

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

MAGISTRSKO DELO

**KOLEKTIVNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE KOT
OBLIKA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETIJ**

Ljubljana, september 2015

JANJA ZUPANČIČ

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisana Janja Zupančič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtorica magistrskega dela z naslovom Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje kot oblika družbene odgovornosti podjetij, pripravljenega v sodelovanju s svetovalko prof. dr. Adriano Rejc Buhovac.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo magistrskega dela na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da:

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
 - poskrbela, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v magistrskem delu, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
 - pridobila vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisala;
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega magistrskega dela dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, 03. 09. 2015

Podpis avtorice:_____

KAZALO

UVOD	1
1 DRUŽBENA ODGOVORNOST.....	3
1.1 Notranja dimenzija družbene odgovornosti.....	5
1.1.1 Intelktualni kapital	5
1.1.2 Zdravje in varnost zaposlenih pri delu	5
1.1.3 Varovanje delavskih pravic	6
1.1.4 Prilagoditev podjetij spremembam.....	6
1.1.5 Obvladovanje okoljskih vplivov proizvodnje in raba naravnih virov	6
1.2 Zunanja dimenzija družbene odgovornosti.....	7
1.2.1 Lokalne skupnosti.....	7
1.2.2 Poslovni partnerji, dobavitelji in potrošniki	7
1.2.3 Globalni okoljski vidiki	8
2 TRENDI V DRUŽBENI ODGOVORNOSTI PODJETIJ.....	9
2.1 Odgovornost do zaposlenih	10
2.2 Varovanje okolja.....	13
3 SLOVENSKI POKOJNINSKI SISTEM.....	14
3.1 Prvi pokojninski steber	15
3.2 Drugi pokojninski steber	16
3.2.1 Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje.....	16
3.2.2 Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje.....	16
3.2.3 Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje za javne uslužbence	17
3.3 Tretji pokojninski steber	18
3.4 Razlike ter prednosti in slabosti stebrov pokojninskega zavarovanja	18
4 POKOJNINSKI SISTEMI V TUJINI	21
4.1 Švedska	22
4.1.1 Prvi steber	22
4.1.2 Drugi steber	24
4.1.3 Tretji steber.....	24
4.2 Nemčija.....	24
4.2.1 Prvi steber	25
4.2.2 Drugi steber	25
4.2.3 Tretji steber.....	26
4.3 ZDA	26
4.3.1 Dokladni sistem	27
4.3.2 Naložbeni sistem	28
4.3.3 Individualni pokojninski načrti.....	29
4.4 Primerjava izbranih pokojninskih sistemov	30

5 KOLEKTIVNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE KOT OBLIKA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETIJ	31
5.1 Spreminjanje razmerja med delovno aktivnim in upokojenim prebivalstvom	32
5.2 Dodatno pokojninsko zavarovanje z vidika zaposlenega	34
5.2.1 Razlogi za dodatno pokojninsko zavarovanje in njegove prednosti	34
5.2.2 Davčni vidik	35
5.2.3 Izračun pokojnine za zaposlenega, ki je zavarovan iz naslova kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja	36
5.3 Dodatno pokojninsko zavarovanje z vidika delodajalca	37
6 EMPIRIČNA RAZISKAVA KOLEKTIVNEGA DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA KOT OBLIKA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI	40
6.1 Namen in cilji raziskave	41
6.2 Zbiranje podatkov	41
6.3 Obdelava podatkov	41
6.4 Analiza rezultatov ankete za zaposlene	41
6.5 Analiza ankete za vodstva podjetij	48
SKLEP	50
LITERATURA IN VIRI	53
PRILOGE	

KAZALO SLIK

Slika 1: Slovenski pokojninski sistem	15
Slika 2: Švedski pokojninski sistem	22
Slika 3: Pokojninski sistem v ZDA	27
Slika 4: Viri prihodkov prebivalcev ZDA, starejših od 65 let, po dohodkovnih četrtinah, 2008	28
Slika 5: Razmerja med pokojnino in plačo v državah članicah OECD	31
Slika 6: Spreminjanje razmerja med delovno aktivnim in upokojenim prebivalstvom v obdobju zadnjih 30 let	33
Slika 7: Višina pokojnine zavarovanca z neto plačo 1000 €, ki se bo upokojil čez x let	37
Slika 8: Anketirani zaposleni po starosti	42
Slika 9: Pričakovanja glede starostne pokojnine iz obveznega zavarovanja	42
Slika 10: Razlogi za vse manjšo starostno pokojnino iz obveznega zavarovanja po mnenju anketiranih zaposlenih	43

Slika 11: Ocena pričakovane starostne pokojnine (v odstotkih povprečne plače) anketirancev	43
Slika 12: Način plačevanja premije dodatnega pokojninskega zavarovanja anketirancev	44
Slika 13: Razlog anketirancev za vstop v sistem dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja.....	45
Slika 14: Podrobnejši rezultati posameznih trditev, vezanih na dodatno pokojninsko varčevanje	46
Slika 15: Rezultati trditev, ki so vezane na končno izplačilo privarčevanih sredstev, po številu let do upokojitve.....	47
Slika 16: Zaznani pozitivni učinki družbene odgovornosti do zaposlenih.....	49

KAZALO TABEL

Tabela 1: Razlike med tremi stebri pokojninskega zavarovanja	19
Tabela 2: Prednosti in slabosti posameznih pokojninskih stebrov v Sloveniji	21
Tabela 3: Nemški pokojninski sistem.....	25
Tabela 4: Prihranek pri obračunu neto plače 1000 €	36
Tabela 5: Povišanje bruto plače zaposlenega za višino maksimalne premije (5,844 %)	39
Tabela 6: Vključitev zaposlenega v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje z vplačilom maksimalne premije (5,844 %)	39
Tabela 7: Podrobnejši rezultati posameznih trditev o varčevanju za dodatno pokojnino.....	44
Tabela 8: Izvajanje družbene odgovornosti do zaposlenih v podjetjih zajetih v vzorec	48

UVOD

Eno izmed pomembnejših in najbolj prepoznavnih definicij družbene odgovornosti je leta 2001 v Zeleni knjigi objavila Evropska komisija. Ta pravi, da je družbena odgovornost koncept, kjer podjetja v svoje delovanje, poslovne odločitve in razmerja z drugimi deležniki prostovoljno vključujejo družbena in okoljska vprašanja. Biti družbeno odgovoren ne pomeni samo izpolnjevati zakonskih določil, ampak investirati nekaj več v človeški kapital, naravno okolje in odnose z deležniki podjetja (Commission of the european communities, 2001, str. 6). V zadnjem desetletju se razumevanje družbene odgovornosti močno pogloblja. Prav tako se na to temo vedno več piše, govori, raziskuje in deluje. V veliki večini avtorji pišejo v prid družbene odgovornosti in poudarjajo, da se družbena odgovornost tiče vseh posameznikov in ne samo članov vodstev podjetij (Epstein, 2008, str. 21-37; Hancock, 2005, str. 2; Jančič, 2004, str. 890-899; Pezdir, 2012, str. 16-23; Drašček, 2006, str. 4; Epstein & Rejc Buhovac, 2010, str. 306-315).

Dimenzij, kako biti družbeno odgovoren, je več, upoštevati moramo prav vse. Odgovornost do okolja, poslovnih partnerjev, lokalnih skupnosti, lastnikov in ne nazadnje do zaposlenih. Podjetja so odgovornost do naravnega okolja že dobro ozavestila, omejila jih je zakonodaja, visoke kazni in pozitivni odzivi ljudi na EKO produkte (Epstein, 2008, str. 21—22). Ta del odgovornosti je nekako lažje zaznati, meriti in finančno ovrednotiti. Enako je z odgovornostjo do poslovnih partnerjev, s katerimi je lažje sodelovati, če se upošteva dobro poslovno prakso, z njimi posluje korektno in odkrito tako na področju sortimenta izdelkov, kot tudi na področju ostalih storitev in aktivnosti. S tem se jim omogoči sprejemanje pravih poslovnih odločitev. Podjetja se zavedajo tudi odgovornosti do lokalnih skupnosti, saj so prisiljena zaradi obratovanja v njihovem okolju z njimi delovati vzajemno, se jim prilagajati, spoštovati njihove potrebe in podpirati kulturne, športne in izobraževalne dogodke. Vse to so poleg odgovornega ravnanja s sredstvi in donosa na kapital tudi interesi osveščenih lastnikov. Osveščeni lastniki razumejo, da je družbeno odgovorno ravnanje podjetja nujno za dolgoročno pozitivno poslovanje družbe (Epstein, 2008, str. 36—37).

V zadnjih letih se podjetja ponovno vse bolj zavedajo tudi odgovornosti do zaposlenih. To obsega vlaganje v zaposlene v smislu strokovnega izobraževanja, osebnostne rasti, možnosti napredovanja, ohranjanja enakosti in enakovrednosti ter tudi skrbi za socialno varnost zaposlenih po upokojitvi, kar zajema kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje. Kadrovske direktorji in vrhovni managerji so v številnih podjetjih pričeli spreminjati kadrovske strategije, saj so ugotovili, da odgovornost do zaposlenih podjetju prinaša vrsto pozitivnih učinkov (Rejc Buhovac, 2013, str. 10—11).

Po definiciji Zakona o invalidskem in pokojninskem zavarovanju (Ur.l. RS, št. 96/2012) je kolektivno dodatno zavarovanje zbiranje denarnih sredstev na osebnih računih varčevalcev in zavarovancev, v katerega so posamezniki vključeni preko svojega delodajalca, ki delno

ali v celoti financira pokojninski načrt v breme lastnih sredstev z namenom, da se jim ob dopolnitvi določene starosti zagotovi pravica do dodatne pokojnine.

Predpostavljam, da se te oblike družbene odgovornosti delodajalci in zaposleni premalo zavedajo; tisti, ki pa se je, jo premalo poudarjajo, saj gre predvsem za korist zaposlenih. Ljudje slabo razumejo, da bo skrb za njihovo varno starost prepuščena njim samim in da bo vloga države zaradi neugodnih demografskih razmer v tem vedno manjša in skromnejša. Razmerje med številom delavno aktivnega prebivalstva in upokojenci intenzivno pada, kar ima neposredne, negativne učinke na javne finance že danes. Razmerje med številom zavarovancev in upokojencev vse bolj upada. Leta 1990 sta za 1 upokojenca delala 2 zaposlena, leta 2011 pa je za 1 upokojenca delalo le še 1,53 zaposlenega. Glede na trend staranja bo leta 2034 za 1 upokojenca delal le še 1 zaposleni, kar povzroča močen pritisk na javnofinančno vzdržnost pokojninskega sistema (Vlada Republike Slovenije, b.l.). Porušeno razmerje med številom delavno aktivnega prebivalstva in številom upokojenega prebivalstva povzroča vedno nižje pokojnine iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja ter odvisnost kakovosti življenja po upokojitvi od prihrankov, ki jih bomo ustvarili v delavno aktivni dobi (Vse o pokojninah, 2014). Številnim je starost preveč oddaljena, da bi se s tem obremenjevali, poleg tega so usmerjeni na zadovoljevanje tekočih potreb. Hkrati za varno in udobno starost kljub opozorilom pričakujejo pokojnino v približni višini današnje plače, a ta pričakovanja so preveč optimistična.

Prav tako ugodnosti dodatnega pokojninskega zavarovanja ne razumejo v celoti delodajalci. Ne vedo, da država nudi davčno olajšavo in da je to pomemben del odgovornosti do zaposlenih. Če je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje zaposlenim pravilno in razumljivo predstavljeno, bodo ti znali to ceniti. Posledica je lahko manjši absentizem, večja motivacija za delo, večja pripadnost podjetju, notranja klima se izboljša, podjetje lažje pritegne kakovostne kadre in izboljša učinkovitost obstoječih. Vse to vpliva dolgoročno tudi na boljši poslovni izid. Žal pa marsikatero podjetje vlaganje v zaposlene z vidika kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja vidi kot breme in dodaten strošek.

Zato je namen magistrskega dela osvestiti zaposlene in delodajalce, da je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje za varno in stabilno starost zavarovancev nujno, za podjetja pa poslovno koristno. Magistrsko delo bo v strokovno podporo pokojninskim družbam oziroma družbam, ki ta zavarovanja ponujajo, ter podjetjem, ki to ugodnost ponujajo zaposlenim.

Cilj magistrskega dela je preučiti razsežnosti družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih na področju kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja na podlagi analize zavarovancev ter vodstev podjetij Pokojninske družbe A, d. d., in potrditi glavno tezo, da je zaznavanje kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanih zaposlenih v Sloveniji o tem, da kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje predstavlja enega od vidikov družbene odgovornosti, šibko.

Magistrsko delo je zasnovano v dveh delih: teoretičnem in empiričnem. Razdeljeno je na šest poglavij. Prvi del temelji na študiju znanstvene in strokovne literature, v katerem najprej opredelim pojem družbene odgovornosti in predstavim trende tega področja, ki so trenutno predvsem v družbeni odgovornosti do zaposlenih in okolja. Ker je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje del pokojninskega sistema, v tretjem poglavju nadaljujem s predstavitvijo slovenskega pokojninskega sistema. Za primerjavo v četrtem poglavju osvetlim tri tuje pokojninske sisteme. Izbrane države so Švedska, Nemčija ter ZDA. V petem poglavju pišem o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju kot obliki družbene odgovornosti podjetij z vidika zaposlenega in delodajalca. V zadnjem, empiričnem delu magistrske naloge, predstavim ugotovitve analize anket, ki so bile izvedene na zaposlenih in vodstvih podjetij, ki na področju kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja sodelujejo s Pokojninsko družbo A. S sklepom strnem ključne ugotovitve raziskave in spoznanja.

1 DRUŽBENA ODGOVORNOST

Najpogosteje citirana poved v literaturi družbene odgovornosti je Friedmanova misel (1970), da je edina družbena odgovornost podjetja povečevanje dobička. Ta doktrina je sprožila val razprav, zaradi česar se je intenzivneje začelo govoriti o t. i. družbeni odgovornosti podjetja. Menil je, da odgovornost lahko nosi samo posameznik in da podjetje kot umetna tvorba ne more biti odgovorno. Vse, kar podjetje počne v korist etičnosti, je po mnenju Friedmana kraja profita lastnikom (Drašček, 2006, str. 4).

Nadpomenka družbene odgovornosti je trajnostni razvoj. Pojem je postal uveljavljen leta 1987 z dokumentom Svetovne komisije za okolje in razvoj z naslovom »Naša skupna prihodnost«. Po tej definiciji trajnostni razvoj pomeni zadovoljevati trenutne potrebe, ne da bi pri tem ogrožali zadovoljevanje potreb prihodnjih generacij (WCED, 1987, str. 43). Družbeno odgovorno podjetje prispeva k trajnostnemu razvoju.

Kasneje se je v literaturi pojavilo veliko različnih definicij družbene odgovornosti, ki pa so si med seboj precej podobne oziroma imajo podoben pomen in namen. Zelo jasen vtis o tem, kaj je družbena odgovornost, v knjigi Hancocka (2005, str. 2) pusti John Wesley (18. stoletje), ki pravi, da družbeno odgovorno ravnamo takrat, ko ne škodimo sebi in drugim. Hancock (2005, str. 2) je po navdihu Wesleyevih besed osnoval svojo definicijo, ki pravi, da je družbena odgovornost obnašanje posameznika na dostojen, pošten in uvideven način, vendar na nivoju podjetja. Epstein (2008, str. 36—37) za širše razumevanje, možnost vključevanja v vsakodnevne poslovne odločitve in bolj podrobno razčlenitev družbeno odgovornost razdeli na devet načel, in sicer:

- etika; v podjetju vzpostavljajo, spodbujajo, spremljajo in vzdržujejo etične standarde in prakse v vseh razmerjih z deležniki.

- Upravljanje podjetja; lastniki in vodstvo podjetja ravnaajo s sredstvi odgovorno in učinkovito, nadzorni svet oziroma upravni odbor ter managerji pa se zavežejo osredotočati na interese vseh deležnikov podjetja.
- Transparentnost poslovanja; v podjetju pravočasno pripravljajo razkritja o svojih izdelkih, storitvah in aktivnostih, s čimer omogočajo deležnikom sprejemati pravilne poslovne odločitve.
- Poslovna razmerja; v podjetju spoštujejo dobro poslovno prakso pri poslovanju z dobavitelji, distributerji in drugimi partnerji.
- Finančni donos; v podjetju skrbijo za primeren donos na kapital in zaščito poslovnih sredstev.
- Vpetost v lokalno skupnost; vodstvo podjetja in lastniki negujejo vzajemno koristna razmerja z lokalnimi skupnostmi in so pri tem dovzetni za kulturne in druge potrebe skupnosti.
- Vrednost izdelkov/storitev; v podjetju spoštujejo potrebe, želje in pravice kupcev (uporabnikov) in se trudijo ponujati izdelke in storitve z najvišjo vrednostjo za kupca.
- Politika ravnanja z ljudmi pri delu; v podjetju izvajajo takšno politiko ravnanja z ljudmi pri delu, da spodbujajo osebni in strokovni razvoj zaposlenih ter spoštujejo njihovo različnost.
- Zaščita okolja; v podjetju skrbijo za zaščito in obnovo naravnega okolja in spodbujajo tak razvoj izdelkov, storitev in izvajanje vseh aktivnosti, ki prispevajo k trajnostnemu razvoju.

Podjetja so prisiljena iti v korak z družbeno odgovornimi načeli predvsem zaradi večjih družbeno odgovornih pričakovanj potrošnikov, investorjev, lokalnega prebivalstva in ostalih deležnikov. Vzrok sta globalizacija, spremembe v panogah, mediji, s tem dostop do informacij, okrepil se je socialni čut in čut do okolja vseh deležnikov. Vse to vpliva na prepoznavnost ter ugled podjetja in na koncu tudi na poslovni izid. Epstein (2008, str. 21—22) navaja štiri razloge, zakaj družbena odgovornost zahteva takojšnjo pozornost:

- regulativa; vladna regulativa in panožni predpisi, tudi pravila vedenja, vse bolj urejajo tudi družbeno odgovorno ravnanje podjetij. Neupoštevanje regulative je drago (kazni, odškodnine, tožbe idr.).
- Odnosi z javnostmi in drugimi udeleženci; če ugotovimo, katere družbene in okoljske vsebine so pomembne ključnim udeležencem, pridobimo njihovo zvestobo in zaupanje. Izboljša se ugled podjetja.
- Zmanjšanje stroškov in povečanje prihodkov; družbeno odgovorno ravnanje lahko zniža stroške poslovanja (zaradi izboljšav procesov ali manj izplačanih odšodnin ter kazni) in poviša prihodke na račun večje prodaje, boljšega ugleda in večje konkurenčne prednosti.
- Družbene in moralne zaveze; ker poslovanje podjetja vpliva na okolje in družbo, je njihova odgovornost, da skušajo obvladovati te učinke.

Eno izmed pomembnejših in najbolj prepoznavnih definicij družbene odgovornosti je leta 2001, v Zelenem dokumentu o pospeševanju evropske zastavitve družbene odgovornosti podjetij, objavila Evropska komisija. Ta pravi, da je družbena odgovornost koncept, kjer podjetja v svoje delovanje, poslovne odločitve in razmerja med drugimi deležniki prostovoljno vključujejo družbena in okoljska vprašanja. Biti družbeno odgovoren ne pomeni samo izpolnjevati zakonska določila, ampak investirati nekaj več v človeški kapital, okolje in odnose z ostalimi deležniki podjetja (Commission of the european communities, 2001, str. 6). Dokument ločuje notranjo in zunanjo dimenzijo družbene odgovornosti.

1.1 Notranja dimenzija družbene odgovornosti

Notranjo dimenzijo družbene odgovornosti povezujemo predvsem z investicijami v intelektualni kapital, zdravjem in varnostjo zaposlenih ter varovanjem delavskih pravic. Poleg tega v notranjo dimenzijo spada še prilagajanje podjetij strukturnim spremembam, obvladovanje okoljskih vplivov proizvodnje in raba naravnih virov. Poslovanje podjetja v skladu z navedenimi notranjimi dimenzijami povečuje konkurenčnost podjetij ter ima družbeno koristne posledice (Commission of the european communities, 2001, str. 8).

1.1.1 Intelektualni kapital

Za podjetja je danes najbolj pomembno, kako pritegniti dobre nove kadre in kako obdržati sposobne, izkušene in motivirane. V ta namen podjetja izvajajo aktivnosti tudi na področju družbene odgovornosti do zaposlenih. Ključne aktivnosti so dodatna izobraževanja, možnosti napredovanja, vzpostavljanje družini prijaznega okolja, skrb za enakost med zaposlenimi, boljši pretok informacij v podjetju, zaposljivost in varnost zaposlitve in skrb za socialno varnost zaposlenih po upokojitvi. Evropska Unija daje pomemben poudarek tudi na zaposlovanju ranljivih skupin kot so invalidi, mladi brez izkušenj, starejši nad 50 let, dolgotrajno brezposelni in člani etničnih manjšin. Pri oblikovanju programov usposabljanja mladih ter pri programih šolanja in prešolanja starejših morajo podjetja sodelovati z lokalno skupnostjo (Commission of the european communities, 2001, str. 8). Zaradi družbeno odgovornega ravnanja podjetja do zaposlenih so ti bolj motivirani in učinkoviti, česar posledica so večja kreativnost, stalne inovacije in rast intelektualnega kapitala. Navedeno vodi v višjo produktivnost, izboljšano kakovost storitev in izdelkov ter poenostavitev in znižanje stroškov poslovanja (Goršak, 2005, str. 44).

1.1.2 Zdravje in varnost zaposlenih pri delu

Zdravje in varnost pri delu sta v osnovi urejena z zakonodajo. Zaradi povečanega obsega najemanja zunanjih izvajalcev ta problematika zopet prihaja v ospredje. Problem je predvsem zdravje in varnost zaposlenih v podjetjih podizvajalcev in pogodbenih strank, ki je pogosto neurejeno. Podjetja iščejo dodatne načine promoviranja zdravja in varnosti, predvsem v marketinške namene, kjer zdravje in varnost pri delu uporabljajo kot kriterij za kakovost izdelkov in storitev. To v današnjem času kažejo in potrjujejo različne

označevalne in certifikatske sheme (Commission of the european communities, 2001, str. 89).

1.1.3 Varovanje delavskih pravic

Družbena odgovornost ima močno dimenzijo človekovih pravic, še posebej v povezavi z podjetji, ki mednarodno poslujejo. Varovanje človekovih pravic je obširna in kompleksna tema, ki povezuje politična, zakonodajna in moralna vprašanja. Podjetja so v precepu do kje seže njihova odgovornost varovanja človekovih pravic, od kje naprej je to dolžnost države in kako pristopati in ravnati v državah, kjer je takšno nasilje močno razširjeno. Pod pritiskom nevladnih organizacij podjetja zaradi izboljševanja ugleda in zmanjševanja tveganja negativnih reakcij potrošnikov, sprejemajo kodekse obnašanja, ki pokrivajo delavne pogoje, človekove pravice in okoljske vidike. Kodeksi vsekakor prispevajo k promociji mednarodnih standardov dela, njihova učinkovitost pa je odvisna od pravilne implementacije na vseh organizacijskih nivojih podjetja (Commission of the european communities, 2001, str. 13—14).

1.1.4 Prilagoditev podjetij spremembam

Prestrukturiranje podjetij v Evropi povzroča zaskrbljenost med vsemi deležniki podjetja, tako med zaposlenimi kot lastniki, saj zaprtje podjetja ali večje odpuščanje delavne sile lahko povzroči resno ekonomsko, družbeno ali politično krizo lokalne skupnosti. Večina podjetij se je zaradi sprememb v okolju in tehnologiji prisiljena prilagoditi spremembam. Glede na študijo pa prilagoditev v smislu zmanjševanja stroškov ter povečevanja produktivnosti in kvalitete proizvodov uspešno prestane le četrtina podjetij. Pogosto zaradi težnje po prestrukturiranju trpi motivacija, lojalnost, produktivnost in kreativnost zaposlenih. Da do tega ne pride je pomembno, da je prestrukturiranje izvedeno na družbeno odgovoren način, upoštevajoč interese vseh, ki jih spremembe zadevajo (Commission of the european communities, 2001, str. 910). Cilj teh procesov mora biti zaščita pravic delavcev in omogočanje prekvalifikacij, saj so podjetja v sorazmernem delu dolžna poskrbeti za zaposlitvene zmožnosti svojih zaposlenih (Golob & Podnar, 2014, str. 3).

1.1.5 Obvladovanje okoljskih vplivov proizvodnje in raba naravnih virov

Zeleni dokument kot zadnji dejavnik navaja obvladovanje okoljskih vplivov proizvodnje in raba naravnih virov. Na splošno poudarja, da je skrb za varovanje okolja tudi poslovno koristno, saj s tem zmanjšujemo porabo energije, zmanjšamo stroške ravnanja z odpadki ter morebitne okoljske kazni in dajatve. Posamezna podjetja so ugotovila, da zmanjšana poraba naravnih virov povečuje dobiček in krepi konkurenčnost. To pomeni, da so okoljska naravnost in s tem povezane investicije dobre za podjetje in okolje. Torej priložnost za rezultat »dobim-dobiš« (Commission of the european communities, 2001, str. 10).

1.2 Zunanja dimenzija družbene odgovornosti

Družbena odgovornost podjetij ne vpliva samo na zaposlene in lastnike, ki so s podjetjem povezani neposredno, ampak sega širše v lokalno in naravno okolje, v poslovanje in odnose s poslovnimi partnerji, dobavitelji ter potrošniki (Commission of the european communities, 2001, str. 11).

