE wyrazili reprezentanci działalności usługowej – w około 33%, (poz. 3).

Zauważono, że 100% przedstawicieli działalności produkcyjno-usługowej, około 67% reprezentantów działalności usługowej oraz około 54% pracodawców zajmujących się działalnością produkcyjną nie dostrzegło lub raczej nie dostrzegło w ograniczeniu fluktuacji wśród pracowników czynnika motywującego do wprowadzenia w organizacji pracowniczego programu emerytalnego, (poz. 1). Oznacza to, że grupa pracodawców, reprezentujących działalność produkcyjno-usługową, przystępując do programu emerytalnego była motywowana innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż ograniczeniem fluktuacji wśród pracowników.

Wyk. 7.9. Ograniczenie fluktuacji – w zależności od liczby zatrudnionych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.9.(aneks).

Zaobserwowano, że 60% pracodawców zatrudniających poniżej 100 pracowników oraz około 44% reprezentantów zatrudniających powyżej 299 pracowników wykazało w przeciętnym stopniu motywację do wprowadzenia pracowniczego programu emerytalnego, (poz. 3). Oznacza to, że ograniczenie fluktuacji wśród pracowników w najwyższym stopniu było motywem skłaniającym omawianych pracodawców do uczestnictwa w PPE. Natomiast dla 24% badanych zatrudniających od 100 do 299 pracowników ograniczenie fluktuacji wśród pracowników w niskim stopniu było pobudką do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Od 20 do 76% pracodawców, poszczególnych grup, wykazało, że ograniczenie fluktuacji wśród pracowników nie motywowało było lub raczej nie motywowało do uczestnictwa w PPE, (poz. 1). Zapatrywanie w najwyższym stopniu prezentowali pracodawcy zatrudniający od 100 do 299 pracowników, (76%). Oznacza to, że dla wymienionej grupy badanych ograniczenie fluktuacji wśród pracowników w najniższym stopniu było motywem do uczestnictwa w PPE

Trudności z określeniem zapatrywania wykazało 20% badanych (jedna osoba) zatrudniających poniżej 100 pracowników, (poz. 2). A zatem w ograniczeniu fluktuacji wśród pracowników nie było, dla wymienionego pracodawcy, wyraźnego motywu do wprowadzenia w organizacji PPE.

Rozważając tymczasem stopień nasilenia ograniczenia fluktuacji wśród pracowników jako motywu skłaniającego pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym zauważono, iż łącznie około 64% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w pracowniczym programie emerytalnym jest na niższym poziomie niż średnim (1 punkt), łącznie około 33% na wyższym poziomie niż średnim (przyporządkowując kryterium 3 punkty), i około 3% na średnim poziomie (2 punkty).

Tab.7.V. Ograniczenie fluktuacji wobec uczestnictwa pracodawców w PPE

Kategoria odpowiedzi	3		2		1		Σ	
	Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	13	33,3	1	2,6	25	64,1	39	100,0
Produkcyjna	10	26,3	*	*	*	*	10	26,3
Firmy prywatne	*	*	*	*	1	2,6	1	2,6
Mniej niż 100	*	*	*	*	1	2,6	1	2,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.7. – 7.9. (aneks).

Spostrzeżono, że około 33% badanych uznało ograniczenie fluktuacji wśród pracowników jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE. Obecność motywu skłaniającego do uczestnictwa w programie emerytalnym w najwyższym stopniu – około 26% – wykazali przedstawiciele działalności produkcyjnej. Dla około 64% badanych ograniczenie fluktuacji wśród pracowników nie było lub raczej nie było motywem skłaniającym do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego, (poz.1). W najniższym stopniu zapatrywanie obserwowano dla firmy prywatnej i dla pracodawców zatrudniających poniżej 100 pracowników, około 3%

Uzyskane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że dla około 2/3 badanych wprowadzenie PPE nie miało związku z ograniczeniem fluktuacji wśród pracowników. Prezentowane stanowiska zapewne były wynikiem występującego bezrobocia, gdzie pracownik w zasadzie nie ma dużych możliwości zmiany miejsca pracy.

Spostrzeżono, że 1/3 badanych wprowadzając pracowniczy program emerytalny miała przypuszczalnie na uwadze stabilność kadry, która jest najważniejszym zasobem organizacji.

Zaobserwowano, że odpowiedzi badanych pracodawców zatrudniających różną liczbę pracowników: $p = 0.026$, ($\alpha = 0.05$) wykazały zróżnicowanie¹. Dla pracodawców zatrudniających od 100 do 299 pracowników ograniczenie fluktuacji było w zdecydowanie niższym stopniu, niż dla reszty badanych, motywem skłaniającym do wprowadzenia w organizacji pracowniczego programu emerytalnego. Analizując rodzaj organizacji, jak i rodzaj działalności nie obserwowano statystycznie różnych odpowiedzi.

Tab. 7.VI. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane ograniczeniem fluktuacji

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.
Rodzaj organizacji	12.36	6	12.592	0.054	Nie
Rodzaj działalności	5.81	4	9.488	0.214	Nie
Liczba zatrudnionych	11.03	4	9.488	0.026	Tak

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.7. – 7.9. (aneks).

Podsumowanie: ograniczenie fluktuacji wśród pracowników w niskim stopniu motywowało pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (w około 33%, poz. 3). Zaobserwowano, że motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od liczby zatrudnionych.

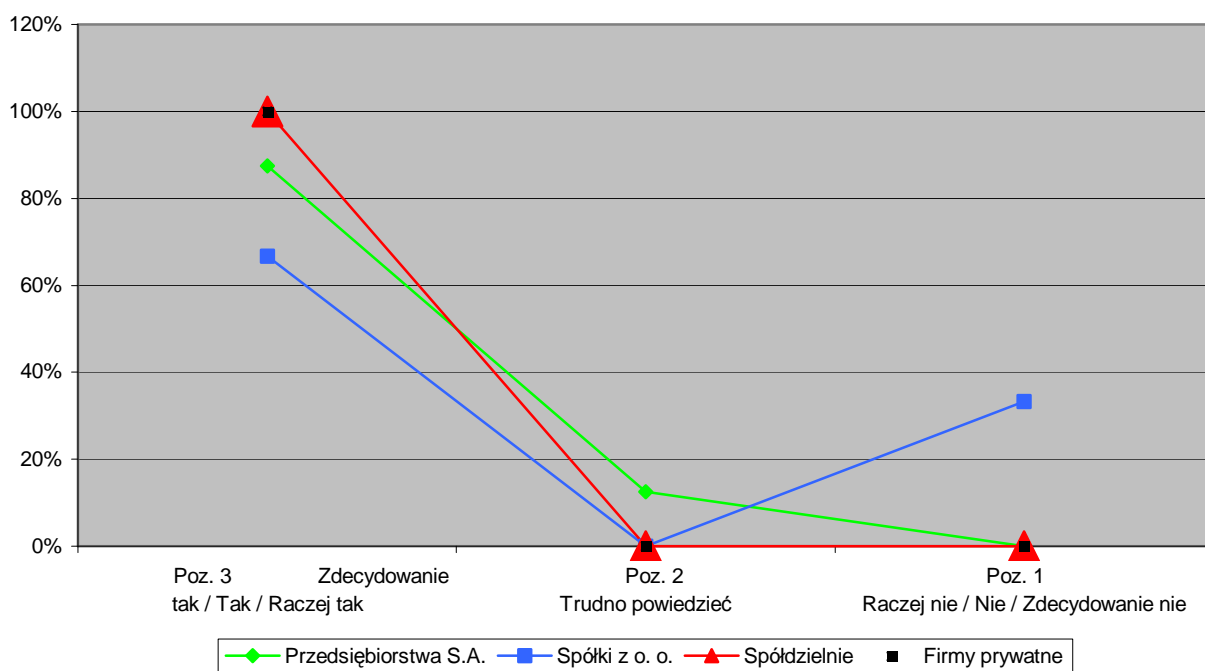
¹ Liczba zatrudnionych ($\chi^2 = 11.03$, $\chi^2_{kr;0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody) była czynnikiem różnego zapatrywania badanych na problem zawarty w pytaniu – **Czy przy wprowadzaniu PPE Państwo kierowali się ograniczeniem fluktuacji wśród pracowników?** Pozwala to na przyjęcie **H.1.** odrzucając **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w programie emerytalnym wykazuje statystyczne zróżnicowanie.

Natomiast zmienne rodzaj organizacji ($\chi^2 = 12.36$, $\chi^2_{kr;0.05} = 12.592$ dla 6 stopni swobody), jak i rodzaj działalności ($\chi^2 = 5.81$, $\chi^2_{kr;0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody) nie wykazały zróżnicowania. Można zatem odrzucić **H.1.** i przyjąć **H.0.** mówiącą, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

7.4. Dodatkowe zabezpieczenie finansowe jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Badanie zapewnienia pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych.

Wyk. 7.10. Dodatkowe zabezpieczenie finansowe – w zależności od rodzaju organizacji



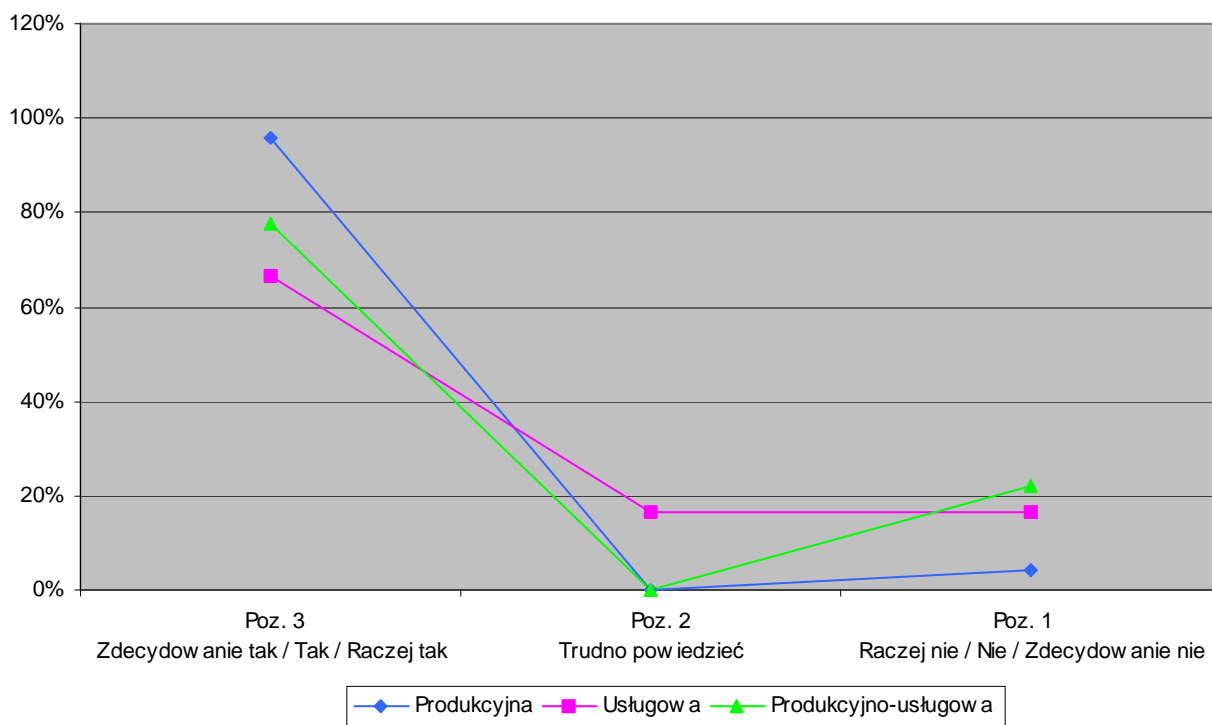
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.10. (aneks).

Największą pobudkę do wprowadzenia PPE wykazali reprezentanci spółdzielni oraz firmy prywatnej – 100 %, (poz. 3). A zatem, dla omawianych grup zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego było w najwyższym stopniu motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE. Około 67% przedstawicieli spółek z o.o. wykazało także pobudkę do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Zaobserwowano, że jedynie dla około 33% reprezentantów omawianej grupy zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego nie było lub raczej nie było motywem skłaniającym do wprowadzenia PPE, (poz.1).

Wyniki z przeprowadzonych badań wykazały, że zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze w bardzo istotnym stopniu było czynnikiem motywującym do wprowadzenia w organizacji w pracowniczego programu emerytalnego.

Wyk. 7.11. Dodatkowe zabezpieczenie finansowe – w zależności od rodzaju działalności



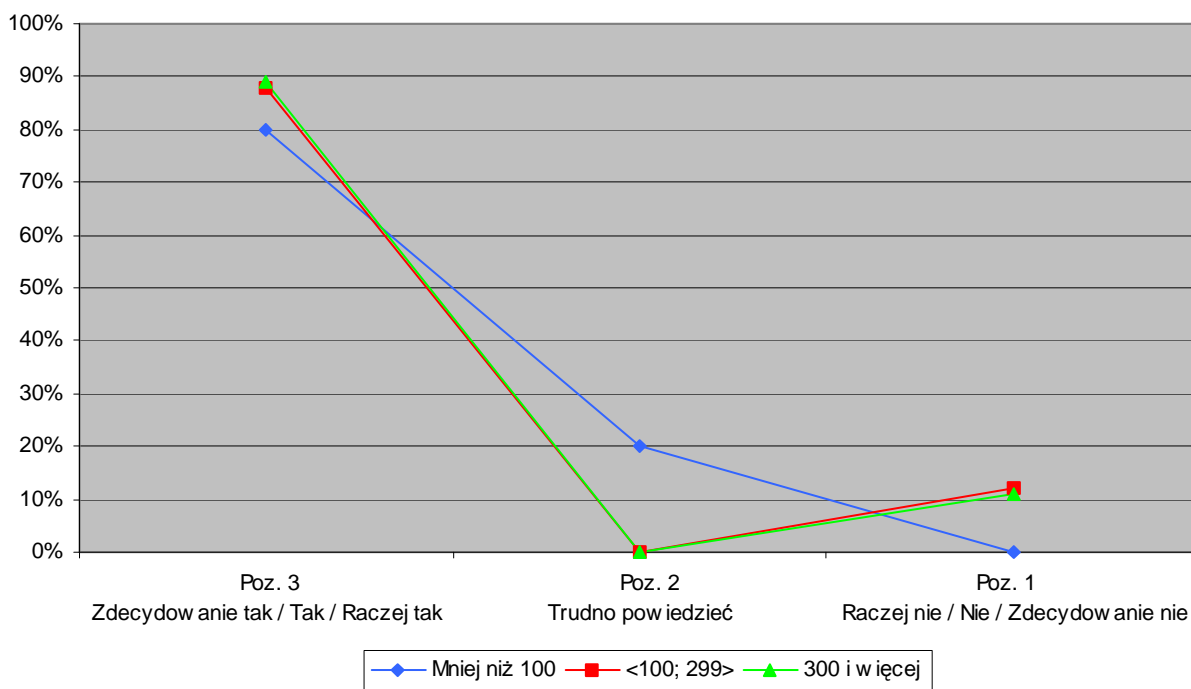
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.11. (aneks).

Otrzymane wyniki wskazują, że około 96% przedstawicieli produkcji wskazało zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego jako motyw do uczestnictwa w PPE, (poz. 3). Dla około 67% reprezentantów działalności usługowej oraz dla około 78% przedstawicieli działalności produkcyjno-usługowej zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego było także pobudką do wprowadzenia programu emerytalnego.

Zaobserwowano, że dla około 4% badanych zajmujących się produkcją, dla około 17% reprezentantów usług oraz dla circa 22% przedstawicieli działalności produkcyjno-usługowej zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego nie było lub raczej nie było czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE, (poz. 1). Oznacza to, że omawiane grupy przystępując do programu emerytalnego były motywowane innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż zapewnieniem pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego.

Zaprezentowane wyniki pokazały, że zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego w bardzo istotnym stopniu było motywem skłaniającym pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Wyk. 7.12. Dodatkowe zabezpieczenie finansowe – w zależności od liczby zatrudnionych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.12. (aneks).

Uzyskane wyniki badanych pracodawców dotyczące występowania motywu skłaniającego do uczestnictwa w programie emerytalnym są porównywalne. Spostrzeżono, że dla 88% pracodawców zatrudniających powyżej 100 pracowników oraz dla około 80% przedstawicieli zatrudniających poniżej 100 pracodawców zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego było czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE, (poz. 3).

Trudności z określeniem zapatrywania wykazała jedna osoba zatrudniająca poniżej 100 pracowników. A zatem w zapewnieniu pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego nie było, dla wymienionego pracodawcy, wyraźnego motywu do wprowadzenia PPE, (poz. 2).

Dla 12% pracodawców zatrudniających od 100 do 299 pracowników zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego nie było lub raczej nie było pobudką do wprowadzenia pracowniczego programu emerytalnego. Porównywalną odpowiedź zaobserwowano dla zatrudnienia 300 i więcej pracowników – około 11%, (poz. 1). Oznacza to, że omawiane grupy badanych, wprowadzając w organizacji program emerytalny, były motywowane innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż zapewnieniem pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze.

Analizując natomiast stopień nasilenia zapewnienia pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego jako motywu skłaniającego pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym spostrzeżono, iż łącznie około 87% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na wyższym poziomie niż średnim (przyporządkowując kryterium 3 punkty), łącznie około 10% na niższym niż średnim (1 pkt), i około 3% na średnim poziomie (przyporządkowując 2 punkty).

Tab.7.VII. Dodatkowe zabezpieczenie finansowe wobec uczestnictwa pracodawców w PPE

Kategoria odpowiedzi	3		2		1		Σ	
	Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	34	87,2	1	2,6	4	10,3	39	100,0
Usługowa	4	10,3	*	*	*	*	4	10,3
Mniej niż 100	4	10,3	*	*	*	*	4	10,3
Spółki z o.o.	*	*	*	*	4	10,3	4	10,3

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.10. – 7.12. (aneks).

Dla około 87% badanych zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze było motywem skłaniającym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (poz. 3). Obecność motywu w najniższym stopniu wskazali reprezentanci działalności usługowej oraz zatrudniający mniej niż 100 pracowników.

Około 10% badanych wykazało (poz. 1), że zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego nie było lub raczej nie było pobudką do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. W najwyższym stopniu brak motywu wykazali przedstawiciele spółek z o.o. – około 10%.

Zaprezentowane wyniki wskazują, że zdecydowana większość pracodawców, wprowadzając program emerytalny, kierowała się dbałością o należyty standard życia, dla „swoich” pracowników, po zakończeniu aktywności zawodowej. A zatem pracodawcy wykazali troskę o zabezpieczenie finansowe pracowników na emeryturze. Natomiast niewielki odsetek badanych prawdopodobnie kierował się własnymi korzyściami, do których można zaliczyć: zdobycie większego zaufania, dbałość o dobro organizacji, lojalność podwładnych.

Odpowiedzi przedstawicieli różnych organizacji: $p = 0.032$, ($\alpha = 0.05$) wykazały zróżnicowanie¹. Zauważono, że reprezentanci spółek z o.o. uznali, w niższym stopniu niż pozostali badani, zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze jako pobudkę do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego. Pozostałe zmienne były czynnikami statystycznie nieistotnymi.

Tab. 7.VIII. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane dodatkowym zabezpieczeniem finansowym

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr,0.05}$	p - wartość	Odp.
Rodzaj organizacji	13.81	6	12.592	0.032	Tak
Rodzaj działalności	8.45	4	9.488	0.076	Nie
Liczba zatrudnionych	7.43	4	9.488	0.115	Nie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.10. – 7.12. (aneks).

Podsumowanie: zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze w bardzo wysokim stopniu motywowało pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (około 87%, poz. 3). Zauważono, że motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju organizacji.

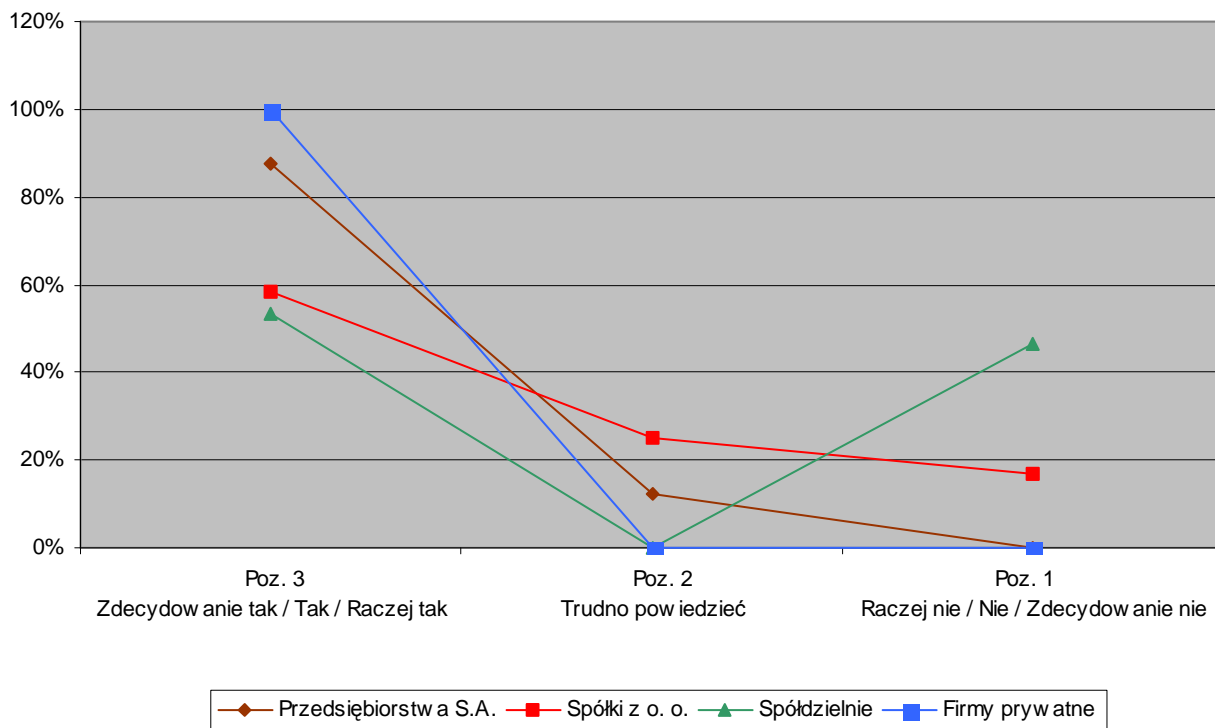
¹ Odpowiadając na pytanie – **Czy przy wprowadzaniu PPE Państwo kierowali się zapewnieniem pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze?**, przedstawiciele różnych organizacji ($\chi^2 = 13.81$, $\chi^2_{kr,0.05} = 12.592$ dla 6 stopni swobody) udzielali zróżnicowanych odpowiedzi. Można zatem odrzucić **H.0.** na rzecz **H.1.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w programie emerytalnym wykazuje statystyczne zróżnicowanie.

Rodzaj działalności ($\chi^2 = 8.45$, $\chi^2_{kr,0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody) i liczba zatrudnionych pracowników ($\chi^2 = 7.43$, $\chi^2_{kr,0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody) nie wykazały zróżnicowania. Pozwala to na odrzucenie **H.1.** i przyjęcie **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

7.5. Zmniejszone koszty pracy jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Analiza zmniejszonych kosztów pracy w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych pracowników.

Wyk. 7.13. Zmniejszone koszty pracy – w zależności od rodzaju organizacji

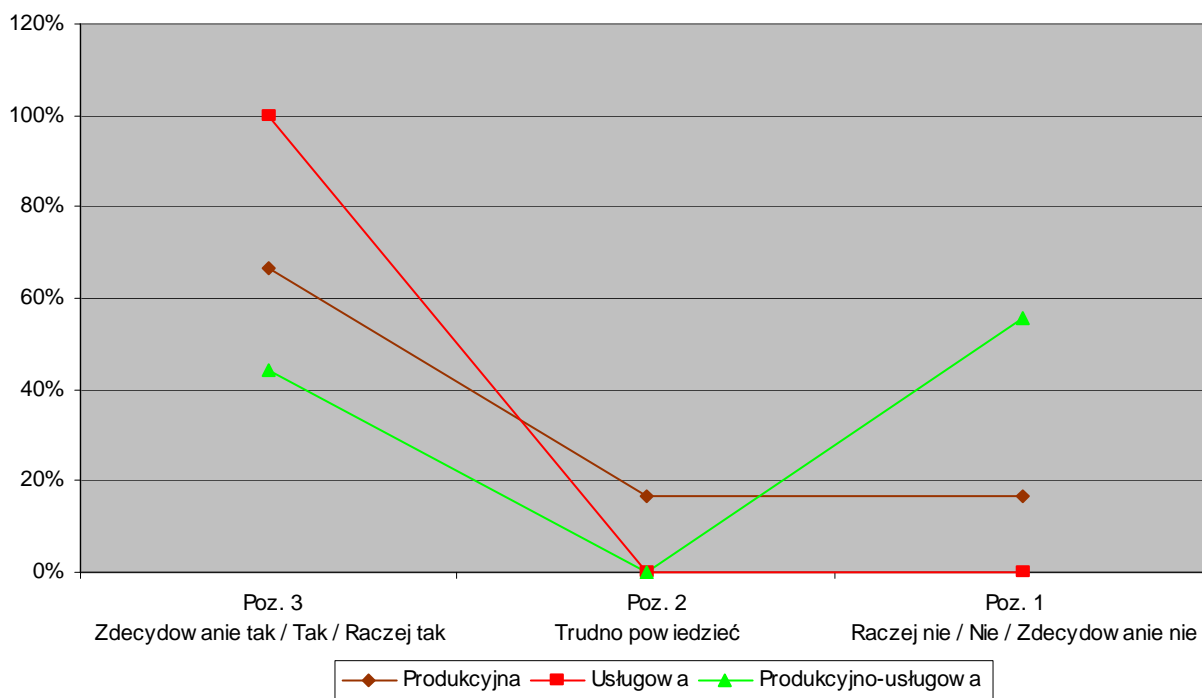


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.13. (aneks).

Wyniki badań wskazują, że dla wszystkich przedstawicieli firmy prywatnej i dla około 88% reprezentantów S.A. zmniejszone koszty pracy były czynnikiem motywującym do wprowadzenia w organizacji PPE, (poz. 3). Oznacza to, że dla omawianych grup zmniejszone koszty pracy były w bardzo wysokim stopniu motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE, a w przeciętnym stopniu motywację wykazali przedstawiciele spółek z o.o., i spółdzielni.

Największe trudności z określeniem swojego zapatrywania wykazało 25% przedstawicieli spółek z o.o. Zatem w zmniejszonych kosztach pracy nie było dla analizowanej grupy badanych wyraźnego motywu do uczestnictwa w PPE. Dla około 47% przedstawicieli spółdzielni oraz dla circa 17% reprezentantów spółek z o.o., zmniejszone koszty pracy nie miały lub raczej nie miały związku z wprowadzeniem w organizacji PPE. Wobec tego omawiane grupy pracodawców przystępując do PPE były motywowane innym czynnikiem lub innymi czynnikami, (poz. 1).

Wyk. 7.14. Zmniejszone koszty pracy – w zależności od rodzaju działalności



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.14. (aneks).

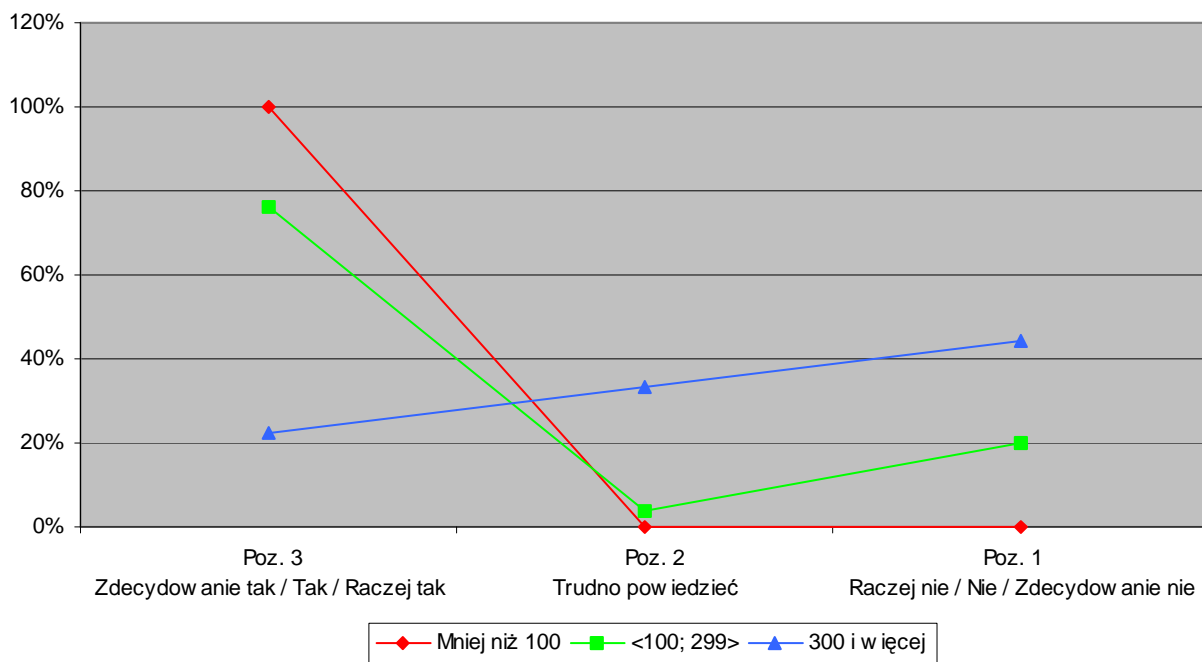
Analizując wyniki zamieszczone na powyższym wykresie zaobserwowano, że wszyscy reprezentanci działalności usługowej wskazali zmniejszone koszty pracy jako motyw skłaniający do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (poz. 3).

Zauważono, że dla około 67% przedstawicieli działalności produkcyjnej oraz dla circa 44% reprezentantów działalności produkcyjno-usługowej zmniejszone koszty pracy były także pobudką do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego.

Dla około 56% przedstawicieli działalności produkcyjno-usługowej oraz dla circa 17% reprezentantów produkcji zmniejszone koszty pracy nie były lub raczej nie były motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym, (poz. 1). Toteż omawiane grupy pracodawców wprowadzając program emerytalny były motywowane innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż zmniejszonymi kosztami pracy.

Zaobserwowano, że trudności z określeniem zapatrywania wykazali jedynie przedstawiciele działalności produkcyjnej – około 17%. A zatem w zmniejszonych kosztach pracy nie było, dla przytoczonej grupy pracodawców, dostrzegalnego motywu do wprowadzenia PPE, (poz. 2).

Wyk. 7.15. Zmniejszone koszty pracy – w zależności od liczby zatrudnionych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.15. (aneks).

Wyniki badań wskazują, że zmniejszone koszty pracy motywowały do wprowadzenia w organizacji pracowniczego programu emerytalnego wszystkich pracodawców zatrudniających poniżej 100 pracowników, (poz. 3).

Zauważono równocześnie, że wzrost poziomu zatrudnienia zmniejszał stopień motywacji, (poz. 3). Innymi słowy – najczęściej odpowiedzi wyrażających, że zmniejszone koszty pracy nie były lub raczej nie były motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym wykazali badani zatrudniający najczęściej pracowników, którego stopień malał wraz z obniżaniem się poziomu zatrudnienia, (poz. 1).

Pracodawcy zatrudniający powyżej 299 pracowników w najniższym stopniu (w około 22%) wskazali występowanie motywu do uczestnictwa w programie emerytalnym. Oznacza to, że dla omawianej grupy badanych zmniejszone koszty pracy w niewielkim stopniu były pobudką do wprowadzenia w organizacji pracowniczego programu emerytalnego.

Największe trudności z określeniem swojego zapatrywania wykazało około 33% badanych zatrudniających 300 i więcej pracowników, (poz. 2). A zatem w zmniejszonych kosztach pracy nie było dla analizowanej grupy pracodawców wyraźnego motywu do uczestnictwa w PPE.

Rozpatrując na koniec stopień nasilenia zmniejszonych kosztów pracy jako motywu skłaniającego pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym zaobserwowano, iż łącznie około 67% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na wyższym poziomie niż średnim (3 pkt.), łącznie około 23% na niższym niż średnim (1 pkt), i około 10% na średnim poziomie (przyporządkowując kryterium 2 punkty).

Tab.7.IX. Zmniejszone koszty pracy wobec uczestnictwa pracodawców w PPE

Kategoria odpowiedzi	3		2		1		Σ	
	Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	26	66,7	4	10,3	9	23,1	39	100,0
300 i więcej	2	5,1	*	*	*	*	2	5,1
Spółdzielnie	*	*	*	*	7	17,9	7	17,9
Produkcyjno-usługowa	*	*	*	*	5	12,8	5	12,8

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.13. – 7.15. (aneks).

Uzyskane wyniki wskazują, że około 67% pracodawców uznało zmniejszone koszty pracy jako pobudkę do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Na występowanie motywu w najniższym stopniu wskazali pracodawcy zatrudniający 300 i więcej pracowników.

Dla około 23% badanych zmniejszone koszty pracy nie były lub raczej nie były motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym, (poz. 1). Zapatrywanie w najwyższym stopniu – około 18%, wykazali reprezentanci spółdzielni i działalności produkcyjno-usługowej. Powyższe pozwala sformułować pogląd, że dla 2/3 pracodawców, możliwość zmniejszenia kosztów pracy okazała się istotnym czynnikiem do wprowadzenia w organizacji pracowniczego programu emerytalnego.

Należy zauważyć, że motywu skłaniającego do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym nie można rozpatrywać tylko z punktu finansowego, bowiem 1/4 badanych kierowała się przypuszczalnie aspektami społecznymi np. dbałością o los pracowników i ich rodzin, uatrakcyjnieniem polityki zatrudnienia.

Analiza statystyczna wykazała, że badani w zależności od rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych udzielali zróżnicowanych odpowiedzi¹. Rodzaj organizacji: $p = 0.046$, ($\alpha = 0.05$) cechowało podobne zróżnicowanie jak rodzaj działalności: $p = 0.039$, ($\alpha = 0.05$) i liczba zatrudnionych: $p = 0.011$, ($\alpha = 0.05$). Dla reprezentantów spółdzielni; działalności produkcyjno-usługowej oraz zatrudniających 300 i więcej pracowników zmniejszone koszty pracy były, w niższym stopniu niż dla reszta badanych, motywem skłaniającym do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego.

Tab. 7.X. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane zmniejszonymi kosztami pracy

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr,0.05}$	p - wartość	Odp.
Rodzaj organizacji	12.84	6	12.592	0.046	Tak
Rodzaj działalności	10.09	4	9.488	0.039	Tak
Liczba zatrudnionych	13.00	4	9.488	0.011	Tak

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.13. – 7.15. (aneks).

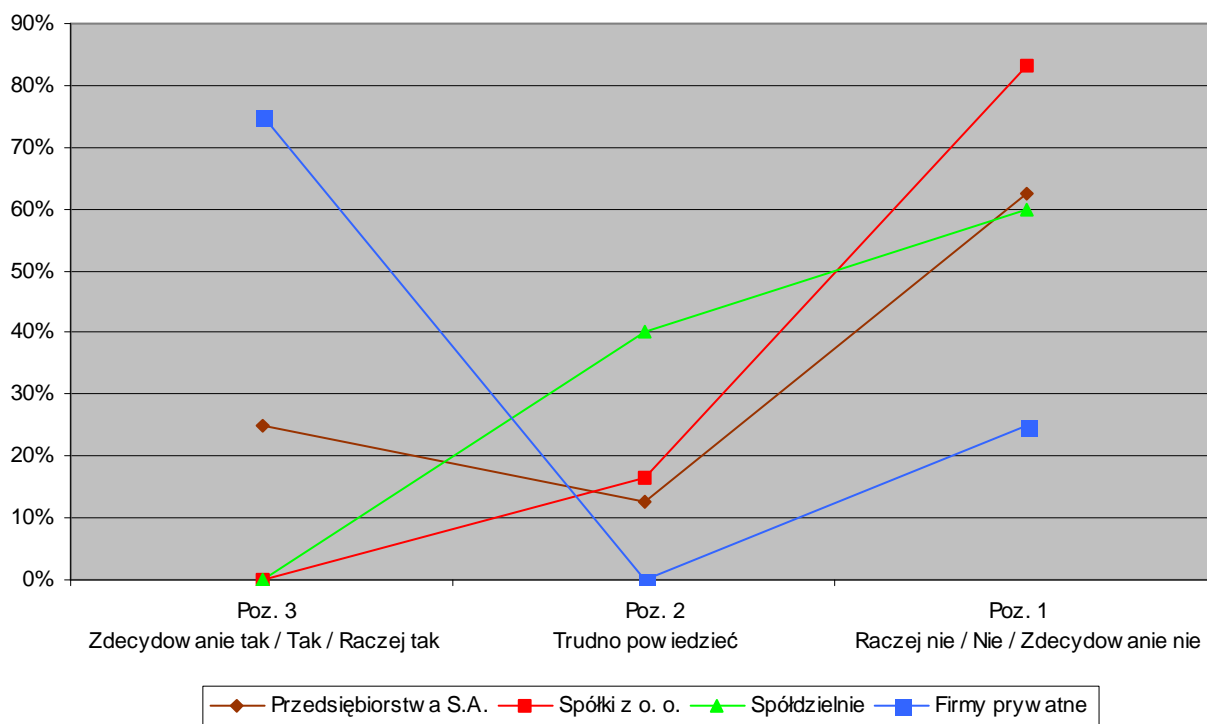
Podsumowanie: zmniejszone koszty pracy w wysokim stopniu motywowały pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (około 67% badanych, poz. 3). Analizując rodzaj organizacji, rodzaj działalności i liczbę zatrudnionych obserwowano statystyczne zróżnicowanie odpowiedzi.

¹ Statystycznie zróżnicowane odpowiedzi na pytanie – **Czy przy wprowadzaniu PPE Państwo kierwali się zmniejszonymi kosztami pracy (dotyczy zmniejszenia wysokości obowiązkowej składki do ZUS)?**, obserwowano dla zmiennych niezależnych: rodzaj organizacji ($\chi^2 = 12.84$, $\chi^2_{kr,0.05} = 12.592$ dla 6 stopni swobody), rodzaj działalności ($\chi^2 = 10.09$, $\chi^2_{kr,0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody) i liczba zatrudnionych ($\chi^2 = 13.00$, $\chi^2_{kr,0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody). Analiza wyników wykazała, że można odrzucić **H.0.** i przyjąć **H.1.** mówiącą, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w programie emerytalnym wykazuje statystyczne zróżnicowanie.

7.6. Promocja organizacji jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Badanie promocji organizacji w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych pracowników.

Wyk. 7.16. Promocja organizacji – w zależności od rodzaju organizacji

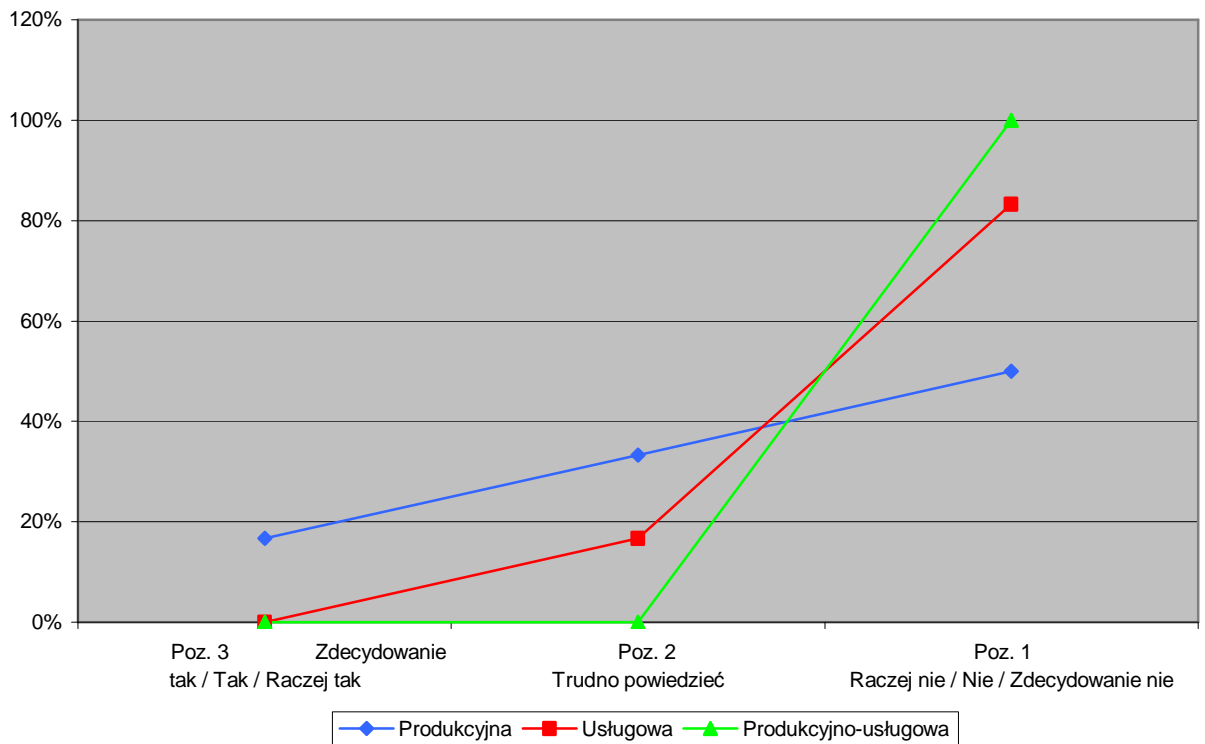


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.16. (aneks).

Uzyskane wyniki wskazują, że jedynie dla 75% reprezentantów firmy prywatnej i dla 25% przedstawicieli przedsiębiorstw S.A. wprowadzenie w organizacji PPE było skierowane do predestynowanych pracowników, (poz.3). Trudności z określeniem zapatrywania wykazało 40% przedstawicieli spółdzielni, około 17% reprezentantów spółek oraz circa 13% zwierzchników S.A., (poz. 2). Zatem dla omawianej grupy pracodawców wprowadzenie PPE nie miało na celu wyraźne promowanie organizacji, które by było kierowane do „poszukiwanych” pracowników.

Reprezentanci wszystkich organizacji wykazali, od 25 do około 83%, że wprowadzenie programu emerytalnego nie miało lub raczej nie miało na celu promocji organizacji skierowanej do predestynowanych pracowników, (poz. 1). Oznacza to, że omawiane grupy pracodawców wprowadzając pracowniczy program emerytalny były motywowane innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż promocją organizacji.

Wyk. 7.17. Promocja organizacji – w zależności od rodzaju działalności



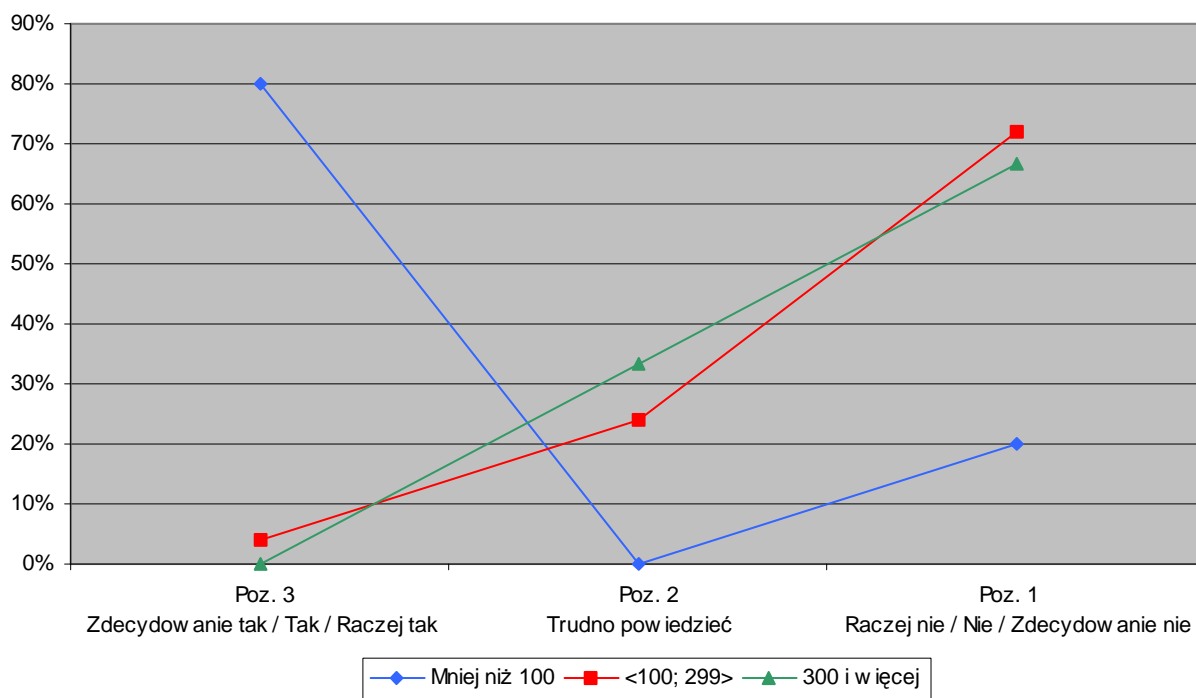
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.17. (aneks).

Zaprezentowane wyniki z przeprowadzonych badań wskazują, że jedynie dla reprezentantów działalności produkcyjnej (około 17%) wprowadzenie programu emerytalnego było promocją organizacji skierowaną do predestynowanych pracowników, (poz. 3).

Wszyscy badani pracodawcy, którzy reprezentowali działalność produkcyjno-usługową odpowiedzieli, że wprowadzenie PPE nie miało lub raczej nie miało na celu promowanie organizacji, które by było kierowane do doborowych pracowników. Podobnie odpowiedziało około 83% przedstawicieli działalności usługowej i 50% reprezentantów produkcji. Wobec tego, dla przytoczonych grup promocja organizacji skierowana do doborowych pracowników nie była lub raczej nie była motywem skłaniającym do wprowadzenia PPE, (poz. 1).