1.2.1 Lokalne skupnosti

Kot družbeno odgovorno ravnanje moramo upoštevati tudi vključevanje podjetij v lokalno okolje. Podjetja prispevajo z zagotavljanjem delavnih mest, plačami in drugimi ugodnostmi ter plačujejo davčne prispevke. Na drugi strani so podjetja odvisna od zdravja, stabilnosti in blaginje okolja, v katerem delujejo, saj večino delavne sile pridobijo ravno iz bližnje okolice, zato je pomembno, da so interesi podobni. Ugled podjetja kot delodajalca in proizvajalca v lokalnem okolju je pomemben in vsekakor vpliva tudi na konkurenčnost. Pomemben je tudi medsebojni vpliv okolja in podjetja. Nekatera podjetja so zaradi proizvodov in storitev, ki jih ponujajo, odvisna od čistega zraka in vode, drugi od pretočnih prometnih povezav. Prav tako je mogoča povezava med lokalnim okoljem in zmožnostjo pritegnitve delavne sile vanj. Nasprotno so lahko podjetja odgovorna za onesnaževanja kot je zvočno in svetlobno, onesnažujejo vodo, zrak, ustvarjajo odpadke, povečujejo promet in podobno. To je tudi razlog vključevanja podjetij v razne prostovoljne lokalne akcije, podjetja nudijo finančna nadomestila, sponzorstva in donacije, zaposlujejo socialno ranljive skupine, otrokom zaposlenih nudijo varstvo, sodelujejo pri dobrodelnih akcijah in podobno. Podjetja se tega poslužujejo z namenom ustvarjanja pozitivnih odnosov z lokalno skupnostjo (Commission of the european communities, 2001, str. 11-12). Da je lahko podjetje učinkovito vključeno v lokalne skupnosti in je do le-te družbeno odgovorno, mora aktivnosti in z njimi povezane investicije strateško planirati in jih v sodelovanju z lokalno skupnostjo spremljati in uresničevati. Za doseg skupnih ciljev mora biti s svojim planiranjem in vključenostjo aktivna tudi lokalna skupnost (Afrane & Ajei-Poku 2013, str. 255).

1.2.2 Poslovni partnerji, dobavitelji in potrošniki

Z dobrim sodelovanjem s poslovnimi partnerji podjetja lahko zmanjšajo kompleksnost in stroške ter dvignejo kvaliteto. Izbira dobaviteljev ni vedno odvisna od najugodnejše ponudbe, enako ali celo bolj pomembni so medsebojni odnosi. Na dolgi rok vlaganje v krepitev odnosov pripelje do ugodnejših cen, pogojev, izboljšanja kakovosti in zanesljivosti dobav. Podjetja se morajo zavedati, da njihovo družbeno odgovorno ravnanje vpliva na celotno produkcijsko verigo. Na koncu le-te potrošniki pričakujejo proizvode in storitve, ki so bili ustvarjeni na učinkovit, etičen in okolju prijazen način (Commission of the european communities, 2001, str. 12—13).

1.2.3 Globalni okoljski vidiki

Odgovornost do naravnega okolja je javnosti najbolj poznana, saj je vidna na vseh ravneh delovanja podjetja. Okoljska naravnost izdelka ali storitve se kaže pri razvoju, nabavi surovin in materiala in navsezadnje tudi pri izbiri poslovnih partnerjev. Vse več podjetij zato želi obvladovati vplive svojega delovanja na okolje že od razvoja izdelka naprej. To počnejo zaradi vse večjega zanimanja in zaskrbljenosti ljudi za probleme okolja ter v največji meri zaradi vedno ostrejših zakonodaj in razvoja gospodarske politike (Klukej 2009, str. 14—15). Velik in učinkovit pritisk na podjetja in organizacije izvaja Evropska Unija, preko nacionalne vlade in razne vladne ter medvladne organizacije. Okoljski cilji so zapisani v operativnih programih in direktivah ter v drugih strateških dokumentih EU oziroma v mednarodnih pogodbah. Izpolnjevanje zahtev, ki jih ti dokumenti narekujejo, je za podjetja zavezujoče, saj so v nasprotnem primeru kazni za neupoštevanje zakonodajnih okvirov visoke.

Skrb za čisto okolje je za podjetja koristno, saj znižuje stroške porabe energije, stroške ravnanja z odpadki, znižuje morebitne okoljske kazni in navsezadnje znižuje stroške sanacije okolja. Podjetju povečuje ugled, zmanjšuje pritisk javnosti ter povečuje produktivnost. Okoljska naravnost je vzajemna, dobra za podjetje in okolje, prinaša rezultat »dobim-dobiš« (Klukej 2009, str. 15).

Podjetja so dolžna obsežnost onesnaževanja, količino odpadkov, stroške energije in vse ostalo povezano z varovanjem okolja spremljati, meriti, podatke analizirati in o njih poročati. Eden od kazalcev poročanja je okoljski odtis, ki zajema rabo naravnih virov (odtis bioloških sredstev), onesnaževanje (ogljčni odtis) ter rabo prostora (odtis infrastrukture). Cilj izračunavanja okoljskega odtisa je ozaveščati podjetja in organizacije o njihovem dejanskem vplivu na naravno okolje in s tem omogočiti možnost primerjave svojega okoljskega odtisa s povprečnimi (Focus, b.l.). Okoljski odtis pove, koliko površin biološko produktivne zemlje in voda potrebujemo za pridobitev vseh naravnih virov, ki jih porabi človek, in za absorpcijo CO² emisij, ki jih proizvede človek s svojimi prevladujočimi tehnologijami in načini upravljanja z naravnimi viri (Velej, 2011, str. 3). Biokapaciteta ali biološka zmogljivost predstavlja površino zemljišč ali morja, ki je potrebna za zadovoljitev potreb ljudi (proizvodnjo hrane, goriv, lesa, vlaken, absorpcijo izpustov), da se Zemlja še lahko sama obnovi (Kovač & Polanec, 2013).

Ekološki odtis in biokapaciteta sta izražena v primerljivi standardizirani enoti, imenovani globalni hektar (gha). Če potrebe prebivalstva presežejo zmogljivost naravnega kapitala v državi, govorimo o ekološkem primanjkljaju (Agencija Republike Slovenije za okolje, 2014, str. 90). Z uporabo okoljskega odtisa lahko ob upoštevanju faktorjev kot so dosedanja kakovost življenja, hitrost razvoja tehnologije ter bioproduktivna sposobnost Zemlje ocenimo, koliko planetov je potrebnih za preživetje trenutnega števila prebivalcev (Kovač & Polanec, 2013). Trenutno človeštvo za vse vire, ki jih potrebuje, in vse odpadke, ki jih proizvede, potrebuje površino 1,5 Zemlje. To pomeni, da potrebuje Zemlja leto in 6 mesecev, da regenerira vse, kar mi porabimo in odvržemo (Velej, 2011, str. 3). V Sloveniji

se je okoljski odtis v obdobju 1992–2012 povečal za 3,5 gha/osebo. Slovenija je od leta 1999 v okoljskem primanjkljaju. Večina držav EU, razen Finske, Švedske, Latvije in Estonije, ki imajo visoko biokapaciteto zaradi gozda, je v okoljskem deficitu. Evropa je zato odvisna od uvoza iz drugih delov sveta. Globalni okoljski odtis se je od leta 1961 povečal z 1,7 gha/osebo na 2,7 gha/osebo v letu 2012. Najvišji ekološki okoljski odtis beležijo Združeni arabski emirati (8,7 gha/osebo), Danska (8,3 gha/osebo) in ZDA (8 gha/osebo). Predvideva se, da bo okoljski odtis sčasoma postal najpomembnejši kazalec trajnostnega razvoja in podlaga za sprejemanje odločitev na vseh področjih, zlasti v okviru nacionalnih vlad (Agencija Republike Slovenije za okolje, 2014, str. 90).

2 TRENDI V DRUŽBENI ODGOVORNOSTI PODJETIJ

Družbena odgovornost je bila v preteklosti prepoznana zgolj po občasnih finančnih prispevkih dobrodelnim organizacijam, ki so bili bolj odziv na pričakovanja, danes pa jo razumemo kot popolno integracijo načel trajnostnega razvoja v vse poslovne procese v podjetju (Petkovšek Štakul, 2012).

Epstein (2003, str. 2—11) je zgodovinski razvoj družbene odgovornosti razdelil na pet stopenj z začetkom v letih 1960 do 1969, ko so se družbene odgovornosti zaradi družbenih nemirov in protestov začele zavedati nacionalne vlade. Posledica so bile različne državne spodbude družbeno odgovornim programom. Vloga podjetij v družbi je postajala vse bolj pomembna, odpirale so se diskusije na temo proizvodnje orožja, okoljskega onesnaževanja, človekovih pravic in zaposlovanja marginalnih skupin. Obširne diskusije podjetij niso spodbudile k družbeno odgovornim aktivnostim. V letih 1970 do 1977 je področje družbene odgovornosti doživelo velik napredek. Podjetja so povečala zanimanje za svoj vpliv na okolje, ponudnike, zaposlene in kupce. Razvilo se je družbeno odgovorno računovodstvo, ki je zahtevalo razvoj tehnik in metod za merjenje identificiranih vplivov podjetij na njihove deležnike. Mnoga od teh se uporabljajo še danes. Razvitejša podjetja so družbeno odgovorno računovodstvo že uspešno implementirala v svoje delovanje in poročanje. Epstein tretjo stopnjo razvoja, to je od leta od 1987 do 1998, označuje kot nazadovanje družbene odgovornosti, saj so se podjetja in nacionalne vlade začele osredotočati izključno na dobiček in ekonomsko blaginjo. Aktivnosti s področja družbene odgovornosti so bile tako na akademski kot na podjetniški ravni potisnjene na stran. Četrta stopnja razvoja se začne v poznih osemdesetih, ko se z obširno državno regulacijo okoljskih razmer zaradi kazni in drugih stroškov neupoštevanja zakonodaje povrne zanimanje za to področje. Beleži se močan porast merjenja in poročanja okoljskih vplivov podjetja. Poročila so namenjena predvsem zunanji javnosti. V metodah, tehnikah in standardiziranju merjenja ter poročanja ni napredka. Korak naprej na tem področju se beleži v zadnji stopnji družbene odgovornosti, ki zajema obdobje od 1999 do danes. Rezultati merjenj so integrirani v dnevne odločitve managementa, kar jim omogoča boljšo oceno potreb okolja, kupcev, družbe in zaposlenih, česar posledica so boljši poslovni

rezultati. Kljub temu je na področju družbene odgovornosti še veliko možnosti za raziskovanje, predvsem na področju izboljšave merjenja in poročanja.

Podjetja se nahajajo na različnih razvojnih točkah in so v različnih življenjskih ciklih. Stopnje razvitosti družbene odgovornosti v podjetjih se lahko razprostira od minimalne pa do strateške družbene odgovornosti. Za minimalno družbeno odgovornost je značilno, da gre v večji meri zgolj za upoštevanje zakonskih in ekonomskih obveznosti, ki so predpisane s strani države, ter zahteve, ki jih imajo pomembnejši ekonomski partnerji. Strateška družbena odgovornost se operacionalizira v podjetjih s celovitim upoštevanjem vseh štirih vidikov družbene odgovornosti: ekonomskih, zakonskih, etičnih in filantropskih. Podjetja, ki so si za cilj postavila strateško družbeno odgovornost, se pri svojem poslovanju osredotočajo na vse deležnike in ne zgolj na dobavitelje in kupce (Kaučič, 2009, str. 18—19).

Trendi v družbeni odgovornosti danes kažejo, da se podjetja vedno bolj zavedajo družbeno odgovornega ravnanja in zato hitro prehajajo v višje stopnje razvoja družbene odgovornosti. Družbeno odgovorno ravnanje ni več le izbira, temveč obveza, če podjetje želi ostati na trgu konkurenčno. Družba je čedalje manj strpna do podjetij, ki se merilom trajnostnega razvoja ne prilagajajo ali to počnejo prepočasi (Nelson, 2009, str. 13).

Trendi so se skozi čas spreminjali. Človeški kapital je postal pomembnejši od fizičnega. Pomembni so postali odnosi, etika in vrednote skozi celotno poslovno verigo, predvsem pa je v porastu zavedanje o družbeni odgovornosti do zaposlenih. Trend, ki ohranja svojo pomembnost oziroma na njej konstantno pridobiva, je varovanje naravnega okolja.

2.1 Odgovornost do zaposlenih

Odgovornost do zaposlenih pridobiva na pomembnosti. Delodajalci se vedno bolj zavedajo, da dobro delavno silo privabijo in obdržijo le, če jih delo izpopolnjuje in so pri delu zadovoljni. Združenje za ravnanje z ljudmi pri delu (The Society for Human Resources Management, ZDA) je primerjalo družbeno odgovorno naravnana podjetja s podjetji, ki tega še niso implementirala, in ugotovili, da je morala zaposlenih v družbeno odgovornih podjetjih kar 55 % boljša, poslovni procesi 43 % bolj učinkoviti, ugled podjetja 43 % večji in lojalnost zaposlenih kar 38 % višja. Poleg tega je dejstvo, da imajo podjetja z lojalnimi zaposlenimi trikrat večjo obratovalno maržo in štirikrat večje dobičke na vloženi kapital od podjetij, ki k družbeni odgovornosti še niso pristopila (Mohin, 2012). Ljudje si želijo, da bi v vseh vlogah (kot delojemalci, porabniki, dobavitelji ali vlagatelji) s podjetjem delili enake vrednote, bili v dobrih odnosih in imeli podobna pričakovanja na vseh področjih (Nelson, 2009, str. 13).

Glede na pojavnost v medijih, internetu ter drugih pisanih virih so današnji trendi v družbeni odgovornosti naslednji:

- pridobitev certifikata družini prijazno podjetje; Podjetja s tem certifikatom zaposlenim omogočajo najti ravnotežje med delom in zasebnim življenjem na način, da ni oškodovano ne eno ne drugo. Zaposlenim to prinese delo brez dodatnih skrbi in stresa, kar poveča motivacijo in produktivnost na delovnem mestu (Ekvilib, 2015). Podeljevanje certifikata družini prijazno podjetje je pilotski projekt, ki ga je razvila nemška organizacija Beruf und Famile in je prilagojen slovenskemu socialno-ekonomskemu okolju (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, b.l. a). Pri nas se je certifikat začel podeljevati leta 2007, katerega je do sedaj pridobilo že preko 190 slovenskih podjetij in organizacij (O certifikatu, 2015). Podobne certifikate v Evropi podeljujejo še v Nemčiji, v Avstriji, na Madžarskem in v Italiji (Kranjc Kušlan, 2009).
- Zelena delovna mesta; To so delovna mesta v zelenem gospodarstvu, katera najpogosteje najdemo v panogi okoljskega blaga in storitev ter v panogah, kjer procese izboljšujejo na okolju prijazen način, ter hkrati okolju prijaznejša alternativa ne obstaja. Zelena delovna mesta zajemajo tudi ustvarjanje delovnih mest za ranljive skupine, kot so invalidi, mladi brez izkušenj, starejši nad 50 let in dolgotrajno brezposelni. Tovrstna delovna mesta so med seboj različna, skupaj pa pripomorejo k ohranjanju naravnih virov in varovanju okolja, varovanju in obnovi ekosistemov ter zmanjšujejo problematiko socialne izključenosti marginalnih družbenih skupin in revščine. V letu 2011 je bilo v Sloveniji nekaj več kot 30.000 zelenih delovnih mest. To je 3,2 % vseh zaposlenih, ustvarila pa so 9 % celotnega izvoza oziroma 11,6 % celotnega bruto domačega proizvoda. Zaradi razlik v metodologiji beleženja so mednarodne primerjave deležev zelenih delovnih mest skoraj nemogoče. Primeri posameznih evropskih držav kažejo, da je v sektorju okoljskega blaga in storitev tudi v državah z najbolj zelenimi gospodarstvi še vedno bistveno manj kot 10 % celotnega števila delovnih mest. Delež zelenih delovnih mest je večji v malih in srednjih podjetjih (Karba et al., 2014, str. 4—19).
- Spoštovanje človekovih pravic v celotni podjetniški verigi; Človekove pravice morajo biti spoštovane na vseh ravneh dela v podjetju, vedno več podjetij pa to zahteva tudi od poslovnih partnerjev skozi celotno poslovno verigo. Spoštovanje človekovih pravic je dolžnost, pogoj in obveza, če podjetje želi ostati na trgu konkurenčno (Mreža za družbeno odgovornost Slovenije, 2015). Pod pritiskom nevladnih organizacij podjetja zaradi izboljševanja ugleda in zmanjševanja tveganja negativnih reakcij potrošnikov, sprejemajo kodekse obnašanja, ki pokrivajo okoljske vidike ter predvsem delavne pogoje in človekove pravice (Commission of the european communities, 2001, str. 14). Njihova učinkovitost pa je odvisna predvsem od implementacije.

V drugi polovici leta 2014 je v javnosti odmevala zgodba podjetja Petrol, d. d., ki je sodelovalo z dobaviteljem, ki ni spoštoval človekovih pravic svojih zaposlenih. Dobavitelj je za Petrol opravljal čiščenje toaletnih prostorov na bencinskih servisih. To podjetje je zaposlovalo bolgarske delavce, katerim je kršilo delavske pravice in človekove pravice kot so pravica do zdravega delovnega okolja, pravica do počitka in prostega časa, pravica do socialnega varstva, pravica do ustreznega življenjskega standarda in podobno. Petrol se je izgovarjal, da ne odgovarja za delovanje svojih dobaviteljev, vendar vsi veljavni mednarodni standardi o družbeni odgovornosti, predvsem pa smernice Združenih narodov (Človekove pravice v gospodarstvu), jasno nalagajo odgovornost podjetij v njihovi celotni nabavni verigi. K temu se je zavezal tudi Petrol sam v svojem Kodeksu ravnanja in vrednot (Ekvilib Inštitut, 2014).

Nespoštovanje človekovih pravic je v veliki meri in v mnogo hujših oblikah prisotno v državah v razvoju. V tekstilni industriji v Bangladešu korporacije zaradi visoke konkurence na trgih, liberalizacije trgovine, strmenja po dobičku in vedno nižjimi stroški proizvodnje, človekove pravice zanemarljajo in jih postavljajo na stran. Delavci so za opravljeno delo zelo slabo plačani, delajo v nedostojnih delavnih pogojih, hkrati niso izpolnjeni niti minimalni varnostni standardi. Vse to je v Bangladešu pripeljalo do večjih delavnih nesreč in požarov, ki so terjali na tisoče življenj. Na pravice delavcev v Bangladešu in podobnih državah delujejo različne sile. Na eni strani govorimo o pritisku globalne konkurence, ki podjetja silijo k zniževanju stroškov proizvodnje, kar le-ta pripelje do še večjih zlorab različnih oblik človekovih pravic. Na drugi strani pa trg razvitih držav zavrača uvoz izdelkov brez ustreznih potrdil in certifikatov, ki potrjujejo upoštevanje standardov človekovih pravic, kar podjetja sili k sprejemanju ukrepov (Ahmed, 2006, str. 113).

- **Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje;** Demografski trend staranja prebivalstva narekuje tudi trende v družbeni odgovornosti. Eden izmed trendov je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje, v katerem delodajalec na dolgi rok finančno prispeva za varno starost zaposlenega. Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (v nadaljevanju ZPIZ-2) (2012, str. 9854) gre za dodatno zbiranje denarnih sredstev na osebnih računih varčevalcev in zavarovancev, vključenih v to obliko zavarovanja, z namenom, da se jim ob upokojitvi zagotovi pravica do dodatne pokojnine. Posamezniki se v zavarovanje vključijo preko svojega delodajalca, ki delno ali v celoti financira pokojninski načrt v breme lastnih sredstev. V Sloveniji je bilo v prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje v mesecu decembru 2013 vključenih 494.997 zavarovancev. To pomeni, da je v prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje vključenih 60,05 % zavarovancev obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja. Število zavarovalnih polic kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja je 476.299, število zavarovalnih polic individualnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja pa 18.698, to je le 3,7 % vseh zavarovalnih polic. Po zadnjih podatkih je v pokojninski načrt vključenih

6.349 delodajalcev (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, b.l. b).

Podobna zavarovanja nudijo tudi drugje po svetu, saj imajo s staranjem prebivalstva težave vse razvite države. V ZDA denimo podjetje HP nudi svojim zaposlenim in stalnim pogodbenim delavcem možnost vključenosti v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje. Posamezniki prispevkov ne vplačujejo neposredno ponudniku zavarovanja, temveč se jim plača zmanjša v višini zelenega prispevka za pokojninsko zavarovanje, del pa glede na shemo prispeva podjetje. Torej če zaposleni izbere odtegljaj v višini 15 % plače, podjetje prispeva še dodatnih 9,5 %, kar skupaj znes 24,5 % (Capita Business Services Ltd, 2012). Podjetja pri nas za svoje zaposlene vplačujejo po podobnih shemah, ki se od podjetja do podjetja močno razlikujejo.

2.2 Varovanje okolja

Varovanje okolja in naravnih virov je zaradi stalnega povečevanja števila zemljanov vedno bolj pomembno in je zaradi njegove pomembnosti tudi najbolj regulirano področje družbene odgovornosti. Trendi na področju varovanja okolja in njegovih naravnih virov so (Umanotera – slovenska fundacija za trajnostni razvoj, 2015):

- trajnostna gradnja; Spodbujanje nizkoenergijske gradnje in obnove (energetske sanacije) stavb ob sočasnem upoštevanju načel trajnostne gradnje.
- Evropska zelena pisarna; Načela evropske zelene pisarne spodbujajo podjetja k varčevanju energije in naravnih virov ter jih hkrati motivirajo, da o okoljskih problemih ozaveščajo še zaposlene. Podjetje na ta način zmanjšuje stroške in spodbuja inovativnost.
- Zeleno oziroma nizkoogljično javno naročanje; Je javno naročanje blaga, storitev ali gradnje, ki ima glede na druge ponudnike predmeta naročanja enake ali boljše lastnosti in karakteristike ter v dobi uporabe manj škodljiv vpliv na okolje. Zeleno javno naročanje je ključnega pomena pri reševanju okoljskih problemov, kot so: krčenje gozdov, izpusti toplogrednih plinov, poraba vode, energijska učinkovitost in raba virov, onesnaževanje zraka, vode in tal, odpadki, trajnostno kmetijstvo.
- Prehranska samooskrba s poudarkom na ekološki pridelavi; Zagotavlja trajnostno oskrbo s kakovostno in zdravo hrano po optimalnih cenah, spodbuja obnovo in razvoj podeželja ter dviguje kakovost življenja.
- Prehod na obnovljive vire energije; Zagotavljanje dolgoročne energetske varnosti brez izčrpavanja naravnih virov.
- Učinkovita raba naravnih virov; Omogoča finančne prihranke, višjo konkurenčnost, nova delovna mesta ter poslovne priložnosti, ob hkratnem zmanjševanju škodljivih vplivov na okolje.

3 SLOVENSKI POKOJNINSKI SISTEM

Magistrsko delo se nanaša na notranjo dimenzijo družbeno odgovornega ravnanja do zaposlenih z vidika kolektivnega pokojninskega zavarovanja. Ker je le-ta del pokojninskega sistema Slovenije, bom v nadaljevanju opisala slovenski pokojninski sistem in pojasnila posamezne izraze, kot so osnovno pokojninsko zavarovanje, individualno dodatno pokojninsko zavarovanje in kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje.

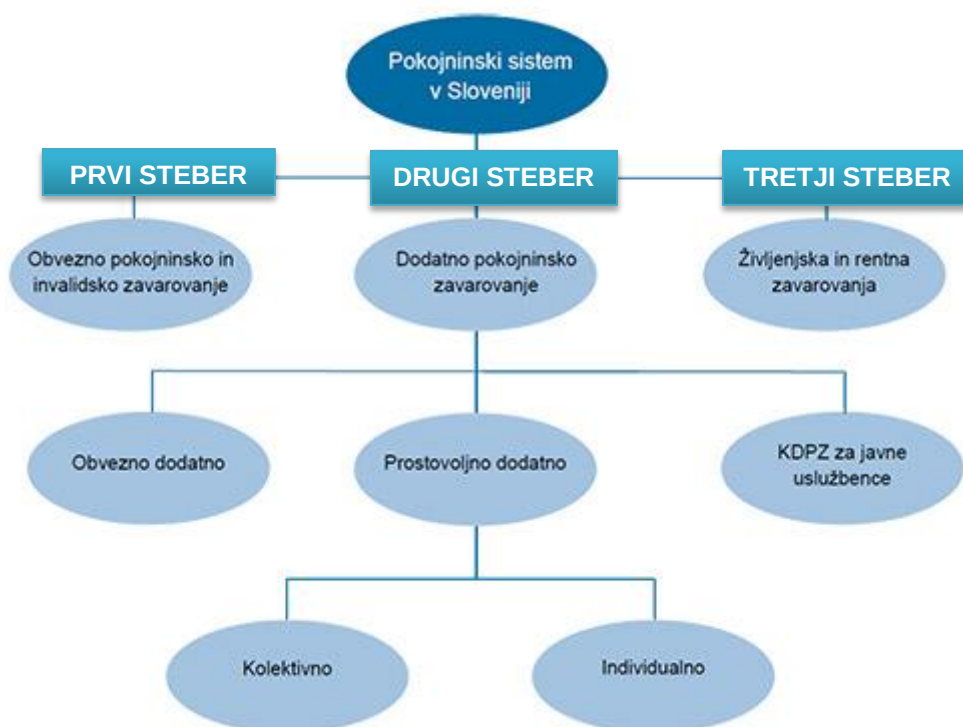
Vsak pokojninski sistem v osnovi sestavljajo na eni strani prispevki zaposlenih, na drugi strani pa prejemki upokojencev. Narava pokojninskega sistema je posledično odvisna od organiziranosti in medsebojne povezanosti teh dveh elementov (Planinšek 2011, str. 22).

Do pokojninske reforme v letu 2000 je slovenski pokojninski sistem temeljil na enostebnem dokladnem sistemu, katerega načelo je medgeneracijska solidarnost in vzajemnost. To pomeni, da delavno aktivna populacija zavarovancev v svoji delavni dobi vplačuje prispevke v pokojninsko blagajno, upokojenci pa iz mase vplačil prejemajo pokojnine (Trije pokojninski stebri, 2012).

Zaradi naraščajočega neugodnega razmerja med številom zavarovancev in številom upokojencev, podaljšanega študija in življenjske dobe je trenutni pokojninski sistem na meji vzdržnosti. Zavarovancev, ki v pokojninsko blagajno vplačujejo prispevke, iz katerih se izplačujejo pokojnine, je v primerjavi z upokojenci vedno manj. Raziskave kažejo, da se bo število zaposlenih in upokojencev izenačilo že do leta 2020. Sledile bodo prisiljene pokojninske reforme, ki bodo pokojnine iz osnovnega pokojninskega zavarovanja zniževale, kar pa bo povzročilo, da osnovna pokojnina mnogim posameznikom ne bo več nudila primerne socialne varnosti v času upokojitve (Pokojninabo.si, 2012). Da bi se ta neskladja začela takoj in korenito odpravljati, je reforma pokojninske zakonodaje iz leta 2000 dokladni sistem spremenila v večstebni. Uvedla je še drugi in tretji pokojninski steber. Novi sistem velja gospodarsko stabilnejšega, finančno učinkovitejšega in pravičnejšega, ki še vedno temelji na medgeneracijski solidarnosti.

Pokojninski sistem v Sloveniji je tako kot v večini moderno razvitih držav sedaj sestavljen iz treh stebrov, ki se med seboj razlikujejo glede na obliko zavarovanja in izvajalcev le-tega. Bistvo takšnega sistema je, da posamezniki sami prevzamejo del odgovornosti za svoje pokojnine (Planinšek 2011, str. 22). Na Sliki 1 je prikazan pokojninski sistem Slovenije, sestavljen iz treh stebrov.

Slika 1: Slovenski pokojninski sistem



Vir: Pokojninski sistem v Sloveniji, 2014.

3.1 Prvi pokojninski steber

Prvi steber je osnova pokojninsko invalidskega zavarovanja, v katerega spada obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje. Temelji na vzajemnosti in medgeneracijski solidarnosti in je demografsko odvisen, saj je za njegovo vzdržnost pomembno razmerje med aktivno in pasivno populacijo.

Po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Ur.l. RS, št. 96/2012, v nadaljevanju ZPIZ-2) obsega obvezno in prostovoljno vključitev v obvezno zavarovanje ter pravice in obveznosti iz obveznega zavarovanja za primer starosti, invalidnosti in smrti, določene na podlagi dela, prispevkov ter po načelih vzajemnosti in solidarnosti. Nosilec in izvajalec obveznega zavarovanja je Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje (v nadaljevanju ZPIZ). S tem zavarovanjem se zagotavljajo pravice do pokojnine, pravice na podlagi invalidnosti, pravica do letnega dodatka in pravica do dodatka za pomoč in postrežbo. Pravice iz obveznega zavarovanja so neodtujljive osebne pravice, ki jih ni mogoče prenesti na drugega in ne podedovati, z izjemo zapadlih denarnih zneskov, ki niso bili izplačani do smrti uživalca. Zavarovanje financirajo zavarovanci, delodajalci in Republika Slovenija. Financira se tudi iz demografskega rezervnega sklada in drugih virov, določenih s tem zakonom. Sistem sedanjim aktivno zaposlenim zagotavlja, da bodo v zameno za prispevke, ki jih danes plačujejo sedanjim upokojencem, v starosti prejeli pokojnino (Jesih, 2002, str. 2).

Prednost obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja je pokrivanje širokega spektra zavarovanj, ki ob nastanku zavarovalnega dogodka, kot je starost, invalidnost ali smrt, daje zavarovancem občutek finančne varnosti. Medtem ko je slabost zavarovanja ta, da je ob nastanku zavarovalnega dogodka znesek nadomestila, v primerjavi z takratnim osebnim dohodkom, nizek in mu zato ne zagotavlja enakega življenjskega udobja, kot ga je bil vajen (Miljuš, 2010). Ljudje morajo zato v času delovne dobe za dodatna pokojninska zavarovanja poskrbeti sami.

3.2 Drugi pokojninski steber

Drugi pokojninski steber sestavljajo obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje, prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki se deli na kolektivno in individualno ter kolektivno pokojninsko zavarovanje za javne uslužbence. Delovanje drugega stebra je odvisno od uspešnosti naložb in razmer na kapitalskem trgu.

3.2.1 Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje

ZPIZ-2 (Ur.l. RS, št. 96/2012) obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje ali poklicno zavarovanje obsega obvezno vključitev v poklicno zavarovanje iz katerega se zagotavlja pravica do poklicne pokojnine, ki ga za zavarovance vplačuje delodajalec.

Do možnosti črpanja predčasne pokojnine so upravičeni tisti delavci, ki opravljajo težka in zdravju škodljiva dela in delavci na tistih delavnih mestih, ki jih v visoki starosti ni mogoče več učinkovito opravljati. Vzpostavitev poklicnega pokojninskega zavarovanja (pred 2001 je bila to beneficirana doba) zagotavlja pravico do predčasne upokojitve s pravico do poklicne pokojnine, ki se izplačuje od trenutka predčasne upokojitve do izpolnitve pogojev za upokožitev v obveznem pokojninskem zavarovanju. Edini pogoj za pridobitev pravice je, da zavarovančeva pokojninska doba skupaj z dodano dobo zadošča za pridobitev pravice do starostne pokojnine v obveznem zavarovanju (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2009, str. 9).

3.2.2 Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje

Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje se deli na kolektivno in individualno in je namenjeno varčevanju denarnih sredstev, ki jih bodo zavarovanci po upokožitvi koristili v obliki enkratnih ali postopnih izplačil (mesečna pokojninska renta). Kolektivno in individualno pokojninsko zavarovanje se financirata iz premij, ki jih vplačujejo delodajalci, zaposleni ali oboji. ZPIZ-2 za spodbujanje te vrste pokojninskega zavarovanja ponuja davčne olajšave delodajalcem in zavarovancem, kar je ključna prednost tega zavarovanja. Zavarovanje je namenjeno vsem, ki so že vključeni v I. steber ali so uživalci pravic iz I. stebra (Pogačar, 2007, str. 100). Ob sklenitvi zavarovanja se predstavi pokojninski načrt, ki določa pravice in obveznosti iz prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, pogoje za sklenitev zavarovanja, pogoje za pridobitev pravic

iz prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja in postopek za njihovo uveljavitev (Pokojninska družba A, d. d., 2008, str. 1).

Po ZPIZ-2 (Ur.l. RS, št. 96/2012) je individualno dodatno zavarovanje zavarovanje, v katerega se lahko vključi samostojno vsak posameznik iz 215. člena tega zakona, ki v celoti z lastnimi sredstvi financira vplačila premije. Individualno pokojninsko zavarovanje je najpogostejše element tretjega stebra. V primeru slovenskega pokojninskega sistema je element drugega in tretjega stebra. Razlog za vključitev v drugi steber je pogoj, da je zavarovana oseba včlanjena v obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje (Pogačar, 2007, str. 100).

Kolektivno zavarovanje je po ZPIZ-2 (Ur.l. RS, št. 96/2012) zavarovanje, v katerega se vključijo posamezniki preko svojega delodajalca, ki delno ali v celoti financira pokojninski načrt v breme lastnih sredstev. Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje je za delodajalce iz finančnega vidika zanimivo predvsem zaradi davčnih olajšav. Na ta način država spodbuja varčevanje po pokojninskih načrtih (Pogačar, 2007, str. 100).

Davčne olajšave so priznane za premije, ki jih zavarovanec plačuje sam in za premije, ki jih zanj plačuje delodajalec. Pogoja za uveljavljanje davčne olajšave sta dva. Prvi je, da mora biti zavarovanje sklenjeno po pokojninskem načrtu, ki ga potrdi minister, pristojen za delo ter drugi, da mora biti pokojninski načrt vpisan v register davčne uprave. Prispevki v drugi steber so pri kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju izvzeti iz obdavčenja pri davku od dohodka pravnih oseb, prispevkih za socialno varnost in dohodnini. Davčni olajšavi sta omejeni na najnižji in najvišji znesek letne premije vplačane za enega zavarovanca. V primeru, da delodajalec ne vplača maksimalnega zneska, ki je predmet davčnih olajšav, lahko posameznik z individualnim vplačilom razlike, uveljavlja posebno davčno olajšavo pri dohodnini. Pri uveljavljanju olajšave ima prednost delodajalec. Davčne olajšave so pri kolektivnem zavarovanju precej večje, kot pri individualnem. Namen zakona je bil prenesti del odgovornosti za socialno varnost državljanov iz države na delodajalce, od tu tudi večje ugodnosti in poudarek kolektivnemu zavarovanju (Pogačar, 2008a, str. 15).

3.2.3 Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje za javne uslužbence

Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje za javne uslužbence je urejeno v Zakonu o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju kot *lex specialis*, ki določa pomožno uporabo Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Pokojninski načrt kolektivnega zavarovanja javnih uslužbencev je oblikovan po načelu socialnega partnerstva med delodajalci in reprezentativnimi sindikati javnega sektorja. Na podlagi tega partnerstva je bil kasneje sprejet Zakon o kolektivnem dodatnem pokojninskem zavarovanju za javne uslužbence, ki ureja posebnosti, ki so odstopale od določb ZPIZ-2. Republika Slovenija, kot delodajalka, je upravljanje zaprtega vzajemnega pokojninskega sklada za javne uslužbence prepustila Kapitalski družbi (Pogačar, 2007, str. 100).

3.3 Tretji pokojninski steber

Tretji pokojninski steber sestavljajo različne oblike življenjskih in rentnih zavarovanj, ki so prostovoljne in individualne narave. Posamezniki se glede na svoje finančne zmožnosti ter želje sami odločajo o načinu in ponudniku varčevanja. V tretjem stebru lahko izbiramo med najdonosnejšimi naložbami, ki so tudi bolj tvegane. Ponudniki kot so banke, zavarovalnice, hranilnice, vzajemni skladi in drugi, ponujajo življenjska zavarovanja, rentna varčevanja, varčevanja v delnicah in vzajemnih skladih. Sredstva se zbirajo na varčevalnih računih vlagateljev. Ko se le-ta kapitalizirajo so posamezniku na voljo v obliki rente ali v enkratnem izplačilu. Bistvene značilnosti te oblike varčevanja za pokojnino so dolgoročnost, večji donosi, večje tveganje ter manjše davčne spodbude (Horvat, 2011).

3.4 Razlike ter prednosti in slabosti stebrov pokojninskega zavarovanja

Pokojninski stebri se med seboj razlikujejo, saj je bistveno, da se dopolnjujejo. Prvi steber pokojninskega zavarovanja zagotavlja socialno varnost, drugi in tretji steber pa omogočata ohranjanje podobnega standarda in načina življenja tudi po upokojitvi. Sistem omogoča, da posameznik že v aktivni dobi načrtuje in določi življenjski standard, ki ga bo užival po upokojitvi v obliki dodatne pokojnine, saj bodo pokojnine iz koriščenja prvega stebra pod pragom revščine. Razlike med pokojninskimi stebri so prikazane v Tabeli 1.

Tabela 1: Razlike med tremi stebri pokojninskega zavarovanja

Postavka	I. steber	II. steber	III. steber
Oblike zavarovanja	Obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje.	Obvezno in prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje.	Različne oblike prostovoljnih zavarovanj oz. varčevanj.
Izvajalec	Država oziroma Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.	Obvezno zavarovanje — KAD, prostovoljna zavarovanja – vzajemni pokojninski skladi, pokojninske družbe in zavarovalnice.	Pokojninske družbe, banke, zavarovalnice, vzajemni skladi, borzno posredniške hiše in podobne finančne institucije.
Vplačuje	Delodajalec in zaposleni.	Delodajalec in/ali zaposleni.	Individualno.
Vrsta prejema	Pokojnina iz obveznega zavarovanja.	Dodatna pokojnina k obvezni.	Renta – enkratno ali poljubno izplačilo.
Pogoji sklenitve	Obvezna za vse delodajalce, zaposlene in samozaposlene.	Vključijo se lahko le zavarovanci prvega stebra.	Ni posebnih pogojev, temelji na prosti odločitvi posameznika.
Način financiranja	Sistem prispevnega kritja – trenutno zaposleni vplačujejo za upokojence.	Naložbeni sistem – dolgoročno varčevanje v odobrenih pokojninskih načrtih.	Naložbeni sistem – prosta izbira dolgoročnih varčevanj.
Višina premije	Vplačujemo odstotke od bruto plače, in sicer 8,85 % plača delodajalec, 15,5 % pa zaposleni (Davčna uprava Republike Slovenije, 2013).	Višina premije ni omejena.	Nima omejitev glede višine vplačil.

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

Postavka	I. steber	II. steber	III. steber
Pravice	Le delno povezane z višino dejansko vplačanih sredstev – s sredstvi se gospodari po načelu vzajemnosti in solidarnosti.	Zavarovanec je upravičen do vloženi sredstev in doseženih donosov na osebnem računu ob upokojitvi.	Posameznik upravičen do vloženi sredstev in doseženih donosov po pogojih izvajalca.
Določitev pričetka izplačevanja pokojninske rente	Zakonsko določen — dopolnjena starost zavarovanca, pokojninska doba. Za izpolnitev pogojev za upokojitev morata biti izpolnjena oba.	Določeni pogoji — minimalna starost, upokojitev v skladu z zakonom in najmanj deset let vključenosti v drugi steber.	Po preteku zavarovalne dobe oziroma po dogovorjenem času zakonsko določenih omejitev ni.
Davčne olajšave	Vplačevanje v prvi steber je dajatev že sama po sebi in se zato odšteje od davčne osnove.	Posameznik - olajšava pri dohodnini v določeni višini vplačanih premij. Delodajalec - olajšava na davek od dobička, na vrednost premij ne plačuje prispevkov, pri izračunavanju pokojninske osnove zavarovanca se premija ne upošteva in le-ta ne šteje kot izplačilo plače.	3 % znižanje davčne osnove pri odmeri dohodnine za zavarovanca.

V Tabeli 2 so predstavljene prednosti in slabosti posameznih pokojninskih stebrov v Sloveniji.

Tabela 2: Prednosti in slabosti posameznih pokojninskih stebrov v Sloveniji

Stebri	Prednosti	Slabosti
I. steber	- pokriva širok splet zavarovanj -zavarovancu daje občutek finančne varnosti	- nizek znesek nadomestila v primerjavi z osebnim dohodkom - ne zadošča za vzdrževanje že ustvarjenega standarda
II. steber	- zagotavlja boljši standard za stara leta - visoke davčne olajšave na premije - tekoče spremljanje vrednosti in rast zavarovančevega lastnega sklada	- določen je najvišji znesek vplačila kot davčna olajšava - obdavčene pokojnine
III. steber	- plačevanje neomejenega zneska premije - lahko se vključi vsak - dodatna pokojnina ni obdavčena - privarčevana sredstva se lahko ob finančni stiski predčasno v celoti unovči	- davčna olajšava le v okviru 3 % znižanja davčne osnove pri odmeri dohodnine in šele ob koncu leta

Vir: M. Šumah, Pokojninski sistem v Sloveniji in v Nemčiji, 2006, str. 29.

4 POKOJNINSKI SISTEMI V TUJINI

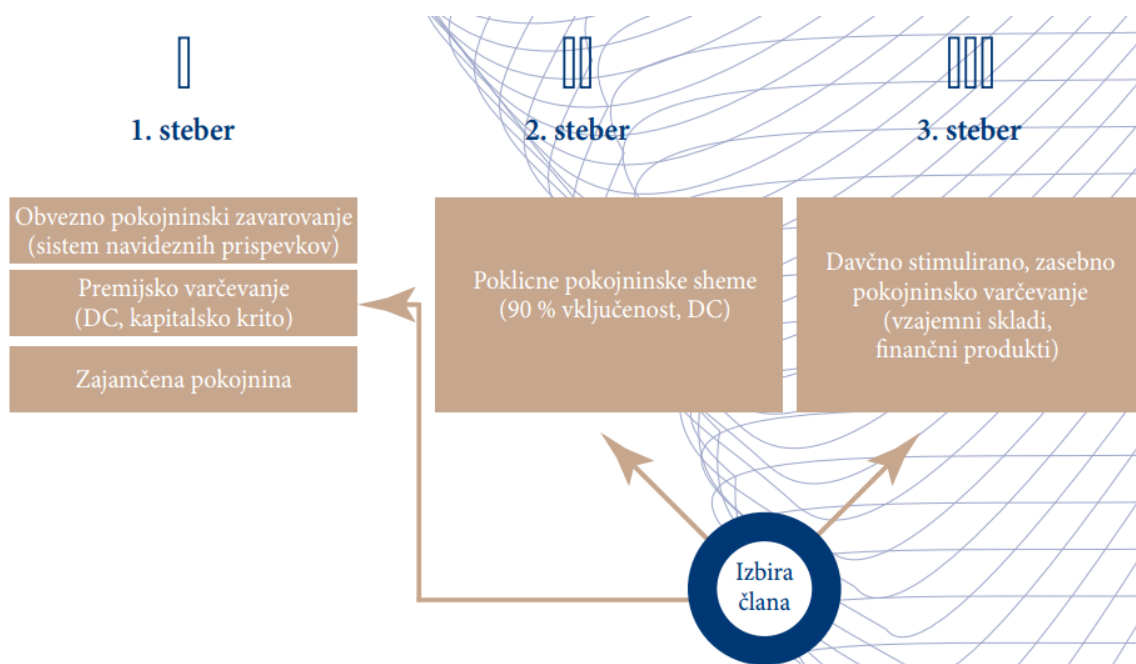
Za skoraj vse države na svetu je značilno, da so razvile določene oblike zavarovanja za starost. Zavarovanja se med seboj razlikujejo, saj so nastajala bolj ali manj nenačrtno in neodvisno od drugih držav. Skozi zgodovino so se razvijala in prilagajala trenutnemu stanju in potrebam posamezne države, zato nima nobena država na svetu popolnoma enakega pokojninskega sistema. Razlike so slika gospodarske, pravne, politične in socialne razvitosti posamezne države (Posavec & Dolenc, 2010, str. 15). V nadaljevanju bom zato na kratko predstavila pokojninske sisteme Švedske, Nemčije in ZDA. Izbrani pokojninski sistemi so si po strukturi podobni — zasnovani so večstebrno, vendar so še vedno zelo različni in različno uspešni. Švedski pokojninski sistem sem izbrala, ker dobro deluje in bi bil lahko v zgled ostalim evropskim državam. Nemški sodi med najstarejše javne pokojninske sisteme na svetu in je uspel skozi reforme preživeti tudi najhujše krize in vojne. Za primerjavo sem želela analizirati tudi pokojninski sistem neevropske države, zato sem za primer vzela največji pokojninski sistem na svetu, in sicer pokojninski sistem ZDA.

4.1 Švedska

Med gospodarsko in socialno bolj razvite države v Evropski uniji spada Švedska, katere pokojninski sistem je dober primer učinkovitega pokojninskega sistema, ki zagotavlja socialno varnost vsem generacijam. Je politično in finančno stabilen in popolnoma ločen od glavnega državnega proračuna, ki avtomatično sledi ekonomskemu in demografskemu, razvoju (Pogačar, 2008b, str. 68).

Švedska je ob pokojninski reformi, ki je stopila v veljavo leta 1999, pokojninski sistem zasnovala kot tristranski pokojninski sistem, prikazan na Sliki 2.

Slika 2: Švedski pokojninski sistem



Vir: P. Pogačar, *Švedski pokojninski sistem kot model za Slovenijo: Priložnost ali zgolj iluzija?*, 2008, str. 68.

Švedski pokojninski sistem, tako kot slovenskega, sestavljajo trije stebri. Vključitev v drugi in tretji steber je prepuščena posamezniku, prvi steber je obvezen. V okviru prvega ima posameznik v kapitalskem delu možnost izbrati naložbeno politiko (Pogačar, 2008b, str. 69).

4.1.1 Prvi steber

Prvi steber je javni sistem obveznega pokojninskega zavarovanja, ki vključuje vse delavno aktivne prebivalce. Pred reformo je švedski pokojninski sistem v celoti temeljil na dokladnem (angl. *pay-as-you-go*) sistemu, z reformo pa je bil preoblikovan v tridelnega, katerega sedaj sestavljajo (Pogačar, 2008b, str. 69):

- obvezno pokojninsko zavarovanje,
- premijsko varčevanje in
- zajamčena dopolnilna pokojnina.

Švedska je z reformo prvi steber preoblikovala iz dokladnega sistema (kakršnega poznamo pri nas), ki ima vnaprej določene prejemke, v kapitalsko krit sistem z vnaprej določenimi prispevki. Prispevna stopnja je 18,5 odstotkov, ter osnova navzgor omejena. Reformirani sistem odpravlja prerazdelitev sredstev med zavarovanci oziroma je aktuarsko pravičnejši, kar pomeni, da upokojena oseba dobi toliko, kolikor je vplačala, skupaj s pripadajočimi obrestmi. Reformirani sistem na ta način zagotavlja pravičnost in ohranja enako raven življenjskega standarda, kot ga je imela oseba pred upokojitvijo (Pogačar, 2008b, str. 70).

Obvezno pokojninsko zavarovanje deluje na principu dokladnega sistema, in sicer po sistemu navidezno določenih prispevkov (angl. *national defined contribution*) – v nadaljnjem besedilu tudi NDC. NDC je sistem v katerega aktivni prebivalci vplačujejo prispevke v višini 16 odstotkov, ki so navzgor omejeni. Prispevki se nalogajo na posameznikov navidezni račun, hkrati pa se ti porabljajo za pokojnine. Na ta način je zagotovljena povezava med vplačili in pravicami, zavarovancem je omogočena prilagodljivost glede odločitve za upokojitev, ohranja se dokladni sistem, sistem pa je tako prilagodljiv na demografske spremembe. Osnova za obračun mesečnih prispevkov je omejena navzgor, vendar so navzgor omejene tudi pokojnine iz obveznega pokojninskega zavarovanja. Sredstva na navideznem računu posameznika so usklajena na enak način in v enaki višini kot pokojnine, z rastjo povprečne plače. Ta sistem zagotavlja pravično in pregledno povezavo med vplačili in bodočimi izplačili/pokojninami, ki jih bo prejemal posameznik (Pogačar, 2008b, str. 70).

Razlika v višini 2,5 odstotka je namenjena obveznemu premijskemu varčevanju na osebnih kapitalskih računih. Ta odstotek premije se preusmeri na osebne varčevalne račune posameznikov, kjer se financira po kapitalskem načinu. Švedska je v ta namen implementirala »kliring model«, ki ga izvaja institucija Premium Pension Authority, ki je v državni lasti. Naloga institucije je zbiranje in izplačevanje premij, sodelovanje z vzajemnimi skladi, vodenje osebnih računov ter informiranje varčevalcev. Stroški, katere za svojo dejavnost upravičeno zaračunava so majhni in znašajo 0,17 odstotka sredstev v upravljanju (Pogačar, 2008b, str. 70).

V okvir sistema obveznega pokojninskega zavarovanja spada še tako imenovana zajamčena pokojnina, ki je socialni korektiv. Namenjena je posameznikom, ki iz različnih razlogov ne dosegajo zneska minimalne pokojnine (Pogačar, 2008b, str. 71).

Ena izmed pomembnejših pozitivnih lastnosti prvega stebra švedskega pokojninskega sistema je zagotovo stalna obveščenost zavarovancev o višini do tedaj vplačanih premij in prejemkov, ki jih lahko iz naslova osnovnega pokojninskega zavarovanja pričakujejo ob upokojitvi. Informacije o stanju zavarovanci prejemajo vso svojo aktivno dobo pisno, v tako imenovani oranžni ovojnici, vsako leto. Zavarovancem tovrstno obveščanje omogoča

večjo prilagodljivost ob odločanju o upokojitvi in načrtovanje lastne socialne varnosti (Pogačar, 2008b, str. 71—72).

4.1.2 Drugi steber

Drugi steber predstavljajo poklicne pokojninske sheme, ki ravno tako kot v prvem stebru, delujejo po principu vnaprej določenih prispevkov. Sistem je delno primerljiv s slovenskim kolektivnim pokojninskim zavarovanjem in ga tako kot pri nas na podlagi kolektivne pogodbe med sindikati in delodajalci financira delodajalec. Prispevek delodajalca ni obdavčen, vendar so obdavčeni s tem povezani donosi in pokojnine. Vključenost aktivnih prebivalcev na Švedskem je visoka in presega mejo devetdesetih odstotkov, medtem ko je v Sloveniji število vključenih bistveno manjše in ne preseže petinšestdesetih odstotkov. Največja pokojninska načrta poklicnega pokojninskega zavarovanja sta ločena pokojninska načrta za administrativne uslužbenke (beli ovratniki) in delavce v proizvodnji (modri ovratniki) (Pogačar, 2008b, str. 69).