Około 33% przedstawicieli produkcji i circa 17% reprezentantów działalności usługowej (jedna osoba) wykazało trudności z określeniem swojego zapatrywania, (poz. 2). Oznacza to, że badani pracodawcy wprowadzając pracowniczy program emerytalny nie kierowali się wyłącznie „poszukiwaniem” doborowych pracowników.

Wyk. 7.18. Promocja organizacji – w zależności od liczby zatrudnionych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.18. (aneks).

Uzyskane wyniki z przeprowadzonych badań wykazały, że pracodawcy (80%) zatrudniający mniej niż 100 pracowników w najwyższym stopniu wskazali promocję organizacji skierowaną do predestynowanych pracowników jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE, (poz. 3).

Zaobserwowano, że trudności z określeniem swojego zapatrywania wykazało 24% badanych zatrudniających od 100 do 299 pracowników oraz około 33% pracodawców zatrudniających 300 i więcej pracowników, (poz. 2). A zatem w promocji organizacji nie było dla wymienionych pracodawców jednoznacznego motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE.

Od 20 do 72% badanych, poszczególnych grup, wykazało, że promocja organizacji skierowana do predestynowanych pracowników nie była lub raczej nie była czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE, (poz. 1). Spostrzeżono, że zapatrywanie w najwyższym stopniu prezentowali pracodawcy zatrudniający od 100 do 299 pracowników. Wobec tego zaprezentowane wyniki oznaczają, że przytoczone grupy pracodawców, wprowadzając w organizacji pracowniczy program emerytalny były motywowane innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż promocją organizacji skierowaną do predestynowanych pracowników.

Rozważając tymczasem stopień nasilenia promocji organizacji skierowanej do predestynowanych pracowników jako motywu skłaniającego pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym spostrzeżono, iż łącznie około 64% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w programie emerytalnym jest na niższym poziomie niż średnim (1 pkt), około 23% na średnim (2 punkty), i łącznie około 13% na wyższym poziomie niż średnim (przyporządkowując kryterium 3 punkty).

Tab. 7.XI. Promocja organizacji wobec uczestnictwa pracodawców w PPE

Kategoria odpowiedzi	3		2		1		Σ	
	Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	5	12,8	9	23,1	25	64,1	39	100,0
Produkcyjna	4	10,3	*	*	*	*	4	10,3
Produkcyjna	*	*	8	20,5	*	*	8	20,5
<100;299>	*	*	*	*	18	46,2	18	46,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.16. – 7.18. (aneks).

Zaobserwowano, że około 13% badanych uznało (poz. 3) promocję organizacji jako motyw skłaniający do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, – w najwyższym stopniu przedstawiciele działalności produkcyjnej – około 10%.

Około 23% badanych wskazało kategorię „trudno powiedzieć”, natomiast dla około 64% pracodawców promocja organizacji nie była lub raczej nie była pobudką do wprowadzenia programu emerytalnego. W najwyższym stopniu (około 46%) na brak motywu wskazali badani zatrudniający od 100 do 299 pracowników, (poz.1).

Uzyskane wyniki wskazują, że około 2/3 badanych pracodawców wprowadzając program emerytalny nie kierowało się promocją organizacji skierowaną do predestynowanych pracowników, zapewne pracodawcy stosowali inną metodę naboru. Jednakże dla około 13% badanych pracowniczy program emerytalny stał się nowoczesnym „instrumentem” polityki kadrowej, częścią kultury proefektywnościowej opartej na strategii systemu motywacji, wynagradzania i elementem dobrego image pracodawcy.

Zauważono, że reprezentanci różnych organizacji, jak i różnej liczby zatrudnionych udzielali zróżnicowanych odpowiedzi¹. Rodzaj organizacji: $p < 0.001$, ($\alpha = 0.001$) charakteryzował się takim samym zróżnicowaniem jak liczba zatrudnionych: $p < 0.001$, ($\alpha = 0.001$). Spostrzeżono, że przedstawiciele spółek z o.o. i zatrudniający od 100 do 299 pracowników wskazali w niższym stopniu, niż reszta badanych, promocję organizacji skierowaną do doborowych pracowników jako motyw skłaniający do wprowadzenia pracowniczego programu emerytalnego. Pozostała zmienna nie różnicowała istotnie.

Tab. 7.XII. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane promocją organizacji

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.
Rodzaj organizacji	21.53	6	12.592	< 0.001	Tak
Rodzaj działalności	8.53	4	9.488	0.074	Nie
Liczba zatrudnionych	23.61	4	9.488	< 0.001	Tak

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.16. – 7.18. (aneks).

Podsumowanie: promocja organizacji skierowana do predestynowanych pracowników w bardzo niskim stopniu motywowała pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (w około 13%, poz. 3). Zaobserwowano, że zmienne: rodzaj organizacji i liczba zatrudnionych istotnie różnicowały odpowiedzi.

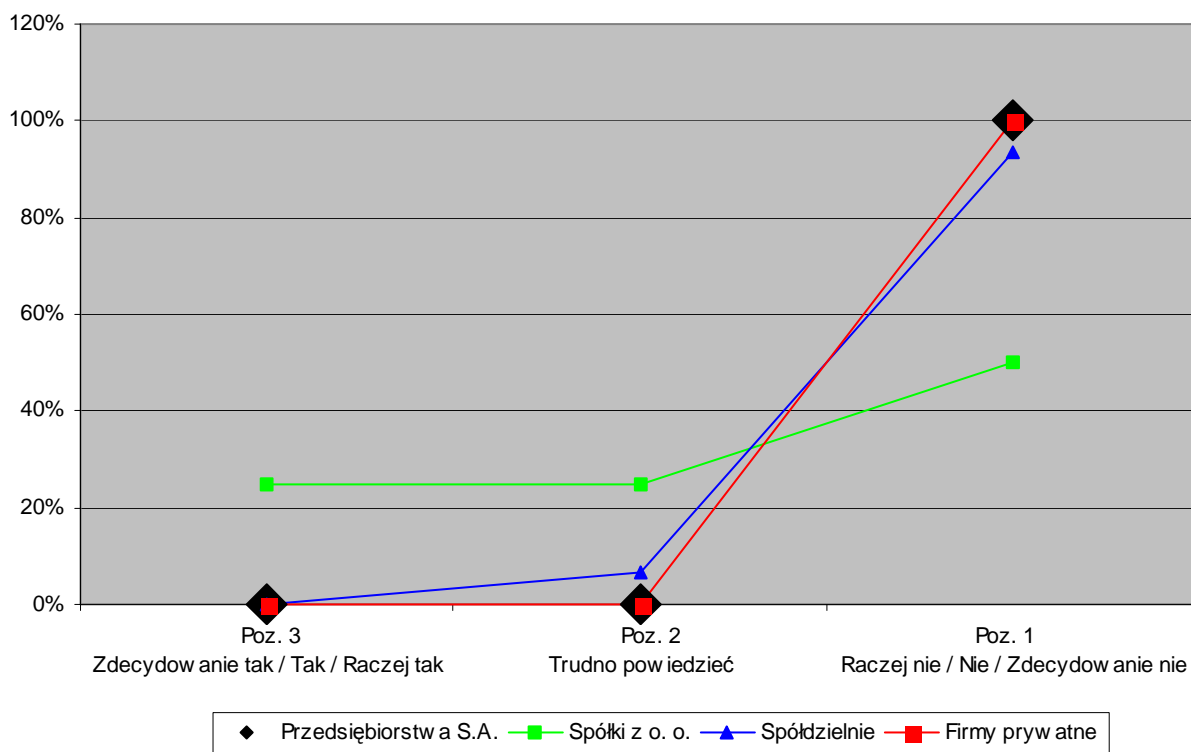
¹ Rodzaj organizacji ($\chi^2 = 21.53$, $\chi^2_{kr;0.05} = 12.592$ dla 6 stopni swobody), jak i liczba zatrudnionych pracowników ($\chi^2 = 23.61$, $\chi^2_{kr;0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody) wykazały bardzo istotne zróżnicowanie, na poziomie istotności $\alpha = 0.001$. Pozwala to na odrzucenie **H.0.** na rzecz **H.1.** zakładającej, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym wykazuje statystyczne zróżnicowanie.

Natomiast zmienna rodzaj działalności ($\chi^2 = 8.53$, $\chi^2_{kr;0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody) nie różnicowała zapatrywać na problem postawiony w pytaniu – **Czy przy wprowadzaniu PPE Państwo kierowali się promocją organizacji skierowaną do predestynowanych pracowników?** Można zatem odrzucić **H.1.** i przyjąć **H.0.** mówiącą, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w programie emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

7.7. Wdrożenie PPE przez kontrpartnera jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Analiza wdrożenia programu emerytalnego przez kontrpartnera w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych pracowników.

Wyk. 7.19. Zwiększenie konkurencyjności – w zależności od rodzaju organizacji

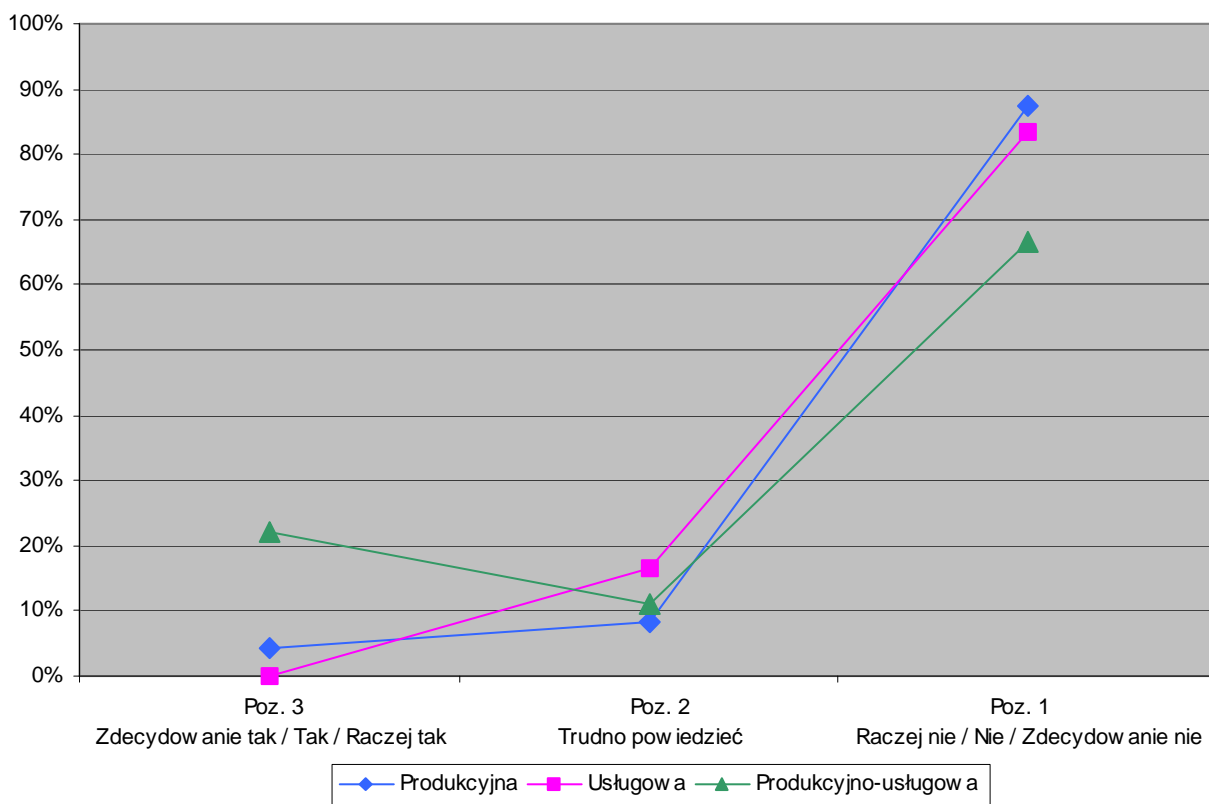


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.19. (aneks).

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że jedynie dla 25% reprezentantów spółek z o.o. wdrożenie programu emerytalnego przez kontrpartnera było czynnikiem motywującym do wprowadzenia w organizacji PPE, (poz. 3). Zatem dla nieznacznej grupy badanych wdrożenie PPE przez konkurencję było motywem do uczestnictwa w PPE. Około 7% przedstawicielom spółdzielni oraz 25% reprezentantom spółek trudno było powiedzieć, czy wdrożenie programu emerytalnego przez kontrpartnera miało wpływ na wprowadzenie w organizacji PPE, (poz. 2).

Dla przedstawicieli przedsiębiorstw SA., firmy prywatnej oraz dla około 93% reprezentantów spółdzielni wdrożenie PPE przez kontrpartnera nie było lub raczej nie było pobudką do wprowadzenia PPE. Toteż analizowane grupy badanych przystępując do PPE były motywowane innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż wdrożeniem PPE przez kontrpartnera, (poz. 1).

Wyk. 7.20. Zwiększenie konkurencyjności – w zależności od rodzaju działalności



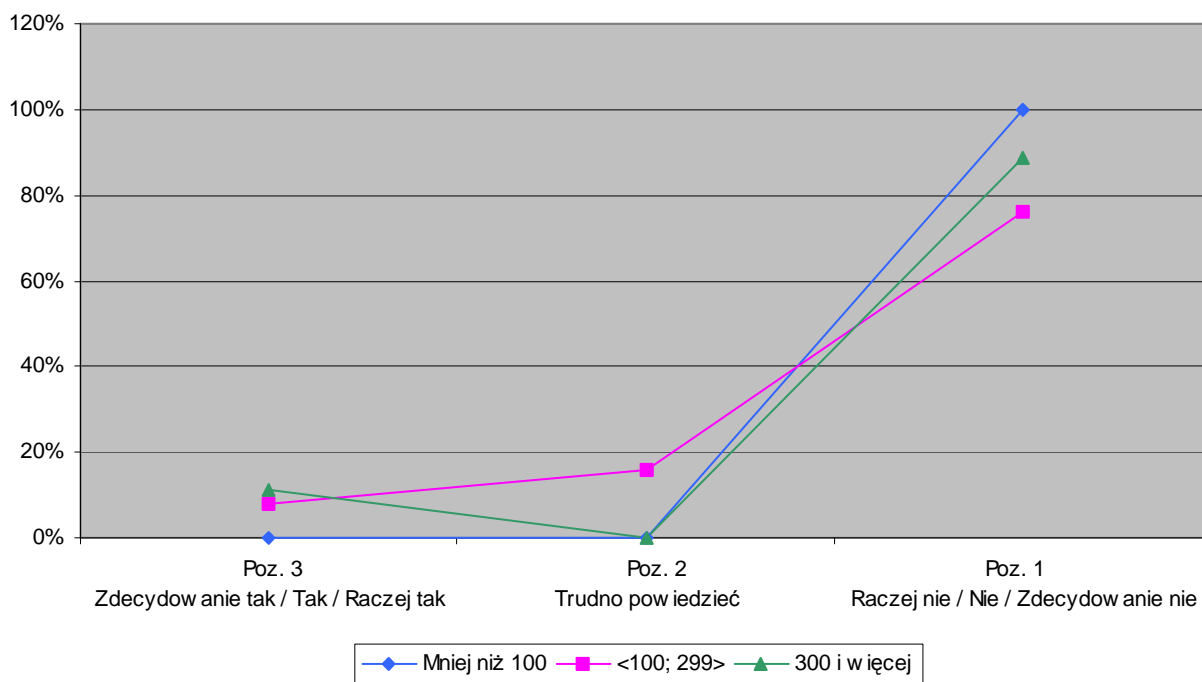
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.20. (aneks).

Wdrożenie programu emerytalnego przez kontrpartnera było czynnikiem motywującym dla około 22% przedstawicieli działalności produkcyjno-usługowej oraz dla circa 4% reprezentantów działalności produkcyjnej, (poz. 3). A zatem dla nieznaczącej grupy wdrożenie programu emerytalnego przez konkurencję było motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE.

Od około 67 do circa 88% badanych pracodawców wykazało, że wdrożenie pracowniczego programu emerytalnego przez kontrpartnera nie motywowało było lub raczej nie motywowało do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego. Zapatrywanie prezentowało około 88% przedstawicieli działalności produkcyjnej oraz około 83% usługowej. A zatem dla wymienionych grup pracodawców wdrożenie PPE przez kontrpartnera w najniższym stopniu było pobudką do uczestnictwa w programie emerytalnym, (poz. 1).

Zauważono, że od około 8 do circa 17% badanych, poszczególnych grup, wykazało trudności z określeniem swojego zapatrywania, co oznacza, że dla omawianej grupy wdrożenie programu emerytalnego przez kontrpartnera nie było wyraźnym motywem do uczestnictwa PPE, (poz. 2).

Wyk. 7.21. Zwiększenie konkurencyjności – w zależności od liczby zatrudnionych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.21. (aneks).

Analiza powyższego wykresu wykazała, że wdrożenie pracowniczego programu emerytalnego przez kontrpartnera w bardzo niskim stopniu motywowało badanych do uczestnictwa w PPE. Zaobserwowano, że pobudkę do wprowadzenia programu emerytalnego wykazało około 11% pracodawców zatrudniających 300 i więcej pracowników oraz 8% pracodawców zatrudniających od 100 do 299 pracowników, (poz. 3). A zatem dla przytoczonych grup wdrożenie PPE przez kontrpartnera było motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Trudności z określeniem swojego zapatrywania wykazało 16% pracodawców zatrudniających od 100 do 299 pracowników, (poz.2). Oznacza to, że badani nie dostrzegli jednoznacznego wpływu wdrożenia PPE przez kontrpartnera na wprowadzenie programu emerytalnego.

Wszyscy badani pracodawcy, którzy zatrudniali poniżej 100 pracowników, odpowiedzieli, że wdrożenie PPE przez kontrpartnera nie było lub raczej nie było motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym. Podobnie odpowiedziało około 89% badanych, którzy zatrudniali więcej niż 299 pracowników i 76% pracodawców zatrudniających od 100 do 299 pracowników, (poz. 1). Zatem omawiane grupy pracodawców wprowadzając w organizacji pracowniczy program emerytalny były motywowane innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż wdrożeniem PPE przez kontrpartnera.

Analizując natomiast stopień nasilenia wdrożenia programu emerytalnego przez kontrpartnera jako motywu skłaniającego pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym zauważono, iż łącznie około 82% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na niższym poziomie niż średnim (przyporządkowując kryterium 1 punkt), około 10% na średnim poziomie (2 pkt.), i łącznie około 8% na wyższym poziomie niż średnim (przyporządkowując kryterium 3 punkty).

Tab.7.XIII. Zwiększenie konkurencyjności wobec uczestnictwa pracodawców w PPE

Kategoria odpowiedzi	3		2		1		Σ	
	Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	3	7,7	4	10,3	32	82,1	39	100,0
Spółki z o.o.	3	7,7	*	*	*	*	3	7,7
Produkcyjna	*	*	*	*	21	53,8	21	53,8
<100;299>	*	*	*	*	19	48,7	19	48,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.19. – 7.21. (aneks).

Około 8% przedstawicieli spółek z o.o. wskazało, w najwyższym stopniu, że wdrożenie PPE przez kontrpartnera było motywem skłaniającym do wprowadzenia w organizacji pracowniczego programu emerytalnego, (poz. 3).

Spostrzeżono, że dla około 82% badanych wdrożenie PPE przez kontrpartnera nie było lub raczej nie było motywem do uczestnictwa w programie emerytalnym, (poz. 1). W najwyższym stopniu na brak występowania motywu wskazali przedstawiciele działalności produkcyjnej – około 54% oraz badani zatrudniający od 100 do 299 pracowników.

Zaprezentowane wyniki wskazują na rynek pracy pracodawców, którzy nie muszą zabiegać o pracowników (pracodawcy znają mechanizmy panujące na rynku pracy). Dla około 4/5 badanych pracodawców wprowadzenie PPE nie miało związku z wdrożeniem programu emerytalnego przez kontrpartnera. Niemniej jednak około 8% badanych, prawdopodobnie obawiając się utraty „dobrych” pracowników i zatrudnienia ich przez kontrpartnera, wprowadziło w organizacji program emerytalny, który mógł mieć na celu wzbudzenie silniejszych więzi pracownika z zakładem pracy.

Odpowiedzi reprezentantów różnych organizacji: $p = 0.044$, ($\alpha = 0.05$) wykazały statystyczne zróżnicowanie¹. Zaobserwowano, że jedynie przedstawiciele spółek z o.o. wskazali wdrożenie programu emerytalnego przez kontrpartnera jako motyw skłaniający do uczestnictwa w PPE. Analiza wykazała, że rodzaj działalności, jak i liczba zatrudnionych pracowników były czynnikami statystycznie nieistotnymi.

Tab.7.XIV. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane zwiększeniem konkurencyjności

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.
Rodzaj organizacji	12.92	6	12.592	0.044	Tak
Rodzaj działalności	4.00	4	9.488	0.406	Nie
Liczba zatrudnionych	3.12	4	9.488	0.537	Nie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.19. – 7.21. (aneks).

Podsumowanie: wdrożenie programu emerytalnego przez kontrpartnera w bardzo niskim stopniu motywowało pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (około 8%, poz. 3). Spostrzeżono, że motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju organizacji.

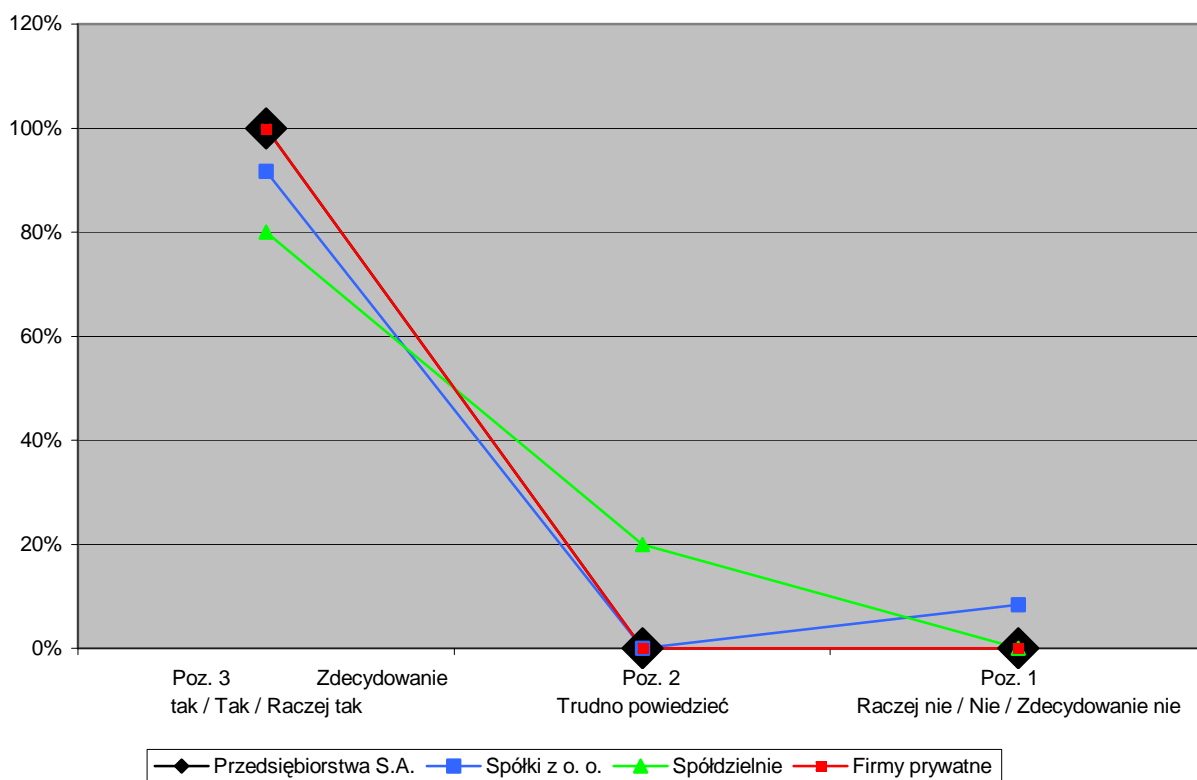
¹ Zaobserwowano zróżnicowane zapatrywanie pracodawców na pytanie – **Czy przy wprowadzaniu PPE Państwo kierowali się wdrożeniem programu emerytalnego przez kontrpartnera ?** – jedynie w zależności od rodzaju organizacji ($\chi^2 = 12.92$, $\chi^2_{kr;0.05} = 12.592$ dla 6 stopni swobody). Można przeto odrzucić **H.0.** na rzecz **H.1.** zakładającej, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym wykazuje statystyczne zróżnicowanie.

Pozostałe zmienne (rodzaj działalności [$\chi^2 = 4.00$, $\chi^2_{kr;0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody], jak i liczba zatrudnionych [$\chi^2 = 3.12$, $\chi^2_{kr;0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody]) statystycznie nie wykazały zróżnicowania. Pozwala to na odrzucenie **H.1.** i przyjęcie **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

7.8. Kreowanie pozytywnego wizerunku jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Badanie kreowania pozytywnego wizerunku pracodawcy w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych pracowników.

Wyk. 7.22. Kreowanie pozytywnego image – w zależności od rodzaju organizacji

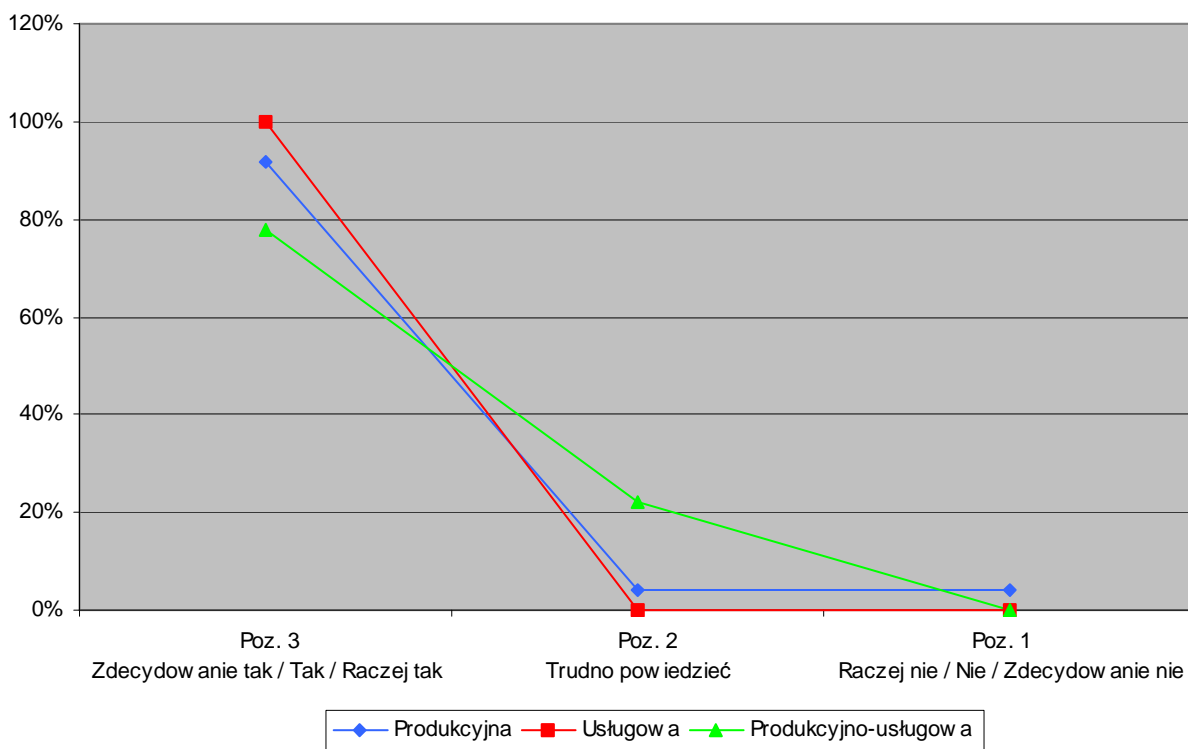


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.22. (aneks).

Uzyskane wyniki z przeprowadzonych badań wskazują, że kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy było istotnym czynnikiem, który motywował badanych do uczestnictwa w PPE. Największą pobudkę do wprowadzenia PPE wykazali reprezentanci przedsiębiorstw S.A., i firmy prywatnej – 100 % oraz około 92% przedstawicieli spółek z o.o. (poz. 3). Oznacza to, że dla omawianych grup kreowanie pozytywnego wizerunku było w najwyższym stopniu motywem do uczestnictwa w PPE. Jedynie dla około 8% przedstawicieli spółek z o.o. kreowanie pozytywnego wizerunku nie było lub raczej nie było pobudką do uczestnictwa w PPE, (poz. 1).

Spostrzeżono, że trudności z określeniem swojego zapatrywania wykazało 20% reprezentantów spółdzielni, (poz.2). Zatem w kreowaniu pozytywnego wizerunku pracodawcy nie było dla omawianej grupy badanych wyraźnego motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE.

Wyk. 7.23. Kreowanie pozytywnego image – w zależności od rodzaju działalności



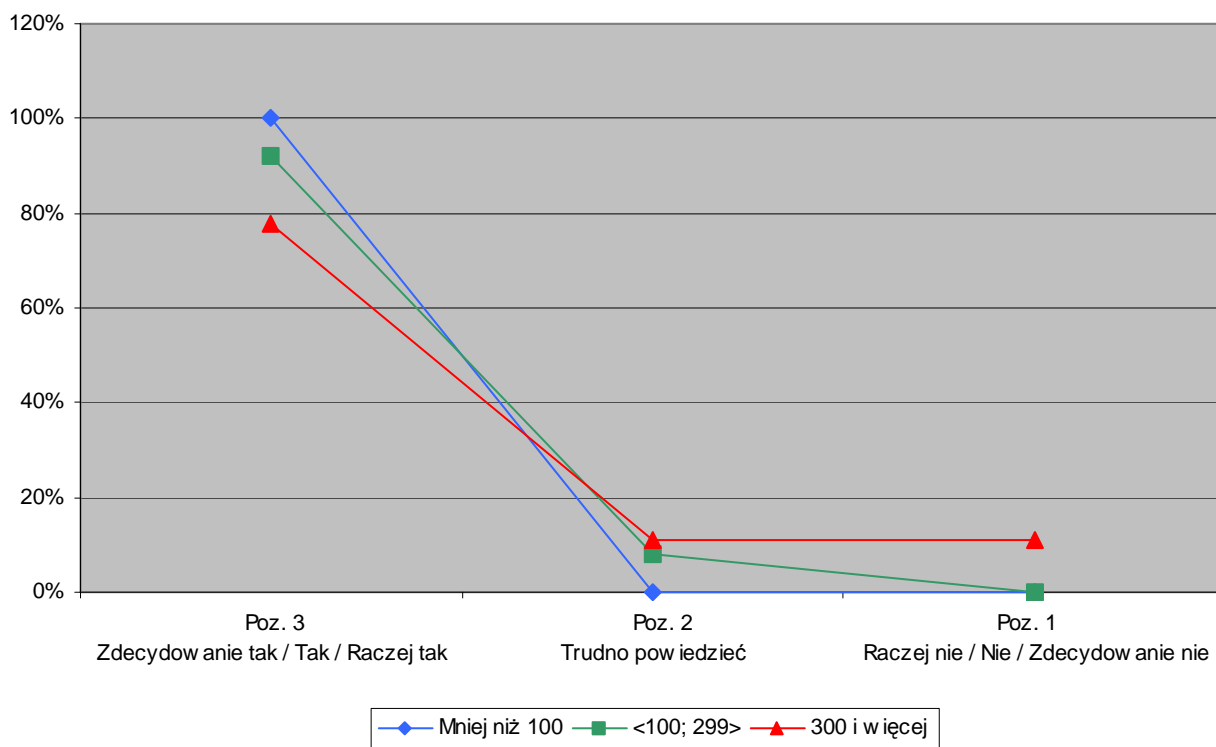
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.23. (aneks).

Analiza powyższego wykresu wykazała, że wszyscy przedstawiciele działalności usługowej wskazali kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy jako motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym. Także dla około 92% reprezentantów działalności produkcyjnej oraz dla około 78% przedstawicieli działalności produkcyjno-usługowej kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy było pobudką do wprowadzenia w organizacji PPE, (poz. 3). Oznacza to, że dla omawianej grupy pracodawców kreowanie pozytywnego wizerunku było w bardzo istotnym stopniu motywem do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego.

Zaobserwowano, że wyłącznie dla jednego przedstawiciela działalności produkcyjnej (około 4%) kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy nie miało lub raczej nie miało wpływu na wprowadzenie programu emerytalnego, (poz. 1).

Około 22% przedstawicieli działalności produkcyjno-usługowej i circa 4% reprezentantów produkcji wskazało kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć”, (poz. 2). A zatem w kreowaniu pozytywnego wizerunku pracodawcy nie było dla analizowanej grupy badanych jednoznacznego motywu, który by skłaniał do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Wyk. 7.24. Kreowanie pozytywnego image – w zależności od liczby zatrudnionych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.24. (aneks).

Otrzymane wyniki z przeprowadzonych badań wskazują, że kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy motywowało do wprowadzenia programu emerytalnego wszystkich pracodawców zatrudniających poniżej 100 pracowników, 92% badanych zatrudniających od 100 do 299 pracowników oraz około 78% pracodawców zatrudniających 300 i więcej pracowników, (poz. 3). W takim razie ze wzrostem poziomu zatrudnienia zmniejszał się stopień motywacji.

Jeden badany (około 11%) zatrudniający 300 i więcej pracowników uznał, że kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy nie było lub raczej nie było pobudką do uczestnictwa w programie emerytalnym, (poz. 1). Oznacza to, że badany przystępując do programu emerytalnego był motywowany innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż kreowaniem pozytywnego wizerunku pracodawcy.

Trudności z określeniem swojego zapatrywania wykazało 8% pracodawców zatrudniających od 100 do 299 pracowników oraz jeden badany (około 11%) zatrudniający 300 i więcej pracowników, (poz. 2). Zatem w kreowaniu pozytywnego wizerunku pracodawcy nie było dla wymienionych badanych wyraźnego motywu, który by skłaniał do uczestnictwa w PPE.

Rozpatrując na koniec stopień nasilenia kreowania pozytywnego wizerunku pracodawcy jako motywu skłaniającego pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym zaobserwowano, iż łącznie około 90% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na wyższym poziomie niż średnim (3 punkty), około 8% na średnim (2 pkt.), i około 3% na niższym poziomie niż średnim (przyporządkowując 1 pkt).

Tab. 7.XV. Kreowanie pozytywnego image wobec uczestnictwa pracodawców w PPE

Kategoria odpowiedzi	3		2		1		Σ	
	Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	35	89,7	3	7,7	1	2,6	39	100,0
<100;299>	23	59,0	*	*	*	*	23	59,0
Produkcyjna	22	56,4	*	*	*	*	22	56,4
Spółdzielnie	*	*	3	7,7	*	*	3	7,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.22. – 7.24. (aneks).

Uzyskane wyniki wskazują, że dla około 90% badanych kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy było czynnikiem motywującym do wprowadzenia w organizacji pracowniczego programu emerytalnego. Występowanie motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE, w najwyższym stopniu, wykazali badani zatrudniający od 100 do 299 pracowników oraz prowadzący działalność produkcyjną, (poz. 3).

Zauważono, że kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć” wskazało około 8% badanych pracodawców, (poz. 2). Najwięcej wątpliwości wykazali przedstawiciele spółdzielni; prowadzący działalność produkcyjno-usługową oraz zatrudniający od 100 do 299 pracowników.

Powyższe wyniki pozwalają sformułować pogląd, że zdecydowana większość badanych, wprowadzając w organizacji PPE, kierowała się kreowaniem pozytywnego wizerunku pracodawcy. Prawdopodobnie pracodawcy byli świadomi obustronnych korzyści: organizacja zyskuje dobre image pracodawcy a pracownik ma dodatkowe dochody na emeryturze. Jednakże około 8% badanych trudno było powiedzieć, czy kreowanie pozytywnego wizerunku było motywem skłaniającym do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego, co może świadczyć o występowaniu „dobrego” image pracodawcy.

Odpowiedzi pracodawców reprezentujących różnorodne organizacje, różne rodzaje działalności oraz zatrudniających różną liczbę pracowników nie wykazały statystycznego zróżnicowania¹. Przy wprowadzaniu programu emerytalnego badani kierowali się kreowaniem pozytywnego wizerunku pracodawcy oraz jego dobrego image, którego celem mogło być uatrakcyjnienie polityki zatrudnienia.

Tab. 7.XVI. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane kreowaniem pozytywnego image

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.
Rodzaj organizacji	7.35	6	12.592	0.289	Nie
Rodzaj działalności	4.17	4	9.488	0.384	Nie
Liczba zatrudnionych	4.07	4	9.488	0.396	Nie

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.22. – 7.24. (aneks).

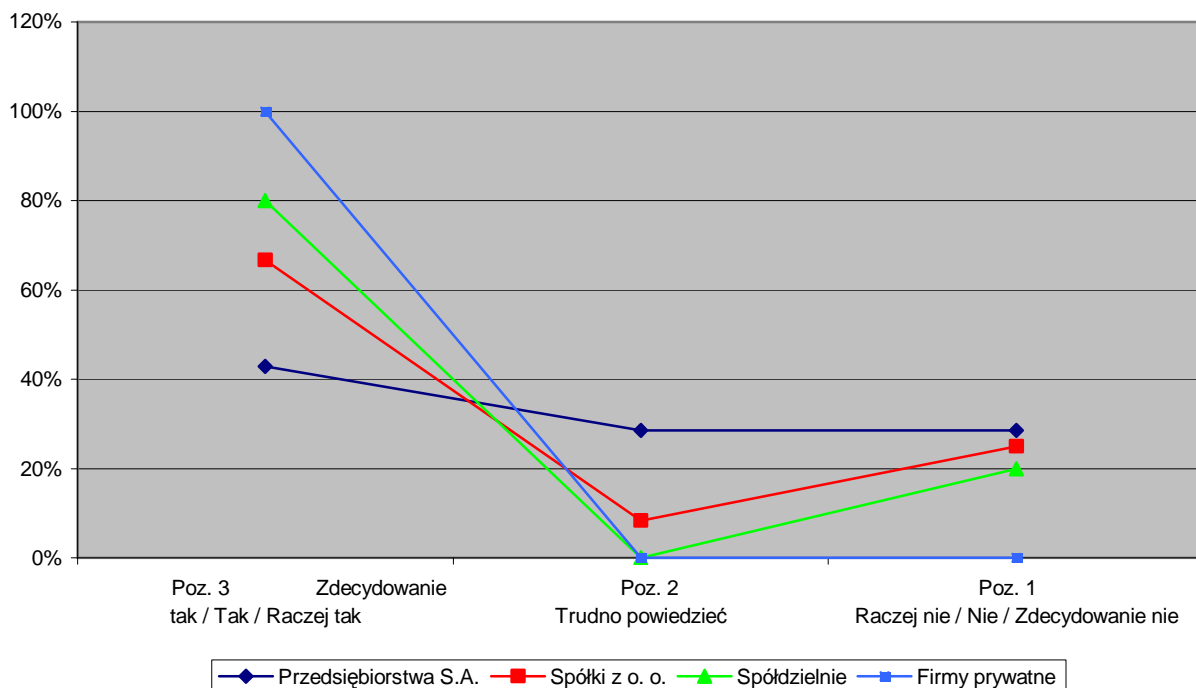
Podsumowanie: kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy w bardzo wysokim stopniu motywowało pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (w około 90%, poz. 3). Analiza statystyczna nie wykazała zróżnicowania odpowiedzi.

¹ Zmienne (rodzaj organizacji [$\chi^2 = 7.35$, $\chi^2_{kr;0.05} = 12.592$ dla 6 stopni swobody], rodzaj działalności [$\chi^2 = 4.17$, $\chi^2_{kr;0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody] i liczba zatrudnionych pracowników [$\chi^2 = 4.07$, $\chi^2_{kr;0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody]) nie różnicowały odpowiedzi na pytanie – **Czy przy wprowadzaniu PPE Państwo kierowali się kreowaniem pozytywnego wizerunku pracodawcy?** Można wobec powyższego odrzucić **H.1.** i przyjąć **H.0.** mówiącą, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

7.9. Wdrożenie nowego „instrumentu” jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Analiza wdrożenia nowego „instrumentu” motywacyjnego w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych pracowników.

Wyk. 7.25. Wdrożenie nowego „instrumentu” – w zależności od rodzaju organizacji



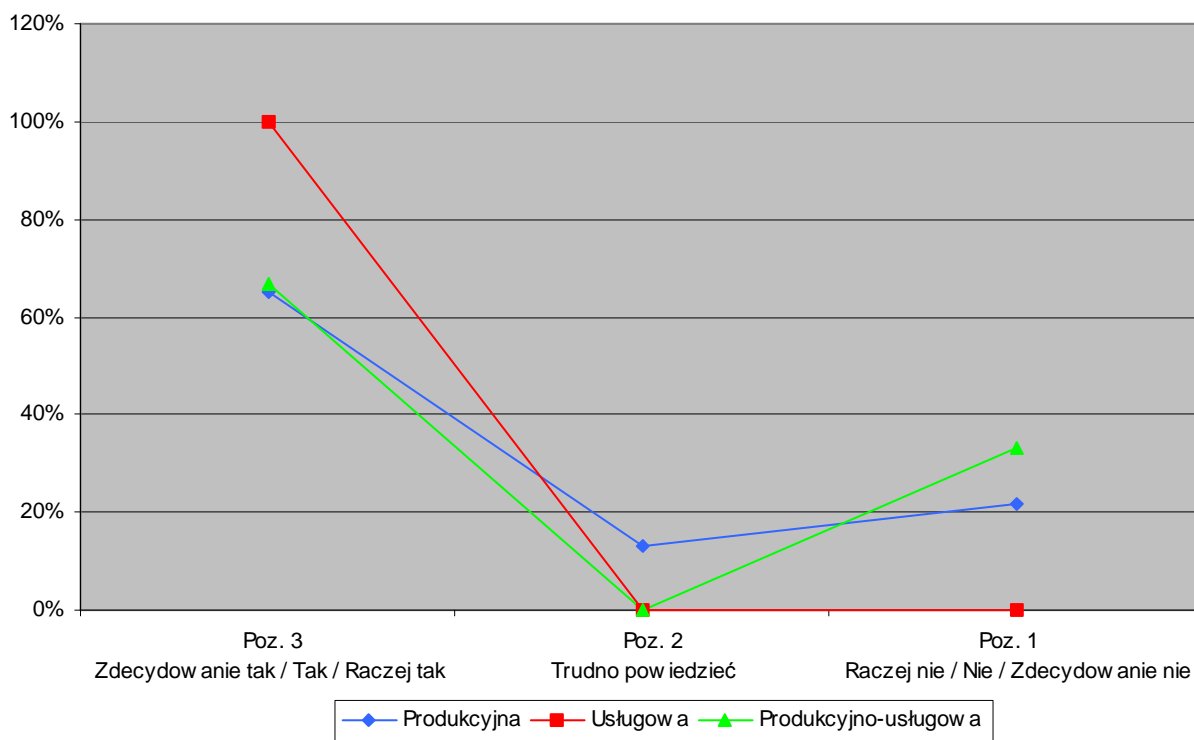
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.25. (aneks).

Zaobserwowano, że dla wszystkich przedstawicieli firmy prywatnej oraz dla 80% reprezentantów spółdzielni wprowadzenie PPE miało na celu wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego. Ten sam cel wykazało także około 67% reprezentantów spółek z o.o., i circa 43% przedstawicieli przedsiębiorstw S.A., (poz. 3). A zatem dla omawianych grup wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego było czynnikiem skłaniającym do wprowadzenia PPE.

Około 29% przedstawicieli przedsiębiorstw S.A. wykazało trudności z określeniem swojego zapatrywania, (poz. 2). Oznacza to, że badani pracodawcy wprowadzając PPE nie kierowali się wyłącznie wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego.

Od około 20 do 29% pracodawców, poszczególnych organizacji, wykazało, że wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego nie było lub raczej nie było pobudką skłaniającą do wprowadzenia pracowniczego programu emerytalnego, (poz. 1).

Wyk. 7.26. Wdrożenie nowego „instrumentu” – w zależności od rodzaju działalności



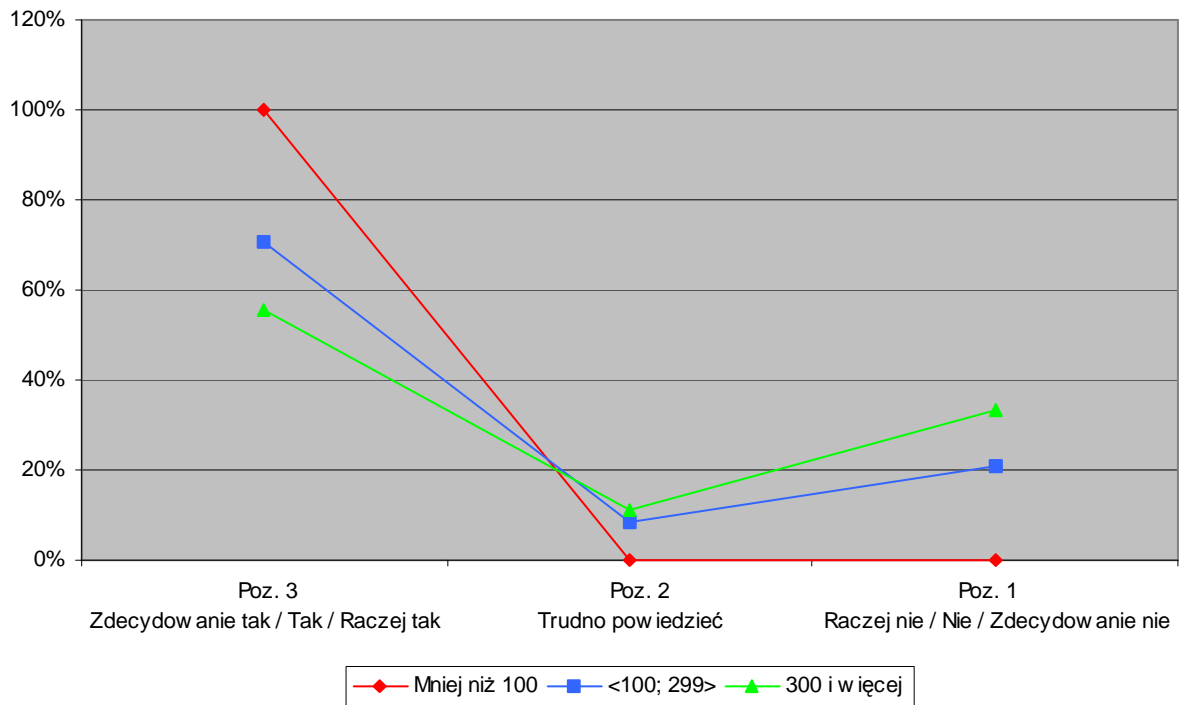
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.26. (aneks).