4.1.3 Tretji steber

Tako kot pri nas v tretjem stebru govorimo o zasebnih pokojninskih varčevanjih pri različnih ponudnikih, kot so banke, zavarovalnice, investicijski in vzajemni skladi. Za tovrstno varčevanje se posamezniki odločijo glede na svoje finančne zmožnosti, z željo, da si v času prejemanja pokojnine z dodatno mesečno rento izboljšajo življenjski standard. Varčevanja v tretjem stebru so na Švedskem davčno stimulirana.

4.2 Nemčija

Nemčija ima najstarejši javni pokojninski sistem na svetu. Osnoval ga je kancler Bismarck skoraj 126 let nazaj. Sistem je bil zelo uspešen v zagotavljanju visoke in zanesljive stopnje pokojnine v primerjavi z razumnimi prispevnimi stopnjami, zato je postal model, ki so ga posnemali tudi v drugih državah po svetu. Sistem je preživel dve svetovni vojni, veliko recesijo in združitev obeh Nemčij. Bil je sinonim za socialno in politično stabilnost Nemčije. Časi so se spremenili in trenutno je ta sistem pod velikim pritiskom staranja prebivalstva in drugih neprijetnih okoliščin (Holzmann & Palmer, 2004, str. 573). Pokojninski sistem je v zgodovini Nemčije doživel veliko reform, zadnjo, t. i. Reisterjevo reformo, s preходом v večstebni sistem v letu 2001 (v veljavo stopil 1. 1. 2002). Njegove temeljne značilnosti so omejevanje rasti prispevnih stopenj, ohranjanje dolgoročne stabilnosti razmerja med pokojnino in povprečno neto plačo, razpršenost dodatnih prostovoljnih (poklicnih in privatnih) zavarovanj (Börsch-Supan & Wilke, 2004, str. 29). Celotni pokojninski sistem je sestavljen iz treh stebrov, ki so prikazani v Tabeli 3.

Tabela 3: Nemški pokojninski sistem

I. steber	II. steber	III. steber
Državno pokojninsko zavarovanje	Dodatno pokojninsko zavarovanje	
Zasebni sektor, javni sektor (brez državnih uslužbencev), samozaposleni.	Obvezni poklicni načrti, javni sektor.	Privatni pokojninski sektor.
Posebni pokojninski načrti za državne uslužbence.	Prostovoljni poklicni načrti.	

Vir: N. Pernat, Primerjava pokojninskega sistema Slovenije in Nemčije, 2011, str. 29.

4.2.1 Prvi steber

Državno pokojninsko zavarovanje, vodeno preko institucij pod državnim nadzorom, nosi največje breme, saj zajema okrog 85 odstotkov vseh pokojnin. Prvi steber je del sistema socialnega zavarovanja in zagotavlja pravice po upokojitvi, med delovno nezmožnostjo in pokojnine za preživele družinske člane zavarovanca. 30 odstotkov državnega pokojninskega sistema se financira iz proračuna, največ iz »ekološkega« davka in ene odstotne točke DDV-ja, vse ostalo pa se financira po sistemu sprotne prispevnega kritja. Prvi steber vključuje zaposlene v zasebnem sektorju, del javnega sektorja, državne uslužbence in kmete, ki so zavarovani po posebnih pokojninskih načrtih, ki se financirajo neposredno iz državnega proračuna. V državni pokojninski načrt sta vključeni dve tretjini vseh zaposlenih, ostala tretjina pa je vključena v privatne pokojninske načrte (Pernat, 2011, str. 31—32).

4.2.2 Drugi steber

Podjetniško pokojninsko zavarovanje je v Nemčiji prisotno že od 19. stoletja, ko so podjetja za svoje delavce ustanovila podporne sklade. Število aktivnega prebivalstva, ki ima pravico do uveljavljanja tega dela pokojnine, je v zadnjih letih močno upadlo, tako da je ta steber v nemškem pokojninskem sistemu najšibkejši člen. Vanj je vključenih približno 42 odstotkov vseh zaposlenih. Od leta 2002 ima vsak zaposleni pravico, da plača del svoje plače v poklicno pokojninsko zavarovanje. Tako so v ta sistem financiranja vključeni tudi delojemalci, ne pa samo delodajalci. Delodajalec mora omogočiti delavcu, da uporabi 50 do 100 € redne plače, regres, plačilo za nadure ali božičnico za vzpostavitev podjetniškega pokojninskega zavarovanja. Podjetniško pokojninsko zavarovanje se izvaja na dva načina, na interni in eksterni način. Interna izvedba pomeni, da so v okviru podjetja oblikovane rezerve za to pokojninsko zavarovanje, eksterna izvedba pa omogoča delodajalcu, da sklene pogodbo z zavarovalnico o pokojninskem zavarovanju. Podjetje se z delojemalci dogovori, katero naložbeno obliko bo ponudilo. V Nemčiji poznajo več oblik izvedbe pokojninskih načrtov, in sicer so prevladujoča oblika knjižne rezerve. Ostali del je naložen v pokojninskih blagajnah podjetij, zavarovalniških skupinah, t. i. subvencijskih ali

podpornih blagajnah in od 1. 1. 2002 tudi v pokojninskih skladih. Zakonodaja določa, da je upravljanje in izvajanje podjetniškega pokojninskega zavarovanja odgovornost delodajalca, ki mora v sklopu tega iskati najugodnejše naložbene oblike in skrbeti za odvajanje prispevkov. Zaradi optimizacije delodajalčevih stroškov povezanih z upravljanjem, je zahtevano redno vplačevanje prispevkov (Pernat, 2011, str. 33).

4.2.3 Tretji steber

Privatno individualno pokojninsko zavarovanje je prostovoljno in od posameznika odvisno, ali se bo zanj odločil. Gre za to, da posameznik že v času zaposlitve varčuje za dodatno pokojnino, ki jo bo v času upokojitve prejemal poleg obvezne starostne pokojnine. Posameznik varčuje za dodatno pokojnino tako, da plačuje mesečno premijo, katero investira v različne oblike pokojninskih zavarovanj, v investicijske sklade in na bančne račune.

Država je v okviru reforme iz leta 2001 v privatno pokojninsko zavarovanje prinesla pomembno novost, ki jo imenujemo reisterjeva pokojnina. Država je skušala z nekaterimi spremembami, predvsem na davčnem področju, povečati zanimanje za privatno pokojninsko zavarovanje. Uvedla je dve vrsti spodbud: subvencije in davčne olajšave v obliki odbitka pred obdavčljivo osnovo. Do ene izmed omenjenih dveh spodbud so upravičeni vsi zaposleni in samozaposleni, ki plačujejo pokojninske prispevke v okviru pokojninskih načrtov, država pa nato izbere, katera oblika je za posameznika bolj primerna. Za pridobitev subvencije mora posameznik od plače v potrjen pokojninski načrt prispevati določen delež prispevkov. Subvencija je vplačana neposredno na varčevalni račun upravičenca in se všteje v njegov celoten privarčevani znesek. V primerih zelo nizkih plač je enaka prispevni stopnji, zato je bil uveden minimalni znesek, ki mora biti plačan ob subvencijah. Omejitve so postavljene tudi navzgor, saj je določena najvišja mejna vrednost plače za odmero prispevka. Država na posameznikov račun prispeva osnovno subvencijo in otroško subvencijo, ko so pogoji izpolnjeni. Druga oblika spodbude so davčne olajšave v obliki znižanja davčne osnove zavarovanja, kjer se mu za znesek vplačanih letnih premij, ob letni odmeri, zmanjša osnova za dohodnino. Tudi tu obstajajo omejitve najvišjega znižanja davčne osnove. Ta oblika je primernejša za zaposlene z višjo plačo (Žerdin, 2009, str. 27—28).

4.3 ZDA

ZDA predstavljajo največji pokojninski trg na svetu. Njegova temeljna funkcija je enaka funkciji večine pokojninskih sistemov po svetu. To je poskrbeti za materialno in socialno varnost oseb po upokojitvi (Kapitalska družba, d. d., 2014).

Za ameriški pokojninski sistem je značilno, da dohodki prebivalstva v neaktivni dobi izvirajo iz štirih virov: dokladnega sistema, naložbenega sistema, pokojninskih skladov in drugih prihodkov (Kapitalska družba, d. d., 2014). Iz tega lahko razberemo, da imajo tudi ZDA večstebni pokojninski sistem, kjer dokladni sistem zagotavlja spodnjo mejo socialne

varnosti in hkrati daje možnost nalaganja na osebne račune pri pokojninskih skladih (Kapitalska družba, d. d., 2014). Slika 3 predstavlja pokojninski sistem ZDA.

Slika 3: Pokojninski sistem v ZDA



Vir: P. Brady, K. Burham, & S. Holden, *The Success of the U.S. Retirement System*, 2012, str. 10.

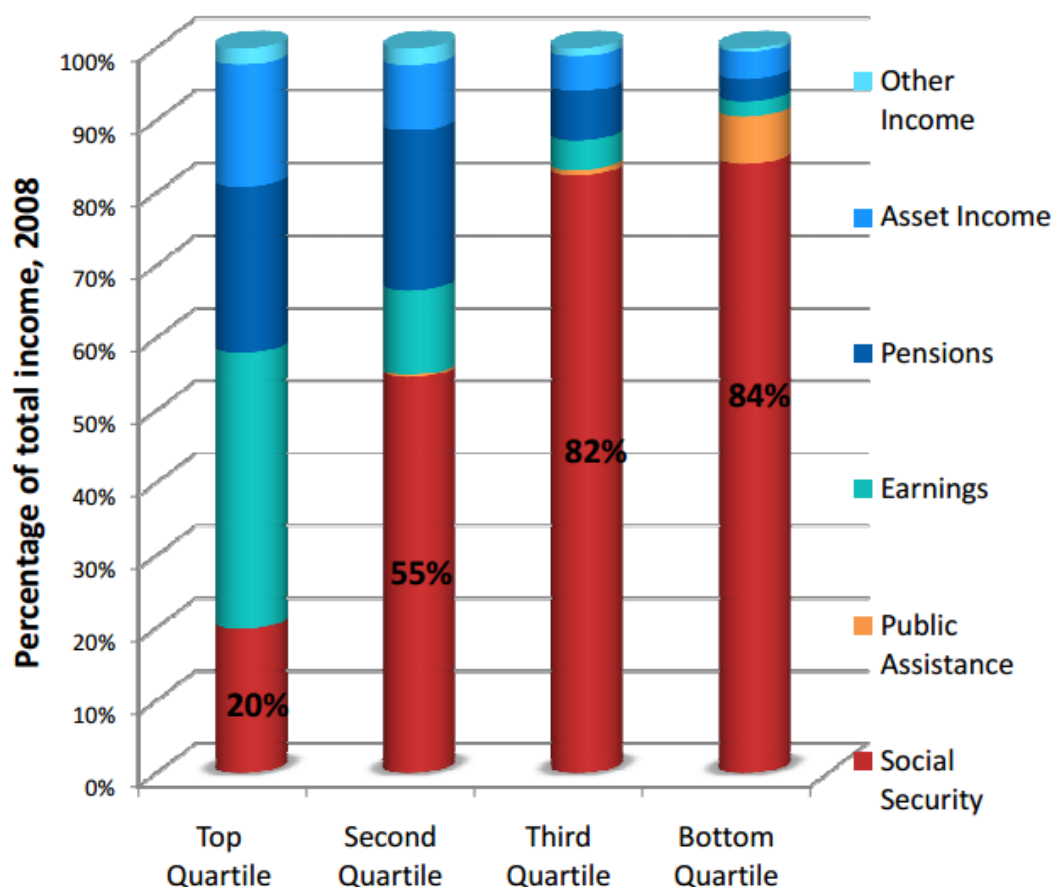
Avtorji te slike so v pokojninski sistem vključili tudi lastništvo nad nepremičninami in druga sredstva. Pravijo, da je popolno lastništvo nad hišo, v kateri živijo upokojenci, zelo pomemben del imetja v starostnem obdobju, saj je ni potrebno prodati, da imajo od nje korist, v njej se preprosto živi. Avtorji izpostavljajo imetje na taki nepremičnini kot rento, ki zagotavlja prostor za življenje, ki bi ga morali v nasprotnem primeru najeti in za to dati del pokojnine. Pod druga sredstva upoštevajo bančne depozite, delnice, obveznice, lastne investicije zunaj podjetniških pokojninskih skladov in nefinančna sredstva, kot so vikendi, vozila, pohištvo. Sredstva v tej kategoriji imajo običajno v lasti premožnejša gospodinjstva (Brady, Burham, & Holden, 2012, str. 9).

4.3.1 Dokladni sistem

Dokladni sistem (angl. *social security*) predstavlja temelj osnovne socialne varnosti za delavno neaktivne prebivalce kot so upokojenci, invalidi in bližnji družinski člani upravičencev. Tako kot v Sloveniji se sredstva za trenutne pokojnine zagotavljajo iz sprotnih prispevkov delavno aktivne populacije. Višina prihodka iz dokladnega sistema predstavlja le 40 odstotkov prihodkov, ki jih je imel zavarovanec v aktivni dobi. Raziskave kažejo, da povprečni Američan za ohranitev življenjskega standarda potrebuje višino sedemdesetih odstotkov prihodkov, ki jih je prejemal kot zaposleni, pred upokojitvijo. Razliko med prihodkom zagotovljenim z dokladnim sistemom (40 %) in zaželenimi prihodki (70 % in več), si mora posameznik privarčevati sam (Kapitalska družba, d. d., 2014).

Iz naslova dokladnega sistema prihodke trenutno prejema devet desetih delovno neaktivnega prebivalstva oziroma tistih, ki imajo izpolnjene pogoje za upokojitev (Kapitalska družba, d. d., 2014). Slika 4 prikazuje vire prihodkov prebivalcev ZDA, starejših od 65 let, po dohodkovnih četrtinah v letu 2008.

Slika 4: Viri prihodkov prebivalcev ZDA, starejših od 65 let, po dohodkovnih četrtinah, v letu 2008



Vir: L. Damme, *The American Retirement Security Crisis: An introduction*, 2009, str. 13.

Prihodek iz dokladnega sistema za polovico upokojencev, starih nad 65 let, predstavlja glavni prihodek oziroma več kot 80 odstotni delež vseh prejemkov. Tudi v drugem dohodkovnem razredu je odvisnost od javne pokojnine več kot 50 odstotna. Vzdržnost ameriškega dokladnega sistema je, tako kot v evropskih državah, odvisna od demografskega gibanja, ki zaradi staranja prebivalstva težave povzroča tudi v ZDA. Projekcije kažejo, da bo pokojninski sistem ZDA ostal vzdržen do leta 2017 (Kapitalska družba, d. d., 2014).

4.3.2 Naložbeni sistem

Osnovna naloga naložbenega sistema je, da organizirano zbira sredstva posameznikov in jih na koncu kapitalizira. Akumulirana sredstva se ob izpolnjevanju pogojev za upokojitev ali drugih določenih izjem izplačajo pri pokojnini (Kapitalska družba, d. d., 2014).

Pokojninske sklade v ZDA upravljajo javne in zasebne družbe, pod nadzorom države. Družbe delujejo skladno s strogimi finančnimi pravili. V pokojninskih skladih v ZDA trenutno varčuje okrog 17 milijonov zaposlenih v javnem sektorju in okrog 45 milijonov zaposlenih v privatnem sektorju. Podobno kot velja pri dodatnem kolektivnem pokojninskem zavarovanju v Sloveniji, tudi v ZDA, premije na posameznikov osebni

račun vplačuje delodajalec, posameznik ali oba. Sredstva vplačana na posameznikov varčevalni račun so pod davčnim ščitom. Pri mlajših zaposlenih ta znaša 17 odstotkov letnega prihodka ter pri starejših 22 odstotkov tega (Kapitalska družba, d. d., 2014).

Pokojninska shema v katero so vključeni javni uslužbenci ZDA imenujemo Pokojninski varčevalni načrt (angl. *Thrift Savings Plan*, v nadaljevanju TSP). Osnova pokojninske sheme so kolektivni pokojninski načrti z v naprej določenimi prispevki. Vsi uniformiranci in javni uslužbenci, ki so z delom začeli po letu 1984 so v TSP vključeni samodejno. Zaposleni, ki so se vključevali pred letom 1984 so ostali v prejšnjem sistemu, z možnostjo prehoda v novega. TSP spada med največje kolektivne pokojninske sheme v ZDA. Ker so sredstva v lastni članov, je primerljiva s slovenskim Zaprtim vzajemnim pokojninskim skladom za javne uslužbenke (ZVPSJU). TSP je pokojninska shema, ki jo upravlja državna institucija. Prispevki na račun TSP so prostovoljni. Zaposleni imajo možnost, da sami določijo znesek v dolarjih ali odstotek od osnovne plače. Prednost TSP sheme je, da varčevalcem pod posebnimi pogoji omogoča dvig privarčevanih sredstev pred upokojitvijo. Prispevki v TSP se odvajajo od bruto plače, to je pred obremenitvijo z državnimi davki, kar pomeni, da se osnova za davek zmanjša in posameznik plača manj davka. V primeru, da posameznik varčuje na običajnem varčevalnem računu, te možnosti nima. Prav tako privarčuje pri dohodnini, saj so prispevki vplačani v TSP izključeni iz obdavčljivega dohodka. Davki so na ta način odloženi v prihodnost, največkrat do upokojitve, ko varčevalec denar vzame iz osebnega računa. Ob upokoitvi posameznik zdrsne po davčni lestvici navzdol in je zato skupno gledano pri davkih privarčeval. Dlje kot je denar naložen, večji je prihranek in večji pomen ima odlog plačila davka (Kapitalska družba, d. d., 2014).

4.3.3 Individualni pokojninski načrti

Varčevanja v pokojninskih skladih predstavljajo tretji vir prihodka posameznika. Le-ta mu omogoča bolj udobno pokojnino. Privatni pokojninski načrti so se začeli ustanavljati kot oblika varčevanja za posameznike z večjimi finančnimi zmožnostmi. Na ta način si posamezniki zagotovijo želeno višino pokojnine. Za ZDA je značilno, da javni pokojninski sistem zagotavlja majhne osnovne pokojnine (v višini 40 odstotkov prihodkov, ki jih je zavarovanec imel v aktivni dobi), zato je pomen individualnih pokojninskih načrtov toliko večji (Lampret, 2002, str. 19).

Individualni pokojninski načrti so osnovani individualno. Namenjeni so samostojnim podjetnikom oziroma tistim, ki ne morejo biti vključeni v pokojninske načrte delodajalcev, manjšim podjetjem, ki jim oblikovanje in vodenje predstavlja visoke stroške, lahko pa ga ustanovi tudi sam delavec, ki je že v delodajalčevem pokojninskem načrtu. Zaposlenim, katerim delodajalci ne organizirajo pokojninskih načrtov, nimajo veliko možnosti pokojninskega varčevanja. Edina možnost, ki jo imajo je, da neobdavčeno vplačajo svoje dolarje v svoj pokojninski načrt (Lampret, 2002, str. 30).

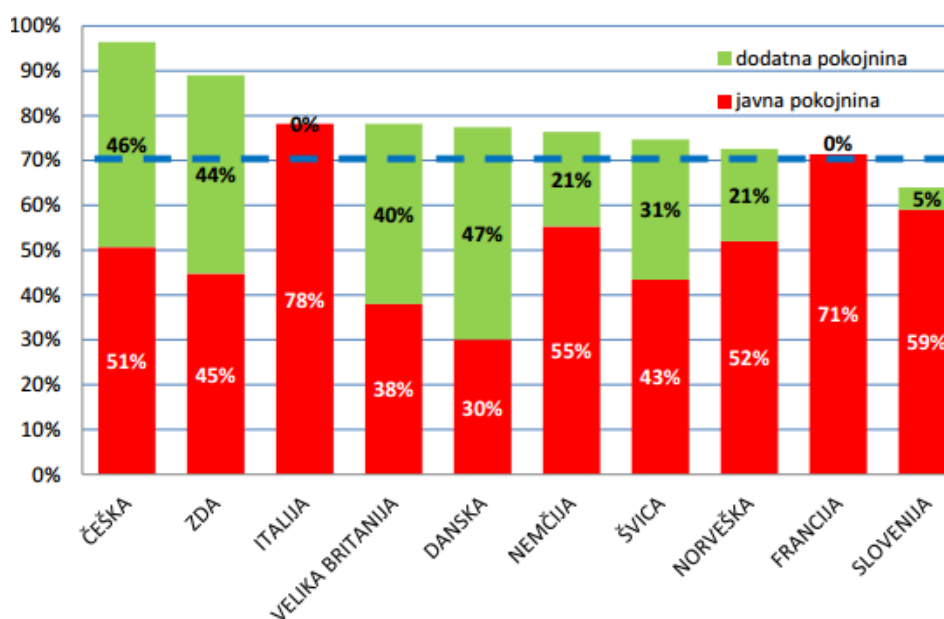
4.4 Primerjava izbranih pokojninskih sistemov

Vsem štirim pokojninskim sistemom (slovenski, švedski, nemški in ameriški) je skupno, da so oblikovani večstebrno. Prvi steber nudi socialno varnost, v drugega so vključena poklicna in individualna zavarovanja z davčnimi spodbudami, tretji steber je namenjen predvsem individualnim varčevanjem, ki so v večji meri dosegljiva premožnejšim. Noben od treh pokojninskih sistemov ni slab, vendar rabijo prenovi, česar vzrok so demografske spremembe v Evropi in ZDA. Demografske projekcije kažejo, da se bo rodnost v Evropi in ZDA zmanjševala in življenjska doba višala. Rodnost v Evropi je v letu 2012 znašala 1,57 otroka na žensko, v ZDA 1,88. Za blaginjo prebivalstva je idealna rodnost 2 otroka na žensko, medtem ko je za obnavljanje prebivalstva potrebna rodnost 2,1 otroka na žensko. Prav tako se povečuje število prebivalcev starejših od 65 let, kar pomeni, da se prebivalstvo stara. Najbolj intenzivno se stara ravno evropsko prebivalstvo. V Evropi je bilo v letu 2013 18 % starejših prebivalcev, projekcije za leto 2050 kažejo, da jih bo skoraj tretjina. V ZDA je bilo leta 2013 14 % starejšega prebivalstva, do leta 2015 jih napovedujejo 21 % (International Institute for Applied Systems Analysis, 2014). Z nadaljevanjem takega trenda se bo porušilo razmerje med delovno aktivnim prebivalstvom, ki vplačuje prispevke za pokojnine, in upokojenci (Razmerja med zaposlenimi in upokojenimi so porušena, 2015). Manjšale se bodo pokojnine, kar je potrebno omiliti na več načinov, in sicer s spremembami v pokojninskem sistemu, s poudarjanjem in spodbujanjem pomena dodatnega individualnega in kolektivnega zavarovanja ter ozaveščanjem ljudi, da je del prejemkov v starosti odvisen od njih samih. Vsem tem težavam dobro kljubuje Švedski pokojninski sistem, ki je lahko zgled ostalim državam.

Švedski pokojninski sistem, predvsem javni sistem obveznega pokojninskega zavarovanja sledi vsem sodobnim načelom učinkovitega sistema zagotavljanja socialne varnosti zavarovancev v času po upokojitvi. Sistem zagotavlja pravičnost, preglednost in finančno učinkovitost. Pravičen je zato, ker so prejemki iz naslova pokojnin v popolni odvisnosti od vplačanih prispevkov. Pregleden je, ker so posamezniki skozi celotno obdobje vplačevanja prispevkov obveščeni o višini privarčevanih sredstev in pričakovani pokojnini iz obveznega pokojninskega zavarovanja. Finančna učinkovitost pa se kaže v letni bilanci, ko izdatki sistema znašajo točno toliko, kolikor znašajo prihodki (Pogačar, 2008b, str. 72). Ima lastnosti, ki jih slovenski pokojninski sistem nima, vendar si jih bo moral tudi zaradi finančne vzdržnosti z reformami zagotoviti.

Analiza Organizacije za ekonomsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD) kaže, da neto pokojnina upokojenca s povprečnimi prihodki v državah članicah OECD (34 držav) znaša 79 % njegove neto plače pred upokojitvijo. Slovenija je z 59 % na predzadnjem mestu. V povprečju javna pokojninska zavarovanja zaposlenim zagotavljajo pokojnino v višini 49 % njihove neto plače, razliko do 79 % zagotavljajo privatna dodatna pokojninska zavarovanja (Pokojninska družba A, d. d., 2014, str. 4). Slika 6 prikazuje razmerja med pokojnino in plačo v 34-ih državah članicah OECD.

Slika 5: Razmerja med pokojnino in plačo v državah članicah OECD



Vir: Pokojninska družba A d. d., Partnerstvo v korist zavarovancev, 2014, str.1.

Na Sliki 5 vidimo, da v Nemčiji javno pokojninsko zavarovanje zagotavlja pokojnino v višini 55 % neto plače, dodatno pokojninsko zavarovanje pa nadaljnjih 21 % plače. Na Norveškem javno pokojninsko zavarovanje zagotavlja 52 % neto plače, dodatno pa 21 % plače. Tudi ZDA, Velika Britanija, Danska in Švica iz javnega pokojninskega zavarovanja zaposlenemu nadomeščajo znatno pod 50 % njegove plače. Kljub temu pa tudi v teh državah zaposleni s povprečnimi prihodki prejema neto pokojnino v višini nad 70 % svoje neto plače pred upokojitvijo (Pokojninska družba A, d. d., 2014, str. 4).

Kljub visokemu upadu razmerja med pokojnino in plačo v zadnjem desetletju je zavedanje o nujnosti dodatnega pokojninskega zavarovanja med zaposlenimi še vedno majhno. Slovenija je kljub nadpovprečni višini nadomestitve iz javne pokojnine (v Sloveniji znaša 59 %, povprečje OECD je 49 %) ena izmed redkih članic OECD, ki že danes ne dosega ciljnega razmerja 70 % med neto plačo pred upokojitvijo in neto pokojnino. Vzrok za nizke slovenske pokojnine je glede na druge države, ki se prav tako soočajo s podobnimi razmerami v okolju, v premajhnem obsegu dodatnega pokojninskega zavarovanja (Pokojninska družba A, d. d., 2015, str. 1).

5 KOLEKTIVNO DODATNO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE KOT OBLIKA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI PODJETIJ

Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje je torej namenjeno varčevanju denarnih sredstev, katera bodo zavarovanci v prihodnosti, ob upokojitvi, koristili v obliki dodatne pokojnine oziroma mesečne pokojninske rente (Modra zavarovalnica, d. d., b.l. a, str. 1).

Dodatno pokojninsko zavarovanje se deli na individualno in kolektivno varčevanje. V magistrskem delu se posvečam predvsem slednjemu, ki je hkrati tudi oblika družbene odgovornosti podjetij do zaposlenih. Gre za dolgoročno naložbo v zaposlene, ki zaposlenim pomaga pri načrtovanju in vzpostavljanju njihove socialne varnosti. Poleg etičnih in moralnih koristi, ki jih čutijo zaposleni, je mogoče zaznati in meriti pozitivne finančne učinke na poslovanje podjetja. Ker zaposleni čutijo, da je podjetju mar za njihovo prihodnost, so zato bolj motivirani, lojalni in učinkoviti (Rejc Buhovac, 2013, str. 10—11).

V tem poglavju se bom poglobila v enega od pomembnejših vzrokov za uvedbo dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki je spreminjanje razmerja med delovno aktivnim in upokojenim prebivalstvom, ter analizirala dodatno pokojninsko zavarovanje z vidika zaposlenega in delodajalca.

5.1 Spreminjanje razmerja med delovno aktivnim in upokojenim prebivalstvom

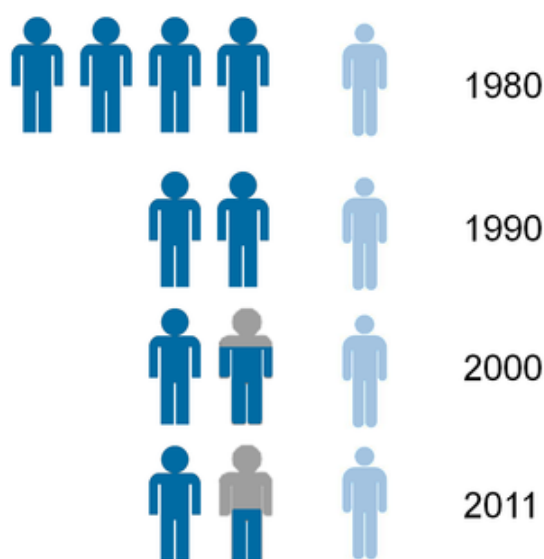
Eden pomembnejših vzrokov za uvedbo in pomembnost dodatnega pokojninskega zavarovanja je spreminjanje razmerja med delovno aktivnim in upokojenim prebivalstvom, ki povzroča nevzdržnost pokojninskega sistema. Demografske napovedi staranja prebivalstva so po statističnih podatkih SURS in EUROSTAT za Slovenijo v prihodnjih petdesetih letih razmeroma neugodne. Trend staranja prebivalstva je značilen za vse države članice EU in ne samo za Slovenijo. Razlika je v tem, da je trend staranja prebivalstva v Sloveniji še posebej intenziven in izrazitejši kot v nekaterih drugih evropskih državah (Vlada Republike Slovenije, 2014).

O staranju prebivalstva govorimo takrat, ko se delež prebivalstva nad izbrano starostno mejo (pogosto je to doseženih 65 let) povišuje glede na celotno prebivalstvo. Zaradi leta trajajočega zniževanja rodnosti in podaljševanja življenjske dobe, se srečujemo s pospešenim procesom staranja prebivalstva ter s spremembami in težavami, ki so s tem povezane (Verdot, 2010, str. 3). Starostna sestava prebivalstva se močno spreminja — prebivalstvo je vse starejše. Zmanjšuje se delež otrok (0–14 let), povečujeta pa se delež delovno sposobnega prebivalstva (15–64 let) in delež starejših (tj. oseb, starih 65 let in več). Delež otrok se je od leta 1981 do leta 2004 zmanjšal s 23 % na 14 %; delež delovno sposobnega prebivalstva (15–64 let) pa se je v istem obdobju povečal s 66 % na 69,5 %. Delež starejših (65 let in več) – ki je bil v začetku osemdesetih let 20. stoletja na ravni 10 % – se od leta 1987 stalno povečuje in je leta 2004 že presegel 15 %. Po srednji varianti projekcije prebivalstva EUROPOP2008 naj bi se v Sloveniji delež najmanj 65 let starih ljudi (65+) med skupnim prebivalstvom do leta 2060 povečal za več kot 16 % (na 33,4 %) oziroma naj bi se število toliko starih prebivalcev predvidoma povečalo od leta 2008 do leta 2060 s 325.300 na 589.900. Delež najmanj 80 let starih ljudi (80+) med skupnim prebivalstvom pa naj bi se po omenjeni projekciji do leta 2060 povečal s 3,5 % na 14,1 % oziroma z 71.200 na 249.500 prebivalcev. Demografski razvoj, kot je slovenski potrebuje korenite družbene spremembe najmanj na področju zaposlovanja, stanovanj in socialnega

varstva. Staranje prebivalstva ogroža vzdržnost javnih financ v večih državah po svetu. Vlade za iskanje rešitev tega problema namenjajo veliko časa in pozornosti, saj je jasno, da bo družba kot jo poznamo danes, popolnoma spremenjena, predvsem na račun demografskih sprememb (Verdot, 2010, str. 3—4).

Staranje prebivalstva ima negativen vpliv na javne finance že danes. Padajoče razmerje med zavarovanci in upokojenci povzroča nestabilnost in vedno slabše kritje izdatkov pokojninskega sistema. Slika 6 prikazuje spreminjanje razmerja med delovno aktivnim in upokojenim prebivalstvom v obdobju zadnjih 30 let.

Slika 6: Spreminjanje razmerja med delovno aktivnim in upokojenim prebivalstvom v obdobju zadnjih 30 let



Vir: Pokojninski sistem v Sloveniji, 2014.

Iz Slike 6 je razvidno, da sta leta 1990 za 1 upokojenca delala 2 zaposlena. V obdobju 2000–2011 je število upokojencev hitreje naraščalo, kar pomeni padec iz 1,80 delovno aktivnih oseb na 1 upokojenca v letu 2000 na 1,53 v letu 2011. Glede na trend staranja bo leta 2034 za 1 upokojenca delal le še 1 zaposleni (Vlada Republike Slovenije, 2014).

Zmanjševanje števila delovno aktivnega prebivalstva oziroma zavarovancev v primerjavi z upokojeno populacijo sprošča izjemen pritisk na javnofinančno vzdržnost pokojninskega sistema. Po najnovejših projekcijah se je izkazalo, da bodo odhodki za pokojnine leta 2016 narasli že kar na 12, 28 % BDP, in sicer iz 11, 62 % v letu 2011, ko je državni proračun moral prispevati za izplačila pokojnin 1,4 milijarde evrov. Tako bo državni proračun samo do leta 2016 moral zagotoviti dodatno milijardo v primerjavi z letom 2011 oziroma letno 200 milijonov evrov več (Vlada Republike Slovenije, 2014).

Posledica tega so nujno potrebne pokojninske reforme, ki bodo postopoma zmanjševale obseg in raven pravic iz obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, katerih

najbolj očitna posledica je, da se bo meja upokojevanja višala, pokojnine manjšale in da bomo morali za dostojne pokojnine vedno več varčevati sami.

5.2 Dodatno pokojninsko zavarovanje z vidika zaposlenega

Danes je popolnoma samoumevno, da imamo sklenjeno dodatno zdravstveno zavarovanje, ki nam omogoča brezplačne zdravstvene storitve. V primeru dodatnega pokojninskega zavarovanja, še ni tako, vendar se bo tudi to moralo slej kot prej usidрати v našo podzavest (Varčuj za starost, b.l.). Tega se ljudje počasi, a vztrajno začenjajo zavedati, kar je verjetno spodbudila tudi gospodarska kriza. Na hitro so bili postavljeni na realna tla in pred dejstvo, da v gospodarskem, socialnem in političnem okolju ni več tako, kot je bilo. Za svojo prihodnost se bo moral truditi vsak posameznik, kajti država za to v taki meri, kot je do sedaj, ne bo mogla poskrbeti. Vsaka naslednja pokojninska reforma bo, glede na povprečno plačo, prinesla zmanjšanje deleža pokojnine iz osnovnega pokojninskega zavarovanja. Breme bo prehajalo na državljane. Ena od rešitev je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje, ki prinaša določene prednosti in predvsem omogoča sprotno varčevanje zaposlenih za obdobje, ko ne bodo več aktivni.

Pri posameznikovem odločanju za kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje pomembno vlogo igra starost zavarovanca. Starejši se za zavarovanje lažje odločijo, prav tako sami več vlagajo, saj do pokojnine ni tako daleč in lažje verjamejo, da bodo ta sredstva dobili (Gough & Hick, 2009, str. 165). Mladi o tem običajno še ne razmišljajo. Kljub vsemu gre tukaj za dolgoročno varčevanje, ki bo največ prineslo tistim, ki varčujejo dlje.

5.2.1 Razlogi za dodatno pokojninsko zavarovanje in njegove prednosti

Ko je obvezno pokojninsko in invalidsko zavarovanje bilo v nastajanju, je bilo razmerje med delovno aktivno populacijo in upokojenci bistveno boljše. Vzdrževanje socialne varnosti ni bilo pod vprašajem, saj je ob zadostnem številu aktivnega prebivalstva sistem deloval brez pomanjkljivosti. Danes povprečje neto pokojnine v Sloveniji znaša 57,4 % povprečne neto plače, kar po merilih Organizacije za gospodarsko sodelovanje in razvoj (v nadaljevanju OECD) vodi v revščino. Za ohranitev življenjskega standarda bi potrebovali sredstva v višini 70 % povprečne neto plače. Pokojnine iz osnovnega pokojninskega zavarovanja se bodo s prihajajočimi reformami spustile med 40 % in 50 % neto plače, kar pomeni, da si bomo morali razliko v višini 20 % privarčevati sami. Ena od rešitev je dodatno pokojninsko zavarovanje (Kačič, 2013a).

Dodatno pokojninsko zavarovanje je bilo v Sloveniji vpeljano leta 2001 s ciljem, da nadomesti oziroma pokrije vrzel, ki jo povzroča upad pokojnin iz osnovnega pokojninskega zavarovanja. Zavarovanje je namenjeno varčevanju za starost, primerno za zaposlene vseh starosti (Zakaj prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, 2014). Dodatno pokojninsko zavarovanje je stimulirano s strani države in sicer z davčno olajšavo na vplačane premije do višine 5,844 % bruto plače zaposlenega. Premije lahko vplačuje

zavarovanec, njegov delodajalec ali oba skupaj. Sredstva so ne glede na to, kdo jih vplačuje, v celoti last zavarovanca in se zbirajo na njegovem osebnem računu pri kritnem skladu, ki je v upravljanju izvajalca dodatnega pokojninskega zavarovanja. Ko posameznik izpolni pogoje za upokojitev je upravičen do črpanja privarčevanih sredstev, katera lahko dvigne v enkratnem znesku, jih črpa enakomerno ali pospešeno. V primeru, da zavarovanec umre, se sredstva v celoti dedujejo (Kačič, 2013a).

V primerjavi s postopnim varčevanjem na banki, Črešnjevec (2015) in Filipič (2013) navajata naslednje prednosti kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja:

- jamstvo vračila glavnice,
- minimalna zajamčena donosnost,
- nedoseganje zajamčene donosnosti je tveganje upravljavca,
- del premije ali celoto lahko vplačuje delodajalec,
- vplačana sredstva in donosi so last zavarovanca in v primeru stečaja izvajalca zavarovanja ali delodajalca niso predmet stečajne mase,
- v primeru smrti zavarovanca pred njegovo upokojitvijo se sredstva v celoti dedujejo,
- edino varčevanje z davčno olajšavo v višini 5,84 % bruto plače, vendar v letu 2015 ne več kot 2.819,09 evra,
- varčevanje je prilagodljivo, saj se premija lahko prilagaja finančnim zmožnostim zavarovanca,
- polovica dodatne pokojninske rente je oproščena plačila dohodnine.

5.2.2 Davčni vidik

Obstoječi davčni sistem podpira dodatno pokojninsko varčevanje. Pri tem ne gre le za davčne olajšave, ki jih lahko posameznik koristi ob vključitvi v dodatno individualno pokojninsko varčevanje ali podjetje ob vključitvi zaposlenih v dodatno kolektivno pokojninsko varčevanje, temveč za ugodnosti pri izvajanju celotnega sistema obremenitve bruto plačil zaposlenih s prispevki in davki (Kunšek, 2013).

Premija, ki jo podjetje odšteje od bruto plače zaposlenega, namreč znižuje osnovo za obračun prispevkov – tako prispevkov na bruto plačo kot prispevkov od bruto plače. Ker pa je davčna osnova za obračun akontacije dohodnine odvisna tudi od preostanka bruto plače po plačilu prispevkov, pa je posledično tudi akontacija dohodnine iz tega naslova nižja. To pomeni, da na eni strani posameznik zaradi plačila premije plačuje državi manj prispevkov in davkov, kot bi jih sicer brez obračuna premije, na drugi strani pa je zato njegov neto prejemek nižji za manjši znesek, kot če takšnega sistema obremenitve bruto plačil ne bi imeli (Kunšek, 2013). Tabela 4 prikazuje prihranek podjetja pri obračunu neto plače 1000 €. Pri premiji 83 € znaša delodajalčevo dejansko izplačilo premije le 41 €, saj zaradi ugodnosti pri izvajanju celotnega sistema obremenitve bruto plačil s prispevki in davki davčni prihranek znaša 42 €.

Tabela 4: Prihranek pri obračunu neto plače 1000 €

	Brez plačila premije v €	Z obračunom premije v €	Razlika v € – vpliv nižje davčne obremenitve
Bruto II (bruto I x 1,161 – prispevki na bruto)	1.740	1.657	83
Prispevki na bruto	241	230	11
Bruto I (osnova po pogodbi o delovnih razmerah)	1.499	1.427	
Prispevki od bruto	332	315	17
Akontacija dohodnine	167	153	14
Neto	1.000	959	41 + 42 = 83

Davčni prihranek

Nižje neto izplačilo

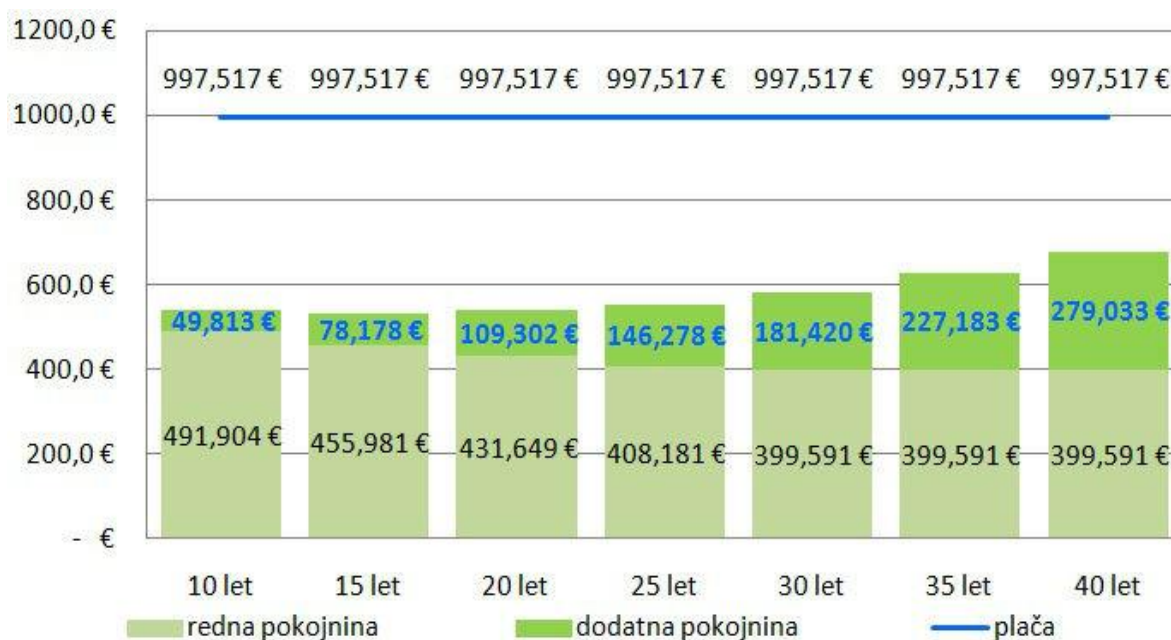
Vir: M. Kunšek, *Se splača varčevati za dodatno pokojnino*, 2013.

Preračuni prihrankov po različnih plačnih razredih z maksimalno možno premijo kažejo, da delež prihranka na račun države z višino premije raste, kar pomeni, da višja kot je premija, večji delež premije izhaja iz nižjega plačila prispevkov in davkov. Primerjalno z drugimi načini varčevanja za starost (kolektivno, individualno pokojninsko varčevanje ali varčevanje na banki) ravno pri dodatnem kolektivnem pokojninskem varčevanju zasledimo največji tekoči mesečni »prihranek«, pri dodatnem individualnem pokojninskem varčevanju se le-ta skromneje odrazi šele po vračilu dohodnine po koriščenju davčne olajšave za nazaj, pri vplačilih na varčevalni račun pri banki pa je vplačilo enako višini vplačane premije. Čeprav Slovenci pregovorno prisegamo na varčevanje v bankah, namreč pri slednjem velja opozoriti, da današnje obrestne mere na varčevalnih računih niso dovolj visoke, da bi takšno varčevanje lahko konkuriralo oblikam dodatnega pokojninskega varčevanja po pokojninskih načrtih pokojninskih družb, kar pomeni, da je takšno dodatno pokojninsko varčevanje tudi edina oblika varčevanja, ki se danes dejansko splača (Kunšek, 2013).

5.2.3 Izračun pokojnine za zaposlenega, ki je zavarovan iz naslova kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja

Če bi zaposleni začel v letu 2013 varčevati z maksimalno premijo (5,844 % bruto plače) in ima 1.000 € neto plače, bi imel čez 15 let za 17 % višjo skupno pokojnino (Kačič, 2013a). Slika 7 prikazuje višino pokojnine zavarovanca z neto plačo 1000 €.

Slika 7: Višina pokojnine zavarovanca z neto plačo 1000 €, ki se bo upokojil čez x let



Vir: M. Kačič, *Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje za brezskrbnejši jutri*, 2013a.

Na Sliki 7 vidimo, da bi redna pokojnina ob upokojitvi čez 10 let znašala okrog 492 €, upravičen pa bi bil do približno 50 € dodatne pokojnine. Ob upokojitvi v naslednjih letih sorazmerno več (Kačič, 2013a). Če predpostavljamo, da vsaj znesek minimalne mesečne premije v višini 26,80 € prispeva delodajalec, je to dober način varčevanja za prihodnost.

Za svojo finančno varnost bo zagotovo moral poskrbeti vsak sam. Tisti, ki bodo to storili, bodo starost pričakali zavarovani pred nenadnim padcem življenjskega standarda. Pokojnina morda zadostuje zdajšnjim upokojenim, z vsako pokojninsko reformo pa bo pokojnina glede na povprečno plačo bistveno nižja, v povprečju le polovico plače (Varčuj za starost, b.l.).

5.3 Dodatno pokojninsko zavarovanje z vidika delodajalca

Največji izziv podjetja je načrtovanje vizije in strategije za njeno uresničitev, kjer mora biti sočasno poskrbljeno tudi za zaposlene, ki so gonilo podjetja. Za dober proizvod ali storitev se morajo zaposleni počutiti pripadne, motivirane in ciljno usmerjene na način, ki je dober za podjetje in njihov osebni razvoj (Pestotnik, 2010, str. 9). Motivirani in zadovoljni delavci so podjetju zvesti in dobro delajo, od česar je odvisen tudi njegov uspeh (Babušek Medic, 2004, str. 53). Eden od orodij, ki podjetju pomaga pri vzpostavljanju dobrih odnosov z zaposlenimi, je vključitev zaposlenih v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje. Na ta način podjetja poskrbijo za njihovo finančno varnost po upokojitvi. Delodajalcu kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje prinaša veliko prednosti. Ena izmed vidnejših in tistih, ki jih je mogoče finančno ovrednotiti, je davčna olajšava, ki po novem zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju spodbuja varčevanje po pokojninskem načrtu. Davčna olajšava je priznana na premije, ki jih za člana sklada

plačuje delodajalec in tudi za tiste, ki jih plačuje zavarovanec sam. Pri upoštevanju davčne olajšave ima prednost delodajalec. Za priznanje davčnih olajšav morata biti izpolnjena dva pogoja. Prvi je, da mora biti zavarovanje sklenjeno na osnovi, s strani ministra potrjenega, pokojninskega načrta in drugi, pokojninski načrt mora biti vpisan v register pri pristojni davčni upravi (Pogačar, september, 2007). Delodajalec, ki premije vplačuje za zaposlene, od zneska ne obračunava prispevkov za socialno varnost, vplačana premija pa se zaposlenemu ne všteva v osnovo za dohodnino. Letno vplačane premije se priznavajo kot davčna olajšava pri davku od dohodka pravnih oseb (Modra zavarovalnica, d. d., b. l.-a, str. 1). Obe vrsti davčnih olajšav sta omejeni na najnižji oziroma najvišji znesek letne premije, vplačane za člana sklada. V letu 2015 znaša, skladno z določili pokojninskih načrtov, najmanjša mesečna premija 26,80 evra, najvišja premija pa 5,844 % bruto plače posameznika. Najvišja letna premija upravičena do davčne olajšave v letu 2015 znaša 2.819,09 evra (Pokojninska družba A, d. d., 2015).

Delodajalcu kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje prinaša več prednosti (Gustman, Mitchell & Steinmeier, 1994, str. 419–424; Kačič, 2013b; Rejc Buhovac, 2013, str. 10-11):

- uresničitev socialne odgovornosti do zaposlenih, saj s tem zaposlenim pomagajo do finančno brezskrbnejše starosti,
- poveča se zadovoljstvo zaposlenih, saj dobijo občutek, da so za podjetje pomembni,
- izbiranje med najboljšimi kadri, saj je za ozaveščene iskalce zaposlenitve, plačevanje premije za dodatno pokojninsko zavarovanje, konkurenčna prednost delodajalca,
- poveča se pripadnost in s tem tudi učinkovitost zaposlenih,
- nižja neto fluktuacija in absentizem,
- finančno najugodnejša oblika nagrajevanja in motiviranja zaposlenih,
- davčne ugodnosti.

Velik del ozaveščanja zaposlenih o potrebi po planiranju pokojnine sloni na delodajalcih, zato je pomembno, da se tega zavedajo in zaposlene spodbujajo k razumevanju in prevzemanju odgovornosti za finančno stabilno življenje po upokojitvi. K temu lahko delodajalci veliko pripomorejo z izobraževanjem in individualnimi pristopi. Potrebno jim je povedati, koliko točno morajo privarčevati, kaj pomeni, če začnejo z varčevanjem takoj, in kaj, če s tem zavlačujejo, predstaviti jim je potrebno realne prednosti varčevanja, jim odgovoriti na vsa vprašanja in dvome ter jih k temu na različne načine motivirati (Alford et al., 2004, str 13).

Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje ima dolgoročni finančni učinek na zmanjšanje stroškov poslovanja in povečanje prihodkov podjetja, vendar so le-ti težko merljivi, predvsem kratkoročno. Velik del posloводства je orientiran v kratkoročni dobiček in želi pozitivne finančne izračune takoj po uveljavitvi spremembe, investiciji ali naložbi. Pri vključitvi zaposlenih v dodatno pokojninsko zavarovanje to ni mogoče v celoti, saj se veliko pozitivnih učinkov izrazi na dolgi rok, vendar obstajajo parametri, ki so merljivi in

kažejo pozitivne rezultate tudi kratkoročno. Tak primer je trditev, da je ta oblika investiranja v zaposlene najugodnejša oblika nagrajevanja in motiviranja zaposlenih, kar prikazujem v Tabelah 5 in 6.

V tabeli 5 je prikazan strošek delodajalca in dejanski prejemek zaposlenega v primeru, da se zaposlenemu s 1570 evrov bruto plače le-ta poviša za 5,844 % (maksimalna premija, ki je še predmet davčne olajšave v letu 2014) in v tabeli 6 strošek delodajalca in dejanski prejemek zaposlenega v primeru, da zaposlenega vključi v dodatno pokojninsko zavarovanje z maksimalno premijo.

Tabela 5: Povišanje bruto plače zaposlenega za višino maksimalne premije (5,844 %)

Postavka	Bruto plača v €	Neto plača v €	Strošek delodajalca v €
Sedanja plača	1.570	1.041	1.823
Povišanje za 5,844 %	1.662	1.093	1.930
Povišanje	92	52	107
Učinek povišanja		49	

Vir: Najcenejši način nagrajevanja, 2014.