Uzyskane wyniki wskazują, iż 100% reprezentantów działalności usługowej wprowadzając PPE kierowało się wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego. Zauważono także, że dla około 65% przedstawicieli działalności produkcyjnej oraz dla circa 67% reprezentantów działalności produkcyjno-usługowej wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego było czynnikiem skłaniającym do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego, (poz. 3).

Dla około 33% przedstawicieli działalności produkcyjno-usługowej oraz dla circa 22% reprezentantów produkcji wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego nie było lub raczej nie było pobudką do uczestnictwa w programie emerytalnym, (poz. 1). A zatem omawiane grupy pracodawców wprowadzając program emerytalny były motywowane innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego.

Spostrzeżono, że trudności z określeniem zapatrywania wykazali jedynie przedstawiciele działalności produkcyjnej – około 13%, (poz. 2). Oznacza to, że badani pracodawcy wprowadzając w organizacji program emerytalny nie kierowali się wyłącznie wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego.

Wyk.7.27. Wdrożenie nowego „instrumentu” – w zależności od liczby zatrudnionych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 7.27. (aneks).

Zaprezentowane wyniki pokazują, że wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego było pobudką do wprowadzenia w organizacji PPE dla wszystkich badanych zatrudniających poniżej 100 pracowników. W niższym stopniu występowanie motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE wykazało około 71% pracodawców zatrudniających od 100 do 299 pracowników oraz około 56% badanych zatrudniających 300 i więcej pracowników, (poz. 3). Oznacza to, że wraz ze wzrostem poziomu zatrudnienia zmniejszał się stopień motywacji do uczestnictwa w PPE.

Dla około 21% pracodawców zatrudniających od 100 do 299 pracowników oraz dla circa 33% badanych zatrudniających 300 i więcej pracowników wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego nie miało lub raczej nie miało związku z wprowadzeniem w organizacji PPE, (poz. 1). A zatem omawiane grupy pracodawców przystępując do PPE były motywowane innym czynnikiem, lub innymi czynnikami, niż wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego.

Trudności z określeniem swojego zapatrywania wykazał jeden badany zatrudniający 300 i więcej pracowników oraz około 8% pracodawców zatrudniających od 100 do 299 pracowników, (poz. 2). Oznacza to, że wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego nie było dla wymienionych pracodawców wyraźnym czynnikiem skłaniającym do uczestnictwa w PPE.

Rozważając tymczasem stopień nasilenia wdrożenia nowego „instrumentu” motywacyjnego jako czynnika skłaniającego pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym spostrzeżono, iż łącznie około 71% badanych uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w programie emerytalnym jest na wyższym poziomie niż średnim (przyporządkowując 3 punkty), łącznie około 21% na niższym niż średnim (1 pkt), i około 8% na średnim poziomie (przyporządkowując kryterium 2 pkt.).

Tab. 7.XVII. Wdrożenie nowego „instrumentu” wobec uczestnictwa pracodawców w PPE

Kategoria odpowiedzi	3		2		1		Σ	
	Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zmienna Wskaźnik	27	71,1	3	7,9	8	21,1	38	100,0
Przedsiębiorstwa S. A.	3	7,9	*	*	*	*	3	7,9
Produkcyjna	*	*	*	*	5	13,2	5	13,2
<100;299>	*	*	*	*	5	13,2	5	13,2

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.25. – 7.27. (aneks).

Zaprezentowane wyniki wskazują, że około 71% badanych (poz. 3), wskazało wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego jako pobudkę do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, która okazała się w najniższym stopniu motywem dla przedstawicieli przedsiębiorstw S.A. – około 8%.

Dla około 21% badanych wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego nie było lub raczej nie było motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym. Zapatrywanie w najwyższym stopniu (około 13%) prezentowali przedstawiciele działalności produkcyjnej oraz zatrudniający od 100 do 299 pracowników.

Wyniki pozwalają sformułować pogląd, że występował związek pomiędzy wprowadzeniem PPE a wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego. Pracodawcy wprowadzając program emerytalny, kierowali się przypuszczalnie zastosowaniem nowoczesnego „instrumentu” polityki zatrudnienia. Celem wprowadzenia w organizacji pracowniczego programu emerytalnego mogło być zwiększenie motywacji do pracy, stabilizacja zatrudnienia itp. Natomiast u 1/5 badanych zapewne występowały aspekty społeczne lub/i ekonomiczne.

Analiza statystyczna dowiodła, że odpowiedzi pracodawców reprezentujących różnorodne organizacje, różne rodzaje działalności oraz zatrudniających różną liczbę pracowników nie wykazały zróżnicowania¹. Pracodawcy wprowadzając w organizacji pracowniczy program emerytalny kierowali się wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego, którego celem mogło być tworzenie kultury proefektywnościowej opartej na strategii systemu motywacji i / lub wynagradzania.

Tab.7.XVIII. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane wdrożeniem nowego „instrumentu”

Zmienna niezależna	χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr:0.05}$	p - wartość	Odp.
Rodzaj organizacji	7.88	6	12.592	0.247	Nie
Rodzaj działalności	4.71	4	9.488	0.318	Nie
Liczba zatrudnionych	3.11	4	9.488	0.540	Nie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań zamieszczonych w tabelach 7.25. – 7.27. (aneks).

Podsumowanie: wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego w wysokim stopniu motywowało pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym, (w około 71%, poz. 3). Zaobserwowano, że motyw nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

¹ Analizując rodzaj organizacji ($\chi^2 = 7.88$, $\chi^2_{kr:0.05} = 12.592$ dla 6 stopni swobody), rodzaj działalności ($\chi^2 = 4.71$, $\chi^2_{kr:0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody) i liczbę zatrudnionych pracowników ($\chi^2 = 3.11$, $\chi^2_{kr:0.05} = 9.488$ dla 4 stopni swobody) nie obserwowano statystycznie różnych odpowiedzi na pytanie – **Czy przy wprowadzaniu PPE Państwo kierowali się wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego?** Pozwala to na odrzucenie **H.1.** i przyjęcie **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

7.10. Podsumowanie wyników badań

Przeprowadzone badania pozwoliły stwierdzić, że istnieją czynniki, które w zróżnicowanym stopniu motywują pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym.

- Zaobserwowano, że czynnik uwarunkowany zwiększeniem prestiżu na rynku pracy w przeciętnym stopniu motywował pracodawców do uczestnictwa w PPE. Analiza uzyskanych wyników wskazuje, że dla 41% badanych zwiększenie prestiżu na rynku pracy było czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE. Występowanie motywu, w najniższym stopniu (około 5%), wykazali przedstawiciele spółdzielni oraz zatrudniający 300 i więcej pracowników.

Około 56% badanych wskazało, że zwiększenie prestiżu na rynku pracy nie miało lub raczej nie miało wpływu na wprowadzenie PPE. W najwyższym stopniu brak motywu wykazali badani, którzy zatrudniali od 100 do 299 pracowników – około 39% i reprezentanci produkcji.

Analizowany motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju działalności.

- Spostrzeżono, że czynnik uwarunkowany ograniczeniem fluktuacji wśród kluczowych pracowników w niskim stopniu motywował pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym. Uzyskane wyniki wskazują, że około 39% badanych uznało ograniczenie fluktuacji jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE, który w najwyższym stopniu motywował pracodawców prowadzących działalność produkcyjną – około 33%.

Około 13% badanych trudno było dostrzec motyw w ograniczeniu fluktuacji wśród kluczowych pracowników. Najwięcej wątpliwości (około 8%) wykazali reprezentanci działalności produkcyjnej.

Dla około 49% pracodawców ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników nie było lub raczej nie było motywem skłaniającym do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Zapatrywanie w najniższym stopniu wskazali zatrudniający poniżej 100 pracowników oraz przedstawiciele usług – około 5%.

Rozpatrywany motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju działalności.

- Zauważono, że czynnik uwarunkowany ograniczeniem fluktuacji wśród pracowników w niskim stopniu motywował pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie

emerytalnym. Zaobserwowano, że około 33% badanych uznało ograniczenie fluktuacji wśród pracowników jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE. Obecność motywu w najwyższym stopniu (około 26%) wykazali przedstawiciele działalności produkcyjnej oraz pracodawcy zatrudniający od 100 do 299 pracowników – około 15%.

Dla około 64% badanych ograniczenie fluktuacji wśród pracowników nie było lub raczej nie było motywem do uczestnictwa w PPE. W najniższym stopniu zapatrywanie prezentowali pracodawcy zatrudniający mniej niż 100 pracowników oraz firmy prywatnej, (około 3%).

Rozważany motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od liczby zatrudnionych.

- Wykazano, że czynnik uwarunkowany zapewnieniem pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego w bardzo wysokim stopniu motywował pracodawców do uczestnictwa w PPE. Analiza uzyskanych wyników wykazała, że dla około 87% badanych zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego było motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE. Obecność motywu w najniższym stopniu – około 10%, wskazali reprezentanci działalności usługowej oraz zatrudniający mniej niż 100 pracowników.

Około 10% badanych wykazało, że zapewnienie pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego nie było lub raczej nie było pobudką do wprowadzenia programu emerytalnego. W najwyższym stopniu brak motywu wykazali przedstawiciele spółek z o.o. – około 10%.

Analizowany motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju organizacji.

- Zaobserwowano, że czynnik uwarunkowany zmniejszonymi kosztami pracy w wysokim stopniu motywował pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym. Analiza wyników wykazała, że około 67% pracodawców uznało zmniejszone koszty pracy jako pobudkę do uczestnictwa w programie emerytalnym. Na występowanie motywu w najniższym stopniu (około 5%) wskazali pracodawcy zatrudniający 300 i więcej pracowników.

Dla około 23% badanych zmniejszone koszty pracy nie były lub raczej nie były motywem do uczestnictwa w PPE. Zapatrywanie w najwyższym stopniu – około 18%, wykazali reprezentanci spółdzielni; działalności produkcyjno-usługowej i zatrudniający od 100 do 299 pracowników.

Rozpatrywany motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju organizacji, rodzaju działalności, jak i liczby zatrudnionych pracowników.

- Spostrzeżono, że czynnik uwarunkowany promocją organizacji skierowaną do predestynowanych pracowników w bardzo niskim stopniu motywował pracodawców do uczestnictwa w PPE. Zaobserwowano, że około 13% badanych uznało promocją organizacji jako czynnik motywujący do uczestnictwa w programie emerytalnym. Obecność motywu w najwyższym stopniu (około 10%) prezentowali reprezentanci działalności produkcyjnej.

Kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć” wskazało około 23% badanych pracodawców. Najwięcej wątpliwości wykazali przedstawiciele działalności produkcyjnej – około 21%; reprezentanci spółdzielni i pracodawcy zatrudniający od 100 do 299 pracowników, (około 15%).

Dla około 64% badanych promocja organizacji skierowana do predestynowanych pracowników nie była lub raczej nie była pobudką do uczestnictwa w PPE. W najwyższym stopniu (około 46%) na brak motywu wskazali badani zatrudniający od 100 do 299 pracowników.

Rozważany motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju organizacji i liczby zatrudnionych pracowników.

- Zauważono, że czynnik uwarunkowany wdrożeniem programu emerytalnego przez kontrpartnera w bardzo niskim stopniu motywował pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym. Zaobserwowano, że około 8% reprezentantów spółek z o.o. wskazało, w najwyższym stopniu, wdrożenie PPE przez kontrpartnera jako motyw do uczestnictwa w PPE.

Dla około 82% badanych wdrożenie PPE przez kontrpartnera nie było lub raczej nie było pobudką do uczestnictwa w PPE. W najwyższym stopniu na brak występowania motywu wskazali przedstawiciele działalności produkcyjnej – około 54% oraz badani zatrudniający od 100 do 299 pracowników.

Analizowany motyw wykazuje statystyczne zróżnicowanie w zależności od rodzaju organizacji.

- Wykazano, że czynnik uwarunkowany kreowaniem pozytywnego wizerunku pracodawcy w bardzo wysokim stopniu motywował pracodawców do uczestnictwa w PPE. Około 90% badanych uznało kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy jako pobudkę do uczestnictwa w PPE, która okazała się motywem dla wszystkich przedstawicieli przedsiębiorstw S.A. i firmy prywatnej; prowadzących działalność usługową i zatrudniających mniej niż 100 pracowników. Kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć” wskazało ok. 8% badanych. Najwięcej wątpliwości wykazali reprezentanci spółdzielni i prowadzący działalność produkcyjno-usługową.

Rozpatrywany motyw, uwarunkowany kreowaniem pozytywnego wizerunku pracodawcy, nie wykazuje statystycznego zróżnicowania¹.

- Zaobserwowano, że czynnik uwarunkowany wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego w wysokim stopniu motywował pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym. Otrzymane wyniki wskazują, że około 71% badanych uznało wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego jako pobudkę do uczestnictwa w PPE, która okazała się w najniższym stopniu motywem dla przedstawicieli przedsiębiorstw S.A. – około 8%.

Dla około 21% badanych wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego nie było lub raczej nie było motywem skłaniającym do uczestnictwa w PPE. Zapatrywanie w najwyższym stopniu (około 13%) prezentowali przedstawiciele produkcji oraz zatrudniający od 100 do 299 pracowników, rozważany motyw nie wykazuje statystycznego zróżnicowania.

Determinanty uczestnictwa pracodawców w programie emerytalnym, uwarunkowane wymienionymi czynnikami, mogły wynikać z dążenia do osiągnięcia korzyści dla organizacji oraz wykazania dbałości o los pracowników i ich rodzin. W zaprezentowanej rozprawie dowiedziono, że odpowiedzi badanych pracodawców nie wykazały statystycznego zróżnicowania względem motywu uwarunkowanego kreowaniem pozytywnego wizerunku pracodawcy i motywu związanego z wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego. Pozostałe czynniki pozwoliły stwierdzić trafność założonej hipotezy mówiącej, że motywy skłaniające pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym kształtują się w zależności od: rodzaju organizacji, rodzaju działalności i liczby zatrudnionych pracowników oraz wykazują różny stopień nasilenia i statystyczne zróżnicowanie.

¹ Raport: *Plany Emerytalne 2006. Najnowsze tendencje na rynku PPE i Planów oszczędnościowych. Rezultaty badań przeprowadzonych we wrześniu 2006* wykazał, że w 2006 roku zainteresowanie tworzeniem PPE u pracodawców zatrudniających poniżej 100 pracowników wzrosło niemal dwukrotnie oraz nieznacznie – około 2% w organizacjach bardzo dużych tj. zatrudniających powyżej 3000 pracowników. Zaobserwowano, że zmniejszyło się zainteresowanie tworzeniem PPE w organizacjach zatrudniających od 101 do 500 pracowników, a tendencję spadkową dostrzeżono w organizacjach zatrudniających 501 - 3000 pracowników, zob. wyk. 4. Zainteresowanie tworzeniem PPE z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników – załącznik nr 2 do niniejszej pracy, (aneks).

Należy poczynić spostrzeżenie: pracodawcy organizując plan emerytalny, w ramach IV filaru, mogą dobrowolnie ustalać zasady oraz wysokość wnoszonych składek (wymienione plany nie podlegają regulacjom ustawy o pracowniczych programach emerytalnych). Możliwe jest zatem wprowadzenie warunku współfinansowania składki przez pracownika tzn. pracodawca płaci lub zwiększa „swoją” część składki pod warunkiem, że pracownik wpłaca do planu emerytalnego również własne środki. Cytowany raport wykazał, że w 2006r. jedynie 5% organizacji deklarowało zainteresowanie zaprezentowanym rozwiązaniem, podczas gdy w 2005r. odsetek wyniósł 3,7%. Wyniki badań mogą wskazywać na brak w Polsce tradycji do współfinansowania składki na cele emerytalne, zob. wyk. 5. Warunek współfinansowania składki – załącznik nr 2 do niniejszej pracy, (aneks).

ROZDZIAŁ 8

**DETERMINANTY UCZESTNICTWA PRACOWNIKÓW I
PRACODAWCÓW W PROGRAMIE EMERYTALNYM W FORMIE
UMOWY GRUPOWEGO UBEZPIECZENIA NA ŻYCIE Z
UBEZPIECZENIOWYM FUNDUSZEM KAPITAŁOWYM**

Wprowadzenie

Zaprezentowany ósmy rozdział przedstawia empiryczną weryfikację motywów skłaniających pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Wobec faktu, że motywacje pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej można badać bardzo szerokim wachlarzem zagadnień, holistyczne zbadanie i analiza wszystkich występujących zjawisk przekracza założenia niniejszej pracy.

Problemy skupiające zagadnienia prowadzonych badań dotyczą czterech zmiennych niezależnych: źródła informacji o PPE, orientacji w funkcjonowaniu PPE, czynników wewnętrznych i zewnętrznych uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE. Koncentracja badawcza została skupiona wokół problemów zawartych w pytaniach pozwalających wskazać czynniki, które determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

W celu zanalizowania omawianego zagadnienia postawiono hipotezy badawcze szczegółowe o następującej treści:

H.0. Motyw związany z uczestnictwem pracowników i pracodawców w programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym nie wykazuje istnienia statystycznej zależności od: źródła informacji o PPE, znajomości zasad funkcjonowania PPE, czynników wewnętrznych i zewnętrznych.

H.1. Motyw związany z uczestnictwem pracowników i pracodawców w programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym wykazuje istnienie statystycznej zależności od: źródła informacji o PPE, znajomości zasad funkcjonowania PPE, czynników wewnętrznych i zewnętrznych.

Poniżej w sposób syntetyczny zostały zaprezentowane wyniki badań, na podstawie których stwierdzono, że:

- Czynniki uwarunkowane źródłem informacji o PPE nie wykazuje istnienia statystycznej zależności. Analiza wyników wykazała, że dla około 84% pracowników źródłem informacji był pracodawca, a 46% pracodawców zaufało agentowi/brokerowi natomiast około 32% prasie.

- Czynniki uwarunkowane orientacją w funkcjonowaniu PPE nie wykazuje istnienia statystycznej zależności. Znajomość zasad funkcjonowania programu emerytalnego w wysokim stopniu (w około 68%) motywowała pracowników, a w bardzo wysokim pracodawców (w około 95%) do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

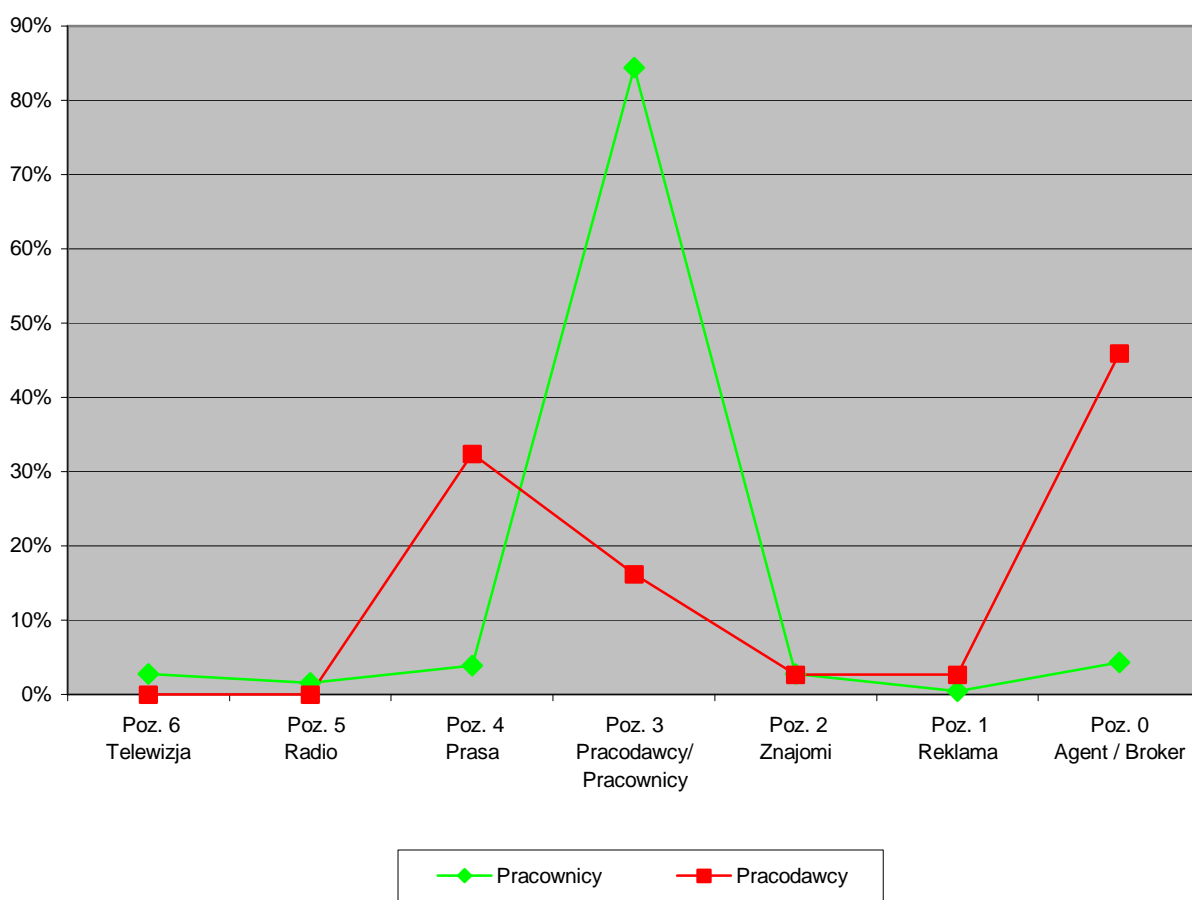
- Czynniki uwarunkowane wewnętrznie wykazują istnienie statystycznej zależności. Bezpieczeństwo wypływające z funkcji ochronno-inwestycyjnej w wysokim stopniu (w około 62%) motywowało pracowników a w bardzo wysokim pracodawców (w około 87%) do uczestnictwa w programie emerytalnym. Natomiast bezpieczeństwo wypływające z gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego osobie uposażonej w wysokim stopniu (w 77%) motywowało pracowników i pracodawców.

- Czynniki uwarunkowane zewnętrznie wykazują istnienie statystycznej zależności. Zaobserwowano, że powszechna wiarygodność realizacji ochrony ubezpieczeniowej w przeciętnym stopniu (w 59%) motywowała pracowników a w wysokim pracodawców (w około 72%) do uczestnictwa w programie emerytalnym. Porównywalnie rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku ubezpieczeniowym w wysokim stopniu (w około 66%) motywowało pracodawców a w przeciętnym stopniu (w około 54%) pracowników.

8.1. Źródło informacji jako motyw pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE

Analiza źródła informacji o pracowniczym programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Wyk. 8.1. Źródło informacji wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 8.1. (aneks).

Zaprezentowane wyniki pokazują, że dla około 84% pracowników źródłem informacji, które zdecydowało o uczestnictwie w pracowniczym programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym był pracodawca (poz. 3)¹, natomiast około 8% badanych pracowników zaufało agentowi/brokerowi i prasie, (łącznie – poz. 0,4).

¹ Zob. wykres.

Zauważono, że 46% pracodawców wprowadziło program emerytalny w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej wskutek informacji uzyskanej od agenta/brokera, (poz. 0). W niższym stopniu prasa (około 32%) była motywem skłaniającym do wprowadzenia w organizacji pracowniczego programu emerytalnego, (poz. 4).

Informacje o programie emerytalnym przekazane za pośrednictwem telewizji; radia; znajomych oraz reklamy w bardzo niskim stopniu motywowały pracowników i pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Analizując natomiast stopień nasilenia źródła informacji o pracowniczym programie emerytalnym jako motywu skłaniającego pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej zaobserwowano, że dla około 84% pracowników źródłem informacji na najwyższym poziomie motywacji był pracodawca (przyporządkowując temu kryterium 6 pkt.), na bardzo wysokim agent/broker – powyżej 4% (5 pkt.), na wysokim poziomie prasa – poniżej 4% (4 punkty), po około 3% na średnim – znajomi i telewizja (przyporządkowując 3 pkt.), około 2% na niskim – radio (2 pkt.), a znacznie poniżej 1% na bardzo niskim poziomie – reklama (1 punkt). Natomiast dla 46% pracodawców źródłem informacji na najwyższym poziomie motywacji był agent/broker (6 punktów), na bardzo wysokim prasa – około 32% (5 pkt.), około 16% na wysokim – pracownicy (przyporządkowując kryterium 4 pkt.), po około 3% na średnim poziomie – znajomi i reklama (3 punkty), a radio i telewizja nie miały żadnego wpływu na wprowadzenie w organizacji programu emerytalnego.

Tab. 8.I. Źródło informacji jako motywu pracowników i pracodawców do udziału w PPE

Wskaźnik Badani	6		5		4		3		2		1		0		Σ			
	Pracodawca		Agent / Broker		Prasa		Znajomi Telewizja		Radio		Reklama		*					
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	*	*	l. o.	%		
Pracownicy	216	84,4	11	4,3	10	3,9	7	2,7	7	2,7	4	1,6	1	0,4	*	*	256	100,0
Wskaźnik Badani	Agent / Broker		Prasa		Pracownicy		Znajomi Reklama		Telewizja		Radio		*		Σ			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%		
	Pracodawcy	17	46,0	12	32,4	6	16,2	1	2,7	1	2,7	*	*	*	*	*	*	37

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 8.1. (aneks).

Uzyskane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że badani pracownicy najbardziej zaufali pracodawcy, natomiast sceptycznie podchodzili do informacji uzyskanych za pośrednictwem środków masowego przekazu.

Około 78% pracodawców (łącznie – poz. 5,6) przekształciło grupowe ubezpieczenie na życie związane z funduszem inwestycyjnym w PPE prawdopodobnie na skutek możliwości umniejszenia obowiązkowej składki do ZUS. Informacje zamieszczone w prasie codziennej lub branżowej były motywem dla około 1/3 badanych (poz. 5), a 46% pracodawców zaufało agentowi/brokerowi, (poz. 6). Niemały wpływ na decyzje pracodawców mieli pracownicy, którzy przypuszczalnie w przekonujący sposób wskazali na obustronne korzyści wynikające z wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego.

Analiza wyników dowiodła, że odpowiedzi badanych pracowników i pracodawców związane ze źródłem informacji o PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej: $r = 0.08$, ($\alpha = 0.05$) nie wykazały istnienia statystycznej zależności¹. Zauważono, że pracownicy najbardziej zaufali pracodawcy, a informacje o programie emerytalnym uzyskane za pośrednictwem agenta/brokera i prasy były motywem skłaniającym pracodawców do wprowadzenia w organizacji PPE.

Tab. 8.II. Zależność wspólnych motywów uwarunkowana źródłem informacji

Wynik statystyczny	r	Stopnie swobody	r_{kr}	Odp.
Źródło informacji o PPE	0.08	5	0.7545	Brak korelacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 8.1. (aneks).

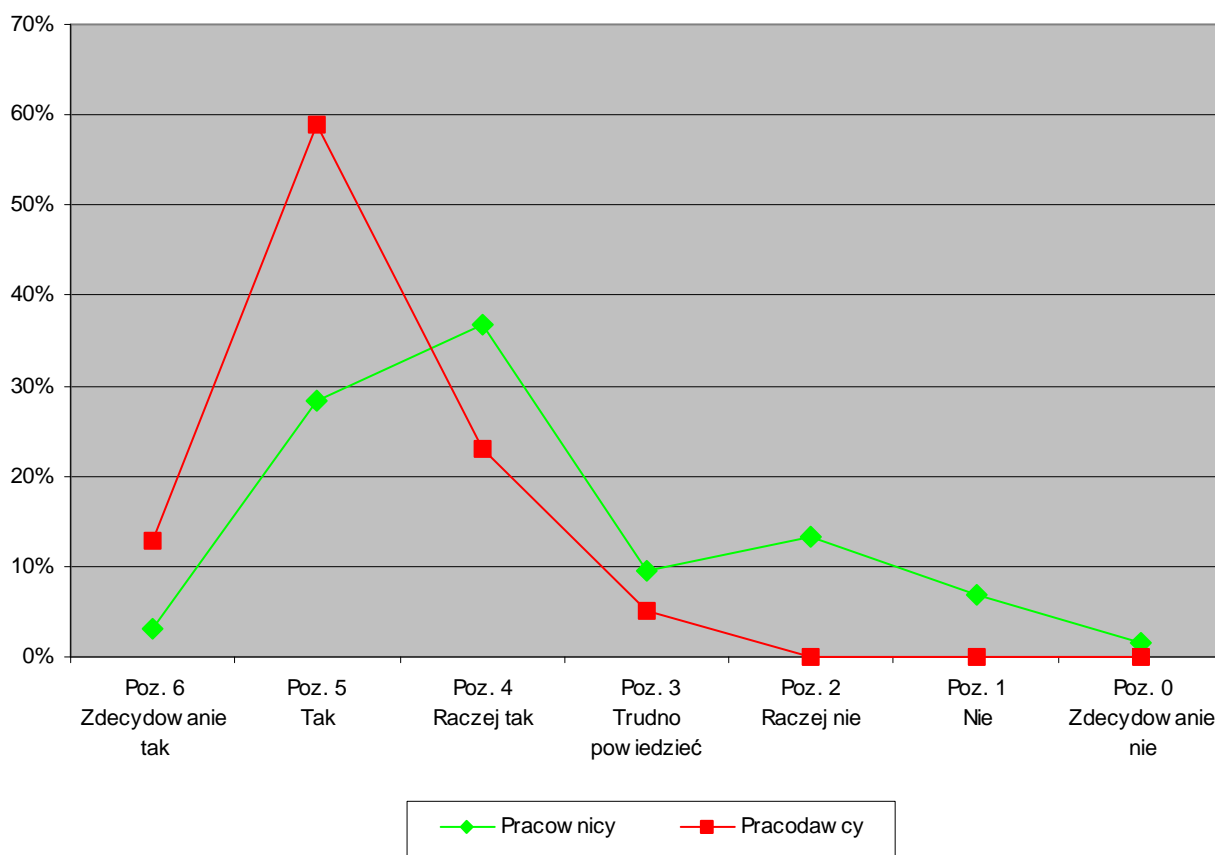
Podsumowanie: zaprezentowane wyniki pokazują, że dla około 84% pracowników źródłem informacji był pracodawca, a 46% pracodawców zaufało agentowi/brokerowi natomiast około 32% prasie. Zaobserwowano, że motyw uwarunkowany źródłem informacji o PPE nie wykazuje istnienia statystycznej zależności.

¹ Statystycznie różnych odpowiedzi na pytanie – **Które źródło informacji przyczyniło się najbardziej do tego, że Pani/Pan przystąpiła/ł do PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym?** udzielali pracownicy i pracodawcy ($r = 0.08$, $r_{kr} = 0.7545$ dla 5 stopni swobody). Można w takim razie odrzucić **H.1.** na rzecz **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym nie wykazuje istnienia statystycznej zależności.

8.2. Funkcjonowanie PPE jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE

Badanie orientacji w funkcjonowaniu pracowniczego programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Wyk. 8.2. Funkcjonowanie PPE wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 8.2. (aneks).

Otrzymane wyniki z przeprowadzonych badań wskazują, że orientacja w funkcjonowaniu PPE była motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym dla około 68% pracowników, (łącznie – poz. 4,5,6). A zatem znajomość zasad funkcjonowania PPE, w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, w wysokim stopniu motywowała pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Zaobserwowano, że dla około 95% pracodawców orientacja w funkcjonowaniu programu emerytalnego była motywem do uczestnictwa w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 4,5,6).

A zatem zaznajomienie z funkcjonowaniem PPE w bardzo wysokim stopniu motywowało pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Trudności z określeniem swojego zapatrywania wykazało około 10% pracowników i circa 5% pracodawców, (poz. 3). Oznacza to, że omawiana grupa badanych pracowników i pracodawców nie dostrzegła wpływu orientacji w funkcjonowaniu PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej na uczestnictwo w programie emerytalnym.

Rozważając tymczasem stopień nasilenia orientacji w funkcjonowaniu PPE jako motywu skłaniającego pracowników i pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym zauważono, iż około 37% badanych pracowników uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w programie emerytalnym jest na wysokim poziomie (przyporządkowując kryterium 4 punkty), około 28% na bardzo wysokim (5 pkt.), około 14% na niskim (2 pkt.), około 10% na średnim poziomie (3 pkt.), około 7% na bardzo niskim (1 punkt), około 3% na najwyższym poziomie (6 pkt.), a około 2% nie posiadało żadnej motywacji do uczestnictwa w PPE (0 pkt.). Natomiast 59% badanych pracodawców uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w pracowniczym programie emerytalnym jest na bardzo wysokim poziomie (5 punktów), około 23% na wysokim poziomie (4 pkt.), około 13% na najwyższym poziomie (6 punktów), i około 5% na średnim poziomie (przyporządkowując kryterium 3 pkt.).

Tab. 8.III. Funkcjonowanie PPE jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE

Wskaźnik	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Pracownicy	8	3,1	74	28,4	96	36,8	25	9,6	36	13,8	18	6,9	4	1,5	261	100,0
Pracodawcy	5	12,8	23	59,0	9	23,1	2	5,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	39	100,0

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 8.2. (aneks).

Uzyskane wyniki wskazują, że orientacja w funkcjonowaniu PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym w wysokim stopniu motywowała pracowników – w około 68% – a w bardzo wysokim pracodawców (w około 95%) do wprowadzenia w organizacji pracowniczego programu emerytalnego, (łącznie – poz. 4,5,6).

Dla około 1/5 pracowników orientacja w funkcjonowaniu PPE nie miała lub raczej nie miała wpływu na uczestnictwo w programie emerytalnym, (łącznie – poz. 0,1,2). Wyniki pozwalają sformułować pogląd, że dla 2/3 pracowników poznanie zasad funkcjonowania PPE było pobudką do uczestnictwa w PPE.

Analiza uzyskanych wyników wykazała, że nieomal dla wszystkich badanych pracodawców znajomość zasadach funkcjonowania PPE była motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym. Pracodawcy wprowadzając program emerytalny zapewne oczekiwali korzyści nie tylko dla organizacji, ale również dla zatrudnionych pracowników.

Odpowiedzi badanych pracowników i pracodawców związane z orientacją w funkcjonowaniu PPE: $r = 0.686$, ($\alpha = 0.05$) nie wykazały istnienia statystycznej zależności¹. Zaobserwowano, że pracodawcy bardziej zdecydowanie, niż pracownicy, odpowiadali na pytanie – czy uczestnictwo w PPE było motywowane orientacją w jego funkcjonowaniu?

Tab. 8.IV. Zależność wspólnych motywów uwarunkowana funkcjonowaniem PPE

Wynik statystyczny	r	Stopnie swobody	r_{kr}	Odp.
Orientacja w funkcjonowaniu	0.686	5	0.7545	Brak korelacji

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 8.2. (aneks).

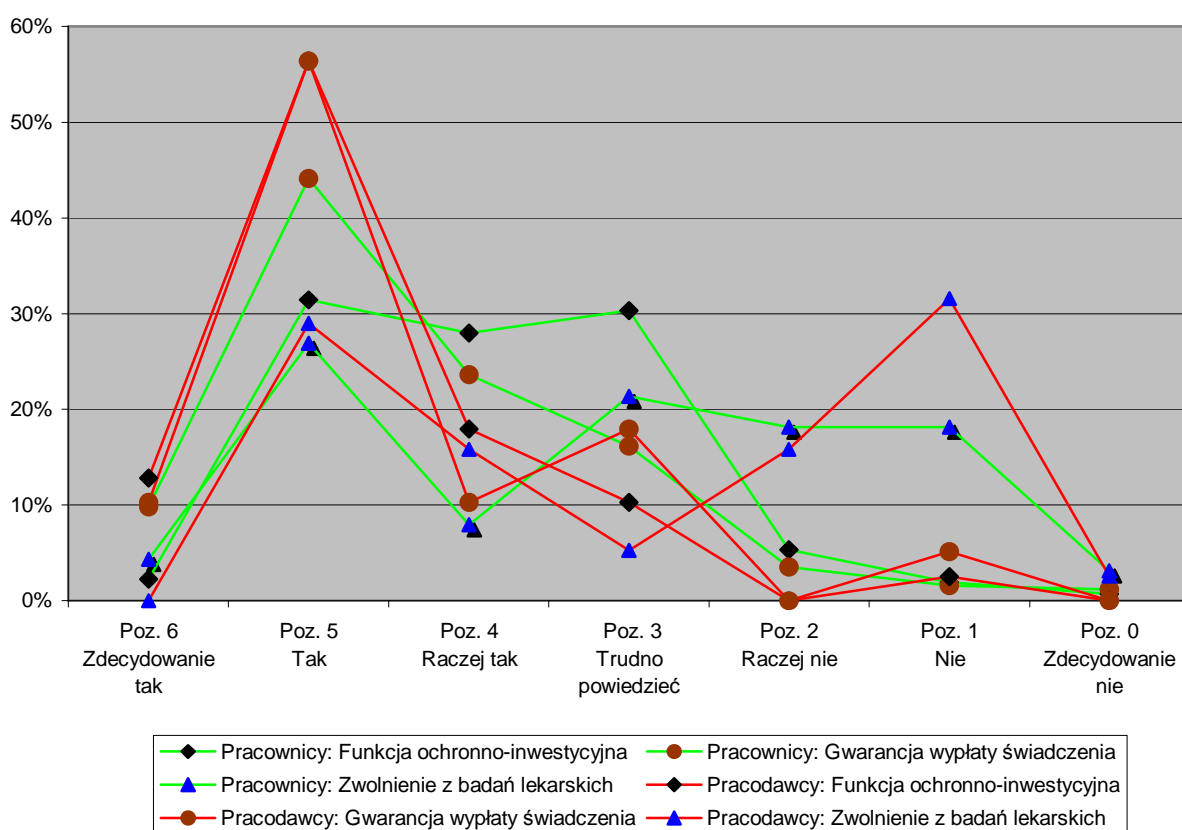
Podsumowanie: około 95% pracodawców i circa 68% pracowników uczestniczyło w programie emerytalnym na skutek orientacji w zasadach jego funkcjonowania. Zauważono, że motyw nie wykazuje istnienia statystycznej zależności.

¹ Odpowiadając na pytanie – **Czy na udział w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym miała wpływ orientacja w jego funkcjonowaniu?** pracownicy i pracodawcy udzielali różnych odpowiedzi ($r = 0.686$, $r_{kr} = 0.7545$ dla 5 stopni swobody). Pozwala to na odrzucenie **H.1.** na rzecz **H.0.** mówiącej, że motyw związany z uczestnictwem pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym nie wykazuje istnienia statystycznej zależności.

8.3. Czynniki wewnętrzne jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE

Analiza czynników wewnętrznych uczestnictwa pracowników i pracodawców PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Wyk. 8.3. Czynniki wewnętrzne wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 8.3. (aneks).

Spostrzeżono, że około 87% pracodawców i circa 62% pracowników wskazało bezpieczeństwo wpływające z funkcji ochronno-inwestycyjnej jako motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym. Natomiast bezpieczeństwo wpływające z gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego motywowało około 77% pracodawców i pracowników, (łącznie – poz. 4,5,6). Badanie wykazało, że dla około 40% pracowników i 50% pracodawców oczekiwane zwolnienie z poddania się szczegółowym badaniom lekarskim nie było lub raczej nie było czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 0,1,2).

Trudności z określeniem zapatrywań wykazało od około 16 do circa 30% pracowników i od około 5 do 18% pracodawców, (poz. 3). Oznacza to, że przytoczeni badani nie dostrzegli wyraźnego wpływu czynników wewnętrznych na uczestnictwo w programie emerytalnym.

Analizując natomiast stopień nasilenia bezpieczeństwa wypływającego z funkcji ochronno-inwestycyjnej PPE jako motywu skłaniającego pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE spostrzeżono, iż około 31% badanych pracowników uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na bardzo wysokim poziomie (przyporządkowując kryterium 5 pkt.), około 30% na średnim (3 punkty), 28% na wysokim poziomie (4 pkt.), około 5% na niskim (2 punkty), po około 2% na najwyższym i bardzo niskim poziomie (odpowiednio 6 pkt. i 1 pkt). Natomiast około 56% badanych pracodawców uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w pracowniczym programie emerytalnym jest na bardzo wysokim poziomie (5 punktów), 18% na wysokim (przyporządkowując 4 pkt.), około 13% na najwyższym poziomie (6 punktów), około 10% na średnim poziomie (3 pkt.), i około 3% na bardzo niskim poziomie (przyporządkowując kryterium 1 punkt).

Tab. 8.V. Czynniki wewnętrzne jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE

Wskaźnik Badani	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
	Bezpieczeństwo wypływające z funkcji ochronno-inwestycyjnej PPE.															
Pracownicy	6	2,3	82	31,4	73	28,0	79	30,3	14	5,4	5	1,9	2	0,8	261	100,0
Pracodawcy	5	12,8	22	56,4	7	18,0	4	10,3	0	0,0	1	2,6	0	0,0	39	100,0
	Bezpieczeństwo wypływające z gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego.															
Pracownicy	25	9,8	112	44,1	60	23,6	41	16,1	9	3,5	4	1,6	3	1,2	254	100,0
Pracodawcy	4	10,3	22	56,4	4	10,3	7	18,0	0	0,0	2	5,1	0	0,0	39	100,0
	Oczekiwane zwolnienie z poddania się szczegółowym badaniom lekarskim.															
Pracownicy	11	4,4	68	26,9	20	7,9	54	21,3	46	18,2	46	18,2	8	3,2	253	100,0
Pracodawcy	0	0,0	11	29,0	6	15,8	2	5,3	6	15,8	12	31,6	1	2,6	38	100,0

Zródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 8.3. (aneks).

Uzyskane wyniki z wykazały, że bezpieczeństwo wypływające z funkcji ochronno-inwestycyjnej programu emerytalnego motywowało około 87% pracodawców oraz circa 62% pracowników, (łącznie – poz. 4,5,6).

Rozważając tymczasem stopień nasilenia bezpieczeństwa wpływającego z gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego jako motywu skłaniającego pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE zauważono, iż około 44% badanych pracowników uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na bardzo wysokim poziomie (przyporządkowując 5 pkt.), około 24% na wysokim (4 pkt.), około 16% na średnim (3 punkty), około 10% na najwyższym poziomie (6 pkt.), około 4% na niskim (2 punkty), i poniżej 2% na bardzo niskim poziomie lub nie posiadało żadnej motywacji do uczestnictwa w PPE (odpowiednio 1 pkt i 0 punktów). Natomiast 56% badanych pracodawców uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na bardzo wysokim poziomie (5 punktów), 18% na średnim (3 pkt.), po około 10% na najwyższym i wysokim poziomie (odpowiednio 6 i 4 pkt.), około 5% na bardzo niskim poziomie (1 punkt).

Badanie wykazało, że bezpieczeństwo wpływające z gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego osobie uposażonej, w razie przedwczesnej śmierci uczestnika PPE, motywowało około 77% pracowników i pracodawców, (łącznie – poz. 4,5,6).

Zauważono, że wymienione dwa czynniki, funkcja ochronno-inwestycyjnej PPE i gwarancja wypłaty świadczenia pieniężnego, w najwyższym stopniu motywowały pracowników i pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Natomiast analizując stopień nasilenia oczekiwanego zwolnienia z poddania się szczegółowym badaniom lekarskim jako motywu skłaniającego pracowników i pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym zaobserwowano, iż około 27% badanych pracowników uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na bardzo wysokim poziomie (przyporządkowując kryterium 5 punktów), około 21% na średnim poziomie (3 pkt.), po około 18% na niskim i bardzo niskim poziomie (odpowiednio 2 pkt. i 1 pkt), około 8% na wysokim (4 pkt.), około 4% na najwyższym poziomie (6 pkt.), a około 3% badanych nie posiadało żadnej motywacji do uczestnictwa w PPE (0 pkt.). Spostrzeżono także, że około 32% badanych pracodawców uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na bardzo niskim poziomie (1 przyporządkowując punkt), 29% na bardzo wysokim poziomie (5 pkt.), po około 16% na wysokim i niskim poziomie (odpowiednio 4 i 2 punkty), około 5% na średnim, i około 3% nie posiadało żadnej motywacji do uczestnictwa w PPE (0 punktów).

Zaprezentowane wyniki pozwalają dostrzec dużą zbieżność zapatrywań, szczególnie względem gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego. Prawdopodobnie pracownicy kierowali się pewnością wypłaty świadczenia osobie uposażonej, a pracodawcy zwolnieniem z obowiązku wypłaty odprawy pośmiertnej, bowiem Kodeks Pracy takową przewiduje. Bezpieczeństwo wypływające z funkcji ochronno-inwestycyjnej PPE wykazało, że tylko niewielki odsetek badanych nie dostrzegał pobudki do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym.

Zaobserwowano, że odpowiedzi pracowników i pracodawców związane z czynnikami wewnętrznymi: $r = 0.784$, ($\alpha = 0.05$) wykazały istnienie statystycznej zależności¹. Analiza wyników pozwala sformułować pogląd, że zdecydowana większość badanych przypuszczalnie kierowała się ochroną ubezpieczeniową, która wprawdzie nie zabezpiecza przed nieszczęśliwym zdarzeniem śmierci, ale pozwala w razie jej zaistnienia na zmniejszenie lub uniknięcie niekorzystnych konsekwencji finansowych. Natomiast funkcja inwestycyjna programu emerytalnego w niższym stopniu motywowała badanych do gromadzenia kapitału na poczet przyszłego dodatkowego dochodu.