V primeru 5,844 % povišanja plače se zaposlenemu neto plača poviša le za 49 % povišanih stroškov delodajalca (Najcenejši način nagrajevanja, b.l.). Strošek delodajalca pa je višji za razliko davkov in prispevkov na plače in znese 107 evrov.

Tabela 6: Vključitev zaposlenega v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje z vplačilom maksimalne premije (5,844 %)

Postavka	Bruto plača v €	Neto plača + premija v €	Strošek delodajalca v €
Sedanja plača	1.570	1.041	1.823
Premija 5,844 %	92	1.133	1.915
		92	92
Učinek povišanja		100	

Vir: Najcenejši način nagrajevanja, 2014.

V primeru vplačila maksimalne premije (5,844 % bruto plače) za kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje sta strošek delodajalca in vplačilo na osebni račun zaposlenega enaka (Najcenejši način nagrajevanja, b.l.). Poleg tega premija delodajalcu znižuje osnovo za prispevke na bruto plačo in osnovo za odmero davka od dobička, zaposlenemu pa se znesek vplačane premije ne všteva v osnovo za dohodnino.

Castro-González (2012, str. 50) ugotavlja, da so podjetja, ki vplačujejo premijo za dodatno pokojninsko zavarovanje, v povprečju finančno in operativno učinkovitejša in bolj donosna. Več vlagajo v oglaševanje, osnovna sredstva ter raziskave in razvoj, so manj

zadolžena in manj koruptivna. V javnosti podjetja, ki na ta način vlagajo v zaposlene, veljajo za stabilna in ugledna.

Glede na vse zgoraj opisane prednosti za zaposlenega in delodajalca lahko sklepamo, da je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje res oblika družbene odgovornosti, saj podjetje na ta način prostovoljno poskrbi za eno najpomembnejših osnovnih potreb svojih zaposlenih, ki je hkrati tudi pereče družbeno-ekonomsko vprašanje — to je socialna varnost po upokojitvi. Na ta način zaposlenemu pokaže, da se svoje odgovornosti zaveda in da mu ni vseeno, kakšno bo finančno stanje zaposlenega, ko ne bo več del podjetja. Dokler zaposleni nimajo zagotovljene temeljne človeške potrebe po varnosti, kamor sodita socialna varnost in s tem tudi dodatno pokojninsko zavarovanje, je zaman pričakovati, da bodo polno motivirani, zavzeti in delovno uspešni (Podlogar, 2014, str. 9). Investiranje v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje prinaša lojalnost, pripadnost, učinkovitost, produktivnost, motivacijo in organiziranost zaposlenih ter finančne prihranke in ugled podjetju (Bruno, 2014, str. 50—52; Jones, 2014, str. 13—23; Mayer, 2009, str. 41—46; Rejc Buhovac, 2013, str. 10—11; Ribet, 2006, str. 31—33).

6 EMPIRIČNA RAZISKAVA KOLEKTIVNEGA DODATNEGA POKOJNINSKEGA ZAVAROVANJA KOT OBLIKA DRUŽBENE ODGOVORNOSTI

S tem poglavjem prehajam v empirični del naloge, katerega bistveni del so primarni podatki, zbrani s spletnim anketnim vprašalnikom. Prva anketa zajema populacijo zaposlenih v slovenskih podjetjih, katerim delodajalec omogoča vključitev v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje. Ker je bila anketa posredovana preko spleta, populacija zajema zaposlene, ki imajo dostop do računalnika. Za prvi vzorec sem vzela zaposlene podjetij, ki tovrstno zavarovanje ponujajo preko Pokojninske družbe A. Predstavitev družbe se nahaja v Prilogi 1. V prvem vzorcu je anketo vsaj delno izpolnilo 121 zaposlenih, od tega v celoti 106 oseb. Vzorec je zajemal 18 podjetij. Odzivnost je bila 61 %; to pomeni, da se je na prošnjo po anketiranju odzvalo 11 le-teh, 7 jih je sodelovanje zavrnilo. Sodelovali so zaposleni naslednjih podjetij: Ameriška gospodarska zbornica, AMZS, CGP Novo mesto, Gospodarska zbornica Slovenije, Kolpa, Ljubljanske mlekarnе, Luka Koper Inpo, Mercator, Petrol, Talum in Terme Čatež. Anketa je bila sestavljena iz 15 vprašanj različnega tipa; odprtega, polodprtega in zaprtega tipa. Anketni vprašalnik se nahaja v Prilogi 2.

Populacija drugega vzorca zajema slovenska podjetja, ki svojim zaposlenim omogočajo vključitev v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje. V drugi vzorec so zato vključena vodstva enajstih, že imenovanih, podjetij. Anketirana je bila ena oseba na podjetje. Anketo so vsaj delno rešili vsi, v celoti jo je rešilo pet oseb. Sestavljena je bila iz 16-ih vprašanj različnega tipa. Anketni vprašalnik se nahaja v Prilogi 3.

V povprečju je v podjetjih, vključenih v vzorec, dodatno pokojninsko zavarovanih več kot 50 % zaposlenih. V vseh podjetjih premijo plačuje delodajalec, v večini poleg delodajalca tudi zaposleni.

6.1 Namen in cilji raziskave

Cilj ankete za zaposlene je bil ugotoviti, kakšna je osveščenost, vidik, odnos in stališče zavarovancev do kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Cilj anketiranja vodstev podjetij pa ugotoviti, kakšen vpliv ima na uspešnost poslovanja ter kakšen je odnos podjetij do te vrste zavarovanja. Hkrati sem z anketama želela še skozi empirične podatke preučiti, ali je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje oblika družbene odgovornosti.

Namen anketnega raziskovanja je bil potrditi ali zavrniti glavno tezo, da je zaznavanje kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanih zaposlenih v Sloveniji o tem, da kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje predstavlja enega od vidikov družbene odgovornosti, šibko.

6.2 Zbiranje podatkov

Anketi sta bili lansirani preko spleta, s predhodnim individualnim telefonskim pogovorom s predstavnikom kadrovske službe podjetja, ki je posredovanje ankete zaposlenim tudi odobril. Anketo je med zaposlene posredoval zaposleni znotraj podjetja. Za spletno anketo sem se odločila, ker je ta način zbiranja odgovorov relativno hiter, učinkovit in poceni. Pomemben dejavnik, ki je vplival na odločitev, je tudi, da so podjetja izbrana naključno in so zato geografsko zelo razpršena.

Zaradi dogovora s Pokojninsko družbo A, da bom imena podjetij, zajetih v vzorec, pridobivala postopoma (glede na pripravljenost sodelovanja), in čakanja na odločitev podjetij o sodelovanju v raziskavi, je anketiranje potekalo dalj časa, in sicer od 11. februarja do 14. aprila 2015.

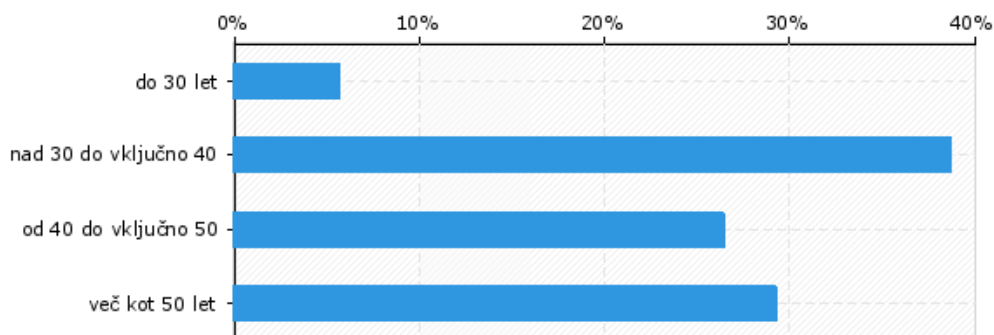
6.3 Obdelava podatkov

Pri analizi kvantitativnih in kvalitativnih podatkov sem si pomagala z aplikacijo 1KA, s pomočjo katere je bila anketa lansirana, ter z Microsoft Excelom. Zbrani podatki so v celoti prikazani v Prilogah 4 in 5. V obeh analizah upoštevam vse anketirance, ki so anketo vsaj delno izpolnili. Vsi odgovori so popolni.

6. 4 Analiza rezultatov ankete za zaposlene

V anketi za zaposlene je sodelovalo 36 moških in 70 žensk, 15 se jih po spolu ni opredelilo. Slika 8 prikazuje starostno strukturo anketirancev.

Slika 8: Anketirani zaposleni po starosti



Na vprašanja je odgovarjalo 6 % mladih do 30 let, 39 % starih nad 30 do vključno 40 let, 26 % respondentov starih od 40 do vključno 50 let in 29 % starejših od 50 let. Starostna struktura anketirancev je prikazana na Sliki 9.

Slika 9 prikazuje, kakšno starostno pokojnino pričakujejo anketiranci iz obveznega pokojninskega zavarovanja.

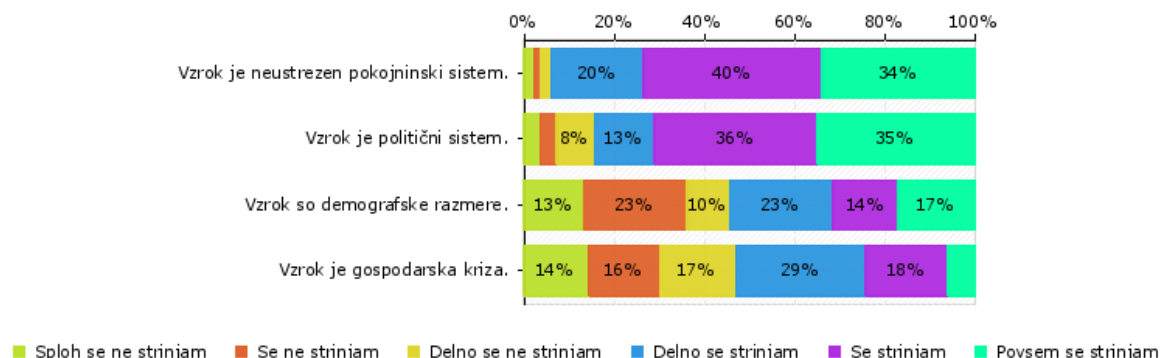
Slika 9: Pričakovanja glede starostne pokojnine iz obveznega zavarovanja



69 % vprašanih je odgovorilo, da pričakuje slabo starostno pokojnino. 21 % jih o tem še ne razmišlja, 7 % vprašanih pričakuje dobro pokojnino. Od tistih, ki so odgovorili, da pričakujejo dobro pokojnino, imajo 4 osebe več kot 15 let do upokojitve. Sklepali bi lahko, da se trenutnega stanja v Slovenji na področju pokojnin ne zavedajo. Od tistih, ki o pokojnini še ne razmišljajo, jih ima 72 % več kot 15 let do upokojitve. Če rezultat ankete posplošimo na celotno Slovenjo, lahko rečemo, da se ljudje v Sloveniji zavedajo prihajajočih slabih pokojnin, predvsem mladi pa o njej še ne razmišljajo.

Slika 10 prikazuje razloge za vse manjšo starostno pokojnino iz obveznega zavarovanja po mnenju anketiranih zaposlenih.

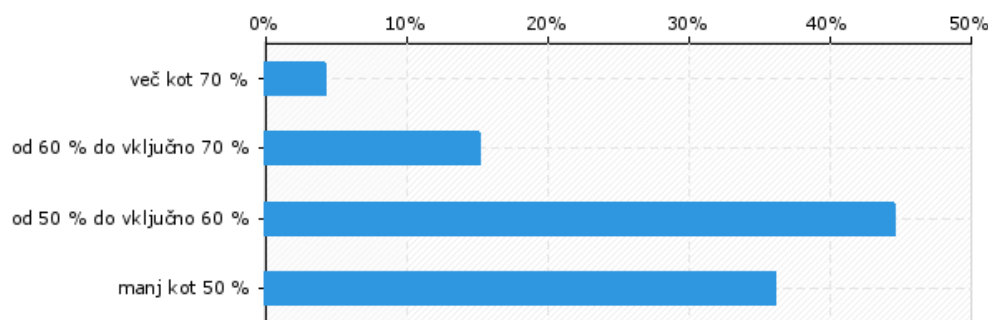
Slika 10: Razlogi za vse manjšo starostno pokojnino iz obveznega zavarovanja po mnenju anketiranih zaposlenih



Iz Slike 10 je razvidno, da so anketiranci na 6-stopenjski ocenjevalni lestvici, ki izraža anketirančevo strinjanje ali nestrinjanje z izbranimi trditvami, kot največji razlog za vse manjšo starostno pokojnino iz obveznega zavarovanja prepoznali neustrezen pokojninski sistem (74 %), sledita politični sistem (71 %) in demografske razmere (31 %). Kar 36 % vprašanih se s to trditvijo ne strinja. Kot najmanjši vzrok zaznavajo gospodarsko krizo (24 %).

Slika 11 grafično ponazarja oceno pričakovane starostne pokojnine (v odstotkih povprečne plače) anketirancev.

Slika 11: Ocena pričakovane starostne pokojnine (v odstotkih povprečne plače) anketirancev

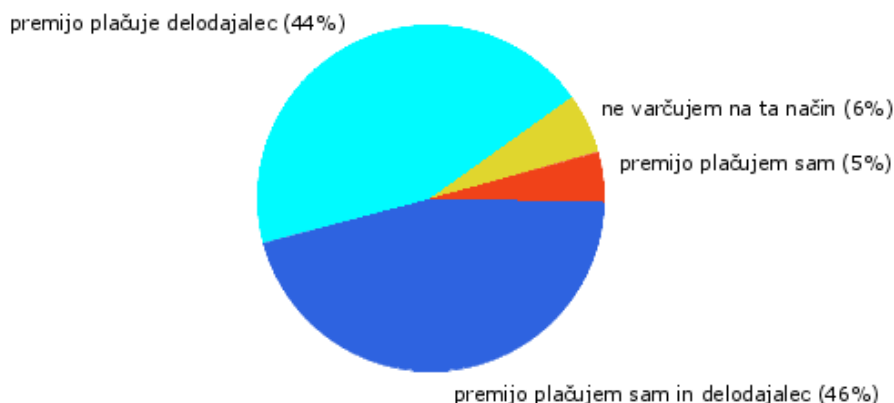


Na vprašanje, Koliko odstotkov povprečne plače ocenjujete, da bo znašala vaša starostna pokojnina, jih 45 % meni, da bodo prejeli pokojnino v višini od 50 % do 60 % povprečne plače, od tega je 21 % takih, ki imajo več kot 30 let do upokojitve. Da bo pokojnina znašala manj kot 50 % povprečne plače, meni 36 % vprašanih, od tega je 18 % takih, ki imajo do upokojitve manj kot 15 let. Kljub temu, da povprečna neto pokojnina danes znaša le 57,4 % povprečne neto plače, jih 15 % meni, da bo njihova pokojnina znašala od 60 do 70 % le-te. Od tega je skoraj polovica takih, ki imajo do upokojitve več kot 15 let. 4 % anketirancev, to je 5 oseb, pa meni, da bo njihova pokojnina višja od 70 % povprečne plače. Od tega imajo 4 osebe več kot 5 let do upokojitve, 1 celo več kot 30. Iz

napisanega bi lahko sklepali, da so pričakovanja glede starostne pokojnine zaposlenih v Sloveniji v povprečju realna.

Slika 12 prikazuje način plačevanja premije dodatnega pokojninskega zavarovanja anketirancev.

Slika 12: Način plačevanja premije dodatnega pokojninskega zavarovanja anketirancev



Iz slike 12 je razvidno, da 5 % anketiranih zaposlenih premijo dodatnega pokojninskega zavarovanja plačuje samo, 44 % premijo plačuje delodajalec, 46 % anketiranih pa premijo plačuje skupaj z delodajalcem. 6 % odstotkov (6 oseb) jih ne varčuje na ta način. Od teh imajo 4 osebe več kot 15 let do upokojitve in 2 osebi manj kot 5 let.

Naslednji sklop vprašanj zajema 6 trditev, vezanih na dodatno pokojninsko varčevanje. Podrobnejši rezultati posameznih trditev so prikazani v Tabeli 7.

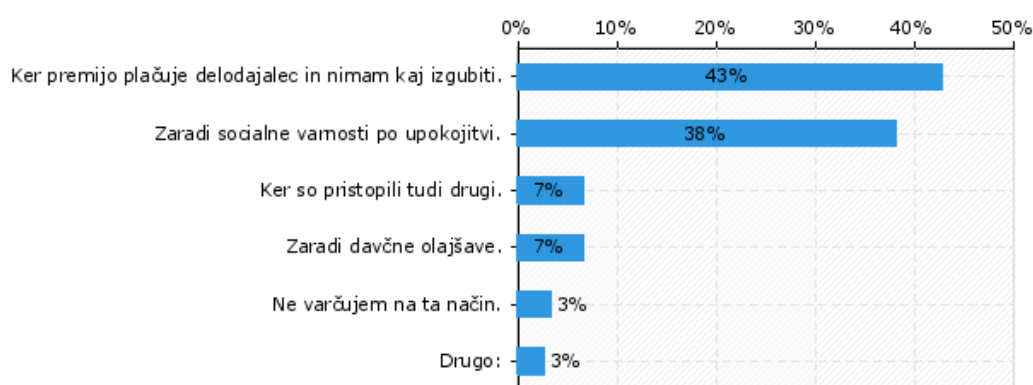
Tabela 7: Podrobnejši rezultati posameznih trditev o varčevanju za dodatno pokojnino

Trditve	Odgovori (v %)						
	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Delno se strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj
Denar raje potrošim, kot da bi ga namenil za varčevanje za dodatno pokojnino v prihodnosti.	13	42	16	16	9	4	100
Denarja za varčevanje za dodatno pokojnino v prihodnosti nimam.	12	35	14	14	15	10	100
Varčevanje za dodatno pokojnino v prihodnosti se mi zdi pomembno.	5	1	8	14	48	23	100
Dodatno pokojninsko zavarovanje mi pomeni strošek.	8	16	9	27	27	13	100
Ne vem, kaj je dodatno pokojninsko zavarovanje.	69	25	3	1	1	2	100
Ne vem, kaj mi dodatno pokojninsko zavarovanje nudi.	44	27	10	11	5	4	100

Iz trditev je mogoče razbrati, da kar 96 % vprašanih ve, kaj je dodatno pokojninsko zavarovanje. Kljub temu pa jih 20 % ne ve, kaj jim ponuja. 71 % vprašanih se varčevanje za pokojnino zdi pomembno in prav tak odstotek oseb denar raje varčuje na ta način, kot da ga potroši. 39 % anketiranih meni, da denarja za tovrstno varčevanje nima. Večini dodatno pokojninsko zavarovanje predstavlja strošek. Podrobnejši rezultati so predstavljeni v Tabeli 7.

Slika 13 prikazuje razloge za vstop v sistem dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja anketiranih.

Slika 13: Razlog anketirancev za vstop v sistem dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja

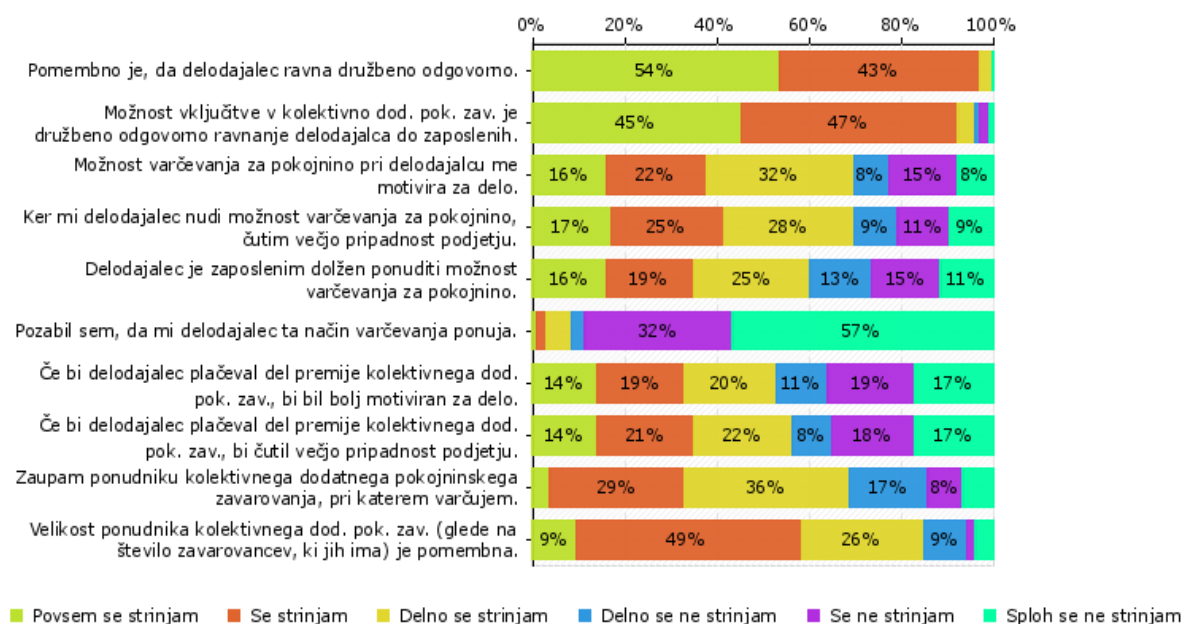


Na vprašanje, Zakaj so vstopili v sistem dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja jih skoraj polovica odgovarja, da zato, ker premijo plačuje delodajalec in posledično nimajo kaj izgubiti. 3 % jih na ta način ne varčuje, kljub temu, da jim je ta možnost ponujena. 38 % ljudi kot razlog navaja socialno varnost po upokojitvi, 7 % davčno olajšavo, 7 % pa jih je k varčevanju pristopilo, ker so pristopili drugi.

Respondenti v 73 % odgovarjajo, da jim je bilo varčevanje dobro predstavljeno in da razumejo, zakaj varčujejo. 17 % vprašanih še vedno ne razume, kaj to je. Od teh jih ima 89 % do upokojitve več kot 15 let. 10 % anketirancev razume, zakaj varčuje, vendar ne varčuje na ta način. O tovrstnem varčevanju bi anketiranci v večini bili radi bolj obveščeni. Pisno, z brošurami, na intranetu, osebno s kratkimi obvestili po elektronski pošti, z individualnimi razgovori in preko letnih seminarjev, kjer bi predstavniki pokojninske družbe jasno in razumljivo predstavili spremembe, možnosti in novosti ter odgovarjali na vprašanja zaposlenih. Zanimajo jih predvsem konkretni primeri ter posamezne projekcije izplačil. Zaposleni si želijo pogostejših poročil o skupnem znesku vplačanega.

Slika 14 prikazuje odgovore anketirancev na posamezne trditve vezane na dodatno pokojninsko varčevanje.

Slika 14: Podrobnejši rezultati posameznih trditev, vezanih na dodatno pokojninsko varčevanje



Zaposlenim se zdi zelo pomembno (97 %), da delodajalec ravna družbeno odgovorno. Prav tako anketirani zaposleni v prepričljivem odstotku (92 %) prepoznavajo možnost vključitve v dodatno pokojninsko zavarovanje kot družbeno odgovorno ravnanje delodajalca do zaposlenih.

Nadalje 25 % zaposlenih meni, da je delodajalec varčevanje za pokojnino zaposlenim dolžen ponuditi, 25 % se jih s trditvijo delno strinja, 26 % pa jih meni, da navedeno ni delodajalčeva dolžnost. 9 % respondentov je na to, da jim delodajalec ta način varčevanja ponuja, pozabilo. To pomeni, da bi jih moral delodajalec o tem več obveščati in informirati.

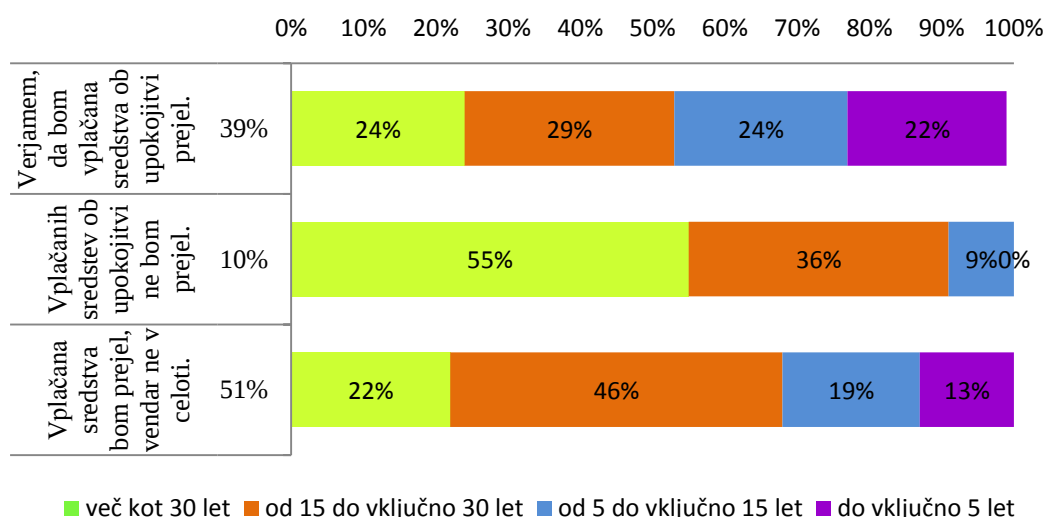
Iz odgovorov je razvidno, da zaposlene možnost varčevanja za pokojnino pri delodajalcu v 38 % motivira za delo, 32 % se s trditvijo delno strinja. 23 % anketirancev meni, da ponujeno ne vpliva na njihovo motivacijo. Kar 42 % zaposlenih zaradi te možnosti čuti večjo pripadnost podjetju, 28 % se jih s tem delno strinja. 21 % anketiranim to ne poveča pripadnosti. Na trditev, ali bi bil zaposleni bolj motiviran za delo, če bi delodajalec plačeval del premije kolektivnega pokojninskega zavarovanja, jih kar 36 % odgovarja, da ne. 33 % bi se zato počutili bolj motivirane, 20 % se jih s trditvijo delno strinja. Če bi delodajalec plačeval del premije, bi kar 35 % zaposlenih čutilo večjo pripadnost podjetju, 22 % se jih s tem delno strinja, 35 % vprašanih večje pripadnosti zato ne bi čutilo. Če rezultat posplošimo, lahko sklepamo, da vsaj polovica zaposlenih v slovenskih podjetjih zaradi možnosti varčevanja za pokojnino pri delodajalcu bolj motivirana in pripadna podjetju.