Tab. 8.VI. Zależność wspólnych motywów uwarunkowana czynnikami wewnętrznymi

Wynik statystyczny	r	Stopnie swobody	r _{kr}	Odp.
Czynniki wewnętrzne	0.784	19	0.4329	Korelacja istotna, $\alpha = 0.05$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 8.3. (aneks).

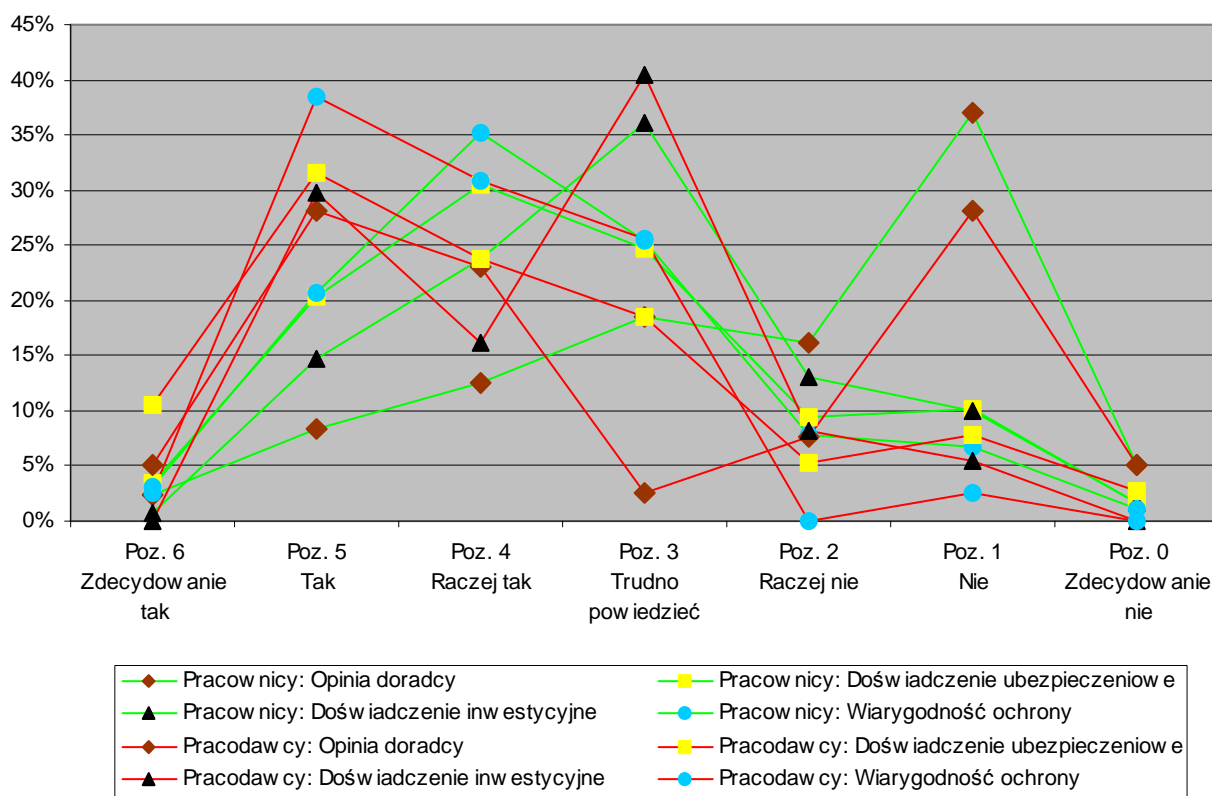
Podsumowanie: czynniki wewnętrzne w wysokim stopniu motywowały pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE. Obserwacja zmiennej dowiodła, że funkcja ochronno-inwestycyjna pracowniczego programu emerytalnego motywowało około 62% pracowników i circa 87% pracodawców. Natomiast bezpieczeństwo wypływające z gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego osobie uposażonej było czynnikiem motywującym dla około 77% pracowników i pracodawców. Zaobserwowano, że motyw wykazuje istnienie statystycznej zależności.

¹ Zmienna - czynniki wewnętrzne ($r = 0.784$, $r_{kr} = 0.4329$ dla 19 stopni swobody) nie różnicowała zapatrywań na problem postawiony w pytaniu – **Czym Pani/Pan kierowała/ł się przystępując do PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym?** Można zatem odrzucić **H.0** i przyjąć **H.1**, mówiącą, że motyw związany z uczestnictwem pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym wykazuje istnienie statystycznej zależności.

8.4. Czynniki zewnętrzne jako motyw pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE

Badanie czynników zewnętrznych uczestnictwa pracowników i pracodawców PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Wyk. 8.4. Czynniki zewnętrzne wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 8.4. (aneks).

Wykazano, że dla 59% pracowników i około 72% pracodawców powszechna wiarygodność realizacji ochrony ubezpieczeniowej była czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE, a rozpowszechnione doświadczenie instytucji na rynku ubezpieczeniowym motywowało około 66% pracodawców i circa 54% pracowników, (łącznie – poz. 4,5,6). Zaprezentowane czynniki w wyższym stopniu, niż pozostałe, motywowały do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Zauważono, że opinia niezależnej firmy doradczej o instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi oraz rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku inwestycyjnym w niższym stopniu motywowały do uczestnictwa w PPE, (łącznie – poz. 4,5,6).

Rozważając tymczasem stopień nasilenia powszechnej wiarygodności realizacji ochrony ubezpieczeniowej jako motywu skłaniającego pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE spostrzeżono, iż około 35% badanych pracowników uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na wysokim poziomie (przyporządkowując kryterium 4 pkt.), około 25% na średnim poziomie (3 punkty), około 21% na bardzo wysokim (5 pkt.), około 8% na niskim (2 pkt.), około 7% na bardzo niskim poziomie (1 punkt), około 3% na najwyższym poziomie (6 pkt.), a około 1% nie posiadało żadnej motywacji do uczestnictwa w PPE (0 punktów). Natomiast około 39% badanych pracodawców uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w programie emerytalnym jest na bardzo wysokim poziomie (5 punktów), około 31% na wysokim (4 pkt.), około 26% na średnim poziomie (3 pkt.), po około 3% na najwyższym i bardzo niskim poziomie (przyporządkowując odpowiednio 6 pkt. i 1 pkt).

Tab. 8.VII. Czynniki zewnętrzne jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE

Wskaźnik Badani	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
	Powszechna wiarygodność realizacji ochrony ubezpieczeniowej.															
Pracownicy	8	3,1	53	20,7	90	35,2	65	25,4	20	7,8	17	6,6	3	1,2	256	100,0
Pracodawcy	1	2,6	15	38,5	12	30,8	10	25,6	0	0,0	1	2,6	0	0,0	39	100,0
	Rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku ubezpieczeniowym.															
Pracownicy	9	3,5	52	20,3	78	30,5	63	24,6	24	9,4	26	10,2	4	1,6	256	100,0
Pracodawcy	4	10,5	12	31,6	9	23,7	7	18,4	2	5,3	3	7,9	1	2,6	38	100,0
	Rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku inwestycyjnym.															
Pracownicy	2	0,8	37	14,7	60	23,8	91	36,1	33	13,1	25	9,9	4	1,6	252	100,0
Pracodawcy	0	0,0	11	29,7	6	16,2	15	40,5	3	8,1	2	5,4	0	0,0	37	100,0
	Opinia niezależnej firmy doradczej np. brokerskiej, konsultacyjnej.															
Pracownicy	6	2,4	21	8,3	32	12,6	47	18,5	41	16,1	94	37,0	13	5,1	254	100,0
Pracodawcy	2	5,1	11	28,2	9	23,1	1	2,6	3	7,7	11	28,2	2	5,1	39	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 8.4. (aneks).

Analiza uzyskanych wyników wykazała, że powszechna wiarygodność realizacji ochrony ubezpieczeniowej była czynnikiem, który w najwyższym stopniu motywował do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Występowanie motywu skłaniającego do uczestnictwa w PPE wskazało 59% pracowników i około 72% pracodawców, (łącznie – poz. 4,5,6).

Powszechna wiarygodność realizacji ochrony ubezpieczeniowej prawdopodobnie była czynnikiem, który zapewniał uczestników pracowniczego programu emerytalnego o otrzymaniu środków pieniężnych na zaspokojenie potrzeb materialnych, zaistniałych na skutek nieszczęśliwego wypadku. Albowiem celem ubezpieczenia osobowego jest ochrona ubezpieczonego poprzez zagwarantowanie jemu lub jego rodzinie określonych świadczeń pieniężnych – wcześniej ustalonych w pracowniczym programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej (lub w umowie ubezpieczenia na życie).

Analizując natomiast stopień nasilenia rozpowszechnionego doświadczenia instytucji na polskim rynku ubezpieczeniowym jako motywu skłaniającego pracowników i pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym zaobserwowano, iż około 31% badanych pracowników uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na wysokim poziomie (przyporządkowując kryterium 4 pkt.), około 25% na średnim (3 punkty), 20% na bardzo wysokim poziomie (5 pkt.), około 10% na bardzo niskim (1 punkt), około 9% na niskim poziomie (2 pkt.), około 4% na najwyższym (6 pkt.), i około 2% nie posiadało żadnej motywacji do uczestnictwa w PPE (punktów 0). Natomiast około 32% badanych pracodawców uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w pracowniczym programie emerytalnym jest na bardzo wysokim poziomie (przyporządkowując 5 punktów), około 24% na wysokim (4 pkt.), około 18% na średnim poziomie (3 punkty), około 11% na najwyższym poziomie (6 pkt.), około 8% na bardzo niskim (1 punkt), około 5% na niskim poziomie (kryterium 2 punkty), i około 3% nie posiadało żadnej motywacji do uczestnictwa w PPE (0 punktów).

Spostrzeżono, że rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku ubezpieczeniowym, które uplasowało się na drugim miejscu, było motywem dla około 66% pracodawców i circa 54% pracowników, (łącznie – poz. 4,5,6).

Rozważając tymczasem stopień nasilenia rozpowszechnionego doświadczenia instytucji na polskim rynku inwestycyjnym jako motywu skłaniającego pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE spostrzeżono, iż około 36% badanych pracowników uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w PPE jest na średnim poziomie (3 punkty), około 24% na wysokim poziomie (przyporządkowując 4 punkty), około 15% na bardzo wysokim (5 pkt.), około 13% na niskim (2 punkty), około 10% na bardzo niskim poziomie (1 pkt), około 2% nie posiadało żadnej motywacji do uczestnictwa w programie emerytalnym (0 pkt.), i dwie osoby – około 1%,

zdeklarowały własną motywację na najwyższym poziomie (6 pkt.). Natomiast około 41% badanych pracodawców uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w pracowniczym programie emerytalnym jest na średnim poziomie (przyporządkowując kryterium 3 punkty), około 30% na bardzo wysokim poziomie (5 pkt.), około 16% na wysokim (4 punkty), około 8% na niskim poziomie (2 punkty), i około 5% na bardzo niskim poziomie (1 pkt).

Zaobserwowano, że rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku inwestycyjnym w niskim stopniu motywowało pracowników (około 39%) a w przeciętnym pracodawców (około 46%) do uczestnictwa w programie emerytalnym. Uzyskane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że badani zapewne w wyższym stopniu kierowali się ochroną ubezpieczeniową niż wysokością stopy zwrotu z inwestycji, (łącznie – poz. 4,5,6).

Rozpatrując na koniec stopień nasilenia opinii niezależnej firmy doradczej (np. brokerskiej, konsultacyjnej) o instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi jako motywu skłaniającego pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE zauważono, iż 37% badanych pracowników uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w pracowniczym programie emerytalnym jest na bardzo niskim poziomie (przyporządkowując 1 punkt), około 19% na średnim poziomie (3 pkt.), około 16% na niskim (2 punkty), około 13% na wysokim poziomie (4 pkt.), około 8% na bardzo wysokim poziomie (5 punktów), około 5% nie posiadało żadnej motywacji (0 pkt.), a około 2% badanych uznało własną motywacją na najwyższym poziomie (6 pkt.). Natomiast po około 28% badanych pracodawców uznało, że ich własna motywacja do członkostwa w pracowniczym programie emerytalnym jest na bardzo wysokim i bardzo niskim poziomie (przyporządkowując kryterium 5 pkt. i 1 pkt), około 23% na wysokim (4 punkty), około 8% na niskim poziomie (2 pkt.), około 5% na najwyższym poziomie i taki sam odsetek badanych nie posiadał żadnej motywacji do uczestnictwa w programie emerytalnym (odpowiednio 6 i 0 punktów).

Zauważono, że opinia niezależnej firmy doradczej (np. brokerskiej, konsultacyjnej) o instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi była czynnikiem motywującym dla nieco powyżej 3/5 pracodawców i dla 1/5 pracowników. Istotnie zróżnicowany stopień motywacji mógł być rezultatem bezpośredniego kontaktu i zaufania jakim pracodawcy obdarzyli agenta/brokera, wprowadzając w organizacji pracowniczy program emerytalny.

Analiza wyników dowiodła, że odpowiedzi badanych pracowników i pracodawców związane z czynnikami zewnętrznymi: $r = 0.762$, ($\alpha = 0.05$) wykazały istnienie statystycznej zależności¹. Zabezpieczenie rodziny, i/lub spadkobierców, przed ryzykiem znacznych strat finansowych, jakie może sprawić nieoczekiwane zdarzenie śmierci, miało zapewne dla badanych największe znaczenie. Bowiem podstawowym celem ubezpieczeń jest kompensowanie szkód losowych. Innymi słowy – PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej, w swojej funkcji ochronnej, może zapewnić wypłatę kapitału wielokrotnie większego od zainwestowanego.

Tab. 8.VIII. Zależność wspólnych motywów uwarunkowana czynnikami zewnętrznymi

Wynik statystyczny	r	Stopnie swobody	r_{kr}	Odp.
Czynniki zewnętrzne	0.762	26	0.3746	Korelacja istotna, $\alpha = 0.05$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyniku badania zamieszczonego w tabeli 8.4. (aneks).

Podsumowanie: czynniki zewnętrzne w przeciętnym stopniu motywowały pracowników, a w wysokim pracodawców do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Obserwowano, że powszechna wiarygodność realizacji ochrony ubezpieczeniowej była czynnikiem motywującym dla 59% pracowników i około 72% pracodawców, a rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku ubezpieczeniowym motywowało około 66% pracodawców i circa 54% pracowników. Spostrzeżono, że motyw uwarunkowany czynnikami zewnętrznymi wykazuje istnienie statystycznej zależności.

¹ Analizując czynniki zewnętrzne ($r = 0.762$, $r_{kr} = 0.3746$ dla 26 stopni swobody) nie obserwowano statystycznie różnych odpowiedzi na pytanie – **Jakie czynniki zdecydowały o przystąpieniu Pani/Pana do PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym?** Można przeto odrzucić **H.0.** i przyjąć **H.1.** mówiącą, że motyw związany z uczestnictwem pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym wykazuje istnienie statystycznej zależności.

8.5. Podsumowanie wyników badań

Przeprowadzone badania pozwoliły stwierdzić, że występują czynniki, które w zróżnicowanym stopniu motywują pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym¹.

- Zaobserwowano, że dla około 84% pracowników źródłem informacji był pracodawca, a 46% pracodawców wprowadziło w organizacji PPE wskutek informacji uzyskanej od agenta/brokera. W niższym stopniu prasa – w około 32% – była motywem skłaniającym pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Analizowany motyw, uwarunkowany źródłem informacji o PPE, nie wykazuje istnienia statystycznej zależności.

- Wykazano, że czynnik uwarunkowany orientacją w funkcjonowaniu PPE w wysokim stopniu motywował pracowników, a w bardzo wysokim pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym. Uzyskane wyniki wskazują, że około 95% pracodawców i circa 68% pracowników uznało orientację w funkcjonowaniu PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej jako motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Zaobserwowano, że dla około 22% badanych pracowników orientacja w funkcjonowaniu PPE nie miała lub raczej nie miała wpływu na uczestnictwo w programie emerytalnym.

Rozpatrywany motyw, uwarunkowany orientacją w funkcjonowaniu PPE, nie wykazuje istnienia statystycznej zależności.

- Zauważono, że bezpieczeństwo wpływające z funkcji ochronno-inwestycyjnej w wysokim stopniu – w około 62% – motywowało pracowników, a w bardzo wysokim pracodawców – w około 87% – do uczestnictwa w programie emerytalnym. Natomiast bezpieczeństwo

¹ Zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych, program emerytalny może być prowadzony w jednej z czterech form. Raport: *Plany Emerytalne 2006. Najnowsze tendencje na rynku PPE i Planów oszczędnościowych. Rezultaty badań przeprowadzonych we wrześniu 2006* wykazał, że, podobnie jak w roku 2005, pracodawcy preferowali PPE w formie umowy z funduszem inwestycyjnym (43,2%). W następnej kolejności uplasował się PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym – 24,3% (w porównaniu do roku 2005 zainteresowanie formą wzrosło o ponad 4%). Zaobserwowano, że wyraźnie zmniejsza się zainteresowanie PPE w formie pracowniczego funduszu emerytalnego (w roku 2006 – 13,5%), spadek o ponad 6%. Innymi słowy: preferowaną formą PPE pozostaje umowa z funduszem inwestycyjnym; stopniowo wzrasta odsetek pracodawców wybierających PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej; natomiast od trzech lat coraz szybciej spada zainteresowanie pracowniczymi funduszami emerytalnymi, zob. wyk. 6. Preferencje odnośnie wyboru formy programu emerytalnego, w całym okresie analizy (2002 – 2006) – załącznik nr 2 do niniejszej pracy, (aneks); por. przypis 3 s. 57 niniejszej pracy.

wpływające z gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego osobie uposażonej w wysokim stopniu – w 77% – motywowało pracowników i pracodawców.

Badanie wykazało, że dla około 40% pracowników i 50% pracodawców oczekiwane zwolnienie z poddania się szczegółowym badaniom lekarskim nie było lub raczej nie było motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Rozważany motyw, uwarunkowany czynnikami wewnętrznymi, wykazuje istnienie statystycznej zależności na poziomie istotności $\alpha = 0.05$.

- Spostrzeżono, że powszechna wiarygodność realizacji ochrony ubezpieczeniowej w przeciętnym stopniu – w 59% – motywowała pracowników, a w wysokim pracodawców (około 72%) do uczestnictwa w PPE. Natomiast rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku ubezpieczeniowym w wysokim stopniu – w około 66% – motywowało pracodawców, a w przeciętnym – w około 54% – pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Opinia niezależnej firmy doradczej o instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi i rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku inwestycyjnym w niskim stopniu (odpowiednio:) – około 23% i circa 39% – motywowały do uczestnictwa w emerytalnym pracowników, a w przeciętnym – około 56% i circa 46% – pracodawców.

Analizowany motyw, uwarunkowany czynnikami zewnętrznymi, wykazuje istnienie statystycznej zależności na poziomie istotności $\alpha = 0.05$.

W zaprezentowanej dysertacji wykazano, że odpowiedzi badanych pracowników i pracodawców nie wykazały istnienia statystycznej zależności względem czynnika uwarunkowanego źródłem informacji o PPE i czynnika związanego ze znajomością zasad funkcjonowania pracowniczego programu emerytalnego. Natomiast czynniki uwarunkowane wewnątrznie i zewnątrznie wykazały istnienie statystycznej zależności, $\alpha = 0.05$.

Badanie pozwoliło stwierdzić trafność przyjętej hipotezy mówiącej, że motywy skłaniające pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym kształtują się w zależności od: źródła informacji o PPE, znajomości zasad funkcjonowania PPE, czynników wewnętrznych i zewnętrznych.

WNIOSKI

W zreformowanym systemie emerytalnym istnieje możliwość oszczędzania w niezależnych od siebie instytucjach. Stanowią one trzy filary systemu emerytalnego. We wszystkich filarach obowiązuje prosta zasada: im większy kapitał zostanie zgromadzony na indywidualnym koncie, tym wyższa będzie emerytura.

Pierwszy i drugi filar finansowany jest z obowiązkowej składki do ZUS – do nich bowiem wpływają środki z comiesięcznej składki emerytalnej. Na trzeci filar, który stanowi element systemu emerytalnego, tzn. z założenia system ma trzy filary i traktować go należy zawsze całościowo¹, składają się dobrowolne oszczędności. Decyzja o utworzeniu PPE, w ramach III filaru, należy do pracodawcy, tytułem tego autor niniejszej pracy przeprowadził badania dotyczące determinant uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE, które swoim zakresem obejmują trzy obszary badawcze:

- obszar poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracowników w PPE;
- obszar poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracodawców w PPE;
- obszar poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej.

Obszar poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracowników w PPE

Występuje wiele czynników, które determinują uczestnictwo pracowników w pracowniczym programie emerytalnym. Uzyskane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że powinny być podjęte zdecydowane działania w kierunku rozwoju programów emerytalnych, ażeby więcej pracodawców oferowało „swoim” pracownikom PPE oraz aby pracownicy mieli możliwość uczestniczenia w programach emerytalnych, np. tak, jak w państwach wysoko rozwiniętych².

Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, że:

- czynnik uwarunkowany wiekiem pracownika,
- czynnik uwarunkowany potrzebą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego,

¹ Por. **T. Szumlicz**, *Spoleczno-ekonomiczne znaczenie III filara systemu emerytalnego*, referat na konferencji PIU *Rola rynku ubezpieczeniowego w realizacji reformy systemu emerytalnego*, Warszawa 29 stycznia 2008r.

² Współcześnie zakładowe systemy emerytalne o charakterze dodatkowym, dobrowolnym, w krajach wysoko rozwiniętych obejmują od 50 do 80% zatrudnionych. W Niemczech 70% pracowników posiada uprawnienia do emerytur zakładowych, w Wielkiej Brytanii 61%, w Holandii 82% natomiast w USA 85% zatrudnionych w sektorze publicznym i 50% w sektorze prywatnym, zob. *Trzy filary*, **I. Jędrasik-Jankowska**, ..., *op. cit.* s. 287.

- czynnik uwarunkowany oczekiwanym standardem życia na emeryturze,
- czynnik uwarunkowany prognozowanymi niskimi świadczeniami emerytalnymi z ubezpieczenia społecznego,
- czynnik uwarunkowany troską o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym,

w wysokim stopniu decydował o uczestnictwie pracowników w programie emerytalnym.

Uzyskane wyniki wskazują, że około 75% badanych uznało wiek jako motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym. Powyższe pozwala sformułować pogląd, że wiek pracownika okazał się istotną pobudką do uczestnictwa w programie emerytalnym. Oznacza to, że około 3/4 badanych opowiedziało się za uczestnictwem w dodatkowym zabezpieczeniu finansowym na okres emerytalny. Zauważono, że badani pracownicy wykazali się w znacznym stopniu zapobiegliwością, której celem mogło być jak najwcześniejsze uczestnictwo w pracowniczym programie emerytalnym, co ma istotny wpływ na wysokość dodatkowych dochodów na emeryturze. Innymi słowy – badani dostrzegli, że ważny jest czas oszczędzania w PPE, który w sposób zasadniczy wpływa na wysokość uzbieranego kapitału. Wydłużanie się średniego okresu dalszego trwania życia oraz niż demograficzny mogły mieć wpływ także na motywację pracowników do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Analiza uzyskanych wyników wykazała, że około 66% badanych uznało dodatkowe zabezpieczenie emerytalne jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE. Powyższe pozwala sformułować pogląd, że badani prezentowali przekonanie, że nie przystąpienie do PPE może uniemożliwić zrealizowanie potrzeb życiowych w wieku emerytalnym. Przeświadczenie badanych wynikało zapewne ze świadomości nieuchronności starzenia się i obniżenia dochodów na emeryturze, a uczestnictwo w programie emerytalnym może pozwolić na zrealizowanie różnorodnych potrzeb w wieku emerytalnym. Około 1/4 badanych trudno było powiedzieć, czy dodatkowe zabezpieczenie emerytalne motywuje do uczestnictwa w PPE, co może świadczyć o spodziewanej wysokiej emeryturze z ubezpieczenia społecznego (FUS oraz OFE) bądź o braku lub połowicznej informacji o zasadach funkcjonowania zreformowanego systemu emerytalnego.

Uzyskane wyniki wskazują, że około 66% badanych uznało oczekiwany standard życia na emeryturze jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE. Zaprezentowane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że badani pracownicy o niższym poziomie zamożności wykazali

się zapobiegliwością o należyte, „godziwe”, warunki życia po zakończeniu aktywności zawodowej¹. Natomiast dla badanych o wyższym poziomie zamożności uczestnictwo w programie emerytalnym było zapewne motywowane wyższym potencjałem samorealizacji w wieku emerytalnym. Przypuszczalnie badani, którzy określili swój stan zamożności jako wysoki, dążyli do zachowania niezależności finansowej również w wieku emerytalnym.

Zaprezentowane wyniki pokazują, że około 74% badanych uznało niekorzystne prognozy emerytalne jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE. Powyższe pozwala sformułować pogląd, że zdecydowana większość badanych, 3/4, wykazała się świadomością spadku dochodów na emeryturze. Oznacza to, że prognozowane niskie świadczenia emerytalne z ubezpieczenia społecznego (ZUS i OFE) mogły wpłynąć na wykazanie się zapobiegliwością w związku z zabezpieczeniem podstawowych potrzeb życiowych w wieku emerytalnym. A zatem pracownicy wyrażając zgodę na dobrowolne oszczędzanie na cele emerytalne wykazali się dalekowzrocznością odnośnie dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej.

Analiza uzyskanych wyników wykazała, że dla około 72% badanych troska o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym była motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym. Oznacza to, że badani wykazali się dojrzałością w omawianej kwestii oraz chęcią skorzystania z możliwości dodatkowego zabezpieczenia finansowego na okres emerytalny. Uzyskane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że celem badanych mogło być rozwiązanie lub złagodzenie ewentualnych problemów finansowych

¹ Druga podstawowa funkcja świadczenia emerytalnego, obok zapewnienia ochrony przed ubóstwem, powinna polegać na umożliwieniu uczestnikom systemu emerytalnego zachowania należytych, „godziwych”, warunków życiowych w okresie emerytalnym. M. Wiśniewski pisze, że „uzyskanie świadczenia emerytalnego na poziomie 75% ostatniego wynagrodzenia sprzed emerytury pozwala na utrzymanie dotychczasowego standardu egzystencji“, zob. **M. Wiśniewski**, *Company Pension Plans: Organisation and Financing*, Warsaw University, Warszawa 1995, s. 8. W takim razie ukazany poziom stopy zastąpienia powinien być uzyskany z całego systemu emerytalnego, przy czym jego zasadniczy element ma być zrealizowany przez obowiązkową część systemu (I i II filar). Natomiast programy emerytalne, IKE oraz pozasystemowe źródła dochodów mają za zadanie uzupełnienie wysokości świadczenia do wymaganego poziomu. Z kolei analitycy szacują, że udział obligatoryjnej części systemu emerytalnego będzie kształtować się docelowo na poziomie 70% całej emerytury, por. **J. Monkiewicz** (red.), *Ubezpieczenia w Unii Europejskiej*, Poltext, Warszawa 2002, s. 378. Oznacza to, że z ZUS-u oraz z OFE łącznie należałoby uzyskać co najmniej 52,5% stopę zastąpienia. Mając na uwadze niską świadomość społeczeństwa o wysokości emerytury z obligatoryjnego systemu, brak nawyków oszczędzania na okres starości, pauperyzację społeczeństwa, bardzo słaby rozwój PPE i IKE należy przyjąć, że udział emerytury z I, II i III filaru będzie znacznie niższy niż 70%. Zatem w celu uzyskania założonego poziomu, całego dochodu, konieczne jest wygenerowanie wyższego świadczenia z obowiązującej części systemu. Należy zauważyć, że dotychczas emerytura otrzymywana z ZUS stanowiła 60 – 70 % przeciętnego wynagrodzenia i taki poziom świadczenia był uznawany za dostateczny do zachowania standardu życia, **Z. Czepulis-Rutkowska**, *Systemy emerytalne a poziom zabezpieczenia materialnego emerytów*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000, s. 104; zob. też przypis 2 s. 169 niniejszej pracy.

związanych z wysokimi kosztami leczenia w wieku emerytalnym. Zapatrywanie badanych przypuszczalnie wynikało z dążenia do niezależności finansowej od rodziny, prognoz niskich świadczeń emerytalnych z ubezpieczenia społecznego¹. Przeświadczenie mogło być także wynikiem potencjalnej konieczności zapewnienia usług opiekuńczych oraz zapatrywanie o nie korzystaniu ze świadczeń pomocy społecznej.

Na podstawie przeprowadzonych kolejnych badań zaobserwowano, że:

- czynnik uwarunkowany troską o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze,
- czynnik uwarunkowany nie przystąpieniem do drugiego filaru systemu emerytalnego

w przeciętnym stopniu decydował o uczestnictwie pracowników w programie emerytalnym.

Uzyskane wyniki wskazują, że około 41% badanych uznało troskę o bezpieczeństwo finansowe na emeryturze jako motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym. Zaprezentowane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że badani, którzy dostrzegli korzyści z tytułu uczestnictwa w programie emerytalnym prawdopodobnie dążyli do niezależności finansowej w wieku emerytalnym, zrealizowania planów na emeryturze, możliwości korzystania z dóbr cywilizacji oraz postępu technicznego. Pozytywny stosunek do PPE mógł również wynikać z troski o zabezpieczenie podstawowych potrzeb życiowych w wieku emerytalnym².

Analiza uzyskanych wyników wykazała, że około 42% badanych uznało brak członkostwa w drugim filarze systemu emerytalnego jako czynnik motywujący do uczestnictwa w PPE. Zaprezentowane wyniki wskazują na nieistnienie wyraźnego motywu w braku członkostwa w drugim filarze systemu emerytalnego. Prawdopodobnie konieczność ponoszenia kosztów

¹ W państwach członkowskich Unii Europejskiej nie określa się explicite wymaganego poziomu stopy zastąpienia pozwalającego np. na: rozwiązanie lub złagodzenie ewentualnych problemów finansowych związanych z wysokimi kosztami leczenia w wieku emerytalnym, zapewnienie należytych, „godziwych”, warunków życia po zakończeniu aktywności zawodowej, skorzystanie z leczenia sanatoryjnego, zapewnienie potencjalnej konieczności korzystania z usług opiekuńczych itp. W Niemczech np. zmierza się do zachowania poziomu stopy zastąpienia z pierwszego filaru na około 68% przeciętnego wynagrodzenia w 2030r. dla osoby zarabiającej przeciętną płacę przez okres 45 lat. W Holandii wysokość stopy zastąpienia oscyluje circa 70% ostatniego wynagrodzenia uzyskiwanego przed przejściem na emeryturę – po 40 latach stażu ubezpieczeniowego. Prawo zmieniła także Grecja, dostosowując stopę zastąpienia do 70% z obowiązującego filaru, natomiast Finlandia zamierza uzyskać 60% stopę zastąpienia z ubezpieczenia obowiązkowego, zob. *Joint report by the Commission and the Council on adequate and sustainable pensions*, Council Of European Union, Brussels 2003, s. 31 – 32.

² W krajach, gdzie przeważa zaopatrzeniowy model emerytur, zapewniający niski poziom świadczeń, funkcjonują programy o charakterze obligatoryjnym, które stanowią uzupełnienie systemu bazowego, zapewniając od 60 do 70% pokrycia końcowych zarobków. W Japonii stopień pokrycia wynosi 69%, w Szwajcarii od 60 do 80%, w Holandii 70%, we Francji stopień pokrycia wynosi 66% a w Finlandii 60%. Natomiast w krajach, w których funkcjonuje ubezpieczeniowy model emerytur, zapewniający wyższy poziom świadczeń, programy zakładowe (emerytalne) mają charakter dodatkowy, natomiast stopień pokrycia ostatnich zarobków, z obu filarów, jest porównywalny i wynosi np. w Niemczech maksymalnie 75%, w Norwegii od 65 do 70%, a w USA 76% w sektorze prywatnym.

finansowych, związanych z uczestnictwem w pracowniczym programie emerytalnym, miała znaczenie dla pracowników o niższym poziomie zamożności, (których było zdecydowanie więcej). Zauważono u badanych nieznaczne zainteresowanie systemem emerytalnym, zapewne badani nie posiadali wystarczających informacji o funkcjonowaniu drugiego filaru systemu emerytalnego i efektach reformy. Wobec powyższego dostrzeżono występowanie luki informacyjnej o zreformowanym systemie emerytalnym.

- czynnik uwarunkowany założeniami reformy emerytalnej,

w bardzo niskim stopniu decydował o uczestnictwie pracowników w programie emerytalnym.

Uzyskane wyniki wskazują, że dla około 19% badanych założenia reformy były czynnikiem motywującym do uczestnictwa w programie emerytalnym. Powyższe pozwala sformułować pogląd, że odpowiedzi badanych pracowników były podyktowane obawami związanymi „z czymś nowym”. Bowiem polskie społeczeństwo przez wiele lat było przyzwyczajone do jednego (opiekuńczo-rozdzielczego) systemu emerytalnego. Badani przyjęli postawę wyczekiwania, zauważalny jest brak samokształcenia. Znikomy motyw w założeniach reformy emerytalnej mógł wynikać także z niskich umiejętności społecznych, złej komunikacji, drogiego dostępu do kompendiów wiedzy, Internetu. A zatem uzyskane wyniki mogły być efektem słabej informacji o założeniach reformy emerytalnej, nieobecnością programów emerytalnych w polskiej tradycji, brakiem nawyków oszczędzania na okres emerytalny, a także, w pewnych warstwach, postępującą pauperyzacją społeczeństwa. Prawdopodobnie badani nie posiadali wystarczającej informacji o funkcjonowaniu systemu emerytalnego lub ich sposób myślenia był tradycyjny.

Obszar poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracodawców w PPE

Istnieją czynniki, które skłaniają pracodawców do oferowania „swoim” pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego po zakończeniu aktywności zawodowej. Należy wdrożyć korzystniejsze warunki, aby więcej pracodawców było zainteresowanych utworzeniem pracowniczego programu emerytalnego.

Na podstawie przeprowadzonych badań wśród pracodawców stwierdzono, że:

- czynnik uwarunkowany zapewnieniem pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze,
- czynnik uwarunkowany zmniejszonymi kosztami pracy,

- czynnik uwarunkowany kreowaniem pozytywnego wizerunku pracodawcy,
- czynnik uwarunkowany wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego,

w wysokim i bardzo wysokim stopniu decydował o uczestnictwie pracodawców w PPE.

Uzyskane wyniki wskazują, że dla około 87% badanych zapewnienie pracownikom dodatkowego dochodu było czynnikiem motywującym do uczestnictwa w programie emerytalnym. Zaprezentowane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że zdecydowana większość badanych kierowała się dbałością o standard życia dla „swoich” pracowników po zakończeniu aktywności zawodowej. A zatem pracodawcy wykazali troskę o zabezpieczenie finansowe pracowników na emeryturze. Natomiast niewielki odsetek badanych prawdopodobnie kierował się własnymi korzyściami, do których można zaliczyć: zdobycie większego zaufania, dbałość o dobro organizacji, lojalność podwładnych.

Analiza uzyskanych wyników wykazała, że około 67% pracodawców uznało zmniejszone koszty pracy jako motyw skłaniający do uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym. Zaprezentowane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że dla 2/3 pracodawców, możliwość zmniejszenia kosztów pracy okazała się istotnym czynnikiem do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego. Pracodawcy zapewne po dokonaniu analizy kosztów i korzyści zauważyli, że bardziej opłaca się finansować składkę na PPE niż o te same pieniądze podwyższyć wynagrodzenie. Należy zauważyć, że motywu skłaniającego do uczestnictwa w programie emerytalnym nie można rozpatrywać tylko z punktu finansowego, bowiem 1/4 badanych kierowała się przypuszczalnie aspektami społecznymi np. dbałością o los pracowników i ich rodzin, uatrakcyjnieniem polityki zatrudnienia.

Zaprezentowane wyniki pokazują, że około 90% badanych uznało kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy jako pobudkę do uczestnictwa w PPE. Uzyskane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że zdecydowana większość badanych, wprowadzając PPE, kierowała się kreowaniem pozytywnego wizerunku pracodawcy. Oznacza to, że badani byli świadomi obustronnych korzyści: organizacja zyskuje dobre image pracodawcy, którego celem mogło być uatrakcyjnienie polityki zatrudnienia, a pracownik ma dodatkowe dochody na emeryturze. Jednakże około 8% badanych trudno było powiedzieć, czy kreowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy motywem skłaniającym do wprowadzenia w organizacji programu emerytalnego, co może świadczyć o braku potrzeby tworzenia image.

Uzyskane wyniki wskazują, że dla około 71% badanych wdrożenie nowego „instrumentu” motywacyjnego było czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE. Zaprezentowane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że występował związek pomiędzy wprowadzeniem PPE a wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego. Pracodawcy wprowadzając program emerytalny, kierowali się przypuszczalnie zastosowaniem nowoczesnego „instrumentu” polityki kadrowej. Celem wprowadzenia PPE mogło być zwiększenie motywacji do pracy, stabilizacja zatrudnienia itp. Natomiast u 1/5 badanych mogły występować aspekty społeczne lub/i ekonomiczne. Innymi słowy – pracodawcy przy wprowadzaniu PPE kierowali się zapewne wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego, którego celem mogło być tworzenie kultury profektywnościowej opartej na strategii systemu motywacji i / lub wynagradzania.

Na podstawie przeprowadzonych dalszych badań stwierdzono, że:

- czynnik uwarunkowany zwiększeniem prestiżu na rynku pracy,

w przeciętnym stopniu decydował o uczestnictwie pracodawców w PPE. Analiza uzyskanych wyników wykazała, że dla 41% badanych zwiększenie prestiżu na rynku pracy było motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym. Uzyskane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że ponad połowa badanych pracodawców nie dostrzegła związku pomiędzy uczestnictwem w PPE, a prestiżem na rynku pracy. Prawdopodobnie przyczynę należy upatrywać w występującym bezrobociu, a tym samym w rynku pracy pracodawcy.

Ponadto w wyniku dokonanych dalszych badań stwierdzono, że:

- czynnik uwarunkowany ograniczeniem fluktuacji wśród kluczowych pracowników,
- czynnik uwarunkowany ograniczeniem fluktuacji wśród pracowników,
- czynnik uwarunkowany promocją skierowaną do predestynowanych pracowników,
- czynnik uwarunkowany wdrożeniem programu emerytalnego przez kontrpartnera,

w niskim i bardzo niskim stopniu decydował o uczestnictwie pracodawców w PPE.

Zaprezentowane wyniki pokazują, że około 39% badanych uznało ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników jako motyw skłaniający do uczestnictwa w PPE. Zauważono, że około 50% pracodawców nie dostrzegło związku pomiędzy wprowadzeniem w organizacji programu emerytalnego a fluktuacją priorytetowych pracowników. Zapatrywanie badanych wynikało przypuszczalnie ze skutków występującego bezrobocia, gdzie pracownik wykonuje pracę bez względu na dodatkowe zabezpieczenie finansowe na emeryturze. I przeciwnie, prawie

2/5 badanych w oferowaniu kluczowym pracownikom PPE mogło upatrywać większych szans w utrzymaniu się na coraz to bardziej konkurencyjnym rynku¹.

Uzyskane wyniki wskazują, że około 33% badanych uznało ograniczenie fluktuacji wśród pracowników jako czynnik motywujący do uczestnictwa w programie emerytalnym. Zaprezentowane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że dla około 2/3 pracodawców wprowadzenie PPE nie miało związku z ograniczeniem fluktuacji wśród pracowników. Prezentowane stanowiska prawdopodobnie były wynikiem występującego bezrobocia, gdzie pracownik w zasadzie nie ma dużych możliwości zmiany miejsca pracy. Jednakże 1/3 badanych wprowadzając pracowniczy program emerytalny miała przypuszczalnie na uwadze stabilność kadry, która jest najważniejszym zasobem organizacji, realizując politykę personalną zgodnie z modelem kapitału ludzkiego.

Analiza uzyskanych wyników wykazała, że około 13% badanych uznało promocję organizacji jako motyw skłaniający do uczestnictwa w programie emerytalnym. Uzyskane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że wprowadzenie PPE dla około 2/3 badanych nie miało na celu poszukiwania pracowników. Prawdopodobnie pracodawcy stosowali inną metodę naboru nieodzownych pracowników. Natomiast dla około 13% badanych wprowadzenie PPE miało na celu pozyskiwanie dla organizacji pracowników. Oznacza to, że dla omawianej grupy pracodawców pracowniczy program emerytalny stał się nowoczesnym „instrumentem” polityki zatrudnienia, elementem kultury proefektywnościowej opartej na strategii systemu motywacji i wynagradzania oraz elementem dobrego image pracodawcy.

Zaprezentowane wyniki pokazują, że jedynie 8% badanych pracodawców wskazało wdrożenie PPE przez kontrpartnera jako czynnik motywujący do uczestnictwa w programie emerytalnym. Oznacza to, że badani prawdopodobnie obawiając się o utratę „dobrych” pracowników i zatrudnienie ich przez kontrpartnera wprowadzili pracowniczy program emerytalny, którego celem mogło być wzbudzenie silniejszych więzi pracownika z zakładem pracy. Uzyskane wyniki wskazują także na rynek pracy pracodawców, którzy nie muszą zabiegać o pracowników. Dla około 4/5 badanych pracodawców wprowadzenie programu emerytalnego nie miało związku z wdrożeniem programu emerytalnego przez kontrpartnera.

¹ Dobrowolne systemy emerytalne oferowane przez pracodawców obejmują w Wielkiej Brytanii 61% zatrudnionych w tym: w grupie pracowników umysłowych średniego szczebla 78%, a w grupie pracowników niewykwalifikowanych 43%, zob. zob. *Trzy filary*, I. Jędrasik-Jankowska, ..., *op. cit.* s. 287.

Obszar poznania czynników, które determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym

Można wykazać, że występują czynniki, które determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

W wyniku przeprowadzonych badań wśród pracowników i pracodawców spostrzeżono, że:

- czynnik uwarunkowany źródłem informacji o PPE wykazał, iż dla około 84% pracowników źródłem informacji był pracodawca, a dla około 78% pracodawców agent/broker i prasa. Uzyskane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że badani pracownicy najbardziej zaufali pracodawcy, natomiast sceptycznie podchodzili do informacji uzyskanych za pośrednictwem agenta/brokera i prasy.

Dla badanych pracodawców informacje uzyskane od agenta/brokera i zamieszczone w prasie codziennej lub branżowej były przekonujące. Niemały wpływ na decyzje pracodawców mieli pracownicy, którzy przypuszczalnie w przekonujący sposób wskazali na obustronne korzyści wynikające z wprowadzenia w organizacji pracowniczego programu emerytalnego.

Na podstawie dokonanych badań wśród pracowników i pracodawców stwierdzono, że:

- czynnik uwarunkowany orientacją w funkcjonowaniu PPE, w wysokim stopniu decydował o uczestnictwie pracowników, a w bardzo wysokim pracodawców, w programie emerytalnym. Uzyskane wyniki wskazują, że dla około 68% pracowników i circa 95% pracodawców orientacja w funkcjonowaniu PPE była czynnikiem motywującym do uczestnictwa w programie emerytalnym. Na podstawie poprzednich wyników można przypuszczać, że pracodawcy w zadowalającym stopniu zapoznali pracowników o zasadach funkcjonowania PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej.

Nieomal dla wszystkich badanych pracodawców znajomość zasad funkcjonowania PPE była motywem skłaniającym do uczestnictwa w programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Pracodawcy wprowadzając w organizacji program emerytalny przypuszczalnie oczekiwali korzyści nie tylko dla organizacji, ale również dla zatrudnionych w niej pracowników.

W wyniku kolejnych badań wśród pracowników i pracodawców spostrzeżono, że:

- czynniki uwarunkowane wewnątrznie,

w zróżnicowanym stopniu decydowały o uczestnictwie pracowników i pracodawców w programie emerytalnym. Analiza uzyskanych wyników wykazała, że bezpieczeństwo wypływające z funkcji ochronno-inwestycyjnej w wysokim stopniu (w około 62%) motywowało pracowników, a w bardzo wysokim pracodawców (w około 87%), do uczestnictwa w programie emerytalnym. Natomiast bezpieczeństwo wypływające z gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego osobie uposażonej w wysokim stopniu (w 77%) motywowało pracowników i pracodawców. Zaprezentowane wyniki wskazują na zbieżność zapatrywań związanych z bezpieczeństwem wypływającym z gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego. Prawdopodobnie pracownicy kierowali się pewnością wypłaty świadczenia pieniężnego osobie uposażonej, a pracodawcy zwolnieniem z obowiązku wypłaty odprawy pośmiertnej, bowiem Kodeks Pracy takową przewiduje. Bezpieczeństwo wypływające z funkcji ochronno-inwestycyjnej PPE wykazało, że tylko niewielki odsetek badanych nie dostrzegał pobudki do uczestnictwa w programie emerytalnym.

Analiza wyników pozwala sformułować pogląd, że zdecydowana większość badanych przypuszczalnie kierowała się ochroną ubezpieczeniową, która wprawdzie nie zabezpiecza przed nieszczęśliwym zdarzeniem śmierci, ale pozwala w razie jej zaistnienia na zmniejszenie lub uniknięcie niekorzystnych konsekwencji finansowych. Natomiast funkcja inwestycyjna PPE w niższym stopniu motywowała badanych do gromadzenia kapitału na poczet przyszłego dodatkowego dochodu w wieku emerytalnym.