Vprašani ponudniku kolektivnega pokojninskega zavarovanja, pri katerem varčujejo, v 33 % odgovorov zaupajo, 36 % se jih s trditvijo delno strinja. Velikost ponudnika (glede na

število zavarovancev, ki jih ima) je vprašanim pomembna (58 %), vendar jih uspešnost poslovanja ponudnika, pri katerem varčujejo, spremlja le 42 %.

Slika 15 prikazuje rezultate trditev, vezanih na končno izplačilo privarčevanih sredstev po številu let do upokojitve.

Slika 15: Rezultati trditev, ki so vezane na končno izplačilo privarčevanih sredstev, po številu let do upokojitve



Iz Slike 15 je razvidno, da 51 % anketirancev meni, da vplačanih sredstev ne bodo dobili v celoti. Od tistih (39 %), ki menijo, da bodo sredstva prejeli v celoti, je 53 % anketirancev takih, ki imajo do upokojitve več kot 15 let. 10 % respondentov meni, da sredstev sploh ne bodo prejeli. Tudi v tem delu ima 91 % oseb do upokojitve več kot 15 let. Kot razlog za nezaupanje v 40 % navajajo močno obdavčenost sredstev ob izplačilu, 32 % jih ne zaupa v ta pokojninski sistem, četrtnina pa se je opredelila pod drugo, kjer se iz napisanega zazna močno splošno nezadovoljstvo in nezaupanje v državo, politiko, pokojninski sistem ter dolgoročna varčevanja in zavarovanja na splošno.

Ugotavljam, da Slovenci po večini iz obveznega zavarovanja pričakujejo slabo pokojnino, tisti, katerim je pokojnina preveč oddaljena, o njej še ne razmišljajo. Kljub vsemu jih skoraj 20 % pričakuje sorazmerno visoko pokojnino. Pričakovanja anketirancev na splošno niso velika, vendar za svojo socialno varnost po upokojitvi ne naredijo veliko ali se s tem ne obremenjujejo. Kot vzrok za slabe pokojnine največkrat navajajo neustrezen pokojninski in politični sistem. Vsem anketirancem delodajalci nudijo možnost kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, kar ti v 92 % zaznavajo kot družbeno odgovorno dejanje. Tako **zavračam glavno tezo** magistrskega dela, ki pravi, da je zaznavanje kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje zaposlenih v Sloveniji o tem, da je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje eden od vidikov družbene odgovornosti, šibko. Zavedanje je dobro, vendar zavarovani zaposleni tega iz različnih razlogov ne cenijo dovolj. Iz ankete je razvidno, da jih možnost varčevanja pri delodajalcu le delno motivira, polovica jih zato čuti večjo pripadnost podjetju. Kar 20 % pa obe karakteristiki kategorično

zanika, kar izhaja iz dolgoročnosti, splošnega nezaupanja in strahu, da denarnih sredstev tako ali tako ne bodo dobili.

Kljub vsemu ugotavljam, da je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje dobra spodbuda za varčevanje zaposlenih za starostno pokojnino, saj kar 45 % vprašanih plačuje premijo skupaj z delodajalcem. Kot razlog za vključenost jih samo 38 % navaja socialno varnost po upokojitvi. Ostali so pristopili, ker jim premijo plačuje delodajalec in nimajo kaj izgubiti, zaradi davčne olajšave ali ker so pristopili drugi. Zaposleni so v večini o tem kar dobro poučeni, vendar bi skoraj vsi bili radi bolj obveščeni preko predavanj, pisnih poročil, nekateri tudi preko individualnega pristopa. Večini dodatno pokojninsko zavarovanje predstavlja strošek. Dojemanje kot tako bi bilo potrebno spremeniti v bolj pozitivno, kot je investicija ali naložba za prihodnost, vendar je do tega je še dolga pot osveščanja in izobraževanja preko različnih kanalov družbe. Pristop s strani delodajalca je dober in motivira ter spodbudi k razmišljanju o socialni varnosti po upokojitvi širok krog ljudi.

6.5 Analiza ankete za vodstva podjetij

Dve tretjini anketirancev, predstavnikov vodstev podjetij, meni, da se slovenski managerji družbene odgovornosti do zaposlenih zavedajo. Podjetja, zajeta v vzorec, družbeni odgovornosti do zaposlenih pozornost namenjajo v povprečju dobrih 13 let. Nekatera že od začetka njihovega obstoja, druga zadnjih nekaj let. Zaradi izvajanja družbene odgovornosti je skoraj dve tretjini podjetij spremenilo strategijo. Podjetja, zajeta v vzorec, družbeno odgovornost do zaposlenih izvajajo na več načinov. Podrobnejši podatki so prikazani v Tabeli 8.

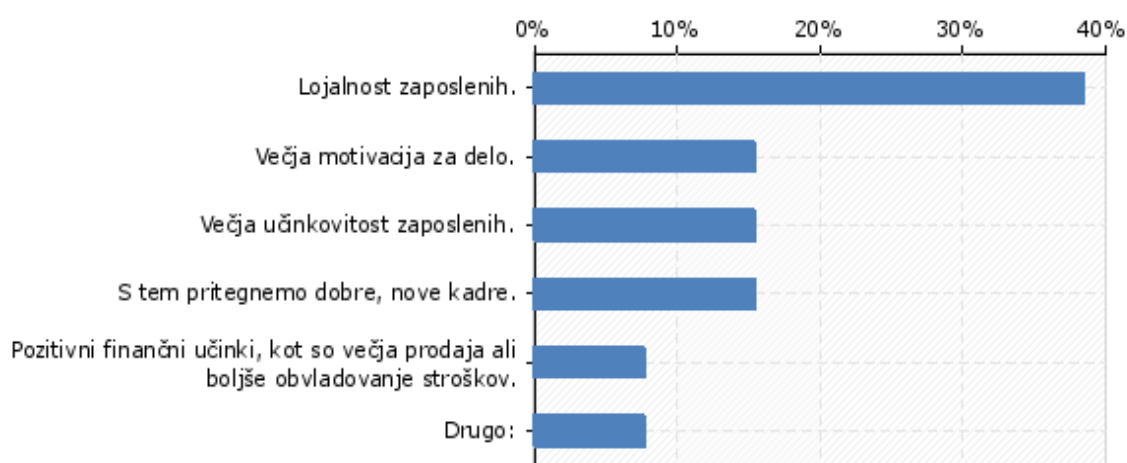
Tabela 8: Izvajanje družbene odgovornosti do zaposlenih v podjetjih zajetih v vzorec

Kako v Vašem podjetju izvajate družbeno odgovornost do zaposlenih oz. kaj zaposlenim nudite? Prosim Vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s posameznimi trditvami.							
Postavka	Sploh se ne strinjam	Se ne strinjam	Delno se ne strinjam	Delno se strinjam	Se strinjam	Povsem se strinjam	Skupaj
Zaposlenim nudimo možnost napredovanja.	0 (0 %)	2 (18 %)	1 (9 %)	2 (18 %)	4 (36 %)	2 (18 %)	11 (100 %)
Zaposlenim nudimo dodatna izobraževanja.	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (9 %)	4 (36 %)	3 (27 %)	3 (27 %)	11 (100 %)
Naše podjetje je družini prijazno podjetje.	0 (0 %)	1 (9 %)	2 (18 %)	3 (27 %)	3 (27 %)	2 (18 %)	11 (100 %)
Skrbimo za socialno varnost zaposlenih po upokojitvi.	0 (0 %)	1 (9 %)	1 (9 %)	2 (18 %)	2 (18 %)	5 (45 %)	11 (100 %)
Skrbimo za enakost med zaposlenimi.	1 (9 %)	0 (0 %)	1 (9 %)	1 (9 %)	4 (36 %)	4 (36 %)	11 (100 %)
Zaposlujeemo ranljive skupine, kot so invalidi, mladi brez izkušenj, starejši nad 50 let in dolgotrajno brezposelni.	0 (0 %)	1 (9 %)	2 (18 %)	4 (36 %)	1 (9 %)	3 (27 %)	11 (100 %)

Vprašani zaposleni pravijo, da v njihovih podjetjih družbeno odgovorne aktivnosti v večini izvajajo tako, da skrbijo za enakost med zaposlenimi in za socialno varnost zaposlenih po upokojitvi ter nudijo dodatna izobraževanja. Podjetja v najmanjši meri skrbijo za zaposlovanje ranljivih skupin, kot so invalidi, mladi brez izkušenj, starejši od 50 let in dolgotrajno brezposelni. Trije vprašani svojega podjetja ne opredeljujejo kot družini prijaznega podjetja, trije ne nudijo oziroma nudijo malo napredovanj. Ugotavljam, da skoraj vsa podjetja vsaj delno izvajajo vse našete družbeno odgovorne aktivnosti do zaposlenih.

Slika 16 prikazuje percepcijo o učinkih družbene odgovornosti do zaposlenih.

Slika 16: Zaznani pozitivni učinki družbene odgovornosti do zaposlenih



Največ anketirancev kot pozitivne učinke navaja večjo zvestobo zaposlenih, nato večjo motivacijo za delo, boljšo učinkovitost in pritegnitev dobrih, novih kadrov. Eno podjetje zaznava pozitivne finančne učinke, kot so večja prodaja ali boljše obvladovanje stroškov, predstavnik enega/drugerega podjetja pa pravi, da glede na širok spekter negativnih dejavnikov v današnjem času težko govori o pozitivnih učinkih izvajanja družbene odgovornosti do zaposlenih.

Kot razlog za vključenost v sistem kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja anketiranci najbolj pogosto navajajo trend družbene odgovornosti do zaposlenih. Sledi povečana motivacija zaposlenih za delo, ugoden način nagrajevanja le-teh ter nazadnje davčne olajšave. Zanimivo je, da nihče ne navaja dolgoročnih pozitivnih finančnih učinkov. Razlog je zagotovo tudi v tem, da so učinki družbene odgovornosti do zaposlenih zares dolgoročni, zavarovanje v Sloveniji pa dejansko še ni pokazalo vseh svojih lastnosti, saj je na voljo šele od leta 2001. Poleg tega so dolgoročni finančni učinki tega področja težje merljivi.

Po desetih letih od začetka varčevanja je veliko zavarovancev naredilo dvig sredstev. Zaposleni kljub temu ostajajo vključeni v zavarovanje. Kot glavni razlog za izstop iz zavarovanja kar 80 % podjetij navaja potrebo po dodatnih finančnih sredstvih ter v 60 %

splošno nezaupanje. V manjši meri navajajo gospodarsko krizo in neinformiranost zaposlenih.

Štirje od petih vprašanih pravijo, da ponudniku prostovoljnega kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, s katerim sodelujejo, zaupajo. Eden se o tem ni želel opredeliti. Trem od petih vprašanih je velikost ponudnika zavarovanja pomembna, dvema pa ta dejavnik ni pomemben. Uspešnost poslovanja ponudnika spremljajo vsa podjetja vključena v analizo.

Rezultati obeh anket so v celoti precej skladni. Sklepamo lahko, da se dodatno pokojninsko zavarovanim zaposlenim v Sloveniji in delodajalcem, ki zaposlenim omogočajo možnost vključitve v dodatno pokojninsko zavarovanje, družbeno odgovorno ravnanje podjetja zdi pomembno. Zaposleni so sorazmerno dobro poučeni in ozaveščeni o lastni odgovornosti za starostno pokojnino ter hkrati pričakujejo, da bo to breme delno nosil delodajalec. Anketirani delodajalci pa se zavedajo, da so za socialno varnost svojih zaposlenih po upokojitvi na nek način soodgovorni. Najočitnejša pozitivna učinka, ki jih navajajo delodajalci, ki svojim zaposlenim ponujajo kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje, sta večja zvestoba zaposlenih in povečana motivacija. Ravno ti dve pozitivni lastnosti v največji meri zaznavajo tudi zaposleni. Da je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje eden od vidikov družbene odgovornosti do zaposlenih se glede na rezultate ankete zavedajo zaposleni in delodajalci. Delodajalci vedo, da morajo v korak s časom tudi na tem področju, saj konkurenčnost na strani družbene odgovornosti do zaposlenih zahtevajo in pričakujejo tako poslovni partnerji, lokalno okolje kot tudi ozaveščeni zaposleni.

SKLEP

Družbena odgovornost je bila v preteklosti prepoznana zgolj po občasnih finančnih prispevkih dobrodelnim organizacijam, ki so bili v večji meri odziv na pričakovanja, danes pa jo razumemo kot popolno integracijo načel trajnostnega razvoja v vse poslovne procese v podjetju. Gre za ravnanje in delovanje, kjer posamezniki ravnaajo na pošten, uvideven in dostojen način. Družbeno odgovorno obnašanje je s strani potrošnikov, poslovnih partnerjev, lokalnega okolja, zaposlenih in navsezadnje iskalcev zaposlitev postalo pričakovano in se razume kot merilo konkurenčnosti. To pomeni, da razvoj in investiranje v tej smeri nista več izbira, temveč obveza, če podjetje hoče ohraniti svoj ugled in na trgu ostati konkurenčno. Podjetja se nahajajo na različnih razvojnih točkah. Stopnje razvitosti družbene odgovornosti v podjetjih se lahko razprostirajo od minimalne pa do strateške družbene odgovornosti. Analiza ankete vodstev podjetij kaže, da dve tretjini predstavnikov podjetij menita, da se slovenski managerji družbene odgovornosti zavedajo.

Enako kot na drugih področjih se trendi tudi tukaj s časom spreminjajo. Človeški kapital je postal pomembnejši od fizičnega. Pomembni so postali odnosi, etika in vrednote skozi celotno poslovno verigo, predvsem pa je v porastu zavedanje o družbeni odgovornosti do zaposlenih. Podjetje je lahko do svojega zaposlenega odgovorno na različne načine, kot so

spoštovanje delavskih pravic, možnost napredovanja, izobraževanja, zaposlovanje marginalnih družbenih skupin, nudenje družini prijaznega okolja in podobno. Demografski trend staranja prebivalstva pa nalaga delodajalcu odgovornost za socialno varnost zaposlenih po upokojitvi, ki jo lahko pomaga zagotoviti s kolektivnim dodatnim pokojninskim zavarovanjem, v katerem delodajalec na dolgi rok finančno prispeva za varno starost zaposlenega. Analiza ankete vodstev podjetij je pokazala, da je prav trend družbene odgovornosti do zaposlenih največji razlog za vključenost podjetij v sistem kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, saj se le-ta zavedajo, da morajo v korak s časom tudi na tem področju. Drugi razlogi so povečana motivacija zaposlenih, ugoden način nagrajevanja le-teh ter nazadnje davčne olajšave. Zavarovanje je torej namenjeno varčevanju denarnih sredstev, ki jih bodo zavarovanci ob upokojitvi koristili v obliki dodatne pokojnine oziroma mesečne pokojninske rente. S tem, ko podjetje zaposlenemu nudi možnost vključitve v kolektivno dodatno pokojninsko varčevanje, zaposlenim daje občutek večje socialne varnosti, za podjetje pa to predstavlja dolgoročno naložbo v zaposlene. Da je to ena od oblik družbene odgovornosti do zaposlenih, pišejo mnogi avtorji; enako sem ugotovila z analizo ankete za zaposlene, kjer le-ti v 92 % zaznavajo možnost tovrstnega varčevanja pri delodajalcu kot družbeno odgovorno dejanje. To pomeni, da sem zavrnila glavno tezo magistrske naloge, ki pravi, da je zaznavanje kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanih zaposlenih v Sloveniji o tem, da je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje eden od vidikov družbene odgovornosti, šibko. Zavedanje je dobro, vendar zaposleni tega iz različnih razlogov ne cenijo dovolj.

Z analizo ankete sem ugotovila, da ljudje po večini iz obveznega zavarovanja pričakujejo slabo pokojnino, tisti, katerim je pokojnina preveč oddaljena, o njej še ne razmišljajo. Kljub vsemu, jih skoraj 20 % pričakuje preveliko pokojnino. To pomeni, da pričakovanja na splošno sicer niso velika, vendar ljudje navkljub vsemu za svojo socialno varnost po upokojitvi ne naredijo veliko ali se s tem ne obremenjujejo. Zavedanje o aktivni vlogi pri oblikovanju lastne pokojnine je šibko, zato je potrebno vztrajno in trajno osveščanje ter izobraževanje ljudi v tej smeri, da se zavedanje socializira in ukorenini v kulturno prakso. Dodatno pokojninsko zavarovanje večini predstavlja strošek. Dojemanje kot tako bi bilo potrebno spremeniti v pozitivno, kot je investicija ali naložba za prihodnost. Možnost tovrstnega zavarovanja pri delodajalcu je dobra spodbuda za velik krog ljudi, vendar ugotavljam, da so zaposleni glede tega še vedno precej zavrti in nezaupljivi, saj je večina mnenja, da teh sredstev ob upokojitvi ne bodo prejeli v celoti. Bojijo se prevelikega obdavčenja ter na splošno ne zaupajo v pokojninski sistem in pošteno delovanje države. Glede na rezultate raziskave družbam, ki ponujajo to vrsto zavarovanja, svetujem dodatno osveščanje o namenu, razlogih in pomenu varčevanja preko različnih kanalov, tudi na individualni ravni. Zavarovanci želijo pogostejše poročanje o dejanskem stanju privarčevanih sredstev. Le-ti potrebujejo razlago in konkretne številke, kaj točno to pomeni ob njihovi upokojitvi.

Na podlagi ugotovljenega iz obravnavanega menim, da bi bilo anketo vodstev podjetij potrebno izvesti na večjem in bolj raznolikem vzorcu in s tem bolj reprezentativno

ugotoviti stališče podjetij do dodatnega pokojninskega zavarovanja. Prav tako bi bilo zanimivo raziskati in primerjati možne konkurenčne produkte dodatnemu pokojninskemu zavarovanju, predvsem individualnemu delu. S tem imam v mislih druga življenjska zavarovanja, kot je zavarovanje dolgoživosti ter primerjati prednosti in slabosti obojega.

Pri raziskavi sem se srečala z različnimi omejitvami. Ena se nanaša na vzorec ankete vodstva podjetij, ki je bil zaradi neodzivnosti vodstev, v katerih sem anketirala njihove zaposlene, nepopoln in premajhen, da bi rezultate lahko posploševala na celotno populacijo. Kljub vsemu je bilo mogoče zaznati pozitiven odnos do družbene odgovornosti do zaposlenih. Druga omejitev pa je ta, da je bila anketa zaradi lažje izvedbe in večje geografske razpršenosti izvedena na spletu, zato rezultatov ne morem posplošiti na populacijo tistih zaposlenih, ki dostopa do računalnika nimajo. Kljub temu menim, da ugotovitve te naloge pomembno prispevajo k osveščanju zaposlenih in podjetij, da je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje z vidika njih samih (posameznikov) in njihove skrbi za varno in stabilno starost nujno, za podjetja pa poslovno koristno. Ugotovitve magistrskega dela dodatno prispevajo k dosedanjim teoretičnim in empiričnim raziskavam tega področja, zato menim, da je delo lahko v strokovno podporo pokojninskim družbam oziroma družbam, ki ta zavarovanja ponujajo, ter podjetjem, ki to ugodnost ponujajo zaposlenim.

LITERATURA IN VIRI

1. Afrane, S. K., & Adjei-Poku, B. (2013). Institutionalising Corporate Social Responsibility for Local Community Development: Processes and Outcomes. *International Journal of Business and Social Science*, 4(15), 255-265.
2. Ahmed, N. (2006). *Bangladesh apparel industry and its workers in a changing world economy* (doktorska disertacija). Netherlands: Wageningen University.
3. Alford, S., Farnen, B., & Schachet, M. (2004). Affordable Retirement: Light at the End of the Tunnel. *Benefits Quarterly*, 4(4), 7-13.
4. Agencija Republike Slovenije za okolje - ARSO. (2014). *Kazalci okolja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za kmetijstvo in okolje.
5. Babušek Medic, M. (2004). Motivacija v teoriji in praksi. *Gospodarski vestnik*, (8), 53.
6. Börsch-Supan, A., & Wilke, C. B. (2004). *The german public pension system: how it was, how it will be*. Cambridge: National bureau of Economic research.
7. Brady, P., Burham, K., & Holden, S. (2012). *The Success of the U.S. Retirement System*. Washington: Investment Company Institute.
8. Bruno, M. (2014, 13. oktober). Pension for profit. *Aviation Week & Space Technology*, 176(36), 50-52.
9. Capita Business Services Ltd. (2012). *HP Pension Scheme Booklet*. Chestfield: Capita Business Services Ltd.
10. Castro-González, K. C. (2012). Portrait of a company: Defined benefit pension plan sponsors. *Accounting & Taxation*, 4(1), 43-52.
11. Commission of the european communities. (2001, 18. julij). *Green paper: Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility*. Brussels: Commission of the european communities.
12. Črešnjevec, M. (2015, 1. marec). Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje. *Slovenskenovice.si*. Najdeno 11. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.slovenskenovice.si/novice/slovenija/prostovoljno-dodatno-pokojninsko-zavarovanje>.
13. Damme, L. (2009). The American Retirement Security Crisis: An introduction. *New America Foundation*. Najdeno 11. januarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.newamerica.net/sites/newamerica.net/files/policydocs/RetirementSecurityCrisisIntroduction.pdf>.
14. Davčna uprava Republike Slovenije - DURS. (2013). Prispevki za socialno varnost od dohodkov iz delovnega razmerja – splošno pojasnilo (velja od 1. 1. 2013). Najdeno 15. junija 2015 na spletnem naslovu http://www.durs.gov.si/si/prispevki_za_socialno_varnost/prispevki_za_socialno_varnost_pojasnila/prispevki_za_socialno_varnost_od_dohodkov_iz_delovnega_razmerja_spl_osno_pojasnilo_velja_od_1_1_2013/.
15. Drašček, M. (2006). *Konceptualna analiza teorij družbene odgovornosti podjetja* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

16. Ekvilib Inštitut (b.l.). Učinki certifikata. Najdeno 15. junija 2015 na spletnem naslovu <http://www.ekvilib.org/sl/produkti-drubeno-odgovornega-upravljanja-s-lovekimi-viri/certifikat-druini-prijazno-podjetje/uinki-certifikata>.
17. Ekvilib Inštitut (2014). Ali podjetje Petrol ne spoštuje človekovih pravic pri svojem delovanju? Najdeno 27. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.ekvilib.org/sl/social-responsibility/543-petrol-ne-spostuje-clovekovih-pravic>.
18. Epstein, M.J. (2003). The identification, measurement, and reporting of corporate social impacts: past, present, and future. *Advances in Environmental Accounting & Management*, 5(2), 1-29.
19. Epstein, M.J. (2008). *Making sustainability work. Best practices in managing and measuring corporate social, environmental and economic impacts*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
20. Epstein, M.J., & Rejc Buhovac, A. (2010). Solving the sustainability implementation challenge. *Organizational Dynamics*, 39, 306-315.
21. Filipič, P. (2013, 21. marec). Polovica pokojninske rente je oproščena plačila dohodnine. *Finance*. Najdeno 11. maja 2015 na spletnem naslovu <http://pokojninsko.finance.si/8336527/Polovica-pokojninske-rente-je-opro%C5%A1%C4%8Dena-pla%C4%8Dila-dohodnine>.
22. Focus, društvo za sonaraven razvoj. (b.l.). Kaj je ekološki odtis? Kaj je ogljikov odtis? Kako deluje spletni kalkulator? Najdeno 28. novembra 2014 na spletnem naslovu <http://www.focus.si/index.php?node=233>.
23. Golob, U., & Podnar, K. (b.l.). Notranja dimenzija družbene odgovornosti podjetij. Najdeno 20. novembra 2014 na spletnem naslovu: <http://www.delavska-participacija.com/priloge/ID030207.doc>.
24. Goršak, U. (2005). *Družbena odgovornost podjetja kot dejavnik njegove poslovne uspešnosti* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
25. Gough, O., & Hick, R. (2009). Employee evaluations of occupational pensions. *Employee Relations*, 31(2), 158—167.
26. Gustman, A. L., Mitchell, O. S., & Seinmeier, T. L. (1994, 1. april). The role of pensions in the labor market: A survey of the literature. *Industrial & Labor Relations Review*, 47(3), 417-438.
27. Hancock, J. (2005). *Corporate social responsibility. A guide to best practice, business planning & the UK's leading companies*. London: Kogan Page.
28. Hill, S. (2012, 12. december). Don't Cut Social Security—Double It. *The Atlantic*. Najdeno 21. marca 2014 na spletnem naslovu <http://www.theatlantic.com/politics/archive/2012/12/dont-cut-social-security-double-it/266095/>.
29. Holzmann, R., & Palmer, E.(2003): *Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes*. Washington: The World Bank.