Na podstawie kolejnych badań wśród pracowników i pracodawców zaobserwowano, że:

- czynniki uwarunkowane zewnątrznie,

w zróżnicowanym stopniu decydowały o uczestnictwie pracowników i pracodawców w programie emerytalnym. Uzyskane wyniki wskazują, że powszechna wiarygodność realizacji ochrony ubezpieczeniowej była czynnikiem, który w przeciętnym stopniu (59%) motywował pracowników, a w wysokim (około 72%) pracodawców, do uczestnictwa w programie emerytalnym. Zaprezentowane wyniki wskazują na potrzebę zaspokojenia potrzeb materialnych zaistniałych na skutek nieszczęśliwego wypadku. Albowiem celem ubezpieczenia osobowego jest ochrona ubezpieczonego poprzez zagwarantowanie jemu lub jego rodzinie określonych

świadczeń pieniężnych – wcześniej ustalonych w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Analiza uzyskanych wyników wykazała, że rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku ubezpieczeniowym, które uplasowało się na drugiej pozycji, było motywem dla około 66% pracodawców i circa 54% pracowników, a rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku inwestycyjnym motywowało około 39% pracowników i circa 46% pracodawców do uczestnictwa w programie emerytalnym. Uzyskane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że badani przypuszczalnie w wyższym stopniu kierowali się ochroną ubezpieczeniową niż wysokością stopy zwrotu z inwestycji.

Zauważono, że opinia niezależnej firmy doradczej (np. brokerskiej, konsultacyjnej) o instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi była czynnikiem motywującym do uczestnictwa w PPE dla nieco powyżej 3/5 pracodawców i dla 1/5 pracowników. Istotnie zróżnicowany stopień motywacji wynikał prawdopodobnie z tego, że pracodawcy wprowadzając program emerytalny bezpośrednio kontaktowali się z agentem/brokerem, którego obdarzyli zaufaniem.

Zaprezentowane wyniki pozwalają sformułować pogląd, że ochrona ubezpieczeniowa, której zadaniem jest zabezpieczenie rodziny, i/lub spadkobierców, przed ryzykiem znacznych strat finansowych, jakie może sprawić nieoczekiwane zdarzenie śmierci, miała zapewne dla badanych największe znaczenie. Bowiem podstawowym celem ubezpieczeń jest kompensowanie szkód losowych. Innymi słowy – PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, w swojej funkcji ochronnej, może zapewnić wypłatę kapitału wielokrotnie większego od zainwestowanego.

POSTULATY

Celem trzeciego filaru systemu emerytalnego, który na skutek dodatkowo gromadzonych oszczędności stanowi kolejne źródło dochodu, jest zmniejszenie różnicy w dochodach po przejściu na emeryturę. Jedną z form trzeciofilarych oszczędności są pracownicze programy emerytalne, których Komisja Nadzoru Finansowego zarejestrowała, po dziewięciu latach trwania reformy emerytalnej – do 30 czerwca 2008r., zaledwie tysiąc czterdzieści¹.

Uzasadnionym wydaje się w tym miejscu postawienie pytań – dlaczego do tej pory segment dobrowolnego oszczędzania nie funkcjonuje tak, jak zakładali twórcy reformy emerytalnej? Czym to jest spowodowane – sytuacją polskich przedsiębiorstw, czy też może przyczyna leży w wadliwej konstrukcji pracowniczych programów emerytalnych oraz braku zachęt dla pracowników i pracodawców do uczestnictwa w nich? Co należy zrobić, aby programy emerytalne się rozwinęły? Co decyduje o uczestnictwie pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym?

Ażeby odpowiedzieć na te zagadnienia warto przyjrzeć się dokładniej sytuacji społeczno-ekonomicznej i zauważyć, że aby nastąpił rozwój programów emerytalnych w Polsce konieczna jest znacząca poprawa kondycji finansowej polskich przedsiębiorstw oraz obniżenie poziomu bezrobocia. Wysokie koszty, w tym koszty pracownicze, jak również 12% stopa bezrobocia, zdecydowanie blokują uczestnictwo pracowników i pracodawców w programach emerytalnych. Dopiero wyeliminowanie wymienionych niekorzystnych czynników może stać się podstawą dalszego rozwoju grupowych form oszczędzania na przyszłą emeryturę.

Pracodawcy muszą mieć przede wszystkim korzyści w tworzeniu programów emerytalnych². Czynnikiem, który byłby w stanie spowodować większe zainteresowanie grupowymi formami oszczędzania na cele emerytalne są ulgi podatkowe³ – dla pracowników i pracodawców. Bez

¹ Internet: www.knf.gov.pl. Raport: *Plany Emerytalne 2006. Najnowsze tendencje na rynku PPE i Planów oszczędnościowych. Rezultaty badań przeprowadzonych we wrześniu 2006* wykazał, że z pośród 75 organizacji, które wzięły udział w badaniu, 33,3% zarejestrowały program emerytalny (32,8% w 2005 roku). Organizacje, które deklarowały z pewnością założenie PPE stanowiły dodatkowe 2,7% badanej populacji (1,6% uczestników w 2005 roku). Jednocześnie 13,3% badanych odpowiedziało, że przewiduje utworzenie PPE w przyszłości (w 2005 roku 20,3%, a zatem spadek o 7%). Raport wykazał także, że w 2006 roku odsetek organizacji zainteresowanych założeniem PPE wyniósł 49,3%, co w porównaniu z rokiem 2005 (54,7%) oznacza spadek o ponad 5%, zob. wyk. 7. Zainteresowanie pracodawców tworzeniem PPE w latach 2002–2006, zob. załącznik nr 2 do niniejszej pracy, (aneks).

² Por. przypis: 3 s. 47 niniejszej pracy.

³ Zob. przypisy: 1 i 2 s. 47 niniejszej pracy.

zdecydowanej preferencji w tym zakresie nie nastąpi szybki rozwój programów emerytalnych. Samo zwolnienie ze składki odprowadzanej przez pracodawcę na program emerytalny, z opłat do ZUS-u, okazuje się niewystarczające. Natomiast uproszczenie wymogów formalnych samego procesu rejestracji, jak też ułatwienia w prowadzeniu programów emerytalnych zwiększy ich atrakcyjność. Zasadnym wydaje się w tym miejscu postawienie kolejnego pytania – co zrobić, aby programy emerytalne się upowszechniły, a pracownicy i pracodawcy w nich uczestniczyli?

- Należy skutecznie obniżyć poziom bezrobocia – przy 12 – procentowej stopie bezrobocia pracodawcy nie mają żadnych zachęt, aby tworzyć programy emerytalne, gdyż nie mają problemów z pozyskaniem pracowników.

- Przywrócić prawo uczestnikowi PPE do wnoszenia składki dodatkowej na mocy ustawy o pracowniczych programach emerytalnych a nie uzależnić od postanowień umowy zakładowej.

- Niezbędne jest znalezienie środków budżetowych na utworzenie pracowniczych programów emerytalnych w ramach administracji rządowej. Wymagać to może wprowadzenia w budżecie państwa niezbędnych korekt. Zmiany te umożliwiłyby tworzenie programów emerytalnych w organach administracji rządowej, co mogłoby być doskonałą zachętą dla pracodawców prywatnych do tworzenia przez nich pracowniczych programów emerytalnych, w razie ograniczenia bezrobocia i wzrostu tempa gospodarczego.

- W sferze organizacyjnej – modelowy pracowniczy program emerytalny powinien zostać przygotowany przez Komisję Nadzoru Finansowego.

- Zapewnić stabilność przepisów dotyczących pracowniczych programów emerytalnych, wiążących dla pracodawców – tak, aby dodatkowym czynnikiem powstrzymujących ich przed tworzeniem PPE nie było oczekiwanie na zmiany w obowiązujących uregulowaniach prawnych.

- Zezwolić na możliwość prowadzenia w organizacji dwóch form PPE. Czym innym jest grupowe ubezpieczenie na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, czyli powierzenie środków zakładowi ubezpieczeń, a czym innym – funduszowi inwestycyjnemu. Każdy sam powinien zdecydować, co jest dla niego ważniejsze. Dla osoby mającej małe dzieci, powinność zabezpieczenia ich w razie nieszczęścia może być ważniejsza niż własna, przyszła emerytura. Natomiast innemu pracownikowi może zależeć tylko na godniejszej starości¹.

¹ Z podobnym zapatrywaniem autor pracy spotkał się u **A. Szakiel**, *Polisa inwestycyjna czy fundusz?*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 4, s. 19.

- Konieczne jest podniesienie poziomu świadomości społecznej w kierunku uczestnictwa pracowników i pracodawców w programach emerytalnych. Kształtowanie świadomego uczestnictwa w PPE powinno być zadaniem kompetentnych instytucji, np. ZUS, KNF¹.

- Pracownicze programy emerytalne powinny być oparte na zasadzie zwolnienia składki od podatku dochodowego od osób fizycznych, a opodatkowane wypłaty kapitału².

Zwiększeniu poziomu odprowadzanych składek w ramach istniejących programów emerytalnych mogłaby służyć promocja składki dodatkowej – np. zwolnienie od podatku dochodowego do określonego przez ustawodawcę limitu. Innym rozwiązaniem wartym rozważenia, być może efektywniejszym pod względem psychologicznym, byłyby dopłaty do rachunku, przez państwo finansowane z podatku uczestnika programu emerytalnego, w proporcji do odprowadzanej składki dodatkowej na pracowniczy program emerytalny³.

Należy zaznaczyć, że na rozwoju rynku produktów emerytalnych skorzystają wszyscy, począwszy od gospodarki, a skończywszy na podatniku podatku dochodowego od osób fizycznych. Wydarzenia ostatnich lat pokazują, że rozwój produktów finansowych spowodowany jest przede wszystkim popytem, czyli potrzebą rynku, a także polityką podatkową państwa. Zatem należy zastosować więcej ulg dla oszczędzających na dodatkowe dochody na emeryturze, bowiem i tak wspomniane ulgi (pieniądze) wrócą natychmiast na rynek papierów wartościowych, do gospodarki, aniżeli „oszczędzać” na ulgach po to, aby jak najwięcej zostało w budżecie państwa.

Uczestnictwo w programie emerytalnym, które oparte jest na dobrowolności, musi opłacać się zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Wykreowanie szerokiego nurtu III – filarowych PPE to znacznie mniejsze wydatki państwa na cele socjalne w następnych dziesięcioleciach, a przede wszystkim stały dopływ kapitału na inwestowanie i rozwój gospodarczy.

¹ Zob. przypis 3 s. 106 niniejszej pracy.

² Zob. przypis 3 s. 70 niniejszej pracy.

³ Podobne zapatrywanie, co autor, prezentuje Polska Izba Pośredników Ubezpieczeniowych i Finansowych, która zamierza rozpocząć zbieranie podpisów pod ustawą promującą dodatkowe oszczędzanie na emeryturę. Możliwość dokonania odpisu, od podstawy opodatkowania, dla osób regularnie oszczędzających na emeryturę to zdaniem Izby „dobry pomysł na większe zainteresowanie trzecim filarem”, zob. *PIPUiF niedługo będzie zbierać podpisy*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 6, s. 4; zob. też przypis 1 s. 22 niniejszej pracy.

ZAKOŃCZENIE

Od 1 stycznia 1999r. obowiązuje w Polsce system emerytalny, który zrównuje prawa i obowiązki wszystkich ubezpieczonych. W zreformowanym ZUS – ie każdy ubezpieczony ma swoje konto emerytalne, na którym są rejestrowane wszystkie wpłacone składki. Część z nich jest przekazywana do OFE w celu ich bezpiecznego inwestowania i pomnażania. Wysokość emerytur jest ściśle związana z sumą wpłaconych składek i wiekiem przejścia na emeryturę.

Zreformowany system emerytalny jest wprowadzany stopniowo, dlatego nie objął osób w wieku emerytalnym oraz tych, którzy zbliżają się do przejścia na emeryturę – nabyte prawa tych osób są jednak w pełni zagwarantowane. W skład obowiązującego systemu emerytalnego wchodzi trzy wzajemnie wspierające się elementy, które przyjęto się nazywać filarami.

Pierwszy filar systemu emerytalnego działa na zasadzie umowy pokoleniowej – podobnie jak w „starym” systemie – emerytury są wypłacane ze składek osób pracujących.

Drugi filar – kapitałowy – stanowi nowość w polskim systemie emerytalnym. Ponad 37% składki emerytalnej jest inwestowana w ramach otwartych funduszy emerytalnych.

Trzeci filar obejmuje wszystkie formy dobrowolnej zapobiegliwości, w tym wspierane i nadzorowane przez państwo pracownicze programy emerytalne, które stanowią istotny element reformy systemu emerytalnego. Zgromadzone przez uczestników PPE środki pozwolą na otrzymanie w chwili przejścia na emeryturę dodatkowych dochodów, uzupełniających emeryturę otrzymywaną z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz z instytucji finansowej¹.

Założenie przez pracodawcę pracowniczego programu emerytalnego nie zwiększa obciążeń na FUS, odprowadzanych do ZUS, gdyż finansowana przez niego składka podstawowa nie jest wliczana do wynagrodzenia pracownika stanowiącego podstawę ustalenia obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne. Dodatkową przesłanką dla wprowadzenia programu emerytalnego jest możliwość uznania wydatków poniesionych przez pracodawcę jako kosztów uzyskania przychodów.

Obowiązujący system emerytalny stwarza pracownikom możliwość dodatkowego zorganizowanego oszczędzania z myślą o przyszłej emeryturze. Oszczędzanie w pracowniczym

¹ Jeszcze nie wiadomo jakie instytucje finansowe będą wypłacać od 1 stycznia 2009r. świadczenia z II filaru. Emerytury powinny być wypłacane przez, nie istniejące jeszcze, zakłady emerytalne. Prace nad regulacją prawną trwają, zob. Konferencja PIU. *Trzeba dokończyć reformę emerytalną*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 6, s. 4.

programie emerytalnym jest procesem, który bez względu na wybraną formę ma swoje bezsporne i niezaprzeczalne prawa. Jedno z nich dotyczy czasu. Wydłużanie bowiem okresu oszczędzania pozwala albo na wypracowanie większych dodatkowych dochodów na emeryturze bądź na ponoszenie mniejszych jednostkowych obciążeń finansowych w trakcie trwania programu emerytalnego. Innymi słowy – długi okres inwestowania wywiera wpływ na „wymuszone” oszczędzanie oraz umożliwia uzbieranie stosunkowo dużego kapitału przy relatywnie niewielkich wpłatach jednostkowych, co jest bardzo ważne w tak długim czasookresie inwestycyjnym. Istotnym jest, że zgromadzony kapitał, na życzenie uczestnika pracowniczego programu emerytalnego, może być wypłacony jednorazowo lub ratalnie.

Uczestnictwo w programie emerytalnym w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym łączy się z ponoszeniem opłat związanych z funkcją ochronną – tzn. kosztów ochrony ubezpieczeniowej. Wykupiona od zakładu ubezpieczeń suma ubezpieczenia nie musi jednak oznaczać niedoskonałości oszczędnościowego charakteru całego programu emerytalnego. Charakterystyka ryzyka ubezpieczeniowego, i sposobu pobierania za nie opłat, sprawia, że „prawo czasu” w omawianej formie programu emerytalnego nabrało szczególnego znaczenia. Wcześniej bowiem rozpoczęte uczestnictwo w programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej pozwala, przy niewielkich nakładach finansowych, uzyskać zbliżony do innych form (nie obciążonych kosztami ochrony ubezpieczeniowej) ostateczny poziom oszczędności¹. Przedstawiona analiza wykazała, że pracowniczy program emerytalny rozpoczęty w czterdziestym roku życia również może być pod tym kątem konkurencyjny, pod warunkiem, że większe środki finansowe zostaną zaangażowane.

Przeprowadzone badania pozwoliły osiągnąć cel pracy polegający na zweryfikowaniu hipotez badawczych i uporządkowaniu wiedzy teoretycznej z zakresu pracowniczych programów emerytalnych.

Obszerna bibliografia, na której autor oparł dysertację, przyczyniła się do pogłębienia wiedzy dotyczącej uczestnictwa pracowników i pracodawców w programie emerytalnym, zarówno w wymiarze naukowo-poznawczym, jak i praktycznym. Stwierdzono, że rozdzielenie tych dwóch

¹ Jeżeli pracowniczy program emerytalny w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym ma być konkurencyjny wśród innych form PPE, to należy dążyć do minimalizacji kosztu ochrony ubezpieczeniowej. Można to osiągnąć zwiększając średnią stopę zwrotu z inwestycji zakładu ubezpieczeń lub obniżając poziom sumy ubezpieczenia, ale w zasadzie jedynym skutecznym obszarem działania jest wnoszenie do programu emerytalnego składki dodatkowej.

płaszczyzn jest nienaturalne i bezcelowe, bowiem zarówno opracowania praktyczne, jak i naukowo-badawcze są cenne. Skoncentrowanie się wyłącznie na opracowaniach z obszaru literatury naukowej byłoby czynnikiem ograniczającym, po pierwsze – z powodu trudności w dostępie do pełnej literatury przedmiotu, a po drugie – z powodu nie uwzględnienia całokształtu procesów istniejących w rzeczywistości gospodarczej. Przeprowadzone badania empiryczne odbywały się w warunkach naturalnych – to znaczy nie kreowano uwarunkowań eksperymentalnych w celach badawczych.

Badania empiryczne swoim zakresem objęły trzy obszary badawcze: obszar poznania czynników uczestnictwa pracowników w PPE; obszar poznania czynników uczestnictwa pracodawców w PPE; obszar poznania czynników uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym.

Weryfikując hipotezy została dokonana analiza statystyczna w stosunku do pytań diagnostycznych, na które odpowiadali badani pracownicy i pracodawcy, w oparciu o standardowe procedury statystyczne, z wykorzystaniem pakietu statystycznego *Genstat 5*.

Analiza otrzymanego materiału badawczego wykazała jakie czynniki determinują uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym, a także jak kształtują się wspólne motywy wyboru programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Niezależnie od przedstawionych wyników determinanty uczestnictwa pracowników i pracodawców w programie emerytalnym w innej formie, niż zaprezentowana, stanowiąc mogą przedmiot następnych badań naukowych. Prezentowana rozprawa, oprócz wartości naukowo-badawczej, może być źródłem wiedzy dla pracowników i pracodawców zainteresowanych problematyką zawartą w tytule pracy.

SPIS ŹRÓDEŁ

I. Bibliografia

- Altrych J., Czerski N., Kostkiewicz Z.**, *Nowe emerytury w II i III filarze bez tajemnic*, Wyd. „SeZaM”, Warszawa 1998.
- Altrych J., Czerski N., Drewnowska K.**, *Nowe emerytury w I, II i III filarze bez tajemnic*, Wyd. „SeZaM”, Warszawa 1999.
- Amsterdamski S.**, *Nauka a porządek świata*, PWN, Warszawa 1983.
- Antonów K.**, *Prawo do emerytury*, Kantor Wydawniczy ZAKAMYCZE, Kraków, 2003.
- Aronson E., Wilson T. D., Akert R. M.**, *Psychologia społeczna*, Wydawnictwo Zysk i S – ka, Poznań 1997.
- Arrow K. J.**, *Eseje z teorii ryzyka*, PWE, Warszawa 1979.
- Arwaniti A., Daszewski A.**, *ABC ubezpieczeń na życie*, „Pismo Rzecznika Ubezpieczonych”, 2007 nr 29.
- Azembski R.**, *Emerytalne symulowanie*, „Gazeta Bankowa”, 1998 nr 47.
- Bagiński L.**, *Międzyzakładowe pracownicze programy emerytalne*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2000.
- Banaszyk P.**, *Podejmowanie decyzji*, w: **P. Banaszyk, R. Fimińska-Banaszyk, A. Stańda**, *Zasady zarządzania w przedsiębiorstwie*, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 1997.
- Barańska J.**, *Dobry broker wie...*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2007 nr 23, dodatek specjalny.
- Bartkowiak G., Januszek H.**, *Umiejętności kierownicze*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1999.
- Bartkowiak G.**, *Psychologia zarządzania*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 1997.
- Bartkowiak G.**, *Skuteczny kierownik – model i jego empiryczna weryfikacja*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2003.
- Benio M.**, *O przyczynach słabego rozwoju dobrowolnych ubezpieczeń społecznych w Polsce*, „Ubezpieczenia Społeczne”, 2005 nr 11.
- Bieńkowski D.**, *Powstawanie funduszu*, „Nowe Ubezpieczenia”, 2000 nr 4.
- Bińczycka-Majewska T.**, *Koordinacja polskiego systemu emerytalnego*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 2001 nr 2.

- Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego, *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności. Reforma systemu emerytalno-rentowego w Polsce*, Warszawa, czerwiec 1997
- Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Reformy Zabezpieczenia Społecznego, *Bezpieczeństwo dzięki różnorodności, Nowy System Emerytalny w Polsce*, Warszawa 1999.
- Boczkowski J.**, *Wpływ parametrów polskich tablic trwania życia na kalkulację składek za ubezpieczenia na życie i rent*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 1987 nr 3.
- Borda M.**, *Ubezpieczenia na życie jako forma dodatkowego oszczędzania w polskim systemie emerytalnym*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 2006 nr 1/2.
- Borowski R.**, *Koncepcja zakładu emerytalnego w ramach reformy systemu zabezpieczenia społecznego*, „Prawo. Ubezpieczenia. Reasekuracja”, 1998 nr 5.
- Boruc R., Leśniewska Z.**, *Trzeci filar przyszłości*, „Wprost”, 1999 nr 16.
- Brzeziński J.**, *Elementy metodologii badań psychologicznych*, PWN, Warszawa 1990.
- Brzostek M.**, *O tych, którzy tworzyli fundamenty ubezpieczeń na ziemiach polskich (cz. I okres 1774 – 1915)*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 1988 nr 7.
- Chłoń A.**, *Wpływy ze składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe*, w: *Strategia polityki społecznej 1999 – 2020. Raport z wyników modelu symulacyjnego: „Budżet polityki społecznej”*, (pod red.) **I. Wóycickiej**, Wyd. Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa 1999.
- Chłoń-Domińczak A.**, *Emerytury z filara II – między ubezpieczeniem społecznym a prywatnym*, w: *Forum dyskusyjne ubezpieczeń i funduszy emerytalnych. Wypłata świadczeń z filara II systemu emerytalnego*, zeszyt 4, KNUiFE, Warszawa 2005.
- Chłoń-Domińczak A., Góra M., Otto W., Wiśniewski M.**, *Emerytury z II filara*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2007 nr 5/6.
- Chłoń-Domińczak A., Stachura J.**, *Długoterminowe perspektywy systemu emerytalnego*, „Ubezpieczenia Społeczne”, 2006 nr 5.
- Chłoń-Domińczak A.**, *Systemy emerytalne z perspektywy procesu starzenia się ludności*, „Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych”, zeszyt 9/2001, Wyd. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2001.
- Chróścicki A.**, *Pracownicze programy emerytalne - przywilej czy konieczność? Komentarz*. Wyd. Difin, Warszawa 2000.

- Ciemniewski M.**, *Korzyści dla pracodawców i pracowników. Program emerytalny*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 2000 nr 6.
- Czapiński J. , Panek T.**, (red), *Diagnoza społeczna 2003. Warunki i jakość życia Polaków*, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania, Warszawa 2003.
- Czechowska M.**, *Reforma systemu ubezpieczeń społecznych – I filar*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1998 nr 6.
- Czepulis-Rutkowska Z.**, *Systemy emerytalne a poziom zabezpieczenia materialnego emerytów*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000.
- Dąbrowski M.**, *Inwestycje zacznijmy od ubezpieczenia*, „Gazeta Finansowa”, 2008 nr 07, s. 20.
- Dmochowski S.**, *Ubezpieczenia majątkowe i osobowe ludności*, PWE, Warszawa 1980.
- Dodatkowe systemy emerytalne w świecie*, **S. Golinowska** (red.), IPiPS, Warszawa 1994.
- Domachowski W.**, *Przewodnik po psychologii społecznej*, PWN, Warszawa 1998.
- Drucker P. F.**, *Praktyka zarządzania*, Wyd. A.E. w Krakowie, Kraków 1998.
- Drzewicki M.**, *Ubezpieczenia gospodarcze*, Wyd. Ośrodek Doradztwa i Szkolenia „TUR”, Jaktorów 1998.
- Dygas M.**, *Jaka emerytura z nowego systemu?*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 2006 nr 3/4.
- Dziewulski P.**, *Filar przyszłości*, „Gazeta Bankowa”, 1999 nr 38.
- Dziewulski P.**, *Promujemy trzeci filar*, „Nowe Życie Gospodarcze”, 2000 nr 7.
- Dziubińska-Lechnio E., Sejdel E.**, *Emerytury Praktyczny Poradnik*, Wyd. Dom Wydawniczy ABC, 2001.
- Ehrlich S.**, *Dynamika norm. Podstawowe zagadnienia wiążących wzorów zachowania*, Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Warszawa 1994.
- Emerytury trzydziestolatków. Chleba naszego powszedniego daj nam jutro*, „Gazeta Wyborcza”, 2008 nr 48.
- Evans J. R., Baron B.**, *Marketing*, Macmillan Publishing Company, New York 1987.
- Ferrell O. C., Pride W. M.**, *Fundamentals of Marketing*, Houghton Mifflin Co., Boston 1982.
- Ferrier J.**, *O naukowym administrowaniu*, PWN, Warszawa 1974.
- Fesnak A.**, *Tworzymy nowy zawód doradcy finansowego*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2002 nr1.
- Fundusze emerytalne. Słabsi się poprawiają, dawni prymusi mają gorsze dni*, „Rzeczpospolita”, 2008 nr 8.

- Gadkowski M.**, *Gdy ubezpiecza pracodawca*, „Nowe Ubezpieczenia”, 1998 nr 8.
- Gadkowski M.**, *Poradnik dla ubezpieczających się na życie*, Wyd. Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998.
- Genstat 5 Committee *GenstatTM 5 Release 3 Reference Manual*, Clarendon Press, Oxford 1993.
- Góra M.**, *Emerytura – fakty i mity*, „Rzeczpospolita”, 2002 nr 77.
- Góra M.**, *Koszty, oszczędności oraz efekty zewnętrzne związane z wprowadzeniem nowego systemu emerytalnego*, w: **A. Chełchowski, M. Góra, W. Rożlucki**, *Nowy System emerytalny w Polsce – wpływ na krótko- i długoterminowe perspektywy gospodarki i rynków finansowych*, zeszyty BRE Bank-CASE nr 57, Wyd. CASE-Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2001.
- Góra M.**, *System emerytalny*, Wyd. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003.
- Góra M.**, *Zmiany w społeczeństwie a system emerytalny*, w: *Społeczne aspekty ubezpieczenia*, **T. Szumlicz** (red.), Wyd. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2005.
- Grabań P.**, *Pracownicze programy emerytalne. Czy przyniosą korzyści pracodawcom*, „Firma i Rynek”, 1999 nr 18.
- Granat W.**, *Personalizm chrześcijański*, Księgarnia św. Wojciecha, Poznań 1985.
- Gremba J.**, *Grupowe ubezpieczenie na życie z funduszem inwestycyjnym – część 1*, „Nowe Ubezpieczenia”, 2001 nr 1.
- Gruszecki T.**, *Próba określenia III filaru*, „Nowe Ubezpieczenia”, 2001 nr 7.
- Grzelczak A.**, *Gromadzenie środków finansowych na rachunkach w funduszach emerytalnych*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 1998 nr 12.
- Gudowska B.**, *Prawo ubezpieczeń społecznych. Przepisy. Orzecznictwo. Piśmiennictwo*, Kantor Wydawniczy ZAKAMYCZE 1999, t.1.
- Hadyniak B., Monkiewicz J.**, *Fundusze emerytalne II Filar*, Wyd. POLTEXT, Warszawa 1999.
- Handschke J.**, *Funkcje i zasady ubezpieczeń gospodarczych*, w: **T. Sangowski** (red. nauk.), *Ubezpieczenia gospodarcze*, Wyd. POLTEXT, Warszawa 1999.
- Harrison E. F.**, *The Managerial Decision – Making Process*, wyd. 4, Houghton Mifflin, Boston 1995.

- Hemard J.**, *Theorie et pratique des assurances terrestres*, Paris 1924, t.1.
- Hyrlik P., Malinowska K.**, *Umowa ubezpieczenia grupowego na życie z funduszem inwestycyjnym jako forma pracowniczego programu emerytalnego* *Prawo Asekuracyjne* 1999 nr 2.
- Indywidualne Konta Emerytalne*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2007 nr 16, dodatek specjalny.
- James E.**, *Reformy systemu emerytalnego a okres przejściowy*, w: *Eksperti Banku Światowego o reformach w Polsce i świecie*, IPIPS, Warszawa 1997.
- Janiszewska M.**, *Podstawa wymiaru emerytur i rent*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1998 nr 9.
- Joint report by the Commission and the Council on adequate and sustainable pensions*, Council Of European Union, Brussels 2003.
- Kalina-Prasznic U.**, *Zakładowe systemy emerytalne*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 1999 nr 10.
- Kanfer R.**, *Motivation theory and industrial and organizstional psychology*. In: *Handbook of industrial and organizational psychology*, v. Dunnette M. D., Hough L. (red.), Bd. 1,2. Aufl., Palo Alto 1990.
- Kasińska H.**, *Podatki w PPE*, „Nowe Ubezpieczenia”, 1998 nr 1.
- Kazenas B.**, *Prawo Rady Europy w dziedzinie zabezpieczenia społecznego*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1998 nr 1.
- Kędzior Z., Karcz K.**, *Badania marketingowe w praktyce*, PWE, Warszawa 1999.
- Kępiński A.**, *Schizofrenia*, Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, Warszawa 1974.
- Kęszycka B.**, *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 1999
- Kokoszka A.**, *Integrujący model stanów psychicznych*, Collegium Medicum U J, Kraków 1997.
- Konferencja PIU. *Trzeba dokończyć reformę emerytalną*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 6.
- Kopeć A., Niziołek K., Paczkowski P.**, *Indywidualne konta emerytalne. Komentarz*, Wyd. C.H. BECK, Warszawa 2005.
- Kopeć A., Wojewódka M.**, *Pracownicze programy emerytalne. Komentarz*, Wyd. C.H. BECK, Warszawa 2005.
- Koroluk S.**, *Broker jako pośrednik ubezpieczeniowy*, Wyd. Prawnicze „LEX”, Sopot 1998.
- Kosacka-Łędzewicz D., Olszewski B., Szóstko E.**, *Leksykon świadczeń ZUS 2005*, Oficyna Wydawnicza „UNIMEX”, Wrocław 2005.

- Kostera M, Kownacki S.,** *Kierowanie zachowaniami organizacyjnymi*, w: **A. K. Koźmiński, W. Piotrowski** . (red. nauk.), *Teoria i praktyka*, PWN, Warszawa 1999.
- Kotler Ph.,** *Marketing. Analiza, planowanie, wdrażanie i kontrola*, Gebethner i S-ka, Warszawa 1994.
- Kotler Ph.,** *Marketing Managament*, C. E. Poeschel Verlag, Stuttgart 1989.
- Kowalczyk E.,** *Emerytury i renty z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (I filar)*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1998 nr 7.
- Kowalewski E.,** *Wprowadzenie do teorii ryzyka ubezpieczeniowego*, w: A. Wąsiewicz (red. nauk.), *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, Oficyna Wydawnicza BRANTA, Bydgoszcz 1994, t.3.
- Kowalewski K., Sangowski T.,** *Prawo ubezpieczeń gospodarczych. Komentarz*. Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2004.
- Kramer T.,** *Podstawy marketingu*, PWE, Warszawa 1997.
- Krapiec M. A.,** *Ja-człowiek*, Wyd. Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1978.
- Kreikebaum H.,** *Strategiczne planowanie w przedsiębiorstwie*, PWN, Warszawa 1997.
- Kroner J.,** *Łatwiej zbudować trzeci filar*, „Rzeczpospolita”, 2000 nr 17.
- Kryszczyński A.,** *Jak sporządzać umowy emerytalne*, Wyd. Prawno-Ekonomiczne INFOR, Warszawa 1999.
- Krzakiewicz K.,** *Podstawy zarządzania*, Wydawca TNOiK, Poznań 1996.
- Kuśnierz P.,** *Pracownicze programy emerytalne – szansa na godziwą emeryturę*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2005 nr 11.
- Kuźmiuk Z.,** *Istota i pojęcie ryzyka gospodarczego na gruncie ekonomii politycznej ubezpieczeń i innych dyscyplin naukowych*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 1988 nr 2.
- Lange O.,** *Dzieła. Teoria programowania*, PWE, Warszawa 1977, t. 6.
- Lanzamiento nuevo sistema Amafore*, Meksyk 1998.
- Łabanowski M.,** *Pracownicze programy emerytalne – część 2*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2001 nr 2.
- Łabanowski M.,** *Pracownicze programy emerytalne – część 3*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2001 nr 4.
- Łazowski J.,** *Wstęp do nauki o ubezpieczeniach*, PZU, Warszawa 1948.

- Łopacińska E.**, *Zreformowany ZUS. Ubezpieczenia według nowych zasad*, Wyd. Fundacja Rozwoju Rachunkowości w Polsce, Warszawa 1999.
- Łozińska E.**, *Wysokość składek na ubezpieczenie społeczne*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1999 nr 2.
- Łyskawa K.**, *Grupowe ubezpieczenia na życie we współczesnym systemie zabezpieczenia emerytalnego*, w: **T. Sangowski** (red. nauk.), *Studia z ubezpieczeń gospodarczych i społecznych*, zeszyty naukowe, seria I zeszyt 276, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2000.
- Łyskawa K.**, *Zagrożenie adekwatności w polskim systemie emerytalnym*, w: *Forum dyskusyjne ubezpieczeń i funduszy emerytalnych. Wypłata świadczeń z filara II systemu emerytalnego*, zeszyt 4, Komisja Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych, Warszawa 2005.
- Mackiewicz-Golnik L.**, *Finansowe kontrowersje reformy emerytalnej*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 1998 nr 1.
- Majkowski S., Księżopolski S.**, *Nowe ubezpieczenia emerytalne*, „Gazeta Prawna”, 1998 nr 5.
- Malim T., Birch A., Wadeley A.**, *Wprowadzenie do psychologii*, PWN, Warszawa 1999.
- Maliński T.**, *Pracownicze programy emerytalne. Ludzie odchodzą, składki pozostają*, „Rzeczpospolita”, 1999 nr 198.
- Maliszewska M.**, *Pojęcie działalności brokerskiej*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 1998 nr 10.
- Marketing Staff of the Ohio State University: *Statement of Marketing Philosophy*, “Journal of Marketing”, January 1965.
- Mayerson A. L.**, *Introduction to insurance*, New York 1962.
- Mączyński J.**, *Partycypacja w podejmowaniu decyzji*, IFIS PAN, Warszawa 1996.
- Mądrzycki T.**, *Psychologiczne prawidłowości kształtowania się postaw*, WSIP, Warszawa 1977.
- Mellibruda J.**, *Ja – Ty – My*, Instytut Wydawniczy „Nasza Księgarnia”, Warszawa 1986.
- Mendel T.**, *Kształtowanie potencjału i organizacja pracy własnej współczesnego menedżera*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005.
- Mendel T.**, *Przyczynek do analizy i badań funkcji motywacyjnej w zarządzaniu przedsiębiorstwem* w: **T. Mendel** (red. nauk.), *Wybrane problemy marketingu i zarządzania w okresie transformacji ustrojowej*, Zeszyt Naukowy 2/2001, Wyd. Wyższa Szkoła Marketingu i Zarządzania w Lesznie, Leszno 2001.

- Mocek M., Spychała M.,** *Rynek ubezpieczeń w Polsce w latach 1992 – 1996 – tendencje zmian*, w: **J. Garczarczyk** (red. nauk.), *Rynek ubezpieczeń na życie w Polsce. Teraźniejszość i Przyszłość*, Wyd. Akademia Ekonomiczna w Poznaniu. Katedra Badań Marketingowych. Zakład Badań Marketingowych INFOMARKT, Poznań 1997.
- Monkiewicz J.**, (red.), *Ubezpieczenia w Unii Europejskiej*, Poltext, Warszawa 2002.
- Montalbetti E.**, *Uwagi o definicji prawnej umowy ubezpieczenia*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 1961 nr 10.
- Mruk H.**, *Marketing ubezpieczeniowy*, w: **A. Wąsiewicz**, *Ubezpieczenia w gospodarce rynkowej*, Oficyna Wydawnicza BRANTA, Bydgoszcz 1997, t. 3.
- Mruk H.**, *Źródła informacji i badania marketingowe*, w: **H. Mruk, B. Pilarczyk, H. Szulce**, *Marketing Uwarunkowania i Instrumenty*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2005.
- Multan G.**, *Kryteria przystąpienia do II filaru*, „Przeгляд Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1999nr3.
- Muszalski W.**, *Prawo socjalne*, PWN, Warszawa 1999.
- Muszalski W.**, *Ubezpieczenie społeczne*, PWN, Warszawa 2004.
- Nie ma pieniędzy na emerytury*, „Gazeta Wyborcza”, 2008 nr 65.
- Niedziela J.**, *Zawód z przyszłością ? Agent ubezpieczeniowy*, „Gazeta Wyborcza”, 2002 nr 65.
- Nowaczewska M.**, *Jaki kształt III filaru*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2003 nr 5.
- Nowak K.**, *Nowe emerytury, reforma systemu ubezpieczeń społecznych*, Wyd. Wyższej Szkoły Bankowej, Poznań 1999.
- Nowak S.**, *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa 1985, s. 165 - 170.
- Nowotarska-Romaniak B.**, *Marketing usług ubezpieczeniowych*, PWE, Warszawa 1996.
- Obłój K.**, *Mikroszkółka zarządzania*, PWE, Warszawa 1997.
- Obłój K.**, *Strategia sukcesu firmy*, PWE, Warszawa 1997.
- Oktabska E.**, *Pomiar jakości życia*, w: **M. Cieślak**, (red.), *Rozwój demograficzny Polski – analiza i prognozy*, SGPiS ,Warszawa 1990.
- Olejniak S.** ks., *Dar. Wezwanie. Odpowiedź. Człowiek i jego działanie*, Teologia moralna, Akademia Teologii Katolickiej, Warszawa 1988, t.2.
- Olszewski J.**, *Fundusze emerytalne*, Wyd. Prawno – Ekonomiczne INFOR, Warszawa 1999.
- Ostasiewicz S.**, *Składki w wybranych typach ubezpieczeń życiowych*, Wyd. Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2000.

- Ostasz L.**, *Teoria świadomości i podświadomości*, Wyd. Towarzystwo Interdyscyplinarnych Badań nad Świadomością, Kraków 1996.
- Ostrowska D.**, *PPE a tworzenie oszczędności*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2006 nr 26.
- Parkinson B., Colman A. M.**, *Emocje i motywacja*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1995.
- Parniczky T.**, *Case Study of the New Second Pillar in Hungary*, “Hungary State Fund Supervision”, 14 kwietnia 1998.
- Parniczky T.**, *Pension Reform in Hungary*, State Private Funds Supervision in Hungary, Budapest 01/26, 1998.
- Pelc P.**, *Oswajanie PPE*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2003 nr 15.
- Pension Policy: An International Perspective*, **J. A. Turner, L. M. Dailey** (red.), US Department of Labor, Washington DC 1991r.
- Pędzierski A.**, *Zasady wyłączenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne polis ubezpieczenia na życie wykupionych dla pracowników przez ich pracodawców*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 1998 nr 8.
- Piotrowski G.**, *Czy potrafimy oszczędzać na emeryturę?*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2007 nr 6.
- Piotrowski G.**, *Nowe towarzystwa na rynku*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2004 nr 15.
- Piotrowski G.**, *Rynek PPE po 5 latach*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2003 nr 37.
- PIPUiF niedługo będzie zbierać podpisy*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 6.
- Pisarewicz P.**, *Ubezpieczeniowe fundusze inwestycyjne – część 1*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2003 nr 23.
- Pluta-Olearnik M.**, *Marketing usług*, PWE, Warszawa 1994.
- Podstawy marketingu*, **H. Mruk** (red.), Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1999.
- Polańska A.**, *Deklaracja uczestnictwa w PPE*, „Nowe Ubezpieczenia”, 2000 nr 2.
- Pracownicze fundusze emerytalne. Miliard złotych na przyszłą emeryturę*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 5.
- Problemy rynku ubezpieczeniowego w Polsce*, **J. Handschke** (red.), Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, 2001 nr 14.
- Przepisy prawne dotyczące drugiego i trzeciego filaru systemu ubezpieczeń społecznych*, **S. Bednarz, Ł. Ryll, M. Włodarczyk** (zesp. red.)Wyd. Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 1999.
- Przewalska K., Orlicki M.**, *Nowe prawo ubezpieczeń gospodarczych*, Wyd. BRANTA, 2004.

- Publiczne fundusze emerytalne – podstawowe zagadnienia*, **D. Stańko**, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2007 nr 7, dodatek specjalny.
- Putelbergier B.**, *Stopniowe przechodzenie na emeryturę*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2004 nr 12.
- Ranking funduszy emerytalnych*, „Gazeta Wyborcza”, 2007 nr 296.
- Raport Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju „Przeglądy Gospodarcze-Polska” 1998.
- Reforma emerytalne. Uwagi Business Centre Club o wypłacie emerytur*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 3.
- Roberts L. Ap.**, *Zusatzrenyensysteme: Auf dem Weg zu einer terminologischen Definition*, „Internationale Revue für Soziale Sicherheit” 1993 nr 4.
- Rodek K., Visan J.**, *Marketing ubezpieczeń na życie*, Wyd. POLTEXT, Warszawa 1996.
- Sałek T.**, *Rozwój PPE*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2002 nr 3.
- Schewe Ch. D., Smith R. M.**, *Marketing Concepts and Applications*, McGraw Hill, New York 1980.
- Searle J. R.**, *Umysł na nowo odkryty*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1999.
- Sejdel E.**, *Emerytury pracownicze – stan prawny przed reformą*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1998 nr 9.
- Sikorski Cz.**, *Zachowania ludzi w organizacji*, PWN, Warszawa 2002.
- Siwiec D.**, *Pracownicze programy emerytalne*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie” 1999 nr 11.
- Siwiec D.**, *Przegląd aktów wykonawczych do II filaru – część II*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2000 nr 11.
- Siwiec D.**, *Uczestnictwo w II filarze – otwartych funduszy emerytalnych – część II*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1999 nr 1.
- Skoczyńska A.**, *Nowa emerytura lepsza czy tylko inna?*, Wyd. K.E. LIBER, Warszawa 1999.
- Sobczak K.**, *Emerytury dożywotnie i gwarantowane*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2007 nr 16.
- Solska J.**, *Dla tych co za burtą*, „Polityka”, 1998 nr 21.
- Solska J.**, *Ruszają pracownicze programy emerytalne*, „Polityka”, 2000 nr 12.
- Sówka T.**, *Pracownicze programy emerytalne*, „Gazeta Prawna”, 1999 nr 6.
- Sperling A.P.**, *Psychologia*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 1995.
- Staehle W.**, *Management*, Verlag Vahlen, München 1991.
- Stanton W. J.**, *Fundamentals of Marketing*, McGraw – Hill Inc., New York 1981.

- Stańda A.**, *Funkcja motywowania w procesie zarządzania*, w: **K. Krzakiewicz**, (red. nauk.), *Teoretyczne podstawy organizacji i zarządzania*, Wyd. AE w Poznaniu, Poznań 2006.
- Staszewski W.**, *Emerytury trzydziestolatków. Nie zamierzam biedować*, „Gazeta Wyborcza”, 2008 nr 49.
- Steinmann H., Schreyogg G.**, *Zarządzanie. Podstawy kierowania przedsiębiorstwem. Koncepcje, funkcje, przykłady*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Wrocławskiej, Wrocław 1998.
- Stoner J. A. F., Wankel Ch.**, *Kierowanie*, PWE, Warszawa 1996.
- STRATEGOR**, *Zarządzanie firmą*, PWE, Warszawa 1997.
- Stroiński E.**, *Ubezpieczenia na życie teoria i praktyka*, Wyd. POLTEXT, Warszawa 2003.
- Stroiński E.**, *Ubezpieczenie na życie*, WSzUiB, Wyd. LAM, Warszawa 1996.
- Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, **T. Szumlicz, M. Żukowski** (red.), Wyd. Twigger, Warszawa 2004.
- Szakiel A.**, *Polisa inwestycyjna czy fundusz?*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 4.
- Szromnik A.**, *Psychospołeczne uwarunkowania przemian polskiego rynku ubezpieczeniowego* (cz. I), „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 1998 nr 7-8.
- Szumlicz T.**, *Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza BRANTA, Bydgoszcz – Warszawa 2005.
- Szumlicz T.**, *Vademecum funduszy emerytalnych*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 1998 nr 10.
- Szumlicz T.**, *Vademecum funduszy emerytalnych*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych”, 2001 nr 1.
- Szumlicz., T.** *Zabezpieczenie emerytalne w systemach zabezpieczenia społecznego*, w: *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej*, **T. Szumlicz, M. Żukowski** (red.), Wyd. Twigger, Warszawa 2004.
- Szustak E.**, *Ubezpieczenia na życie a składka na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zagadnienia wybrane*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 1999 nr 8.
- Szymańska K.**, *Jak i gdzie ubezpieczyć majątek firmy*, Wyd. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 1997.
- Szymański Z.**, *Ryzyko w teorii ubezpieczeń*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, 1961 nr 8.
- Tadla A.**, *Umowa ubezpieczenia na życie*, Wyd. C.H. Beck, 2000.

- Tamburi G., Mouton P.**, *The Uncertain Frontier Between Private and Public Pension Schemes*, w: *Conjugating Private: The Case of Pensions*, International Social Security Association, Geneva 1987.
- The Regulation of Private Pensions Funds in Hungary*, State Private Funds Supervision, Budapeszt 1997.
- Tymorek K.**, *Emerytury i renty z ubezpieczenia społecznego*, Wyd. „Biblioteczka Pracownicza”, Warszawa 2000.
- Tyszka T.**, *Psychologiczne pułapki oceniania i podejmowania decyzji*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999.
- Ubezpieczenia gospodarcze*, **T. Sangowski** (red.), Wyd. POLTEXT, Warszawa 1999.
- Ubezpieczenia społeczne. Informacje. Fakty*, **E. Borowczyk** (red.), Biuro Integracji Europejskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2002.
- Ubezpieczenia życiowe*, **O. Doan** (red.), Wyd. POLTEXT, Warszawa 1996.
- Ubezpieczenie emerytalne. Trzy filary*, **I. Jędrasik-Jankowska**, Wydawnictwa Prawnicze, PWN, Warszawa 2001.
- Vademecum ubezpieczeń gospodarczych (pośrednika ubezpieczeniowego)*, **T. Sangowski** (red. nauk.), Wyd. SAGA Printing, Poznań 1998.
- Walczkiewicz B.**, *Indywidualne konta emerytalne*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2004 nr 7.
- Wąsiewicz A., Nowakowski Z. K.**, *Prawo ubezpieczeń gospodarczych*, PWN, Warszawa – Poznań 1980.
- Wiktorow A.**, *Nowe ubezpieczenie emerytalne a ubezpieczenia na życie*, „Prawo Asekuracyjne”, 1999 nr 3.
- Wincek E., Broniarek S., Jednorowski D.**, *Wyплаты emerytur z II filaru*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2005 nr 49.
- Wiśniewska E., Siwek B.**, *Rola i obowiązki pracodawcy w nowym – zreformowanym systemie ubezpieczeń społecznych*, Wyd. Instytut Studiów Podatkowych, Warszawa 1999.
- Wiśniewska E.**, *Trójfilarowy system emerytalny*, Zeszyt specjalny SFK, 1998 nr 4.
- Wiśniewski M.**, *Company Pension Plans: Organisation and Financing*, Warsaw University, Warszawa 1995.

- Wojewódka M.**, *Zarządzanie zagraniczne*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2005 nr 7.
- Wojtyła K.**, *Podmiotowość i „to, co nieredukowalne w człowieku”*, „Ethos”, 1988 nr 2-3.
- Wolińska H.**, *Emerytury i renty w świetle reformy systemu emerytalnego*, Wyd. Ośrodek Szkoleniowo-Doradczy „EXANDI”, Zielona Góra, luty 1999.
- Wójcik E.**, *Jak można ustalić podstawę wymiaru emerytury? – część II* „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2007 nr 1.
- Wycena i zarządzanie wartością zakładu ubezpieczeń*, **J. Handschke** (red. nauk.), Wyd. Katedra Ubezpieczeń Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2006.
- Zabiegińska B.**, *Przekroczenie rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2006r.*, „Przegląd Ubezpieczeniowy dla Ciebie”, 2006 nr 7 – 8.
- Zaborowski Z.**, *Świadomość i samoświadomość człowieka*, Wyd. Psychologii i Kultury ENETEIA, Warszawa 1998.
- Zaborowski Z.**, *Współczesne problemy psychologii społecznej i psychologii osobowości*, Oficyna Wydawnicza Profi, Warszawa 1994.
- Zabraknie środków na emeryturę*, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 4.
- Zaręba A.**, *System Zabezpieczeń Społecznych w Polsce oraz projekt zmian (cz. II)*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, Wyd. Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń S.A, Warszawa 1998 nr 1- 2.
- Zieleniewski J.**, *Organizacja i zarządzanie*, PWN, Warszawa 1981.
- Zieleniewski J.**, *Organizacja zespołów ludzkich*, PWN, Warszawa 1982.
- Żemojda M.**, *80 lat ubezpieczeń społecznych w Polsce*, „Przegląd Ubezpieczeń Społecznych” 2000 nr 1.
- Żukowski K. W.**, *Składki ZUS – kiedy płacić, kiedy nie*, Wyd. Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, Gdańsk 1999.
- Żukowski M.**, *Reformy emerytalne w Europie – wzmacnianie ubezpieczeniowego charakteru społecznych systemów emerytalnych*, w: *Społeczne aspekty ubezpieczenia*, **T. Szumlicz** (red.), Wyd. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2005.
- Żukowski M.**, *Reformy emerytalne w Europie*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2006.
- Żukowski M.**, *Zakładowe systemy emerytalne jako instrument zarządzania kadrą*, w: *Wybrane instrumenty zarządzania kadrą w Polsce w perspektywie integracji z Unią*

Europejską, **J. Orczyk** (red. nauk.), Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1997.

Żyniewicz M., Zaupka D., *Vademecum przyszłego emeryta*, Wy. NETNET, Wrocław 2000.

II. Bibliografia towarzysząca – encyklopedie i słowniki

Encyklopedia biznesu, **W. Pomykało**(red.), Wydawnictwo Fundacja INNOWACJA, Warszawa 1995, t. 1,2.

Encyklopedia Organizacji i Zarządzania **L. Pasieczny** (red. nauk.), PWE, Warszawa 1981.

Podręczny słownik języka polskiego, PWN, Warszawa 1996.

Słownik ekonomiczny dla przedsiębiorcy, **Z. Dowgiałło** (red. nauk.), Wydawnictwo ZNICZ, Szczecin 1996.

Słownik poprawnej polszczyzny, **W. Doroszewski** (red. nacz.), PWN, Warszawa 1980.

Słownik wyrazów obcych, **J. Tokarski** (red. nauk.), PWN, Warszawa 1980.

III. Źródła prawne

Dyrektywa Rady 98/49 WE z dnia 29 czerwca 1998 roku w sprawie ochrony praw do dodatkowych świadczeń emerytalnych lub rentowych pracowników i osób prowadzących działalność na własny rachunek przemieszczających się we Wspólnocie (Dz. Urz. WE L 209 z dnia 25.07.1998).

Dyrektywa 2003/41 WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 3 czerwca 2003r. w sprawie działalności instytucji pracowniczych programów emerytalnych oraz nadzoru nad takimi instytucjami (Dz. Urz. UE L 235 z 23.09.2003).

Dekret Naczelnika Państwa, Józefa Piłsudskiego, z 11 stycznia 1919r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby (Dz. Praw nr 9, poz. 199).

Ustawa z dnia 28 marca 1952r. o ubezpieczeniach państwowych (Dz. U. Nr 20, poz. 130).

Ustawa z dnia 2 grudnia 1958r. o ubezpieczeniach majątkowych i osobowych (Dz. U. Nr 72, poz. 357 ze zm.).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 ze zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (j. t. Dz. U. z 2003r. Nr.213, poz. 2081).

Ustawa z dnia 20 września 1984r. o ubezpieczeniach majątkowych i osobowych (Dz. U. Nr 43, poz. 242 ze zm.).

Ustawa z dnia 25 listopada 1986r. o organizacji i finansowaniu systemu ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1989 r. Nr 25, poz. 132. ze zm.).

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (j. t: Dz. U. z 2000r. Nr 14, poz. 176 ze zm.).

Ustawa z dnia 15 lutego 1992r. o podatku dochodowym od osób prawnych (j. t: Dz. U. z 2000r. Nr 56, poz. 654 ze zm.).

Ustawa z dnia 25 czerwca 1997r. o wykorzystaniu wpływów z prywatyzacji części mienia Skarbu Państwa na cele związane z reformą systemu ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 1997 r. Nr 106, poz. 673 ze zm.).

Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997r. o funduszach inwestycyjnych (Dz. U. Nr 139, poz. 933).

Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych (tekst pierwotny: Dz. U. z 1997 r. Nr 139, poz. 934; t. j.: Dz. U. z 2004r. Nr 159, poz. 1667 ze zm.).

Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. z 1997r. Nr 139, poz. 932).

Ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 ze zm.)

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2004r. Nr 39, poz. 353 ze zm.).

Ustawa z dnia 22 maja 2003r.o działalności ubezpieczeniowej (Dz. U. Nr 124, poz.1151 ze zm.).

Ustawa z dnia 22 maja 2003r.o pośrednictwie ubezpieczeniowym (Dz. U. Nr 124, poz.1154 zm.)

Ustawa z 20 kwietnia 2004r. o indywidualnych kontach emerytalnych (Dz. U. Nr 116, poz. 1205 ze zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. Nr 116, poz. 1207 ze zm.).

Ustawa z dnia 27 maja 2004r. o funduszach inwestycyjnych (Dz. U. Nr 146, poz. 1546 ze zm.).

Ustawa z dnia 1 lipca 2005 o zmianie ustawy o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2005 Nr 143, poz. 1202).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 grudnia 1998r. w sprawie sposobu przeliczania przychodu w związku z wprowadzeniem obowiązku opłacania składki na ubezpieczenie społeczne przez ubezpieczonych (Dz. U. Nr 153, poz. 1006).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. z dnia 29 grudnia 1998r. Nr 161, poz. 1006 ze zm.).

Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 28 maja 2004 r. w sprawie prowadzenia rejestru pracowniczych programów emerytalnych (Dz. U. Nr 123, poz. 1298).

IV. Źródła statystyczne

Biuletyn statystyczny GUS, www.stat.gus.gov.pl/finanse.

Elandt R., *Statystyka matematyczna w zastosowaniu do doświadczalnictwa rolniczego*, PWN, Warszawa 1964.

Finanse towarzystw i funduszy emerytalnych, www.stat.gov.pl/finanse/podmiotygospodarcze.

Freund J. E., *Podstawy nowoczesnej statystyki*, PWE, Warszawa 1968.

Genstat 5 Committee *GenstatTM 5 Release 3 Reference Manual*, Clarendon Press, Oxford,(1993)

Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 26 marca 2007r. w sprawie tablicy średniego dalszego trwania życia kobiet i mężczyzn, „Monitor Polski” Nr 23, poz. 261.

Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 29 marca 2005r. w sprawie tablicy średniego dalszego trwania życia kobiet i mężczyzn, „Monitor Polski” Nr 20, poz. 310.

Mały rocznik statystyczny, www.stat.gov.pl/opracowaniabiorcze.

Panek T., Szulc A., (red), *Statystyka społeczna. Wybrane zagadnienia*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2004.

Raport: *Plany Emerytalne 2004. Najnowsze tendencje na rynku PPE i Planów oszczędnościowych. Rezultaty badań przeprowadzonych we wrześniu 2006*, Mercer Human Resource Consulting, Warszawa 2005.

Raport: *Plany Emerytalne 2006. Najnowsze tendencje na rynku PPE i Planów oszczędnościowych. Rezultaty badań przeprowadzonych we wrześniu 2006*, Mercer Human Resource Consulting, Warszawa 2006.

Statystyczne podsumowanie działań Komisji Nadzoru Finansowego w 2007 roku, „Gazeta Ubezpieczeniowa”, 2008 nr 2.

Trwanie życia 1990 – 2006, www.stat.gov.pl/ludność.

www.zus.gov.pl/stat.

V. Inne źródła

Badania własne przeprowadzone w okresie od czerwca do września 2002.

Chłoń-Domińczak A., *Reforma systemu emerytalnego*, referat na konferencji *Reforma systemu emerytalnego – ucieczka do przodu*, Warszawa 18 stycznia 2005.

Gotowość uczestnictwa w trzecim filarze systemu zabezpieczania społecznego, badanie CBOC, Warszawa 2002.

Indywidualne konta emerytalne, www.knf.gov.pl/emerytury/ike.

Jajko-Siwiek A., *Szacowanie i ocena poziomu świadczeń emerytalnych w Polsce*, nie publikowana praca doktorska, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2005.

Konsultacja z Adiunktem Katedry Ubezpieczeń, Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, panem dr. K. Łyskawa, Poznań - październik 2007.

Konsultacja z Kierownikiem Katedry Ubezpieczeń, Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, panem prof. dr. hab. J. Handschke, Poznań 2 lutego 2008.

Krajowa Strategia Emerytalna. Adekwatny i stabilny system emerytalny, Ministerstwo Polityki Społecznej, Warszawa 2005.

Łukawska A., *PPE czy program tworzony poza ustawą?*, www.ppe.com.pl, 30 czerwca 2002.

Ogólne warunki grupowego ubezpieczenia dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, typ „Pakiet Szmaragdowy i Pakiet Szmaragdowy Plus” – uchwała nr UZ /340/2007 Zarządu Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń na Życie S.A z dnia 11 lipca 2007.

Ogólne warunki grupowego ubezpieczenia na życie, typ „P” – uchwała nr UZ /340/2007 Zarządu Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń na Życie S.A. z dnia 11 lipca 2007.

Ogólne warunki indywidualnego ubezpieczenia na życie i dożycie, typ „Twoje Marzenia” – uchwała nr UZ /335/2007 Zarządu Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń na Życie S.A z dnia 11 lipca 2007.

Ogólne warunki ubezpieczenia Indywidualny Program Inwestycyjny, typ „Strefa Zysku” – uchwała nr UZ /323/2007 Zarządu Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń na Życie S.A. z dnia 4 lipca 2007.

Powszechny Zakład Ubezpieczeń na Życie, www.pzuzycie.pl.

Pracownicze programy emerytalne, www.knf.gov.pl/emerytury/ppe.

Projekcje stóp zastąpienia w nowym systemie emerytalnym, www.knuife.gov.pl, 30 marca 2005.

Prospekt Informacyjny Otwartego Funduszu Emerytalnego PZU „Złota Jesień”, Warszawa 25 kwietnia 2007.

Skrót prospektu informacyjnego. PZU Funduszu Inwestycyjnego Otwartego Optymalnej Alokacji, Sąd Okręgowy w Warszawie – nr wpisu do rejestru RFi 343 z dnia 20 grudnia 2007.

Staś L., *Organizacyjne determinanty procesu podejmowania decyzji kadrowych w przedsiębiorstwie*, nie publikowana praca doktorska, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2000.

Stopa zastąpienia, www.knf.gov.pl/publikacje/raporty.

Szumlicz T., *Společno-ekonomiczne znaczenie III filara systemu emerytalnego*, referat na konferencji PIU *Rola rynku ubezpieczeniowego w realizacji reformy systemu emerytalnego*, Warszawa 29 stycznia 2008r.

www.money.pl/emerytury.

Wysokość emerytur w nowym systemie ubezpieczeń społecznych, www.knuife.gov.pl, 30.03. 2005.

SPIS TABEL

- Tab. 1.1. Ocena „starego” systemu emerytalnego, (s. 18).
- Tab. 1.2. Możliwość uczestnictwa w systemie emerytalnym z uwzględnieniem wieku, (s. 23).
- Tab. 1.3. Trzy filary „nowego” systemu emerytalnego, (s. 24).
- Tab. 1.4. Dostępność do pracowniczego programu emerytalnego według wieku, (s. 38).
- Tab. 2.1. Koszty pracy – pracodawca finansuje składkę na PPE, (s. 49).
- Tab. 2.2. Koszty pracy – zwiększone wynagrodzenie o wysokość składki na PPE, (s. 49).
- Tab. 2.3. Koszty pracy – składka na PPE przewyższa 7% wynagrodzenia pracownika, (s. 50).
- Tab. 2.4. Koszty i dochód pracownika uczestniczącego w PPE, (s. 52).
- Tab. 2.5. Koszty i dochód pracownika nie uczestniczącego w PPE, (s. 53).
- Tab. 2.6. Zestawienie kosztów i dochodów pracownika, (s. 53).
- Tab. 2.7. Różnice między formą kapitałową a kapitałowo-ubezpieczeniową PPE, (s. 64).
- Tab. 3.1. Kapitał w PPE – uwarunkowany czasem oszczędzania i wysokością składki, (s. 93).
- Tab. 4.1. Sześćoetapowy model racjonalnego podejmowania decyzji, (s. 108).
- Tab. 5.1. Charakterystyka grup i obszarów badawczych, (s. 136).

Założenia reformy emerytalnej jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Założenia reformy emerytalnej:

- Tab. 6.1. – w zależności od wykształcenia, (aneks).
- Tab. 6.2. – w zależności od wieku, (aneks).
- Tab. 6.3. – w zależności od poziomu zamożności, (aneks).
- Tab. 6.4. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (aneks).
- Tab. 6.I. Założenia reformy emerytalnej wobec uczestnictwa pracowników w PPE, (s. 144).
- Tab. 6.II. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane założeniami reformy emerytalnej, (s. 145).

Wiek pracownika jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Wiek pracownika:

- Tab. 6.5. – w zależności od wykształcenia, (aneks).
- Tab. 6.6. – w zależności od wieku, (aneks).

Tab. 6.7. – w zależności od poziomu zamożności, (aneks).

Tab. 6.8. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (aneks).

Tab. 6.III. Wiek pracownika wobec uczestnictwa pracowników w PPE, (s. 150).

Tab. 6.IV. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane wiekiem pracownika, (s. 151).

Bezpieczeństwo finansowe jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Bezpieczeństwo finansowe:

Tab. 6.9. – w zależności od wykształcenia, (aneks).

Tab. 6.10. – w zależności od wieku, (aneks).

Tab. 6.11. – w zależności od poziomu zamożności, (aneks).

Tab. 6.12. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (aneks).

Tab. 6.V. Bezpieczeństwo finansowe wobec uczestnictwa pracowników w PPE, (s. 156).

Tab. 6.VI. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane bezpieczeństwem finansowym, (s. 157).

Zabezpieczenie emerytalne jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Zabezpieczenie emerytalne:

Tab. 6.13. – w zależności od wykształcenia, (aneks).

Tab. 6.14. – w zależności od wieku, (aneks).

Tab. 6.15. – w zależności od poziomu zamożności, (aneks).

Tab. 6.16. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (aneks).

Tab. 6.VII. Zabezpieczenie emerytalne wobec uczestnictwa pracowników w PPE, (s. 162).

Tab. 6.VIII. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane zabezpieczeniem emerytalnym, (s. 163).

Standard życia na emeryturze jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Standard życia na emeryturze:

Tab. 6.17. – w zależności od wykształcenia, (aneks).

Tab. 6.18. – w zależności od wieku, (aneks).

Tab. 6.19. – w zależności od poziomu zamożności, (aneks).

Tab. 6.20. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (aneks).

Tab. 6.IX. Standard życia na emeryturze wobec uczestnictwa pracowników w PPE, (s. 168).

Tab. 6.X. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane standardem życia na emeryturze, (s. 169).

Nie przystąpienie do II filaru jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Nie przystąpienie do II filaru:

- Tab. 6.21. – w zależności od wykształcenia, (aneks).
- Tab. 6.22. – w zależności od wieku, (aneks).
- Tab. 6.23. – w zależności od poziomu zamożności, (aneks).
- Tab. 6.24. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (aneks).
- Tab. 6.XI. Nie przystąpienie do II filaru wobec uczestnictwa pracowników w PPE, (s. 174).
- Tab. 6.XII. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane nie przystąpieniem do II filaru, (s. 175).

Prognozy emerytalne jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Prognozy emerytalne:

- Tab. 6.25. – w zależności od wykształcenia, (aneks).
- Tab. 6.26. – w zależności od wieku, (aneks).
- Tab. 6.27. – w zależności od poziomu zamożności, (aneks).
- Tab. 6.28. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (aneks).
- Tab. 6.XIII. Prognozy emerytalne wobec uczestnictwa pracowników w PPE, (s. 180).
- Tab. 6.XIV. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane prognozami emerytalnymi, (s. 181).

Możliwe koszty leczenia jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Możliwe koszty leczenia:

- Tab. 6.29. – w zależności od wykształcenia, (aneks).
- Tab. 6.30. – w zależności od wieku, (aneks).
- Tab. 6.31. – w zależności od poziomu zamożności, (aneks).
- Tab. 6.32. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (aneks).
- Tab. 6.XV. Możliwe koszty leczenia wobec uczestnictwa pracowników w PPE, (s. 186).
- Tab. 6.XVI. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane możliwymi kosztami leczenia, (s. 187).

Zwiększenie prestiżu jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Zwiększenie prestiżu:

- Tab. 7.1. – w zależności od rodzaju organizacji, (aneks).
- Tab. 7.2. – w zależności od rodzaju działalności, (aneks).

Tab. 7.3. – w zależności od liczby zatrudnionych, (aneks).

Tab. 7.I. Zwiększenie prestiżu wobec uczestnictwa pracodawców w PPE, (s. 198).

Tab. 7.II. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane zwiększonym prestiżem, (s. 199).

Ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników jako motyw do udziału w PPE

Ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników:

Tab. 7.4. – w zależności od rodzaju organizacji, (aneks).

Tab. 7.5. – w zależności od rodzaju działalności, (aneks).

Tab. 7.6. – w zależności od liczby zatrudnionych, (aneks).

Tab. 7.III. Ograniczenie fluktuacji wobec uczestnictwa pracodawców w PPE, (s. 203).

Tab.7. IV. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane ograniczeniem fluktuacji, (s. 204).

Ograniczenie fluktuacji wśród pracowników jako motyw do uczestnictwa w PPE

Ograniczenie fluktuacji:

Tab. 7.7. – w zależności od rodzaju organizacji, (aneks).

Tab. 7.8. – w zależności od rodzaju działalności, (aneks).

Tab. 7.9. – w zależności od liczby zatrudnionych, (aneks).

Tab.7.V. Ograniczenie fluktuacji wobec uczestnictwa pracodawców w PPE, (s. 208).

Tab. 7.VI. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane ograniczeniem fluktuacji, (s. 209).

Dodatkowe zabezpieczenie finansowe jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Dodatkowe zabezpieczenie finansowe:

Tab. 7.10. – w zależności od rodzaju organizacji, (aneks).

Tab. 7.11. – w zależności od rodzaju działalności, (aneks).

Tab. 7.12. – w zależności od liczby zatrudnionych, (aneks).

Tab.7.VIIDodatkowe zabezpieczenie finansowe wobec uczestnictwa pracodawców w PPE(s.213)

Tab. 7.VIII. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane zabezpieczeniem finansowym, (s. 214).

Zmniejszone koszty pracy jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Zmniejszone koszty pracy:

Tab. 7.13. – w zależności od rodzaju organizacji, (aneks).

Tab. 7.14. – w zależności od rodzaju działalności, (aneks).

Tab. 7.15. – w zależności od liczby zatrudnionych, (aneks).

Tab.7.IX. Zmniejszone koszty pracy wobec uczestnictwa pracodawców w PPE, (s. 218).

Tab. 7.X. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane zmniejszonymi kosztami pracy, (s. 219).

Promocja organizacji jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Promocja organizacji:

Tab. 7.16. – w zależności od rodzaju organizacji, (aneks).

Tab. 7.17. – w zależności od rodzaju działalności, (aneks).

Tab. 7.18. – w zależności od liczby zatrudnionych, (aneks).

Tab. 7.XI. Promocja organizacji wobec uczestnictwa pracodawców w PPE, (s. 223).

Tab. 7.XII. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane promocją organizacji, (s. 224).

Wdrożenie PPE przez kontrpartнера jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Zwiększenie konkurencyjności:

Tab. 7.19. – w zależności od rodzaju organizacji, (aneks).

Tab. 7.20. – w zależności od rodzaju działalności, (aneks).

Tab. 7.21. – w zależności od liczby zatrudnionych, (aneks).

Tab. 7.XIII. Zwiększenie konkurencyjności wobec uczestnictwa pracodawców w PPE, (s. 228).

Tab. 7.XIV. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane zwiększeniem konkurencyjności, (s. 229).

Kreowanie pozytywnego wizerunku jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Kreowanie pozytywnego image:

Tab. 7.22. – w zależności od rodzaju organizacji, (aneks).

Tab. 7.23. – w zależności od rodzaju działalności, (aneks).

Tab. 7.24. – w zależności od liczby zatrudnionych, (aneks).

Tab. 7.XV. Kreowanie pozytywnego image wobec uczestnictwa pracodawców w PPE, (s. 233).

Tab. 7.XVI. Zróżnicowanie motywu uwarunkowane kreowaniem pozytywnego image, (s. 234).

Wdrożenie nowego „instrumentu” jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Wdrożenie nowego „instrumentu”:

Tab. 7.25. – w zależności od rodzaju organizacji, (aneks).

Tab. 7.26. – w zależności od rodzaju działalności, (aneks).

Tab. 7.27. – w zależności od liczby zatrudnionych, (aneks).

Tab.7.XVII.Wdrożenie nowego „instrumentu” wobec uczestnictwa pracodawców w PPE(s.238).

Tab.7.XVIII.Zróźnicowanie motywu uwarunkowane wdrożeniem nowego „instrumentu”,(s.293).

Źródło informacji jako motyw pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE

Tab.8.1. Źródło informacji wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE, (aneks).

Tab. 8.I. Źródło informacji jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE,(s.247).

Tab. 8.II. Zależność wspólnych motywów uwarunkowana źródłem informacji, (s. 248).

Funkcjonowanie PPE jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE

Tab.8.2.Funkcjonowanie PPE wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE,(aneks).

Tab8IIIFunkcjonowanie PPE jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE(s250)

Tab. 8.IV. Zależność wspólnych motywów uwarunkowana funkcjonowaniem PPE, (s.251).

Czynniki wewnętrzne jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE

Tab.8.3.Czynniki wewnętrzne wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE, (aneks)

Tab8VCzynniki wewnętrzne jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE(s.253)

Tab. 8.VI. Zależność wspólnych motywów uwarunkowana czynnikami wewnętrznymi, (s.255).

Czynniki zewnętrzne jako motyw pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE

Tab.8.4. Czynniki zewnętrzne wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE, (aneks)

Tab8VIICzynniki zewnętrzne jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE(s257)

Tab.8.VIII. Zależność wspólnych motywów uwarunkowana czynnikami zewnętrznymi, (s.260).

SPIS WYKRESÓW

Wyk. 1.1. Podział składki na ubezpieczenie społeczne, (s. 19).

Wyk. 3.1. Teoria PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej, (s. 87).

Wyk. 3.2. Koszt ochrony w PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej, (s. 92).

Założenia reformy emerytalnej jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Założenia reformy emerytalnej:

Wyk. 6.1. – w zależności od wykształcenia, (s. 140).

Wyk. 6.2. – w zależności od wieku, (s. 141).

Wyk. 6.3. – w zależności od poziomu zamożności, (s. 142).

Wyk. 6.4. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (s. 143).

Wiek pracownika jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Wiek pracownika:

Wyk. 6.5. – w zależności od wykształcenia, (s. 146).

Wyk. 6.6. – w zależności od wieku, (s. 147).

Wyk. 6.7. – w zależności od poziomu zamożności, (s. 148).

Wyk. 6.8. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (s. 149).

Bezpieczeństwo finansowe jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Bezpieczeństwo finansowe:

Wyk. 6.9. – w zależności od wykształcenia, (s. 152).

Wyk. 6.10. – w zależności od wieku, (s. 153).

Wyk. 6.11. – w zależności od poziomu zamożności, (s. 154).

Wyk. 6.12. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (s. 155).

Zabezpieczenie emerytalne jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Zabezpieczenie emerytalne:

Wyk. 6.13. – w zależności od wykształcenia, (s. 158).

Wyk. 6.14. – w zależności od wieku, (s. 159).

Wyk. 6.15. – w zależności od poziomu zamożności, (s. 160).

Wyk. 6.16. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (s. 161).

Standard życia na emeryturze jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Standard życia na emeryturze:

Wyk. 6.17. – w zależności od wykształcenia, (s. 164).

Wyk. 6.18. – w zależności od wieku, (s. 165).

Wyk. 6.19. – w zależności od poziomu zamożności, (s. 166).

Wyk. 6.20. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (s. 167).

Nie przystąpienie do II filaru jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Nie przystąpienie do II filaru:

Wyk. 6.21. – w zależności od wykształcenia, (s. 170).

Wyk. 6.22. – w zależności od wieku, (s. 171).

Wyk. 6.23. – w zależności od poziomu zamożności, (s. 172).

Wyk. 6.24. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (s. 173).

Prognozy emerytalne jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Prognozy emerytalne:

Wyk. 6.25. – w zależności od wykształcenia, (s. 176).

Wyk. 6.26. – w zależności od wieku, (s. 177).

Wyk. 6.27. – w zależności od poziomu zamożności, (s. 178).

Wyk. 6.28. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (s. 179).

Możliwe koszty leczenia jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Możliwe koszty leczenia:

Wyk. 6.29. – w zależności od wykształcenia, (s. 182).

Wyk. 6.30. – w zależności od wieku, (s. 183).

Wyk. 6.31. – w zależności od poziomu zamożności, (s. 184).

Wyk. 6.32. – w zależności od zajmowanego stanowiska, (s. 185).

Zwiększenie prestiżu jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Zwiększenie prestiżu:

- Wyk. 7.1. – w zależności od rodzaju organizacji, (s. 195).
- Wyk. 7.2. – w zależności od rodzaju działalności, (s. 196).
- Wyk. 7.3. – w zależności od liczby zatrudnionych, (s. 197).

Ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników jako motyw do udziału w PPE

Ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników:

- Wyk. 7.4. – w zależności od rodzaju organizacji, (s. 200).
- Wyk. 7.5. – w zależności od rodzaju działalności, (s. 201).
- Wyk. 7.6. – w zależności od liczby zatrudnionych, (s. 202).

Ograniczenie fluktuacji wśród pracowników jako motyw do uczestnictwa w PPE

Ograniczenie fluktuacji:

- Wyk. 7.7. – w zależności od rodzaju organizacji, (s. 205).
- Wyk. 7.8. – w zależności od rodzaju działalności, (s. 206).
- Wyk. 7.9. – w zależności od liczby zatrudnionych, (s. 207).

Dodatkowe zabezpieczenie finansowe jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Dodatkowe zabezpieczenie finansowe:

- Wyk. 7.10. – w zależności od rodzaju organizacji, (s. 210).
- Wyk. 7.11. – w zależności od rodzaju działalności, (s. 211).
- Wyk. 7.12. – w zależności od liczby zatrudnionych, (s. 212).

Zmniejszone koszty pracy jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Zmniejszone koszty pracy:

- Wyk. 7.13. – w zależności od rodzaju organizacji, (s. 215).
- Wyk. 7.14. – w zależności od rodzaju działalności, (s. 216).
- Wyk. 7.15. – w zależności od liczby zatrudnionych, (s. 217).

Promocja organizacji jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Promocja organizacji:

Wyk. 7.16. – w zależności od rodzaju organizacji, (s. 220).

Wyk. 7.17. – w zależności od rodzaju działalności, (s. 221).

Wyk. 7.18. – w zależności od liczby zatrudnionych, (s. 222).

Wdrożenie PPE przez kontrpartnera jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Zwiększenie konkurencyjności:

Wyk. 7.19. – w zależności od rodzaju organizacji, (s. 225).

Wyk. 7.20. – w zależności od rodzaju działalności, (s. 226).

Wyk. 7.21. – w zależności od liczby zatrudnionych, (s. 227).

Kreowanie pozytywnego wizerunku jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Kreowanie pozytywnego image:

Wyk. 7.22. – w zależności od rodzaju organizacji, (s. 230).

Wyk. 7.23. – w zależności od rodzaju działalności, (s. 231).

Wyk. 7.24. – w zależności od liczby zatrudnionych, (s. 232).

Wdrożenie nowego „instrumentu” jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Wdrożenie nowego „instrumentu”:

Wyk. 7.25. – w zależności od rodzaju organizacji, (s. 235).

Wyk. 7.26. – w zależności od rodzaju działalności, (s. 236).

Wyk. 7.27. – w zależności od liczby zatrudnionych, (s. 237).

Źródło informacji jako motyw pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE

Wyk. 8.1. Źródło informacji wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE, (s. 246).

Funkcjonowanie PPE jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE

Wyk.8.2.Funkcjonowanie PPE wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE,(s.249).

Czynniki wewnętrzne jako motyw pracowników i pracodawców do udziału w PPE

Wyk.8.3.Czynniki wewnętrzne wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE(s.252).

Czynniki zewnętrzne jako motyw pracowników i pracodawców do uczestnictwa w PPE

Wyk. 8.4.Czynniki zewnętrzne wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE(s.256).

SPIS RYSUNKÓW

- Rys. 1.1. Rodzaje ochrony ubezpieczeniowej w poszczególnych filarach, (s. 21).
- Rys.1.2.Uczestnictwo w systemie emerytalnym ubezpieczonych urodzonych po31.12.1968(s.25)
- Rys. 1.3. Podział funduszu emerytalnego między I i II filar, (s. 26).
- Rys. 1.4. Fundusz emerytalny w I filarze, (s. 27).
- Rys. 1.5. Struktura działania II filaru systemu emerytalnego, (s. 30).
- Rys. 1.6. PPE na tle reformy systemu emerytalnego, (s. 34).
- Rys. 2.1. Podział składki na fundusze ubezpieczeniowe, (s. 54).
- Rys. 2.2. Etapy tworzenia pracowniczego programu emerytalnego, (s. 66).
- Rys. 3.1. Podział składki w PPE w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej, (s. 86).
- Rys. 3.2. Związki pomiędzy brokerem /agentem i pracodawcą a zakładem ubezpieczeń, (s. 91).
- Rys. 4.1. Wybrane czynniki uczestnictwa pracownika/pracodawcy w PPE „*sensu largo*” (s. 97).
- Rys. 4.2. Zorganizowane działanie w kierunku uczestnictwa społeczeństwa w PPE, (s. 102).
- Rys. 4.3.Kształtowanie świadomego uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE, (s.104).
- Rys.4.4.Domeny kształtujące świadome uczestnictwo pracowników i pracodawców w PPE(105)
- Rys. 4.5. Proces racjonalnego podejmowania decyzji, (s.109).
- Rys. 4.6.Proces podejmowania decyzji uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE(s.111)
- Rys. 4.7. Podstawowe koncepcje zachowań pracowników i pracodawców wobec PPE, (s.121).
- Rys 4.8. Wybrane determinanty uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE, (s. 122).
- Rys. 4.9. Potrzeba uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE – „*sensu largo*”, (s.123).
- Rys. 4.10. Hierarchiczność potrzeb człowieka, (s.124).

ANEKS

Narzędzie badawcze

ZESTAW KWESTIONARIUSZY DO BADAŃ PRACOWNIKÓW

w celu

**zweryfikowania determinant uczestnictwa pracowników w programie emerytalnym
oraz poznania motywów wyboru programu emerytalnego w formie umowy
grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym**

Szanowna/y Pani/Panie

Jestem doktorantem w Katedrze Teorii Organizacji i Zarządzania Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.

Zwracam się do Pani/Pana z uprzejmą prośbą o wzięcie udziału w badaniach dotyczących determinant uczestnictwa pracowników i pracodawców w programie emerytalnym.

Zestaw kwestionariuszy spełni swoje zadanie, gdy uzyskane odpowiedzi będą prawdziwe. O takie odpowiedzi bardzo proszę.

Informuję, że konstrukcja zestawu gwarantuje całkowitą anonimowość Państwa wypowiedzi. Zapewniam także, że uzyskane od Pani/Pana informacje zostaną wykorzystane wyłącznie w celach naukowych przy pisaniu pracy doktorskiej.

Z góry dziękuję za okazaną pomoc

Andrzej Michalski

Kwestionariusz weryfikujący czynniki uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym

Na każde niżej zadane pytanie możliwych jest siedem odpowiedzi. Diagnozują one czynniki, i ich stopień nasilenia, które wpłynęły na to, że jest Pani/Pana uczestnikiem pracowniczego programu emerytalnego,(PPE). Proszę o szczerść w odpowiedziach na poniższe pytania. Wybraną jedną odpowiedź proszę otoczyć pętlą.

Czy przystępując do PPE Pani/Pan kierowała/ł się:

1. Założeniami reformy emerytalnej?

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

2. Okresem jaki pozostał do przejścia na emeryturę (tzn. swoim wiekiem)?

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

3. Poczuciem bezpieczeństwa finansowego na emeryturze?

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

4. Potrzebą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego?

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

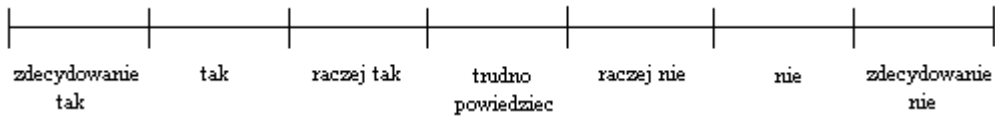
5. Oczekiwany standardem życia na emeryturze?

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

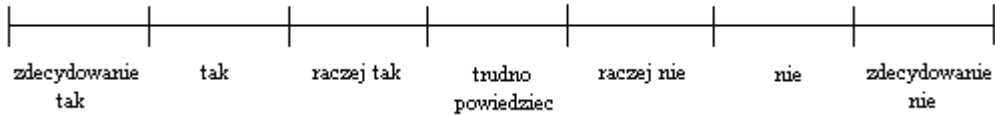
6. Wymuszonym oszczędzaniem?

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

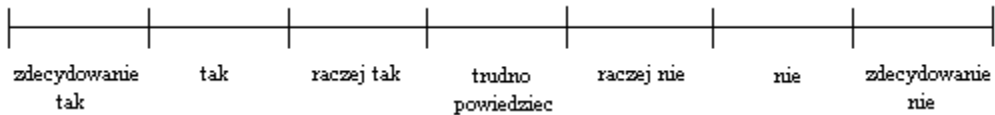
7. Nie uczestniczeniem w II filarze systemu emerytalnego?



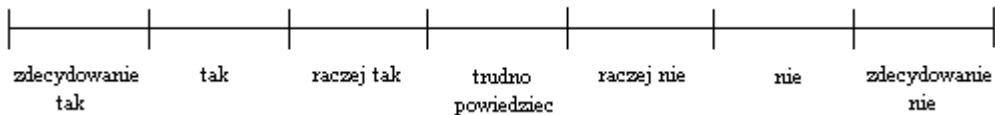
8. Możliwością uczestnictwa bez względu na wymiar czasu pracy?



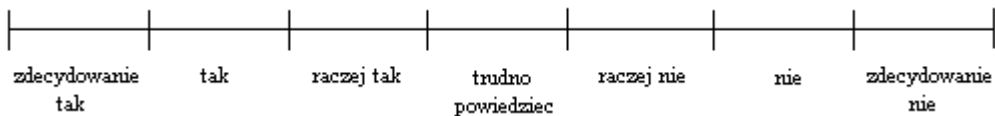
9. Potrzebą zrealizowania życiowych planów na emeryturze?



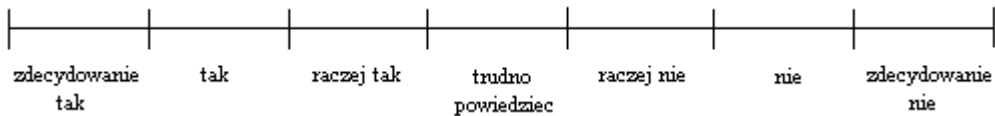
10. Dążeniem do dostatniego życia na emeryturze?



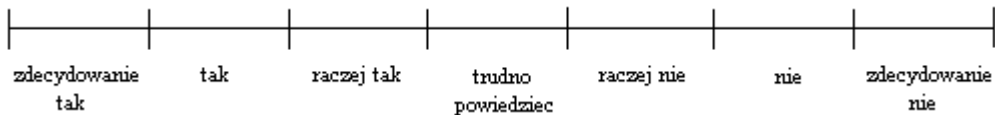
11. Prognozowanymi niskimi świadczeniami emerytalnymi z ubezpieczenia społecznego (ZUS i OFE)?



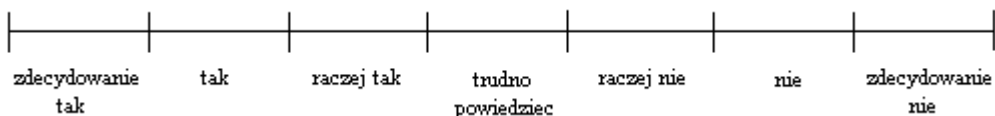
12. Troską o ponoszenie możliwych wysokich kosztów leczenia w wieku emerytalnym?



13. Poczuciem niezależności finansowej na emeryturze od rodziny?



14. Możliwością lokaty kapitału?



Kwestionariusz wskazujący motywy przystąpienia do programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym

Na każde postawione pytanie możliwa jest odpowiedź na siedmiostopniowej skali. Odpowiedzi na poniższe pytania pozwolą ustalić czynniki, i ich stopień nasilenia, które wpłynęły na to, że jest Pani/Pana uczestnikiem programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Proszę o szczerą w odpowiedziach na kolejne pytania. Wybraną jedną odpowiedź proszę obwieść kółkiem.

I Które źródło informacji przyczyniło się najbardziej do tego, że Pani/Pan przystąpiła/ł do PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym?

telewizja	radio	prasa	pracodawca	znajomi	reklama	agent, broker
-----------	-------	-------	------------	---------	---------	---------------

II Czy na udział w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym miała wpływ orientacja w jego funkcjonowaniu?

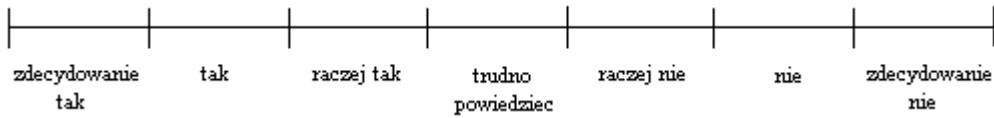
zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
------------------	-----	------------	-------------------	------------	-----	------------------

III Czym Pani/Pan kierowała/ł się przystępując do PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym?

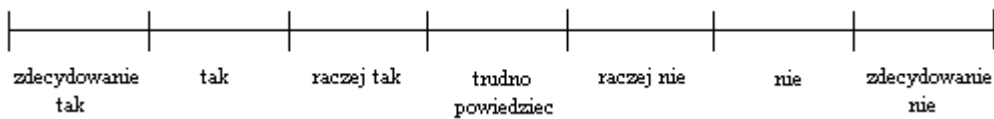
1. Bezpieczeństwem wypływającym z funkcji ochronno-inwestycyjnej PPE.

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
------------------	-----	------------	-------------------	------------	-----	------------------

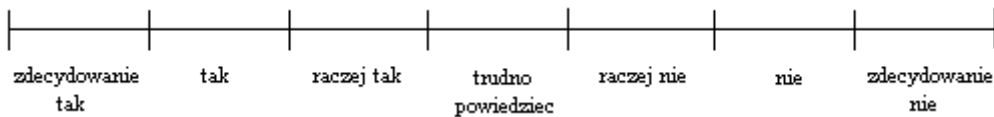
2. Przeświadczeniem o korzystniejszych warunkach uczestnictwa w PPE niż w przypadku zakupu polisy indywidualnej.



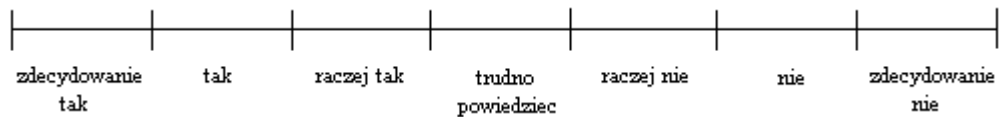
3. Bezpieczeństwem wpływającym z gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego osobie uposażonej w razie przedwczesnej śmierci uczestnika PPE.



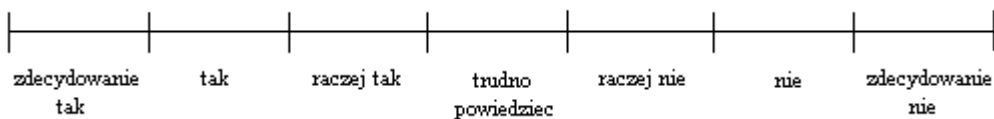
4. Poczuciem bezpieczeństwa zainwestowanych składek.



5. Wiarygodnością instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi.

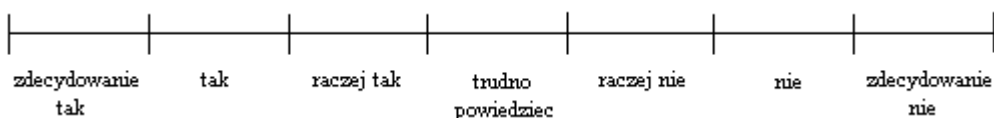


6. Oczekiwaniem zwolnieniem z poddania się szczegółowym badaniom lekarskim.

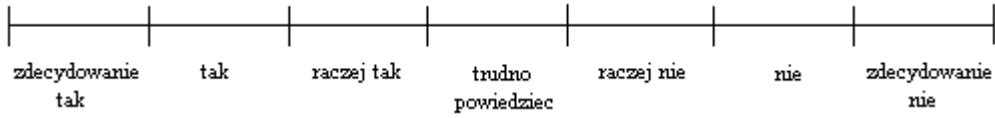


IV Jakie czynniki zdecydowały o przystąpieniu Pani/Pana do PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym?

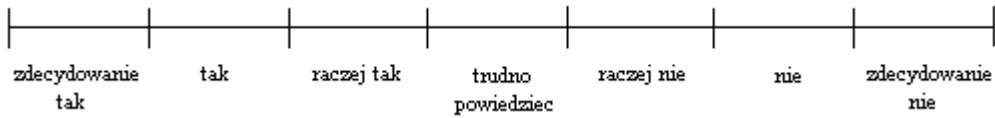
1. Opinia znajomych o instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi.



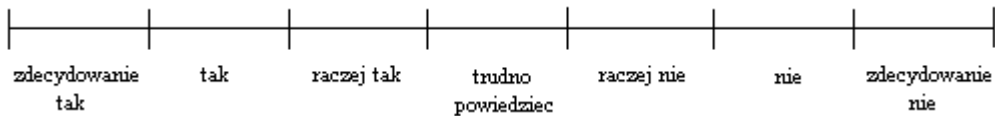
2. Opinia niezależnej firmy doradczej (np. brokerskiej, konsultacyjnej) o instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi.



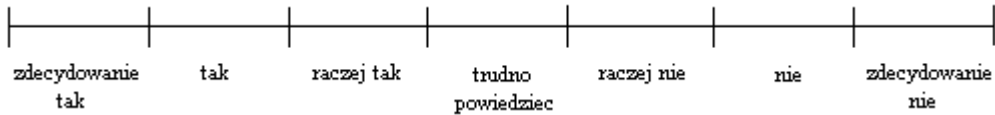
3. Jasna i zrozumiała oferta instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi.



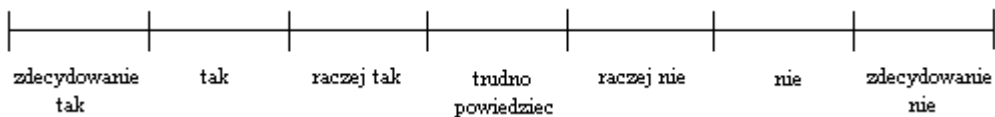
4. Długoletnia tradycja i doświadczenie instytucji oferującej gromadzenie środków finansowych i zarządzanie nimi.



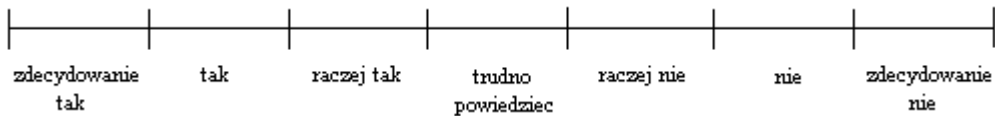
5. Powszechna wiarygodność realizacji ochrony ubezpieczeniowej.



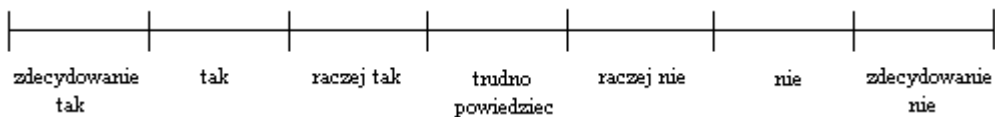
6. Rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku ubezpieczeniowym.



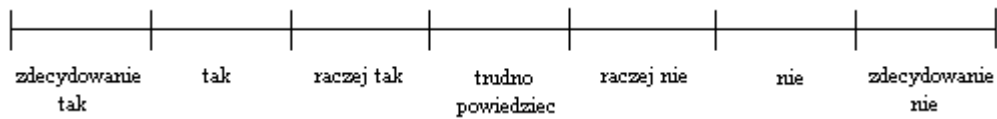
7. Rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku inwestycyjnym.



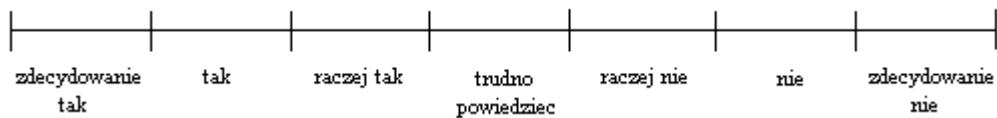
8. Znane doświadczenie w prowadzeniu działalności ubezpieczeniowo-inwestycyjnej.



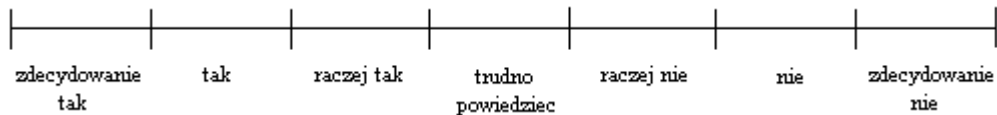
9. Wyniki działalności inwestycyjnej.



10. Obecność instytucji na rynku lokalnym.



11. Przekształcenie grupowego ubezpieczenia na życie związanego z funduszem inwestycyjnym w PPE?



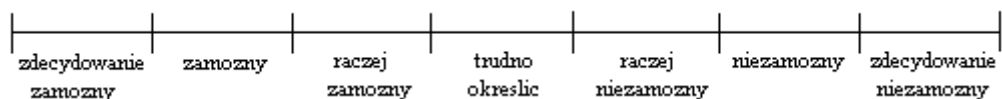
Proszę zakreślić odpowiednią dla Pani/Pana odpowiedź:

wykształcenie: wyższe, średnie, zawodowe, podstawowe (podkreślić)

wiek:.....lat (wpisać)

stanowisko: kierownicze, umysłowe, produkcyjne/usługowe (podkreślić)

poziom zamożności (otoczyć pętlą)



Narzędzie badawcze

ZESTAW KWESTIONARIUSZY DO BADAŃ PRACODAWCÓW

w celu

zweryfikowania determinant uczestnictwa pracodawców w programie emerytalnym oraz poznania motywów wyboru programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym

Szanowna/y Pani/Panie

Jestem doktorantem w Katedrze Teorii Organizacji i Zarządzania Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.

Zwracam się do Pani/Pana z uprzejmą prośbą o wzięcie udziału w badaniach dotyczących determinant uczestnictwa pracowników i pracodawców w programie emerytalnym.

Zestaw kwestionariuszy spełni swoje zadanie, gdy uzyskane odpowiedzi będą prawdziwe. O takie odpowiedzi bardzo proszę.

Informuję, że konstrukcja zestawu gwarantuje całkowitą anonimowość Pani/Pana wypowiedzi. Zapewniam także, iż uzyskane od Pani/Pana informacje zostaną wykorzystane wyłącznie w celach naukowych przy pisaniu pracy doktorskiej.

Z góry dziękuję za okazaną pomoc

Andrzej Michalski

ul. Długa 18

62 – 010 POBIEDZISKA

tel. (0-61) 817 78 65

Kwestionariusz weryfikujący czynniki uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym

Na każde niżej postawione pytanie możliwa jest odpowiedź na siedmiostopniowej skali. Odpowiedzi pozwolą ustalić czynniki, i ich stopień nasilenia, które wpłynęły na to, że wprowadziliście Państwo pracowniczy program emerytalny, (PPE). Proszę o szczerą w odpowiedziach na zadane pytania. Wybraną jedną odpowiedź proszę obwieść kółkiem.

Czy przy wprowadzaniu PPE Państwo kierowali się:

1. Zwiększeniem prestiżu na rynku pracy?

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

2. Ograniczeniem fluktuacji wśród kluczowych pracowników?

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

3. Ograniczeniem fluktuacji wśród pracowników?

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

4. Zapewnieniem pracownikom dodatkowego zabezpieczenia finansowego na emeryturze?

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

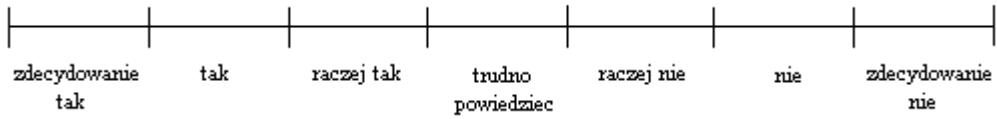
5. Zmniejszonymi kosztami pracy (dotyczy zmniejszenia wysokości obowiązkowej składki do ZUS)?

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

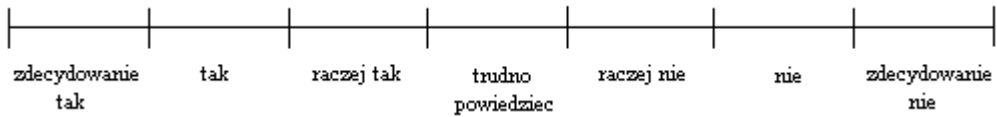
6. Promocją organizacji skierowaną do predestynowanych pracowników?

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

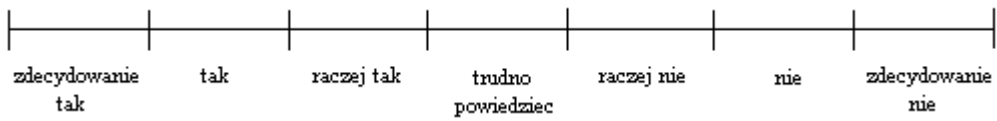
7. Wdrożeniem pracowniczego programu emerytalnego przez kontrpartnera ?



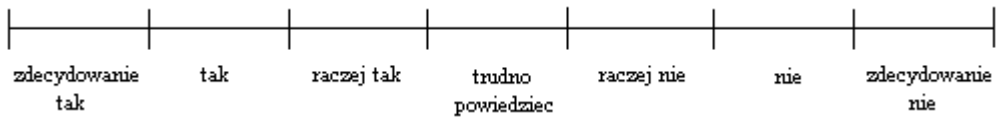
8. Kreowaniem pozytywnego wizerunku pracodawcy?



9. Wdrożeniem nowego „instrumentu” motywacyjnego?



10. Edukacją pracowników, poprzez uświadomienie im zagrożeń finansowych, jakie mogą powstać po zakończeniu aktywności zawodowej?



Kwestionariusz wskazujący motywy przystąpienia do programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym

Na każde postawione pytanie możliwa jest odpowiedź na siedmiostopniowej skali. Odpowiedzi na poniższe pytania pozwolą ustalić czynniki, i ich stopień nasilenia, które wpłynęły na to, że jesteście Państwo uczestnikami programu emerytalnego w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. Proszę o szczerść w odpowiedziach na kolejne pytania. Wybraną jedną odpowiedź proszę oznaczyć pętlą.

I Które źródło informacji przyczyniło się najbardziej do tego, że Państwo przystąpiliście do PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym?

telewizja	radio	prasa	pracownicy	znajomi	reklama	agent, broker
-----------	-------	-------	------------	---------	---------	---------------

II Czy na udział w PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym miała wpływ orientacja w jego funkcjonowaniu?

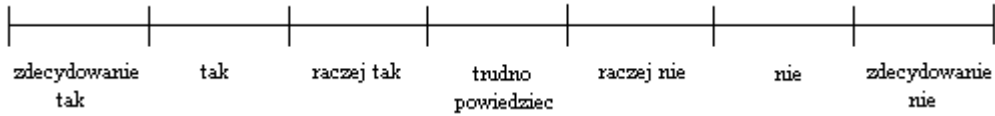
zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

III Czym Państwo kierowali się przystępując do PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym?

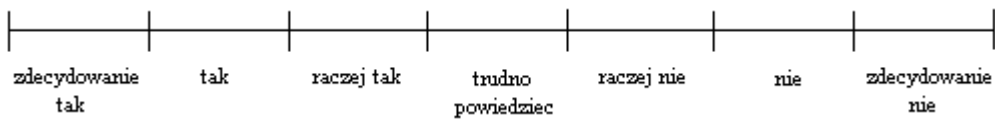
1. Bezpieczeństwem wypływającym z funkcji ochronno-inwestycyjnej PPE.

zdecydowanie tak	tak	raczej tak	trudno powiedzieć	raczej nie	nie	zdecydowanie nie
---------------------	-----	------------	----------------------	------------	-----	---------------------

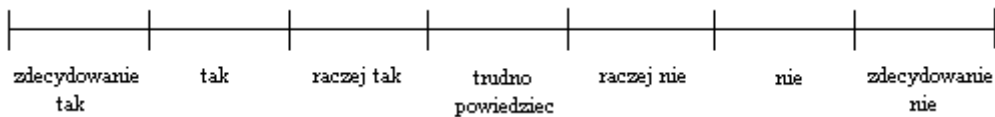
2. Przeświadczeniem o korzystniejszych warunkach uczestnictwa w PPE niż w przypadku zakupu polisy indywidualnej.



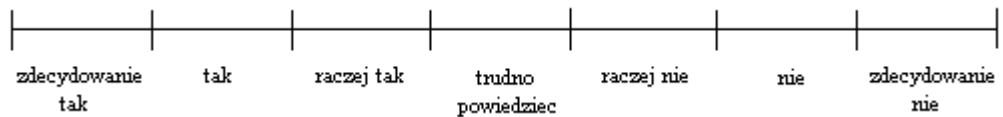
3. Bezpieczeństwem wpływającym z gwarancji wypłaty świadczenia pieniężnego osobie uposażonej w razie przedwczesnej śmierci uczestnika PPE.



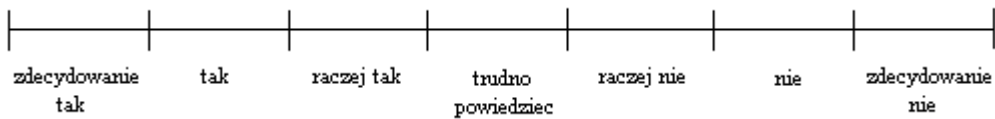
4. Poczuciem bezpieczeństwa zainwestowanych składek.



5. Wiarygodnością instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi.

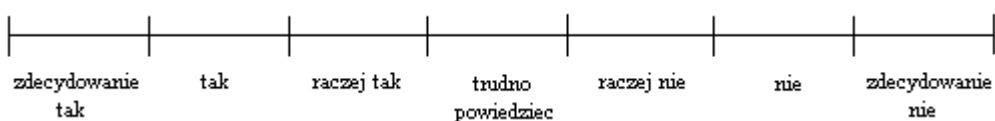


6. Oczekiwaniem zwolnienia z poddania się szczegółowym badaniom lekarskim.

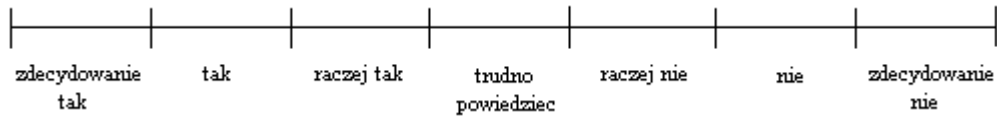


IV Jakie czynniki zdecydowały o wprowadzeniu w organizacji PPE w formie umowy grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym?

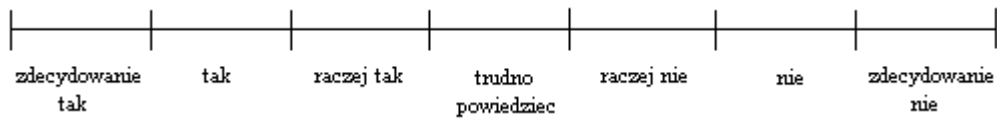
1. Opinia znajomych o instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi.



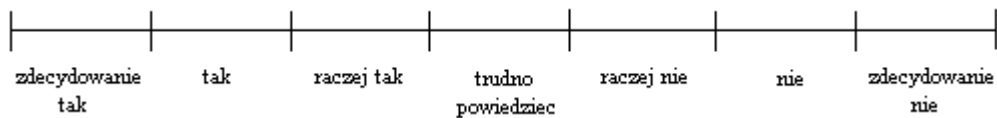
2. Opinia niezależnej firmy doradczej (np. brokerskiej, konsultacyjnej) o instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi.



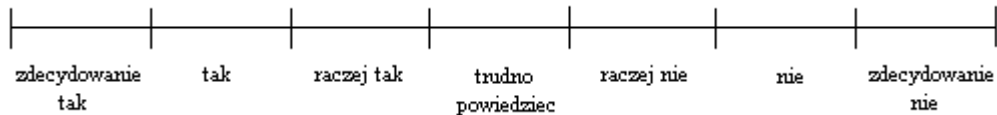
3. Jasna i zrozumiała oferta instytucji, która będzie gromadziła środki finansowe i zarządzała nimi.



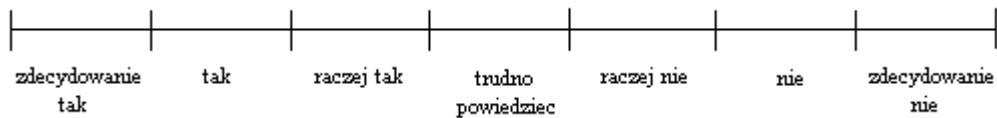
4. Długoletnia tradycja i doświadczenie instytucji oferującej gromadzenie środków finansowych i zarządzanie nimi.



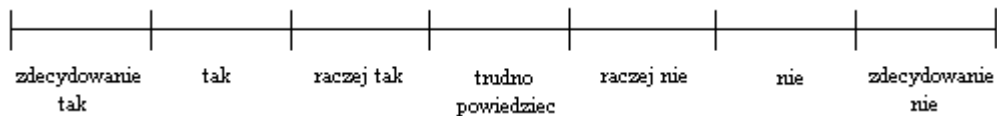
5. Powszechna wiarygodność realizacji ochrony ubezpieczeniowej.



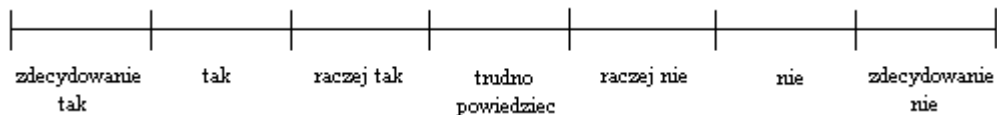
6. Rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku ubezpieczeniowym.



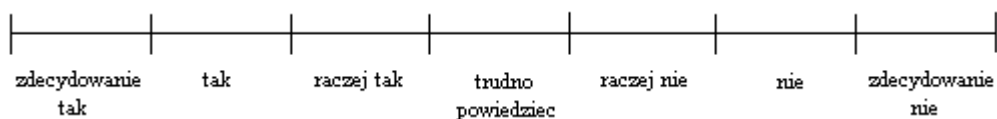
7. Rozpowszechnione doświadczenie instytucji na polskim rynku inwestycyjnym.



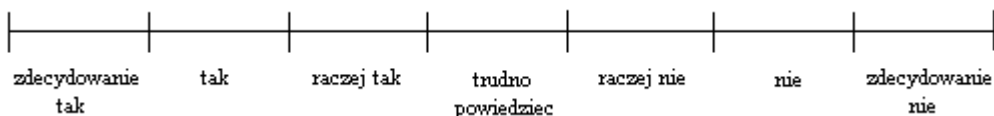
8. Znane doświadczenie w prowadzeniu działalności ubezpieczeniowo-inwestycyjnej.



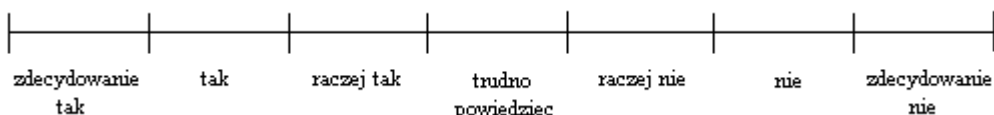
9. Wyniki działalności inwestycyjnej.



10. Obecność instytucji na rynku lokalnym.



11. Przekształcenie grupowego ubezpieczenia na życie związanego z funduszem inwestycyjnym w PPE?



Proszę podać krótką charakterystykę badanej organizacji

A. Jakiego rodzaju jest organizacja, którą Państwo zarządzacie (zakreślić jeden punkt).

Przedsiębiorstwo S.A.	1	Spółka z o.o.	4
Spółdzielnia	2	Zakład	5
Firma prywatna	3	Inne	6

B. Organizacja, którą Państwo zarządzacie jest działalnością: (zakreślić tylko jeden punkt).

Producyjną	1	Usługową	2	Producyjno-usługową	3
------------	---	----------	---	---------------------	---

C. Jaka jest w przybliżeniu ilość zatrudnionych osób w zarządzanej przez Państwo organizacji (zakreślić jeden punkt).

Poniżej 20	1	100 - 299	4
20 - 49	2	300 i więcej	5
50 - 99	3	Nie wiem	6

D. Odpowiedź na poniższe pytanie pozwoli ustalić województwo, na którym znajduje się zarządzana przez Państwo organizacja (zakreślić właściwy punkt).

DNS	1	KJP	2	LBS	3	LUB	4	ŁDZ	5	MAZ	6	MŁP	7	OPL	8
PDK	9	PDL	10	POM	11	SLK	12	SWK	13	WLP	14	WRM	15	ZPM	16

Uczestnictwo pracowników w programie emerytalnym – wyniki badań

Założenia reformy emerytalnej jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Tab.6.1. Założenia reformy emerytalnej – w zależności od wykształcenia

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Wyższe	0	0,0	0	0,0	2	4,3	16	34,8	16	34,8	7	15,2	5	10,9	46	100,0
Średnie	1	1,0	4	3,9	15	14,7	44	43,1	18	17,6	19	18,6	1	1,0	102	100,0
Zawodowe	0	0,0	4	5,1	15	19,2	39	50,0	12	15,4	7	9,0	1	1,3	78	100,0
Podstawowe	0	0,0	1	12,5	1	12,5	4	50,0	1	12,5	1	12,5	0	0,0	8	100,0
Σ - Zmienna	1	0,4	9	3,8	33	14,1	103	44,0	47	20,1	34	14,5	7	3,0	234	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.	
Zmienna – wykształcenie					32.30		18				28.869		0.002		Tak	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.2. Założenia reformy emerytalnej – w zależności od wieku

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Poniżej 31	0	0,0	2	3,3	8	13,3	23	38,3	16	26,7	9	15,0	2	3,3	60	100,0
< 31;40 >	0	0,0	4	4,5	11	12,4	45	50,6	16	18,0	10	11,2	3	3,4	89	100,0
< 41;50 >	1	1,5	6	8,8	13	18,0	32	47,1	15	22,1	12	17,6	2	2,9	81	100,0
Powyżej 50	0	0,0	2	6,3	3	9,4	14	43,8	6	18,8	6	18,8	1	3,1	32	100,0
Σ - Zmienna	1	0,4	14	5,3	35	13,4	114	43,5	53	20,2	37	14,1	8	3,1	262	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.	
Zmienna – wiek					8.88		18				28.869		0.962		Nie	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.3. Założenia reformy emerytalnej – w zależności od poziomu zamożności

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zdecydowanie zamożny	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Zamożny	0	0,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	1	25,0	1	25,0	1	25,0	4	100,0
Raczej zamożny	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	57,1	1	14,3	2	28,6	0	0,0	7	100,0
Trudno określić	0	0,0	3	3,2	16	17,0	41	43,6	22	23,4	10	10,6	2	2,1	94	100,0
Raczej niezamożny	0	0,0	1	1,6	8	12,5	33	51,6	12	18,8	8	12,5	2	3,1	64	100,0
Niezamożny	0	0,0	9	13,8	8	12,3	26	40,0	10	15,4	10	15,4	2	3,1	65	100,0
Zdecydowanie niezamożny	0	0,0	0	0,0	2	8,7	9	39,1	6	26,1	6	26,1	0	0,0	23	100,0
Σ - Zmienna	0	0,0	13	5,0	35	13,6	113	43,8	52	20,2	37	14,3	8	3,1	258	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr;0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – poziom zamożności					64.96		30			43.773		< 0.001		Tak		

Źródło: Badanie własne.

Tab.6.4. Założenia reformy emerytalnej – w zależności od zajmowanego stanowiska

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Kierownicze	0	0,0	4	8,0	6	12,0	23	46,0	9	18,0	6	12,0	2	4,0	50	100,0
Umysłowe	0	0,0	1	1,4	10	13,7	25	34,2	18	24,7	15	20,5	4	5,5	73	100,0
Produkcyjne/ Usługowe	1	0,8	9	7,0	19	14,7	62	48,1	22	17,1	14	10,9	2	1,6	129	100,0
Σ - Zmienna	1	0,4	14	5,6	35	13,9	110	43,7	49	19,4	35	13,9	8	3,2	252	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr;0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – zajmowane stanowisko					13.74		12			21.026		0.317		Nie		

Źródło: Badanie własne.

Wiek pracownika jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Tab. 6.5. Wiek pracownika – w zależności od wykształcenia

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Wyższe	5	10,9	22	47,8	11	23,9	3	6,5	0	0,0	4	8,7	1	2,2	46	100,0
		2,2		9,5		4,7		1,3		0,0		1,7		0,4		19,8
Średnie	13	12,9	52	51,5	21	20,8	6	5,9	3	3,0	6	5,9	0	0,0	101	100,0
		5,6		22,4		9,1		2,6		1,3		2,6		0,0		43,5
Zawodowe	5	6,5	18	23,4	21	27,3	22	28,6	3	3,9	7	9,1	1	1,3	77	100,0
		2,2		7,8		9,1		9,5		1,3		3,0		0,4		33,2
Podstawowe	2	25,0	3	37,5	1	12,5	1	12,5	0	0,0	1	12,5	0	0,0	8	100,0
		0,9		1,3		0,4		0,4		0,0		0,4		0,0		3,4
Σ - Zmienna	25	10,8	95	40,9	54	23,3	32	13,8	6	2,6	18	7,8	2	0,9	232	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr;0.05}$		p-wartość		Odp.	
Zmienna – wykształcenie					36.89		18				28.869		0.005		Tak	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.6. Wiek pracownika – w zależności od wieku

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Poniżej 31	2	3,3	21	35,0	16	26,7	9	15,0	3	5,0	7	11,7	2	3,3	60	100,0
		0,8		8,1		6,2		3,5		1,2		2,7		0,8		23,1
< 31;40 >	18	20,2	30	33,7	19	21,3	12	13,5	2	2,2	7	7,9	1	1,1	89	100,0
		6,9		11,5		7,3		4,6		0,8		2,7		0,4		34,2
< 41;50 >	4	5,1	32	40,5	25	31,6	10	12,7	1	1,3	7	8,9	0	0,0	79	100,0
		1,5		12,3		9,6		3,8		0,4		2,7		0,0		30,4
Powyżej 50	6	18,8	20	62,5	2	6,3	2	6,3	2	6,3	0	0,0	0	0,0	32	100,0
		2,3		7,7		0,8		0,8		0,8		0,0		0,0		12,3
Σ - Zmienna	30	11,5	103	39,6	62	23,8	33	12,7	8	3,1	21	8,1	3	1,2	260	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr;0.05}$		p-wartość		Odp.	
Zmienna – wiek					37.10		18				28.869		0.005		Tak	

Źródło: Badanie własne

Tab. 6.7. Wiek pracownika – w zależności od poziomu zamożności

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zdecydowanie zamożny	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	0,4	1	0,4
Zamożny	1	25,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
Raczej zamożny	2	28,6	5	71,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	27,7
Trudno określić	12	12,8	36	38,3	24	25,5	13	13,8	3	3,2	6	6,4	0	0,0	94	36,4
Raczej niezamożny	5	7,8	31	48,4	19	29,7	2	3,1	2	3,1	5	7,8	0	0,0	64	24,8
Niezamożny	7	10,8	21	32,3	13	20,0	15	23,1	2	3,1	7	10,8	0	0,0	65	25,2
Zdecydowanie niezamożny	3	13,0	8	34,8	5	21,7	2	8,7	1	4,3	3	13,0	1	4,3	23	8,9
Σ - Zmienna	30	11,6	103	39,9	61	23,6	32	12,4	8	3,1	21	8,1	3	1,2	258	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – poziom zamożności					135.97		36			50.999		< 0.001		Tak		

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.8. Wiek pracownika – w zależności od zajmowanego stanowiska

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Kierownicze	4	8,0	26	52,0	11	22,0	1	2,0	4	8,0	4	8,0	0	0,0	50	20,0
Umysłowe	8	11,0	36	49,3	16	21,9	6	8,2	0	0,0	5	6,8	2	2,7	73	29,2
Produkcyjne/ Usługowe	17	13,4	36	28,3	33	26,0	26	20,5	3	2,4	11	8,7	1	0,8	127	50,8
Σ - Zmienna	29	11,6	98	39,2	60	24,0	33	13,2	7	2,8	20	8,0	3	1,2	250	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – zajmowane stanowisko					29.75		12			21.026		0.003		Tak		

Źródło: Badanie własne.

Bezpieczeństwo finansowe jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Tab. 6.9. Bezpieczeństwo finansowe – w zależności od wykształcenia

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Wyższe	1	2,2 0,4	4	8,7 1,7	13	28,3 5,7	14	30,4 6,1	8	17,4 3,5	5	10,9 2,2	1	2,2 0,4	46	100,0 20,1
Średnie	3	3,0 1,3	18	18,0 7,9	28	28,0 12,2	34	34,0 14,8	12	12,0 5,2	5	5,0 2,2	0	0,0 0,0	100	100,0 43,7
Zawodowe	3	4,0 1,3	6	8,0 2,6	13	17,3 5,7	40	53,3 17,5	9	12,0 3,9	4	5,3 1,7	0	0,0 0,0	75	100,0 32,8
Podstawowe	0	0,0 0,0	0	0,0 0,0	3	37,5 1,3	2	25,0 0,9	1	12,5 0,4	2	25,0 0,9	0	0,0 0,0	8	100,0 3,5
Σ - Zmienna	7	3,1	28	12,2	57	24,9	90	39,3	30	13,1	16	7,0	1	0,4	229	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – wykształcenie					24.84		18			28.869		0.129		Nie		

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.10. Bezpieczeństwo finansowe – w zależności od wieku

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Poniżej 31	1	1,7 0,4	7	11,9 2,7	9	15,3 3,5	23	39,0 9,0	10	16,9 3,9	8	13,6 3,1	1	1,7 0,4	59	100,0 23,0
< 31;40 >	5	5,8 2,0	8	9,3 3,1	15	17,4 5,9	40	46,5 15,6	10	11,6 3,9	7	8,1 2,7	1	1,2 0,4	86	100,0 33,6
< 41;50 >	2	2,5 0,8	11	13,9 4,3	28	35,4 10,9	25	31,6 9,8	10	12,7 3,9	3	3,8 1,2	0	0,0 0,0	79	100,0 30,9
Powyżej 50	0	0,0 0,0	10	31,3 3,9	7	21,9 2,7	12	37,5 4,7	1	3,1 0,4	2	6,3 0,8	0	0,0 0,0	32	100,0 12,5
Σ - Zmienna	8	3,1	36	14,1	59	23,0	100	39,1	31	12,1	20	7,8	2	0,8	256	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – wiek					31.35		18			28.869		0.026		Tak		

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.11. Bezpieczeństwo finansowe – w zależności od poziomu zamożności

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zdecydowanie zamożny	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Zamożny	0	0,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
Raczej zamożny	1	14,3	1	14,3	1	14,3	3	42,9	0	0,0	1	14,3	0	0,0	7	100,0
Trudno określić	3	3,2	10	10,6	29	30,9	33	35,1	14	14,9	5	5,3	0	0,0	94	100,0
Raczej niezamożny	0	0,0	11	18,0	8	13,1	30	49,2	7	11,5	5	8,2	0	0,0	61	100,0
Niezamożny	2	3,1	10	15,6	13	20,3	26	40,6	6	9,4	7	10,9	0	0,0	64	100,0
Zdecydowanie niezamożny	1	4,5	2	9,1	7	31,8	7	31,8	3	13,6	2	9,1	0	0,0	22	100,0
Σ - Zmienna	7	2,8	36	14,2	59	23,3	99	39,1	30	11,9	20	7,9	2	0,8	253	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – poziom zamożności					182.88		36			50.999		< 0.001		Tak		

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.12. Bezpieczeństwo finansowe – w zależności od zajmowanego stanowiska

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Kierownicze	2	4,0	12	24,0	9	18,0	18	36,0	6	12,0	3	6,0	0	0,0	50	100,0
Umysłowe	1	1,4	10	13,7	25	34,2	19	26,0	9	12,3	8	11,0	1	1,4	73	100,0
Produkcyjne/ Usługowe	4	3,3	14	11,4	23	18,7	60	48,8	13	10,6	8	6,5	1	0,8	123	100,0
Σ - Zmienna	7	2,8	36	14,6	57	23,2	97	39,4	28	11,4	19	7,7	2	0,8	246	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – zajmowane stanowisko					18.75		12			21.026		0.095		Nie		

Źródło: Badanie własne.

Zabezpieczenie emerytalne jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Tab.6.13. Zabezpieczenie emerytalne – w zależności od wykształcenia

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Wyższe	1	2,2	12	26,1	14	30,4	11	23,9	4	8,7	3	6,5	1	2,2	46	100,0
		0,5		5,4		6,3		5,0		1,8		1,4		0,5		20,7
Średnie	3	3,3	44	47,8	16	17,4	20	21,7	6	6,5	1	1,1	2	2,2	92	100,0
		1,4		19,8		7,2		9,0		2,7		0,5		0,9		41,4
Zawodowe	4	5,3	25	33,3	18	24,0	27	36,0	1	0,0	1	1,3	0	0,0	76	100,0
		1,8		11,3		8,1		12,2		0,5		0,5		0,0		34,2
Podstawowe	2	25,0	2	25,0	1	12,5	2	25,0	1	12,5	0	0,0	0	0,0	8	100,0
		0,9		0,9		0,5		0,9		0,5		0,0		0,0		3,6
Σ - Zmienna	10	4,5	83	37,4	49	22,1	60	27,0	12	5,4	5	2,3	3	1,4	222	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.	
Zmienna – wykształcenie					30.18		18				28.869		0.036		Tak	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.14. Zabezpieczenie emerytalne – w zależności od wieku

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Poniżej 31	2	3,3	14	23,3	16	26,7	22	36,7	5	8,3	1	1,7	0	0,0	60	100,0
		0,8		5,4		6,2		8,5		1,9		0,4		0,0		23,2
< 31;40 >	3	3,4	29	33,3	27	31,0	21	24,1	3	3,4	3	3,4	1	1,1	87	100,0
		1,2		11,2		10,4		8,1		1,2		1,2		0,4		33,6
< 41;50 >	6	7,5	36	45,0	14	17,5	17	21,3	3	3,8	2	2,5	2	2,5	80	100,0
		2,3		13,9		5,4		6,6		1,2		0,8		0,8		30,9
Powyżej 50	1	3,1	15	46,9	7	21,9	6	18,8	2	6,3	1	3,1	0	0,0	32	100,0
		0,4		5,8		2,7		2,3		0,8		0,4		0,0		12,4
Σ - Zmienna	12	4,6	94	36,3	64	24,7	66	25,5	13	5,0	7	2,7	3	1,2	259	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.	
Zmienna – wiek					19.98		18				28.869		0.334		Nie	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.15. Zabezpieczenie emerytalne – w zależności od poziomu zamożności

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zdecydowanie zamożny	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
Zamożny	0	0,0	1	25,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0
Raczej zamożny	1	14,3	3	42,9	2	28,6	1	14,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	100,0
Trudno określić	1	1,1	32	34,0	22	23,4	28	29,8	5	5,3	5	5,3	1	1,1	94	100,0
Raczej niezamożny	2	3,1	24	37,5	20	31,3	13	20,3	4	6,3	0	0,0	1	1,6	64	100,0
Niezamożny	3	4,7	28	43,8	14	21,9	15	23,4	2	3,1	1	1,6	1	1,6	64	100,0
Zdecydowanie niezamożny	4	18,2	5	22,7	4	18,2	7	31,8	1	4,5	1	4,5	0	0,0	22	100,0
Σ - Zmienna	12	4,7	93	36,3	64	25,0	65	25,4	12	4,7	7	2,7	3	1,2	256	100,0
Wynik statystyczny				χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr;0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – poziom zamożności				47.59		36				50.999		0.094		Nie		

Źródło: Badanie własne.

Tab.6.16. Zabezpieczenie emerytalne – w zależności od zajmowanego stanowiska

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Kierownicze	1	2,0	20	40,0	17	34,0	8	16,0	3	6,0	1	2,0	0	0,0	50	100,0
Umysłowe	4	5,5	28	38,4	16	21,9	15	20,5	4	5,5	4	5,5	2	2,7	73	100,0
Produkcyjne/ Usługowe	7	5,6	43	34,1	29	23,0	39	31,0	5	4,0	2	1,6	1	0,8	126	100,0
Σ - Zmienna	12	4,8	91	36,5	62	24,9	62	24,9	12	4,8	7	2,8	3	1,2	249	100,0
Wynik statystyczny				χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr;0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – zajmowane stanowisko				12.81		12				21.026		0.383		Nie		

Źródło: Badanie własne.

Standard życia na emeryturze jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Tab.6.17. Standard życia na emeryturze – w zależności od wykształcenia

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Wyższe	6	13,0	13	28,3	15	32,6	8	17,4	1	2,2	1	2,2	2	4,3	46	100,0
	2,6		5,6		6,4		3,4		0,4		0,4		0,9		19,7	
Średnie	15	14,7	38	37,3	20	19,6	21	20,6	5	4,9	2	2,0	1	1,0	102	100,0
	6,4		16,2		8,5		9,0		2,1		0,9		0,4		43,6	
Zawodowe	8	10,3	26	33,3	13	16,7	28	35,9	0	0,0	3	3,8	0	0,0	78	100,0
	3,4		11,1		5,6		12,0		0,0		1,3		0,0		33,3	
Podstawowe	2	25,0	1	12,5	2	25,0	2	25,0	1	12,5	0	0,0	0	0,0	8	100,0
	0,9		0,4		0,9		0,9		0,4		0,0		0,0		3,4	
Σ - Zmienna	31	13,2	78	33,3	50	21,4	59	25,2	7	3,0	6	2,6	3	1,3	234	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – wykształcenie					24.15		18			28.869		0.150		Nie		

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.18. Standard życia na emeryturze – w zależności od wieku

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Poniżej 31	2	3,3	17	28,3	21	35,0	14	23,3	3	5,0	1	1,7	2	3,3	60	100,0
	0,8		6,5		8,0		5,3		1,1		0,4		0,8		22,9	
< 31;40 >	16	18,0	28	31,5	10	11,2	27	30,3	4	4,5	2	2,2	2	2,2	89	100,0
	6,1		10,7		3,8		10,3		1,5		0,8		0,8		34,0	
< 41;50 >	12	14,8	28	34,6	15	18,5	18	22,2	2	2,5	5	6,2	1	1,2	81	100,0
	4,6		10,7		5,7		6,9		0,8		1,9		0,4		30,9	
Powyżej 50	3	9,4	14	43,8	6	18,8	6	18,8	0	0,0	1	3,1	2	6,3	32	100,0
	1,1		5,3		2,3		2,3		0,0		0,4		0,8		12,2	
Σ - Zmienna	33	12,6	87	33,2	52	19,8	65	24,8	9	3,4	9	3,4	7	2,7	262	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – wiek					27.58		18			28.869		0.069		Nie		

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.19. Standard życia na emeryturze – w zależności od poziomu zamożności

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zdecydowanie zamożny	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Zamożny	0	0,0	1	25,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	50,0	4	100,0
Raczej zamożny	1	14,3	3	42,9	1	14,3	1	14,3	0	0,0	1	14,3	0	0,0	7	100,0
Trudno określić	10	10,6	31	33,0	18	19,1	23	24,5	6	6,4	4	4,3	2	2,1	94	100,0
Raczej niezamożny	8	12,5	22	34,4	15	23,4	15	23,4	1	1,6	2	3,1	1	1,6	64	100,0
Niezamożny	5	7,7	28	43,1	13	20,0	16	24,6	1	1,5	2	3,1	0	0,0	65	100,0
Zdecydowanie Niezamożny	7	30,4	2	8,7	4	17,4	8	34,8	1	4,3	0	0,0	1	4,3	23	100,0
Σ - Zmienna	31	12,0	87	33,7	52	20,2	63	24,4	9	3,5	9	3,5	7	2,7	258	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – poziom zamożności					96.38		36			50.999		< 0.001		Tak		

Źródło: Badanie własne.

Tab.6.20. Standard życia na emeryturze – w zależności od zajmowanego stanowiska

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Kierownicze	5	10,0	19	38,0	12	24,0	10	20,0	1	2,0	1	2,0	2	4,0	50	100,0
Umysłowe	12	16,4	27	37,0	16	21,9	10	13,7	3	4,1	3	4,1	2	2,7	73	100,0
Produkcyjne/ Usługowe	16	12,4	38	29,5	21	16,3	43	33,3	5	3,9	4	3,1	2	1,6	129	100,0
Σ - Zmienna	33	13,1	84	33,3	49	19,4	63	25,0	9	3,6	8	3,2	6	2,4	252	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – zajmowane stanowisko					13.30		12			21.026		0.348		Nie		

Źródło: Badanie własne.

Nie przystąpienie do II filaru jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Tab. 6.21. Nie przystąpienie do II filaru – w zależności od wykształcenia

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Wyższe	1	2,2 0,4	5	11,1 2,2	7	15,6 3,0	20	44,4 8,7	5	11,1 2,2	4	8,9 1,7	3	6,7 1,3	45	100,0 19,5
Średnie	5	4,9 2,2	14	13,7 6,1	31	30,4 13,4	28	27,5 12,1	20	19,6 8,7	4	3,9 1,7	0	0,0 0,0	102	100,0 44,2
Zawodowe	2	2,6 0,9	12	15,8 5,2	19	25,0 8,2	25	32,9 10,8	10	13,2 4,3	8	10,5 3,5	0	0,0 0,0	76	100,0 32,9
Podstawowe	2	25,0 0,9	0	0,0 0,0	3	37,5 1,3	1	12,5 0,4	1	12,5 0,4	1	12,5 0,4	0	0,0 0,0	8	100,0 3,5
Σ - Zmienna	10	4,3	31	13,4	60	26,0	74	32,0	36	15,6	17	7,4	3	1,3	231	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr;0.05}$		p-wartość		Odp.	
Zmienna – wykształcenie					34.88		18				28.869		0.010		Tak	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.22. Nie przystąpienie do II filaru– w zależności od wieku

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Poniżej 31	0	0,0 0,0	1	1,7 0,4	16	27,6 6,2	24	41,4 9,3	9	15,5 3,5	6	10,3 2,3	2	3,4 0,8	58	100,0 22,6
< 31;40 >	6	6,8 2,3	16	18,2 6,2	17	19,3 6,6	29	33,0 11,3	12	13,6 4,7	7	8,0 2,7	1	1,1 0,4	88	100,0 34,2
< 41;50 >	3	3,8 1,2	11	13,9 4,3	21	26,6 8,2	23	29,1 8,9	15	19,0 5,8	6	7,6 2,3	0	0,0 0,0	79	100,0 30,7
Powyżej 50	1	3,1 0,4	8	25,0 3,1	9	28,1 3,5	11	34,4 4,3	3	9,4 1,2	0	0,0 0,0	0	0,0 0,0	32	100,0 12,5
Σ - Zmienna	10	3,9	36	14,0	63	24,5	87	33,9	39	15,2	19	7,4	3	1,2	257	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr;0.05}$		p-wartość		Odp.	
Zmienna – wiek					25.95		18				28.869		0.101		Nie	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.23. Nie przystąpienie do II filaru – w zależności od poziomu zamożności

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zdecydowanie zamożny	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Zamożny	0	0,0	0	0,0	2	50,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
Raczej zamożny	1	14,3	2	28,6	0	0,0	1	14,3	3	42,9	0	0,0	0	0,0	7	100,0
Trudno określić	4	4,3	14	15,2	23	25,0	34	37,0	12	13,0	4	4,3	1	1,1	92	100,0
Raczej niezamożny	2	3,1	11	17,2	19	29,7	20	31,3	6	9,4	5	7,8	1	1,6	64	100,0
Niezamożny	2	3,1	8	12,5	15	23,4	18	28,1	13	20,3	8	12,5	0	0,0	64	100,0
Zdecydowanie niezamożny	1	4,5	1	4,5	3	13,6	10	45,5	5	22,7	2	9,1	0	0,0	22	100,0
Σ - Zmienna	10	4,0	36	14,2	62	24,5	84	33,2	39	15,4	19	7,5	3	1,2	253	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – poziom zamożności					45.53		30			43.773		0.034		Tak		

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.24. Nie przystąpienie do II filaru – w zależności od zajmowanego stanowiska

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Kierownicze	1	2,0	4	8,2	12	24,5	16	32,7	11	22,4	5	10,2	0	0,0	49	100,0
Umysłowe	3	4,2	12	16,7	19	26,4	21	29,2	11	15,3	3	4,2	3	4,2	72	100,0
Produkcyjne/ Usługowe	6	4,7	19	15,0	30	23,6	45	35,4	16	12,6	11	8,7	0	0,0	127	100,0
Σ - Zmienna	10	4,0	35	14,1	61	24,6	82	33,1	38	15,3	19	7,7	3	1,2	248	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – zajmowane stanowisko					14.25		12			21.026		0.285		Nie		

Źródło: Badanie własne.

Prognozy emerytalne jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Tab. 6.25. Prognozy emerytalne – w zależności od wykształcenia

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Wyższe	2	4,4	18	40,0	14	31,1	5	11,1	5	11,1	0	0,0	1	2,2	45	100,0
Średnie	12	11,8	41	40,2	28	27,5	11	10,8	5	4,9	5	4,9	0	0,0	102	100,0
Zawodowe	6	7,7	30	38,5	16	20,5	20	25,6	5	6,4	1	1,3	0	0,0	78	100,0
Podstawowe	2	25,0	2	25,0	4	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	100,0
Σ - Zmienna	22	9,4	91	39,1	62	26,6	36	15,5	15	6,4	6	2,6	1	0,4	233	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr;0.05}$		p-wartość		Odp.	
Zmienna – wykształcenie					26.71		18				28.869		0.085		Nie	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.26. Prognozy emerytalne – w zależności od wieku

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Poniżej 31	2	3,3	21	35,0	17	28,3	11	18,3	7	11,7	1	1,7	1	1,7	60	100,0
< 31;40 >	13	14,6	28	31,5	22	24,7	15	16,9	7	7,9	3	3,4	1	1,1	89	100,0
< 41;50 >	5	6,3	30	37,5	24	30,0	12	15,0	4	5,0	5	6,3	0	0,0	80	100,0
Powyżej 50	6	18,8	18	56,3	6	18,8	2	6,3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	100,0
Σ - Zmienna	26	10,0	97	37,2	69	26,4	40	15,3	18	6,9	9	3,4	2	0,8	261	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr;0.05}$		p-wartość		Odp.	
Zmienna – wiek					25.49		18				28.869		0.112		Nie	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.27. Prognozy emerytalne – w zależności od poziomu zamożności

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zdecydowanie zamożny	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
Zamożny	1	25,0	2	50,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
Raczej zamożny	0	0,0	4	57,1	2	28,6	0	0,0	1	14,3	0	0,0	0	0,0	7	100,0
Trudno określić	8	8,6	36	38,7	24	25,8	13	14,0	6	6,5	6	6,5	0	0,0	93	100,0
Raczej niezamożny	7	10,9	28	43,8	13	20,3	12	18,8	4	6,3	0	0,0	0	0,0	64	100,0
Niezamożny	7	10,8	20	30,8	22	33,8	9	13,8	5	7,7	2	3,1	0	0,0	65	100,0
Zdecydowanie Niezamożny	3	13,0	6	26,1	8	34,8	3	13,0	2	8,7	1	4,3	0	0,0	23	100,0
Σ - Zmienna	26	10,1	96	37,4	69	26,8	37	14,4	18	7,0	9	3,5	2	0,8	257	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – poziom zamożności					117.17		36			50.999		< 0.001		Tak		

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.28. Prognozy emerytalne – w zależności od zajmowanego stanowiska

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Kierownicze	5	10,2	23	46,9	15	30,6	4	8,2	1	2,0	1	2,0	0	0,0	49	100,0
Umysłowe	7	9,6	33	45,2	18	24,7	5	6,8	7	9,6	2	2,7	1	1,4	73	100,0
Produkcyjne/ Usługowe	14	10,9	37	28,7	33	25,6	30	23,3	9	7,0	5	3,9	1	0,8	129	100,0
Σ - Zmienna	26	10,4	93	37,1	66	26,3	39	15,5	17	6,8	8	3,2	2	0,8	251	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – zajmowane stanowisko					19.38		12			21.026		0.080		Nie		

Źródło: Badanie własne.

Możliwe koszty leczenia jako motyw pracowników do uczestnictwa w PPE

Tab. 6.29. Możliwe koszty leczenia – w zależności od wykształcenia

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Wyższe	1	2,2 0,4	18	40,0 7,8	14	31,1 6,1	8	17,8 3,5	2	4,4 0,9	1	2,2 0,4	1	2,2 0,4	45	100,0 19,5
Średnie	13	12,7 5,6	37	36,3 16,0	28	27,5 12,1	19	18,6 8,2	3	2,9 1,3	1	1,0 0,4	1	1,0 0,4	102	100,0 44,2
Zawodowe	5	6,6 2,2	27	35,5 11,7	23	30,3 10,0	17	22,4 7,4	3	3,9 1,3	1	1,3 0,4	0	0,0	76	100,0 32,9
Podstawowe	1	12,5 0,4	1	12,5 0,4	5	62,5 2,2	1	12,5 0,4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	8	100,0 3,5
Σ - Zmienna	20	8,7	83	35,9	70	30,3	45	19,5	8	3,5	3	1,3	2	0,9	231	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.	
Zmienna – wykształcenie					12.44		18				28.869		0.077		Nie	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.30. Możliwe koszty leczenia – w zależności od wieku

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Poniżej 31	1	1,7 0,4	20	33,3 7,7	16	26,7 6,2	17	28,3 6,6	5	8,3 1,9	1	1,7 0,4	0	0,0	60	100,0 23,2
< 31;40 >	9	10,3 3,5	27	31,0 10,4	26	29,9 10,0	18	20,7 6,9	3	3,4 1,2	3	3,4 1,2	1	1,1 0,4	87	100,0 33,6
< 41;50 >	8	10,0 3,1	26	32,5 10,0	25	31,3 9,7	18	22,5 6,9	0	0,0	1	1,3 0,4	2	2,5 0,8	80	100,0 30,9
Powyżej 50	3	9,4 1,2	19	59,4 7,3	6	18,8 2,3	2	6,3 0,8	2	6,3 0,8	0	0,0	0	0,0	32	100,0 12,4
Σ - Zmienna	21	8,1	92	35,5	73	28,2	55	21,2	10	3,9	5	1,9	3	1,2	259	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody				$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.	
Zmienna – wiek					27.11		18				28.869		0.112		Nie	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.31. Możliwe koszty leczenia – w zależności od poziomu zamożności

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Zdecydowanie zamożny	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1	100,0
Zamożny	0	0,0	2	50,0	0	0,0	1	25,0	0	0,0	0	0,0	1	25,0	4	100,0
Raczej zamożny	0	0,0	3	42,9	4	57,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	7	100,0
Trudno określić	5	5,4	35	37,6	22	23,7	21	22,6	6	6,5	3	3,2	1	1,1	93	100,0
Raczej niezamożny	5	7,9	24	38,1	21	33,3	11	17,5	1	1,6	1	1,6	0	0,0	63	100,0
Niezamożny	6	9,2	22	33,8	20	30,8	16	24,6	1	1,5	0	0,0	0	0,0	65	100,0
Zdecydowanie niezamożny	3	13,6	6	27,3	5	22,7	4	18,2	2	9,1	1	4,5	1	4,5	22	100,0
Σ - Zmienna	19	7,5	92	36,1	73	28,6	53	20,8	10	3,9	5	2,0	3	1,2	255	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – poziom zamożności					44.89		36			50.999		0.147		Nie		

Źródło: Badanie własne.

Tab. 6.32. Możliwe koszty leczenia – w zależności od zajmowanego stanowiska

Kategoria odpowiedzi	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
	Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Kierownicze	1	2,0	21	42,9	15	30,6	11	22,4	1	2,0	0	0,0	0	0,0	49	100,0
Umysłowe	7	9,7	25	34,7	24	33,3	9	12,5	2	2,8	4	5,6	1	1,4	72	100,0
Produkcyjne/ Usługowe	13	10,2	42	32,8	33	25,8	32	25,0	6	4,7	1	0,8	1	0,8	128	100,0
Σ - Zmienna	21	8,4	88	35,3	72	28,9	52	20,9	9	3,6	5	2,0	2	0,8	249	100,0
Wynik statystyczny					χ^2		Stopnie swobody			$\chi^2_{kr:0.05}$		p-wartość		Odp.		
Zmienna – zajmowane stanowisko					16.52		12			21.026		0.169		Nie		

Źródło: Badanie własne.

Uczestnictwo pracodawców w programie emerytalnym – wyniki badań

Zwiększenie prestiżu jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Tab. 7.1. Zwiększenie prestiżu – w zależności od rodzaju organizacji

Kategoria odpowiedzi Wskaźnik		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj organizacji	Przedsiębiorstwa S. A.	5	62,5 12,8	0	0,0	3	37,5 7,7	8	100,0 20,5
	Spółki z o.o.	6	50,0 15,4	1	8,3 2,6	5	41,7 12,8	12	100,0 30,8
	Spółdzielnie	2	13,3 5,1	0	0,0	13	86,7 33,3	15	100,0 38,5
	Firmy prywatne	3	75,0 7,7	0	0,0	1	25,0 2,6	4	100,0 10,3
Σ - Zmienna		16	41,0	1	2,6	22	56,4	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna - rodzaj organizacji		11.42	6	12.592	0.076	Nie			

Źródło: Badanie własne.

Tab.7.2. Zwiększenie prestiżu – w zależności od rodzaju działalności

Kategoria odpowiedzi Wskaźnik		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj działalności	Produkcyjna	11	45,8 28,2	1	4,2 2,6	12	50,0 30,8	24	100,0 61,5
	Usługowa	5	83,3 12,8	0	0,0	1	16,7 2,6	6	100,0 15,4
	Produkcyjno-usługowa	0	0,0	0	0,0	9	100,0 23,1	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		16	41,0	1	2,6	22	56,4	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna - rodzaj działalności		11.96	4	9.488	0.018	Tak			

Źródło: Badanie własne.

Tab.7.3. Zwiększenie prestiżu – w zależności od liczby zatrudnionych

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%	Zmienna	
Wskaźnik		1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%
Liczba zatrudnionych	Mniej niż 100	4	80,0 10,3	0	0,0	1	20,0 2,6	5	100,0 12,8
	<100;299>	10	40,0 25,6	0	0,0	15	60,0 38,5	25	100,0 64,1
	300 i więcej	2	22,2 5,1	1	11,1 2,6	6	66,7 15,4	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		16	41,0	1	2,6	22	56,4	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr:0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna-liczba zatrudnionych		7.37	4	9.488	0.118	Nie			

Źródło: Badanie własne.

Ograniczenie fluktuacji wśród kluczowych pracowników jako motyw do udziału w PPE

Tab. 7.4. Ograniczenie fluktuacji – w zależności od rodzaju organizacji

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%	Zmienna	
Wskaźnik		1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%
Rodzaj organizacji	Przedsiębiorstwa S. A.	5	62,5 12,8	0	0,0	3	37,5 7,7	8	100,0 20,5
	Spółki z o.o.	4	33,3 10,3	1	8,3 2,6	7	58,3 17,9	12	100,0 30,8
	Spółdzielnie	5	33,3 12,8	2	13,3 5,1	8	53,3 20,5	15	100,0 38,5
	Firmy prywatne	1	25,0 2,6	2	50,0 5,1	1	25,0 2,6	4	100,0 10,3
Σ - Zmienna		15	38,5	5	12,8	19	48,7	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr:0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna - rodzaj organizacji		8.07	6	12.592	0.233	Nie			

Źródło: Badanie własne.

Tab.7.5. Ograniczenie fluktuacji – w zależności od rodzaju działalności

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		Wskaźnik		Zmienna					
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj działalności	Produkcyjna	13	54,2 33,3	3	12,5 7,7	8	33,3 20,5	24	100,0 61,5
	Usługowa	2	33,3 5,1	2	33,3 5,1	2	33,3 5,1	6	100,0 15,4
	Produkcyjno-usługowa	0	0,0 0,0	0	0,0 0,0	9	100,0 23,1	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		15	38,5	5	12,8	19	48,7	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna- rodzaj działalności		14.48	4	9.488	0.006	Tak			

Źródło: Badanie własne.

Tab. 7.6. Ograniczenie fluktuacji – w zależności od liczby zatrudnionych

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		Wskaźnik		Zmienna					
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Liczba zatrudnionych	Mniej niż 100	2	40,0 5,1	2	40,0 5,1	1	20,0 2,6	5	100,0 12,8
	<100;299>	10	40,0 25,6	2	8,0 5,1	13	52,0 33,3	25	100,0 64,1
	300 i więcej	3	33,3 7,7	1	11,1 2,6	5	55,6 12,8	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		15	38,5	5	12,8	19	48,7	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna-liczba zatrudnionych		4.42	4	9.488	0.352	Nie			

Źródło: Badanie własne.

Ograniczenie fluktuacji wśród pracowników jako motyw do uczestnictwa w PPE

Tab.7.7. Ograniczenie fluktuacji – w zależności od rodzaju organizacji

Kategoria odpowiedzi Wskaźnik		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj organizacji	Przedsiębiorstwa S. A.	4	50,0 10,3	0	0,0	4	50,0 10,3	8	100,0 20,6
	Spółki z o.o.	4	33,3 10,3	0	0,0	8	66,7 20,5	12	100,0 30,8
	Spółdzielnie	3	20,0 7,7	0	0,0	12	80,0 30,8	15	100,0 38,5
	Firmy prywatne	2	50,0 5,1	1	25,0 2,6	1	25,0 2,6	4	100,0 10,3
Σ - Zmienna		13	33,3	1	2,6	25	64,1	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna - rodzaj organizacji		12.36	6	12.592	0.054	Nie			

Źródło: Badanie własne.

Tab.7.8. Ograniczenie fluktuacji – w zależności od rodzaju działalności

Kategoria odpowiedzi Wskaźnik		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj działalności	Produkcyjna	10	41,7 26,3	1	4,2 2,6	13	54,2 34,2	24	100,0 63,2
	Usługowa	2	33,3 5,3	0	0,0	4	66,7 10,5	6	100,0 15,8
	Produkcyjno-usługowa	0	0,0	0	0,0	8	100,0 21,1	8	100,0 21,1
Σ - Zmienna		12	31,6	1	2,6	25	65,8	38	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna- rodzaj działalności		5.81	4	9.488	0.214	Nie			

Źródło: Badanie własne.

Tab. 7.9. Ograniczenie fluktuacji – w zależności od liczby zatrudnionych

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	Zmienna	
Wskaźnik		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Liczba zatrudnionych	Mniej niż 100	3	60,0 7,7	1	20,0 2,6	1	20,0 2,6	5	100,0 12,8
	<100;299>	6	24,0 15,4	0	0,0 0,0	19	76,0 48,7	25	100,0 64,1
	300 i więcej	4	44,4 10,3	0	0,0 0,0	5	55,6 12,8	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		13	33,3	1	2,6	25	64,1	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna-liczba zatrudnionych		11.03	4	9.488	0.026	Tak			

Źródło: Badanie własne.

Dodatkowe zabezpieczenie finansowe jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Tab. 7.10. Dodatkowe zabezpieczenie finansowe – w zależności od rodzaju organizacji

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	Zmienna	
Wskaźnik		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj organizacji	Przedsiębiorstwa S. A.	7	87,5 17,9	1	12,5 2,6	0	0,0 0,0	8	100,0 20,5
	Spółki z o.o.	8	66,7 20,5	0	0,0 0,0	4	33,3 10,3	12	100,0 30,8
	Spółdzielnie	15	100,0 38,5	0	0,0 0,0	0	0,0 0,0	15	100,0 38,5
	Firmy prywatne	4	100,0 10,3	0	0,0 0,0	0	0,0 0,0	4	100,0 10,3
Σ - Zmienna		34	87,2	1	2,6	4	10,3	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna - rodzaj organizacji		13.81	6	12.592	0.032	Tak			

Źródło: Badanie własne.

Tab. 7.11. Dodatkowe zabezpieczenie finansowe – w zależności od rodzaju działalności

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%	Zmienna	
Wskaźnik		1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%
Rodzaj działalności	Producyjna	23	95,8 59,0	0	0,0	1	4,2 2,6	24	100,0 61,5
	Usługowa	4	66,7 10,3	1	16,7 2,6	1	16,7 2,6	6	100,0 15,4
	Producyjno-usługowa	7	77,8 17,9	0	0,0	2	22,2 5,1	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		34	87,2	1	2,6	4	10,3	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna- rodzaj działalności		8.45	4	9.488	0.076	Nie			

Źródło: Badanie własne.

Tab. 7.12. Dodatkowe zabezpieczenie finansowe – w zależności od liczby zatrudnionych

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%	Zmienna	
Wskaźnik		1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%
Liczba zatrudnionych	Mniej niż 100	4	80,0 10,3	1	20,0 2,6	0	0,0	5	100,0 12,8
	<100;299>	22	88,0 56,4	0	0,0	3	12,0 7,7	25	100,0 64,1
	300 i więcej	8	88,9 20,5	0	0,0	1	11,1 2,6	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		34	87,2	1	2,6	4	10,3	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna-liczba zatrudnionych		7.43	4	9.488	0.115	Nie			

Źródło: Badanie własne.

Zmniejszone koszty pracy jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Tab. 7.13. Zmniejszone koszty pracy – w zależności od rodzaju organizacji

Kategoria odpowiedzi Wskaźnik		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj organizacji	Przedsiębiorstwa S. A.	7	87,5 17,9	1	12,5 2,6	0	0,0 0,0	8	100,0 20,5
	Spółki z o.o.	7	58,3 17,9	3	25,0 7,7	2	16,7 5,1	12	100,0 30,8
	Spółdzielnie	8	53,3 20,5	0	0,0 0,0	7	46,7 17,9	15	100,0 38,5
	Firmy prywatne	4	100,0 10,3	0	0,0 0,0	0	0,0 0,0	4	100,0 10,3
Σ - Zmienna		26	66,7	4	10,3	9	23,1	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr,0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna - rodzaj organizacji		12.84	6	12.592	0.046	Tak			

Zródło: Badanie własne.

Tab. 7.14. Zmniejszone koszty pracy – w zależności od rodzaju działalności

Kategoria odpowiedzi Wskaźnik		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj działalności	Produkcyjna	16	66,7 41,0	4	16,7 10,3	4	16,7 10,3	24	100,0 61,5
	Usługowa	6	100,0 15,4	0	0,0 0,0	0	0,0 0,0	6	100,0 15,4
	Produkcyjno-usługowa	4	44,4 10,3	0	0,0 0,0	5	55,6 12,8	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		26	66,7	4	10,3	9	23,1	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr,0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna- rodzaj działalności		10.09	4	9.488	0.039	Tak			

Zródło: Badanie własne.

Tab. 7.15. Zmniejszone koszty pracy – w zależności od liczby zatrudnionych

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	Zmienna	
Wskaźnik		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Liczba zatrudnionych	Mniej niż 100	5	100,0 12,8	0	0,0	0	0,0	5	100,0 12,8
	<100;299>	19	76,0 48,7	1	4,0 2,6	5	20,0 12,8	25	100,0 64,1
	300 i więcej	2	22,2 5,1	3	33,3 7,7	4	44,4 10,3	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		26	66,7	4	10,3	9	23,1	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr,0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna-liczba zatrudnionych		13.00	4	9.488	0.011	Tak			

Źródło: Badanie własne.

Promocja organizacji jako motyw pracodawców do uczestnictwa w PPE

Tab.7.16. Promocja organizacji – w zależności od rodzaju organizacji

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	Zmienna	
Wskaźnik		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj organizacji	Przedsiębiorstwa S. A.	2	25,0 5,1	1	12,5 2,6	5	62,5 12,8	8	100,0 20,5
	Spółki z o.o.	0	0,0	2	16,7 5,1	10	83,3 25,6	12	100,0 30,8
	Spółdzielnie	0	0,0	6	40,0 15,4	9	60,0 23,1	15	100,0 38,5
	Firmy prywatne	3	75,0 7,7	0	0,0	1	25,0 2,6	4	100,0 10,3
Σ - Zmienna		5	12,8	9	23,1	25	64,1	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr,0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna - rodzaj organizacji		21.53	6	12.592	< 0.001	Tak			

Źródło: Badanie własne.

Tab.7.17. Promocja organizacji – w zależności od rodzaju działalności

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	Zmienna	
Wskaźnik		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj działalności	Produkcyjna	4	16,7 10,3	8	33,3 20,5	12	50,0 30,8	24	100,0 61,5
	Usługowa	0	0,0 0,0	1	16,7 2,6	5	83,3 12,8	6	100,0 15,4
	Produkcyjno-usługowa	0	0,0 0,0	0	0,0 0,0	9	100,0 23,1	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		4	10,3	9	23,1	26	66,7	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr,0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna- rodzaj działalności		8.53	4	9.488	0.074	Nie			

Źródło: Badanie własne.

Tab. 7.18. Promocja organizacji – w zależności od liczby zatrudnionych

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	Zmienna	
Wskaźnik		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Liczba zatrudnionych	Mniej niż 100	4	80,0 10,3	0	0,0 0,0	1	20,0 2,6	5	100,0 12,8
	<100;299>	1	4,0 2,6	6	24,0 15,4	18	72,0 46,2	25	100,0 64,1
	300 i więcej	0	0,0 0,0	3	33,3 7,7	6	66,7 15,4	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		5	12,8	9	23,1	25	64,1	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr,0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna-liczba zatrudnionych		23.61	4	9.488	< 0.001	Tak			

Źródło: Badanie własne.

Wdrożenie PPE przez kontrpartnera jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Tab. 7.19. Zwiększenie konkurencyjności – w zależności od rodzaju organizacji

Kategoria odpowiedzi Wskaźnik		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj organizacji	Przedsiębiorstwa S. A.	0	0,0	0	0,0	8	100,0	8	100,0
	Spółki z o.o.	3	25,0	3	25,0	6	50,0	12	100,0
	Spółdzielnie	0	0,0	1	6,7	14	93,3	15	100,0
	Firmy prywatne	0	0,0	0	0,0	4	100,0	4	100,0
Σ - Zmienna		3	7,7	4	10,3	32	82,1	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna - rodzaj organizacji		12.92	6	12.592	0.044	Tak			

Źródło: Badanie własne.

Tab. 7.20. Zwiększenie konkurencyjności – w zależności od rodzaju działalności

Kategoria odpowiedzi Wskaźnik		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik Zmienna	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj działalności	Produkcyjna	1	4,2	2	8,3	21	87,5	24	100,0
	Usługowa	0	0,0	1	16,7	5	83,3	6	100,0
	Produkcyjno-usługowa	2	22,2	1	11,1	6	66,7	9	100,0
Σ - Zmienna		3	7,7	4	10,3	32	82,1	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna- rodzaj działalności		4.00	4	9.488	0.406	Nie			

Źródło: Badanie własne.

Tab. 7.21. Zwiększenie konkurencyjności – w zależności od liczby zatrudnionych

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		Wskaźnik		Zmienna					
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Liczba zatrudnionych	Mniej niż 100	0	0,0	0	0,0	5	100,0	5	100,0
	<100;299>	2	8,0	4	16,0	19	76,0	25	100,0
	300 i więcej	1	11,1	0	0,0	8	88,9	9	100,0
Σ - Zmienna		3	7,7	4	10,3	32	82,1	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna-liczba zatrudnionych		3.12	4	9.488	0.537	Nie			

Źródło: Badanie własne.

Kreowanie pozytywnego wizerunku jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Tab. 7.22. Kreowanie pozytywnego image – w zależności od rodzaju organizacji

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		Wskaźnik		Zmienna					
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj organizacji	Przedsiębiorstwa S. A.	8	100,0	0	0,0	0	0,0	8	100,0
	Spółki z o.o.	11	91,7	0	0,0	1	8,3	12	100,0
	Spółdzielnie	12	80,0	3	20,0	0	0,0	15	100,0
	Firmy prywatne	4	100,0	0	0,0	0	0,0	4	100,0
Σ - Zmienna		35	89,7	3	7,7	1	2,6	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość	Odp.			
Zmienna - rodzaj organizacji		7.35	6	12.592	0.289	Nie			

Źródło: Badanie własne.

Tab. 7.23. Kreowanie pozytywnego image – w zależności od rodzaju działalności

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		Wskaźnik		Zmienna					
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Rodzaj działalności	Produkcyjna	22	91,7 56,4	1	4,2 2,6	1	4,2 2,6	24	100,0 61,5
	Usługowa	6	100,0 15,4	0	0,0	0	0,0	6	100,0 15,4
	Produkcyjno-usługowa	7	77,8 17,9	2	22,2 5,1	0	0,0	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		35	89,7	3	7,7	1	2,6	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr:0.05}$	p - wartość			Odp.	
Zmienna- rodzaj działalności		4.17	4	9.488	0.384			Nie	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 7.24. Kreowanie pozytywnego image – w zależności od liczby zatrudnionych

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		Wskaźnik		Zmienna					
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Liczba zatrudnionych	Mniej niż 100	5	100,0 12,8	0	0,0	0	0,0	5	100,0 12,8
	<100;299>	23	92,0 59,0	2	8,0 5,1	0	0,0	25	100,0 64,1
	300 i więcej	7	77,8 17,9	1	11,1 2,6	1	11,1 2,6	9	100,0 23,1
Σ - Zmienna		35	89,7	3	7,7	1	2,6	39	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr:0.05}$	p - wartość			Odp.	
Zmienna-liczba zatrudnionych		4.07	4	9.488	0.396			Nie	

Źródło: Badanie własne.

Wdrożenie nowego „instrumentu” jako motyw pracodawców do udziału w PPE

Tab. 7.25. Wdrożenie nowego „instrumentu” – w zależności od rodzaju organizacji

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%	Zmienna	
Wskaźnik		1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%
Rodzaj organizacji	Przedsiębiorstwa S. A.	3	42,9 7,9	2	28,6 5,3	2	28,6 5,3	7	100,0 18,4
	Spółki z o.o.	8	66,7 21,1	1	8,3 2,6	3	25,0 7,9	12	100,0 31,6
	Spółdzielnie	12	80,0 31,6	0	0,0	3	20,0 7,9	15	100,0 39,5
	Firmy prywatne	4	100,0 10,5	0	0,0	0	0,0	4	100,0 10,5
Σ - Zmienna		27	71,1	3	7,9	8	21,1	38	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość			Odp.	
Zmienna - rodzaj organizacji		7.88	6	12.592	0.247			Nie	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 7.26. Wdrożenie nowego „instrumentu” – w zależności od rodzaju działalności

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%	Zmienna	
Wskaźnik		1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%	1. o.	%
Rodzaj działalności	Produkcyjna	15	65,2 39,5	3	13,0 7,9	5	21,7 13,2	23	100,0 60,5
	Usługowa	6	100,0 15,8	0	0,0	0	0,0	6	100,0 15,8
	Produkcyjno-usługowa	6	66,7 15,8	0	0,0	3	33,3 7,9	9	100,0 23,7
Σ - Zmienna		27	71,1	3	7,9	8	21,1	38	100,0
Wynik statystyczny		χ^2	Stopnie swobody	$\chi^2_{kr;0.05}$	p - wartość			Odp.	
Zmienna- rodzaj działalności		4.71	4	9.488	0.318			Nie	

Źródło: Badanie własne.

Tab. 7.27. Wdrożenie nowego „instrumentu” – w zależności od liczby zatrudnionych

Kategoria odpowiedzi		3		2		1		Σ	
		Zdecydowanie tak Tak Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie Nie Zdecydowanie nie		Wskaźnik	
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Liczba zatrudnionych	Mniej niż 100	5	100,0	0	0,0	0	0,0	5	100,0
	<100;299>	17	70,8	2	8,3	5	20,8	24	100,0
	300 i więcej	5	55,6	1	11,1	3	33,3	9	100,0
Σ - Zmienna		27	71,1	3	7,9	8	21,1	38	100,0
Wynik statystyczny		χ^2		Stopnie swobody		$\chi^2_{kr:0.05}$		p - wartość	
Zmienna-liczba zatrudnionych		3.11		4		9.488		0.540	
								Nie	

Źródło: Badanie własne.

Uczestnictwo pracowników i pracodawców w pracowniczym programie emerytalnym w formie kapitałowo-ubezpieczeniowej – wyniki badań

Tab.8.1. Źródło informacji wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE

Pracownicy	Źródło informacji o PPE	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
		Telewizja		Radio		Prasa		Pracodawca		Znajomi		Reklama		Agent / Broker			
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
		7	2,7	4	1,6	10	3,9	216	84,4	7	2,7	1	0,4	11	4,3	256	100,0
Wynik statystyczny		r		Stopnie swobody				r_{kr}		Odp.							
Źródło informacji o PPE		0.08		5				0.7545		Brak korelacji							
Pracodawcy	Źródło informacji o PPE	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
		Telewizja		Radio		Prasa		Pracownicy		Znajomi		Reklama		Agent / Broker			
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
		0	0,0	0	0,0	12	32,4	6	16,2	1	2,7	1	2,7	17	46,0	37	100,0

Źródło: Badanie własne.

Tab. 8.2. Funkcjonowanie PPE wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE

Pracownicy	Orientacja w funkcjonowaniu	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
		Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
		8	3,1	74	28,4	96	36,8	25	9,6	36	13,8	18	6,9	4	1,5	261	100,0
Wynik statystyczny				r		Stopnie swobody				r_{kr}		Odp.					
Orientacja				w		0.686				5		0.7545		Brak korelacji			
Pracodawcy	Orientacja w funkcjonowaniu	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
		Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%		
		5	12,8	23	59,0	9	23,1	2	5,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	39	100,0

Zródło: Badanie własne.

Tab.8.3. Czynniki wewnętrzne wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE

Kategoria odpowiedzi	Wskaźnik	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
		Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Pracownicy	Funkcja ochr.- inwe.	6	2,3	82	31,4	73	28,0	79	30,3	14	5,4	5	1,9	2	0,8	261	100,0
	Gwarancja wypł. świad.	25	9,8	112	44,1	60	23,6	41	16,1	9	3,5	4	1,6	3	1,2	254	100,0
	Zwolnienie z badań lekar.	11	4,4	68	26,9	20	7,9	54	21,3	46	18,2	46	18,2	8	3,2	253	100,0
Wynik statystyczny				r		Stopnie swobody				r_{kr}		Odp.					
Czynniki wewnętrzne				0.784		19				0.4329		Korelacja istotna, $\alpha = 0.05$					
Kategoria odpowiedzi	Wskaźnik	6		5		4		3		2		1		0		Σ	
		Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%		
Pracodawcy	Funkcja ochr.- inwe.	5	12,8	22	56,4	7	18,0	4	10,3	0	0,0	1	2,6	0	0,0	39	100,0
	Gwarancja wypł. świad.	4	10,3	22	56,4	4	10,3	7	18,0	0	0,0	2	5,1	0	0,0	39	100,0
	Zwolnienie z badań lekar.	0	0,0	11	29,0	6	15,8	2	5,3	6	15,8	12	31,6	1	2,6	38	100,0

Zródło: Badanie własne.

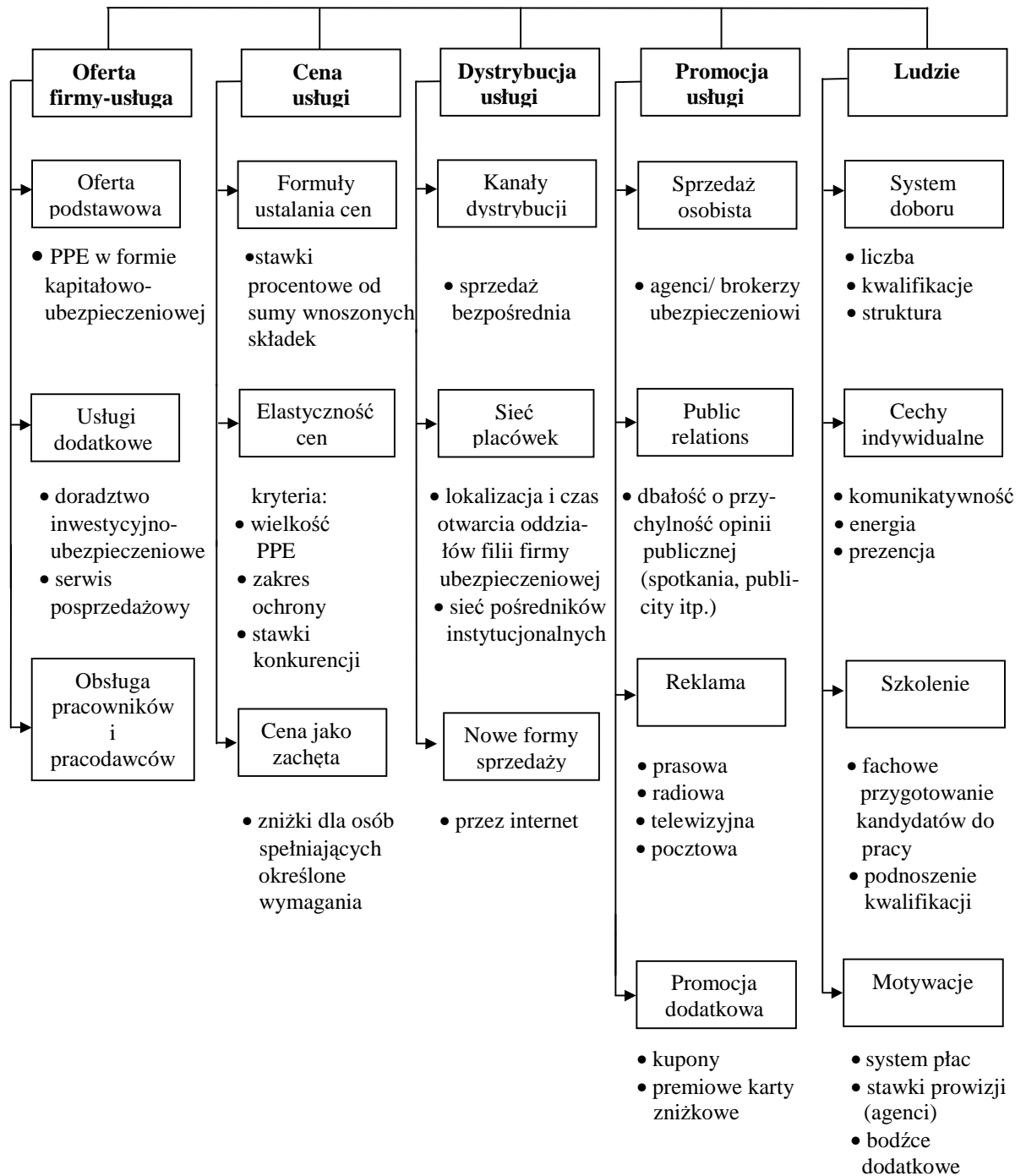
Tab.8.4. Czynniki zewnętrzne wobec uczestnictwa pracowników i pracodawców w PPE

Kategoria odpowiedzi		6		5		4		3		2		1		0		Σ	
		Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
		Wskaźnik		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Pracownicy	Opinia doradcy	6	2,4	21	8,3	32	12,6	47	18,5	41	16,1	94	37,0	13	5,1	254	100,0
	Powszechna wiarygod.	8	3,1	53	20,7	90	35,2	65	25,4	20	7,8	17	6,6	3	1,2	256	100,0
	Doświadcze. ubezpiecze.	9	3,5	52	20,3	78	30,5	63	24,6	24	9,4	26	10,2	4	1,6	256	100,0
	Doświadcze. inwestycyj.	2	0,8	37	14,7	60	23,8	91	36,1	33	13,1	25	9,9	4	1,6	252	100,0
Wynik statystyczny				r		Stopnie swobody				Γ _{kr}		Odp.					
Czynniki zewnętrzne				0.762		26				0.3746		Korelacja istotna, α = 0.05					
Kategoria odpowiedzi		6		5		4		3		2		1		0		Σ	
		Zdecydowanie tak		Tak		Raczej tak		Trudno powiedzieć		Raczej nie		Nie		Zdecydowanie nie			
		Wskaźnik		l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%	l. o.	%
Pracodawcy	Opinia doradcy	2	5,1	11	28,2	9	23,1	1	2,6	3	7,7	11	28,2	2	5,1	39	100,0
	Powszechna wiarygod.	1	2,6	15	38,5	12	30,8	10	25,6	0	0,0	1	2,6	0	0,0	39	100,0
	Doświadcze. ubezpiecze.	4	10,5	12	31,6	9	23,7	7	18,4	2	5,3	3	7,9	1	2,6	38	100,0
	Doświadcze. inwestycyj.	0	0,0	11	29,7	6	16,2	15	40,5	3	8,1	2	5,4	0	0,0	37	100,0

Źródło: Badanie własne.

ZAŁĄCZNIK NR 1

Marketing-mix – koncepcja pięcioelementowa

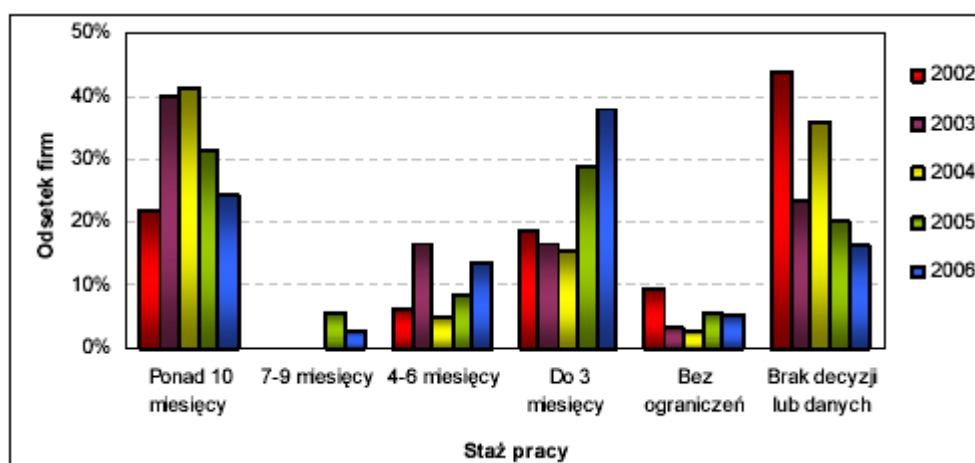


Źródło: B. Nowotarska-Romaniak, *Marketing usług ubezpieczeniowych*, PWE, Warszawa 1996, s. 52, w modyfikacji własnej.

ZAŁĄCZNIK NR 2

Wybrane dane udostępnione przez Mercer Human Resource Consulting Sp. z o. o., która od ośmiu lat przeprowadza coroczne badania ankietowe dotyczące zainteresowania firm organizowaniem, prowadzeniem i uczestnictwem w programach emerytalnych¹. Rezultatem badań są raporty prezentujące analizę udzielonych odpowiedzi.

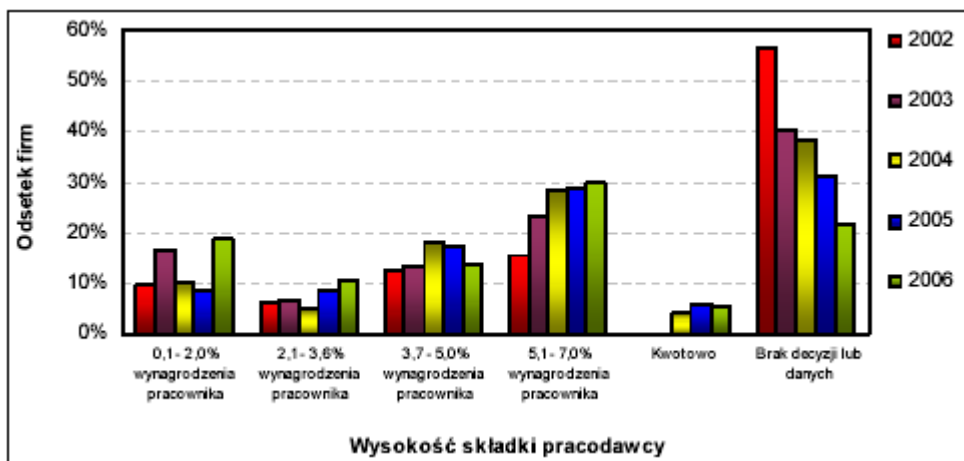
Wyk. 1. Minimalny staż jako kryterium uczestnictwa w PPE w latach 2002 – 2006



Źródło: Dane udostępnione przez Mercer Human Resource Consulting Sp. z o. o.

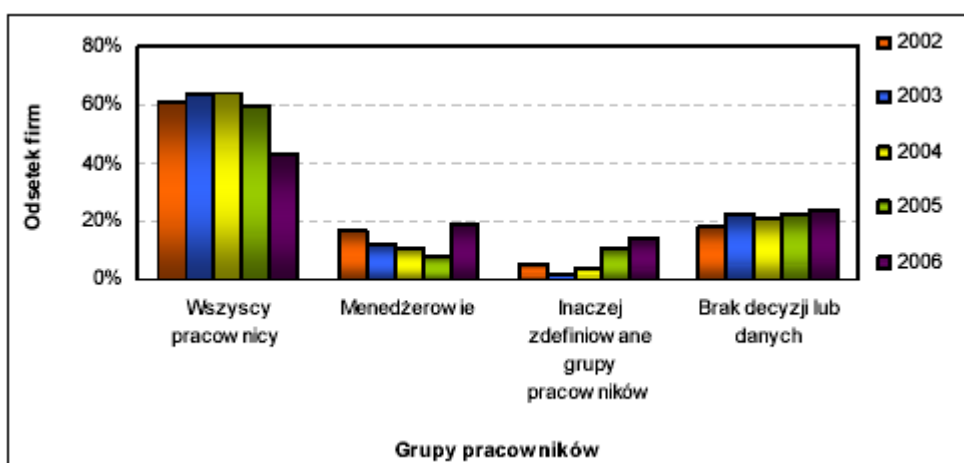
¹ Mercer Human Resource Consulting (Mercer) prowadzi działalność w 41 krajach i należy do światowych liderów w dziedzinie doradztwa w zakresie zasobów ludzkich i świadczeń pracowniczych. Wśród wielu oferowanych usług znajdują się m. in.: pomoc w projektowaniu systemów wynagrodzeń, systemów premiowych itp. oraz realizacja przeglądów płac i świadczeń, o charakterze zarówno ogólnym, jak i regionalnym bądź sektorowym. Mercer jest liderem w dziedzinie projektowania i wdrażania systemów świadczeń pracowniczych. W tym zakresie usługi obejmują m. in.: organizowanie i projektowanie programów: emerytalnych, oszczędnościowych, ubezpieczeniowych, planów akcyjnych (akcji pracowniczych) itp. W Polsce prowadzi działalność od ponad 15 lat, a po wdrożeniu reformy systemu emerytalnego w sposób bardzo aktywny funkcjonuje na rynku programów emerytalnych i oszczędnościowych. Należy do liderów na rynku doradztwa w zakresie szeroko rozumianego zarządzania zasobami ludzkimi, szerzej zob. www.mercer.com.pl oraz www.merceric.com.

Wyk. 2. Preferowana wysokość wnoszenia składki podstawowej do PPE w latach 2002 – 2006



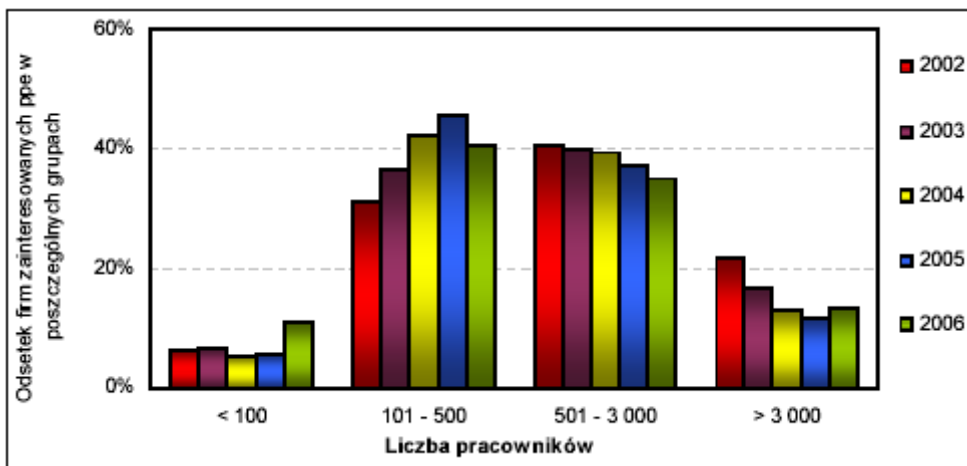
Źródło: Dane udostępnione przez Mercer Human Resource Consulting Sp. z o. o.

Wyk. 3. Adresaci planów emerytalnych w latach 2002 – 2006



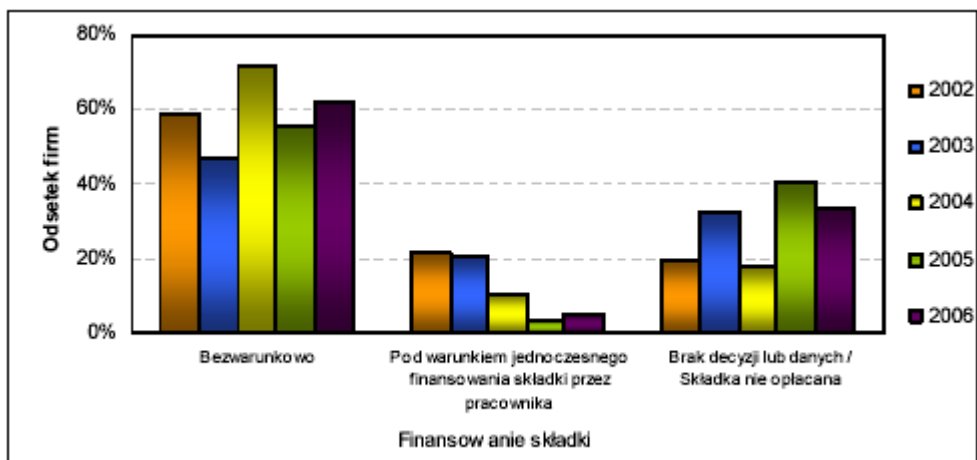
Źródło: Dane udostępnione przez Mercer Human Resource Consulting Sp. z o. o.

Wyk.4.Zainteresowanie pracodawców tworzeniem PPE z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników w latach 2002 – 2006



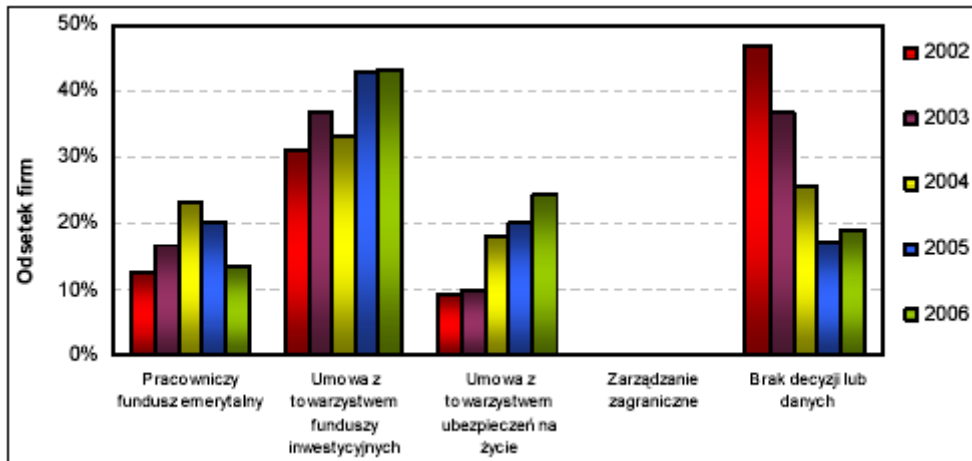
Źródło: Dane udostępnione przez Mercer Human Resource Consulting Sp. z o. o.

Wyk. 5. Warunek współfinansowania składki w latach 2002 – 2006



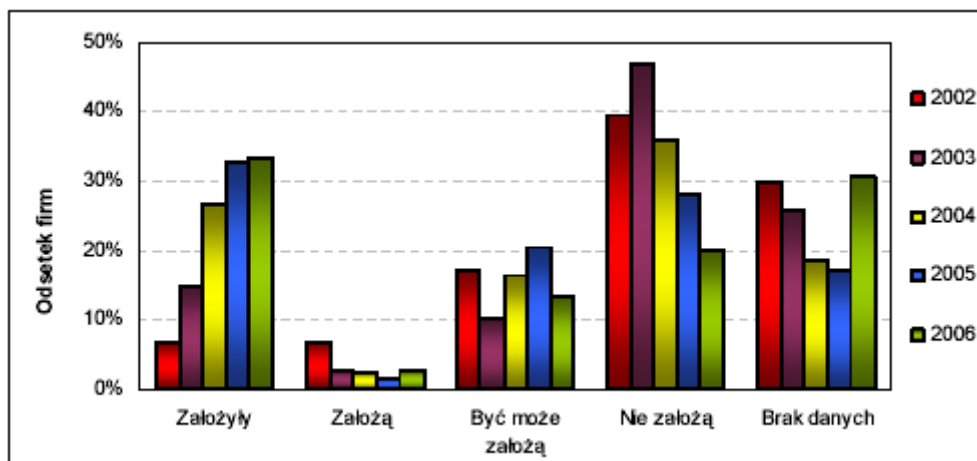
Źródło: Dane udostępnione przez Mercer Human Resource Consulting Sp. z o. o.

Wyk. 6. Preferencje odnośnie wyboru formy programu emerytalnego w latach 2002 – 2006



Źródło: Dane udostępnione przez Mercer Human Resource Consulting Sp. z o. o.

Wyk. 7. Zainteresowanie pracodawców tworzeniem PPE w latach 2002 – 2006



Źródło: Dane udostępnione przez Mercer Human Resource Consulting Sp. z o. o.