30. Horvat, D. (2011, 7. november). V kakšnem stanju čakamo na pokojninsko reformo? *Cekin*. Najdeno 16. junija 2015 na spletnem naslovu <http://cekin.si/clanek/zavarovanje/trije-pokojninski-stebri.html>.
31. International Institute for Applied Systems Analysis. (2014, 13. junij). European Demographic Data Sheet 2014. Najdeno 11. maja 2015 na spletnem naslovu http://www.iiasa.ac.at/web/home/research/researchPrograms/WorldPopulation/PublicationsMediaCoverage/ModelsData/EU_data_sheet_2014.pdf.
32. Jančič, Z. (2004). Družbena odgovornost podjetij in marketinški koncept. *Teorija in praksa*, 41, 890-901.
33. Jesih, T. (2002). *Drugi pokojninski steber* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
34. Jones, D. (2014). When do companies fund their defined benefit pension plans? *Accounting & Taxation*, 6(1), 13-23.
35. Kačič, M. (2013a, 9. januar). Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje za brezskrbnejši jutri. *Finance*. Najdeno 15. januarja 2014 na spletnem naslovu <http://pokojninsko.finance.si/8330396/Prostovoljno-dodatno-pokojninsko-zavarovanje-za-brezskrbnej%C5%A1i-jutri>.
36. Kačič, M. (2013b, 12. februar). Davčna olajšava je prednost dodatnega pokojninskega zavarovanja. *Finance*. Najdeno 13. maja 2015 na spletnem naslovu <http://pokojninsko.finance.si/8333235/Dav%C4%8Dna-olaj%C5%A1ava-je-prednost-dodatnega-pokojninskega-zavarovanja>.
37. Kapitalska družba, d. d.. (b.l). Pokojninski sistem v ZDA. *Kapitalska družba.si*. Najdeno 11. marca 2014 na spletnem naslovu http://www.kapitalska-druzba.si/pokojninski_sistem/tuja_praksa/zda.
38. Karba, R., Sonnenschein, J., Milošević, G., Rantaša, B., Slabe, A., Vovk, M., & Žnidaršič, B. (2014, 6. marec). *Zelena delovna mesta: stanje, potenciali, dobre prakse*. Ljubljana: Urad vlade RS za komuniciranje.
39. Kaučič, E. (2009). *Pomen in problematika koncepta trojnega izida v mednarodnem poslovanju* (diplomski seminar). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
40. Klugej, T. (2009). *Primerjava družbene odgovornosti podjetij v Sloveniji in Avstriji* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
41. Kovač, N., & Polanec, V. (2013, 3. julij). Okoljski odtis. ARSO. Najdeno 28. novembra 2014 na spletnem naslovu http://kazalci.arso.gov.si/?data=indicator&ind_id=551.
42. Kranjc Kušlan, A. (2009). Certifikat »Družini prijazno podjetje« - poklicno in družinsko življenje z roko v roki. *Delavska-participacija.com*. Najdeno 24. februarja 2014 na spletnem naslovu www.delavska-participacija.com/priloge/ID070513.doc.
43. Kunšek, M. (2013, 26. oktober). Se splača varčevati za dodatno pokojnino. *Dnevnik*. Najdeno 26. aprila 2014 na spletnem naslovu http://www.pokojninskad-a.si/uploads/datoteke/Davcna_olajsava_Se_splaca_varcevati_za_dodatno_pokojnino,%20Dnevnik,%2026_10_2013.gif.
44. Lampret, S. (2002). *Pokojninski skladi v ZDA* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

45. Mayer, C. (2009). Helping Retiree Sustainable Maximize Income: With Institutionally Priced Annuities. *Benefits Quarterly*, 25(1), 41-46.
46. Miljuš, J. (2010). *Pokojninski sistem v Sloveniji in primerjava predlagane reforme z reformami pokojninskih sistemov v nekaterih državah Evropske unije* (diplomski seminar). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
47. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti - MDDSZ. (b.l. a). Certifikat družini prijazno podjetje. Najdeno 24. februarja 2015 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/druzina/cdpp/.
48. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti - MDDSZ. (b.l. b). Seznam izvajalcev dodatnega pokojninskega zavarovanja. Najdeno 3. marca 2015 na spletnem naslovu http://www.mddsz.gov.si/si/delovna_podrocja/delovna_razmerja_in_pravice_iz_dela/pokojninsko_in_invalidsko_zavarovanje/dodatno_pokojninsko_zavarovanje/izvajalci_dodatnega_pokojninskega_zavarovanja/seznam_izvajalcev_dodatnega_pokojninskega_zavarovanja/.
49. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti - MDDSZ. (2009). *Modernizacija pokojninskega sistema v Republiki Sloveniji »Varna starost za vse generacije«*. Ljubljana: Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve.
50. Modra zavarovalnica, d. d. (b.l. a). Davki in dodatno pokojninsko zavarovanje. *Modra zavarovalnica, d. d.* Najdeno 17. junija 2015 na spletnem naslovu http://www.varcujzastarost.si/fileadmin/user_upload/Modri_vodic_Davki_in_dodatno_pokojninsko_zavarovanje-2.pdf.
51. Modra zavarovalnica, d. d. (b.l. b). Različne oblike financiranja dodatnega pokojninskega zavarovanja. *Modra zavarovalnica, d. d.* Najdeno 26. aprila 2015 na spletnem naslovu http://www.varcujzastarost.si/fileadmin/user_upload/Modri_vodic_Razlicne_oblike_financiranja_dodatnega_pokojninskega_zavarovanja.pdf.
52. Mohin, T. (2012, 18. januar). The top 10 trends in CSR for 2012. *Forbes*. Najdeno 30. Decembra 2014 na spletnem naslovu <http://www.forbes.com/sites/forbesleadershipforum/2012/01/18/the-top-10-trends-in-csr-for-2012/>.
53. *Mreža za družbeno odgovornost Slovenije*. Najdeno 7. januarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.mdos.si/si/page/news/view/60>.
54. *Najcenejši način nagrajevanja*. Najdeno 10. aprila 2014 na spletnem mestu <http://www.pokojninskad-a.si/kolektivno-zavarovanje/najcenejsi-nacin-nagrajevanja>.
55. Nelson, J. (2009, 6. maj). Intervju: družbena odgovornost. *Finance*, str. 13.
56. *O certifikatu*. Najdeno 24. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.certifikatdpp.si/o-certifikatu/>.
57. *O družbi*. Najdeno 11. marca 2015 na spletnem mestu <http://www.pokojninskad-a.si/o-druzbi>.
58. Pernat, N. (2011): *Primerjava pokojninskega sistema Slovenije in Nemčije* (diplomsko delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

59. Pestotnik, D. (2010). *Nagrajevanje delovne uspešnosti skozi variabilni del plače* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
60. Petkovšek Štakul, J. (2012, 21. julij). Ne skrbimo le zase, ampak tudi za okolje. *Dnevnik*. Najdeno 15. junija 2015 na spletnem naslovu <https://www.dnevnik.si/1042542887/posel/zaposl/1042542887>.
61. Pezdir, B. (2012). *Družbeno odgovorno podjetje – Analiza podjetja BTC d. d.* (magistrsko delo). Maribor: Doba fakulteta za uporabne poslovne in družbene študije Maribor.
62. Planinšek, U. (2011). *Pokojninski sistem v Sloveniji in na Švedskem: Švedski model kot zgled novi reformi pokojninskega sistema* (diplomsko delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
63. Podlogar, A. (2014, 25. oktober). Na višino pokojnine najprej vpliva vsak sam. *Dnevnik*. Najdeno 12. januarja 2015 na spletnem naslovu http://www.pokojninskad-a.si/uploads/datoteke/Dnevnik_Na_visino_pokojnine_najprej_vpliva_vsak_sam.pdf.
64. Pogačar, P. (2007). Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje v podjetjih. *HRM*, 6(4), 99-102.
65. Pogačar, P. (2008a). Oblikovanje pokojninskega načrta v podjetju in vloga delavskih predstavnikov. *Industrijska demokracija*, 6(1), 14-16.
66. Pogačar, P. (2008b). *Švedski pokojninski sistem kot model za Slovenijo: Priložnost ali zgolj iluzija?* Ljubljana: Kapitalska družba, d. d.
67. Pokojninska družba A, d. d. (b.l.). *Partnerstvo v korist zavarovancev* (interno gradivo). Ljubljana: Pokojninska družba A, d. d.
68. Pokojninska družba A, d. d. (2008). Pokojninski načrt kolektivnega prostovoljnega dodatnega zavarovanja. Najdeno 16. marca 2014 na spletnem naslovu <http://www.pokojninskad-a.si/zakaj-prostovoljno-dodatno-pokojninsko-zavarovanje/pokojninski-nacrt>.
69. Pokojninska družba A, d. d. (2014). Letno poročilo za leto, ki se je zaključilo 31. 12. 2013. Ljubljana: Pokojninska družba A, d. d.
70. Pokojninska družba A, d. d. (2015). Davčna olajšava. Najdeno 12. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.pokojninskad-a.si/zakaj-prostovoljno-dodatno-pokojninsko-zavarovanje/davcna-olajsava>.
71. *Pokojninski sistem v Sloveniji*. Najdeno 23. februarja 2014 na spletnem naslovu <http://www.modra-zavarovalnica.si/posamezniki/varcevanje-za-dodatno-pokojnino/pokojninski-sistem-v-sloveniji/>.
72. Posavec, M., & Dolenc, P. (2010): *Empirično ocenjevanje vzdržnosti obveznega pokojninskega in invalidskega zavarovanja v Sloveniji*. Koper: Fakulteta za management.
73. *Razmerja med zaposlenimi in upokojenimi so porušena*. Najdeno 11. maja 2015 na spletnem naslovu <http://www.rtv slo.si/slovenija/razmerja-med-zaposlenimi-in-upokojenimi-so-porusena/293183>.
74. Rejc Buhovac, A. (2013, 30. oktober). Kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje je oblika družbene odgovornosti. *Finance*, str. 10-11.

75. Ribet, S. (2006). Pension pioneer. *Institutional Investor-International Edition*, 31(8), 31—33.
76. Šumah, M. (2006): *Pokojninski sistem v Sloveniji in v Nemčiji* (diplomsko delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.
77. *Trije pokojninski stebri*. (2012, 2. november). Najdeno 21. februarja 2014 na spletnem naslovu <http://www.pokojninabo.si/pokojnina/o-pokojnini/trije-pokojninski-stebri/>.
78. *Umanotera – slovenska fundacija za trajnostni razvoj*. Najdeno 9. januarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.umanotera.org/index.php?node=283>.
79. Varčuj za starost. (b.l.). Še tako majhen znesek, ki ga privarčujete danes, se vam bo čez trideset ali štirideset let bogato obrestoval! Najdeno 7. aprila 2014 na spletnem mestu <http://www.varcujzastarost.si/zaposleni/>.
80. Velej, M. (2011). *Način življenja ustvarja trajnostni razvoj*. Novo mesto: Zavod IRC.
81. Verdot, N. (2010): *Starejše prebivalstvo v Sloveniji*. Ljubljana: Statistični urad Republike Slovenije.
82. Vlada Republike Slovenije. (b.l.). Razlogi za spremembe. Najdeno 16. marca 2014 na spletnem naslovu http://www.vlada.si teme_in_projekti/arhiv_projektov/nova_pokojninska_zakonodaja/razlogi_za_spremembe/.
83. *Vse o pokojninah*. Najdeno 23. februarja 2014 na spletnem naslovu <http://www.modra-zavarovalnica.si/vse-o-pokojninah/>.
84. WCED (The World Commission on Economic Development) (1987): *Our Common Future*. Oxford: Oxford University Press.
85. *Zakaj prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje*. Najdeno 7. aprila 2014 na spletnem mestu <http://www.pokojninskad-a.si/zavarovanci/zavarovanci>
86. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. *Uradni list RS* št. 72/2000, 81/2000-ZPSV-C, 124/2000, 109/2001, 83/2002 Odl.US: U-I-178/02-14, 108/2002, 110/2002-ZISDU-1, 112/2002 Skl.US: U-I-307/98-38, 26/2003-UPB1, 40/2003 Odl.US: U-I-273/00-13, 63/2003, 63/2003 Odl.US: U-I-57/00-51, 133/2003 Odl.US: U-I-36/00-52, 135/2003, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 popr.), 20/2004-UPB2, 54/2004-ZDoh-1 (56/2004 popr., 62/2004 popr., 63/2004 popr.), 63/2004-ZZRZI, 136/2004 Odl.US: U-I-273/01-21, 68/2005 Odl.US: U-I-29/04-19, 72/2005, 104/2005-UPB3, 69/2006, 109/2006-UPB4, 112/2006 Odl.US: U-I-358/04-13, 114/2006-ZUTPG, 91/2007 Skl.US: U-I-325/05-5, 10/2008-ZVarDod, 98/2009-ZIUZGK, 27/2010 Odl.US: U-I-40/09-15, 38/2010-ZUKN, 61/2010-ZSVarPre, 79/2010-ZPKDPIZ, 94/2010-ZIU, 84/2011 Odl.US: U-I-245/10-13, U-I-181/10-6, Up-1002/10-7, 94/2011 Odl.US: U-I-287/10-11, 105/2011, 110/2011-ZDIU12, 40/2012-ZUJF, 55/2012 Skl.US: U-I-162/12-5, Up-626/12-5, 96/2012-ZPIZ-2.
87. Žerdin, D. (2009): *Razvoj javnega pokojninskega sistema v Nemčiji in Sloveniji* (diplomsko delo). Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Predstavitev pokojninske družbe A, d. d.	1
Priloga 2: Anketni vprašalnik o razumevanju kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja kot obliki družbene odgovornosti podjetij za zaposlene	2
Priloga 3: Anketni vprašalnik o razumevanju kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja kot obliki družbene odgovornosti podjetij za vodstva podjetij	8
Priloga 4: Zbirni rezultati ankete o razumevanju kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja kot obliki družbene odgovornosti za zaposlene	13
Priloga 5: Zbirni rezultati ankete o razumevanju kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja kot obliki družbene odgovornosti za vodstva podjetij	22

Priloga 1: Predstavitev pokojninske družbe A, d. d.

Pokojninsko družbo A, d. d. so leta 2001 ustanovile ugledne gospodarske družbe (Lek, Mercator, SKB banka, SIJ, Petrol, Adria Mobil, Talum, AMZS, Luka koper in drugi) z namenom, da v njej na čim bolj ekonomičen in varen način zavarujejo svoje zaposlene. Ker so ustanovitelji v partnerskem odnosu, lastništvo posamezne družbe ne presega 8,3 % (O družbi, 2015). Družba se uvršča med pet največjih izvajalcev dodatnega pokojninskega zavarovanja. Glede na število zavarovancev zavzema tretje mesto z deležem 13,73 %, prav tako pa tudi po zbranih sredstvih z deležem 16,77 % (Pokojninska družba A, d. d., 2014, str. 8).

V Pokojninski družbi A, d. d. je bilo na dan 31. 12. 2014 zavarovano 41.600 zavarovancev, od tega 1.300 upokojencev. Vrednost njihovih sredstev je znašala 205 mio. evrov. Skupni donos, pripisan na osebne račune zavarovancev v obdobju 2001—2014, znaša 86,49 %, kar znaša 38 odstotnih točk nad skupnim zjamčenim donosom v tem obdobju. Sredstva njihovih zavarovancev v nobenem letu do sedaj niso beležila izgube. Tudi v obdobju splošne finančne krize so vsa leta dosegali pozitiven donos. Povprečni letni donos dosežen v celotnem obdobju poslovanja znaša 4,8 %, v obdobju finančne krize od 2008 do 2014 pa 2,9 % letno. Vplačane premije investirajo v naložbe. Pri izbiri naložb zasledujejo visoko varnost sredstev pred izgubo. Polovico sredstev predstavljajo naložbe z jamstvom Republike Slovenije, ostale naložbe pa so razpršene do te mere, da delež posameznega izdajatelja ne presega 4 % vrednosti celotnih sredstev (Pokojninska družba A, d. d., b.l., str. 18—19).

Od 1. 1. 2014 Pokojninska družba A, d. d. sama upravlja preko 90 % sredstev. Za spremljanje finančnih trgov in svetovanje pri investiranju v naložbe imajo pogodbeno razmerje z družbo Alta Invest. Spremljanje njihovega naložbenega portfelja in postavljanje omejitev s stališča obvladovanja tveganj pa za njih kontinuirano in neodvisno vrši družba NorthGrant. Delež delnic je odvisen od razmer na kapitalskih trgih. Dolgoročni ciljni donos znaša 5 % letno. Zjamčeni donos pa znaša 50 % donosa državnih vrednostnih papirjev letno (O družbi, 2015).

Priloga 2: Anketni vprašalnik o razumevanju kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja kot obliki družbene odgovornosti podjetij za zaposlene

Spoštovani,

sem Janja Zupančič, študentka podiplomskega študija Ekonomske fakultete v Ljubljani. Pred vami je anketa, s katero v okviru magistrskega dela raziskujem kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje kot obliko družbene odgovornosti podjetij. Cilj ankete je ugotoviti, ali je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje oblika družbene odgovornosti ter kakšen je vidik ter odnos zaposlenih do te vrste zavarovanja.

Anketa je anonimna in vam bo vzela 9 minut.

Prosim Vas, da anketo izpolnite iskreno. S tem mi boste pomagali, da bodo rezultati ankete resničen odsev dejanskega stanja.

Hvala za Vaše sodelovanje,
Janja Zupančič

Q1 - Koliko let imate do upokojitve?

- ☐ več kot 30 let
- ☐ od 15 do vključno 30 let
- ☐ od 5 do vključno 15 let
- ☐ do vključno 5 let

Q2 - Kakšno starostno pokojnino pričakujete iz obveznega zavarovanja?

- ☐ Dobro.
- ☐ Slabo.
- ☐ O tem še ne razmišljam.
- ☐ Drugo:

Q3 - Kaj menite, da je največji razlog za vse manjšo starostno pokojnino iz obveznega zavarovanja? Prosim Vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s posameznimi trditvami.

Postavka	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.
Vzrok je gospodarska kriza.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vzrok so demografske razmere.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vzrok je politični sistem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vzrok je neustrezen pokojninski sistem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q4 - Koliko (v odstotkih vaše povprečne plače) ocenjujete, da bo znašala Vaša starostna pokojnina?

- ☐ več kot 70 %
☐ od 60 % do vključno 70 %
☐ od 50 % do vključno 60 %
☐ manj kot 50 %

Q5 - Prosim Vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s posameznimi trditvami.

Postavka	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.
Denar raje potrošim, kot da bi ga namenil za varčevanje za dodatno pokojnino v prihodnosti.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

Postavka	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.
Denarja za varčevanje za dodatno pokojnino v prihodnosti nimam.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Varčevanje za dodatno pokojnino v prihodnosti se mi zdi pomembno.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dodatno pokojninsko zavarovanje mi pomeni strošek.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ne vem, kaj je dodatno pokojninsko zavarovanje.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ne vem, kaj mi dodatno pokojninsko zavarovanje nudi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q6 - Zakaj ste vstopili v sistem dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Ker so pristopili tudi drugi.
- ☐ Zaradi socialne varnosti po upokojitvi.
- ☐ Zaradi davčne olajšave.
- ☐ Ker premijo plačuje delodajalec in nimam kaj izgubiti.
- ☐ Ne varčujem na ta način.
- ☐ Drugo:

Q7 - Vam je bilo varčevanje dobro predstavljeno?

- ☐ Da, razumem zakaj varčujem.
- ☐ Ne, še vedno ne razumem, kaj točno to je.
- ☐ Razumem, vendar ne varčujem na ta način.

Q8 - Na kakšen način bi želeli, da vas delodajalec dodatno seznani o tovrstnem varčevanju?

Q9 - Kako plačujete premijo dodatnega pokojninskega zavarovanja?

- ☐ Premijo plačujem sam.
- ☐ Premijo plačuje delodajalec.
- ☐ Premijo plačujem sam in delodajalec.
- ☐ Ne varčujem na ta način.

Q10 - Prosim Vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s posameznimi trditvami.

Postavka	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.
Pomembno je, da delodajalec ravna družbeno odgovorno.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Možnost vključitve v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje je družbeno odgovorno ravnanje delodajalca do zaposlenih.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

Postavka	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.
Možnost varčevanja za pokojnino pri delodajalcu me motivira za delo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ker mi delodajalec nudi možnost varčevanja za pokojnino, čutim večjo pripadnost podjetju.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Delodajalec je zaposlenim dolžen ponuditi možnost varčevanja za pokojnino.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Pozabil sem, da mi delodajalec ta način varčevanja ponuja.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Če bi delodajalec plačeval del premije kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, bi bil bolj motiviran za delo.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Če bi delodajalec plačeval del premije kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, bi čutil večjo pripadnost podjetju.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

Postavka	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.
Zaupam ponudniku kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, pri katerem varčujem.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Velikost ponudnika kolektivnega dod. pokojninskega zavarovanja (glede na število zavarovancev, ki jih ima) je pomembna.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q11 - Spremljate uspešnost poslovanja ponudnika prostovoljnega kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, pri katerem varčujete?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.
- ☐ Ne vem, pri katerem ponudniku varčujem.

Q12 - Ali verjamete, da boste vplačana sredstva ob upokojitvi tudi prejeli?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.
- ☐ Ne v celoti.

Q13 - Zakaj menite, da vplačanih sredstev ob upokojitvi ne boste prejeli v celoti ali sploh ne?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Ne zaupam v ta pokojninski sistem.
- ☐ Privarčevano bo močno obdavčeno.
- ☐ V teh časih se ne splača varčevati.
- ☐ Drugo:

Q14 - Spol:

- ☐ moški
- ☐ ženski

Q15 - Starost:

- ☐ do 30 let
- ☐ nad 30 do vključno 40
- ☐ od 40 do vključno 50
- ☐ več kot 50 let

Priloga 3: Anketni vprašalnik o razumevanju kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja kot obliki družbene odgovornosti podjetij za vodstva podjetij

Spoštovani,

sem Janja Zupančič, študentka podiplomskega študija Ekonomske fakultete v Ljubljani. Pred vami je anketa, s katero v okviru magistrskega dela raziskujem kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje kot obliko družbene odgovornosti podjetij. Cilj ankete je ugotoviti, ali je kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje oblika družbene odgovornosti ter kakšen je vidik ter odnos podjetij do te vrste zavarovanja.

Anketa je anonimna in vam bo vzela 7 minut.

Prosim Vas, da anketo izpolnite iskreno. S tem mi boste pomagali, da bodo rezultati ankete resničen odsev dejanskega stanja.

Hvala za Vaše sodelovanje,
Janja Zupančič

Q1 – Ali menite, da se slovenski managerji zavedajo družbene odgovornosti do zaposlenih?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.

Q2 - Kako v Vašem podjetju izvajate družbeno odgovornost do zaposlenih oz. kaj zaposlenim nudite? Prosim Vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s posameznimi trditvami.

Postavka	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.
Zaposlenim nudimo možnost napredovanja.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zaposlenim nudimo dodatna izobraževanja.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Naše podjetje je družini prijazno podjetje.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Skrbimo za socialno varnost zaposlenih po upokojitvi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Skrbimo za enakost med zaposlenimi.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Zaposlujeemo ranljive skupine kot so invalidi, mladi brez izkušenj, starejši nad 50 let in dolgotrajno brezposelne.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q3 - Ste zaradi izvajanja družbene odgovornosti spremenili kadrovske strategije podjetja?

- ☐ Da.
- ☐ Malo.
- ☐ Ne.
- ☐ Drugo:

Q4 - Koliko let podjetje, v katerem delate, že namenja pozornost družbeni odgovornosti do zaposlenih?

Q5 – Ali podjetju izvajanje družbene odgovornosti do zaposlenih prinaša pričakovane pozitivne učinke?

- ☐ Pozitivni učinki so nad pričakovanji.
- ☐ Pozitivni učinki so pod pričakovanji.
- ☐ Pozitivni učinki so skladni s pričakovanji.
- ☐ Ni vidnih pozitivnih učinkov.
- ☐ Drugo:

Q6 - Kateri so pozitivni učinki izvajanja družbene odgovornosti v vašem podjetju?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Večja motivacija za delo.
- ☐ Večja učinkovitost zaposlenih.
- ☐ Lojalnost zaposlenih.
- ☐ S tem pritegnemo dobre nove kadre.
- ☐ Pozitivni finančni učinki, kot so večja prodaja ali boljše obvladovanje stroškov.
- ☐ Drugo:

Q7 - Kaj je bil razlog za vključitev podjetja v sistem kolektivnega dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Davčne olajšave.
- ☐ Ugoden način nagrajevanja zaposlenih.
- ☐ Motivacija zaposlenih.
- ☐ Trend družbene odgovornosti do zaposlenih.
- ☐ Dolgoročni pozitivni finančni učinki.
- ☐ Drugo:

Q8 – Koliko odstotkov zaposlenih je v Vašem podjetju vključenih v sistem dodatnega prostovoljnega kolektivnega pokojninskega zavarovanja?

- ☐ do vključno 30 %
- ☐ nad 30 % do vključno 50 %
- ☐ nad 50% do vključno 70 %
- ☐ več kot 70 %

Q9 - Menite, da Vaši zaposleni razumejo pomen te oblike varčevanja za starost?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.
- ☐ Drugo:

Q10 – Kako zaposleni plačujejo premijo dodatnega pokojninskega zavarovanja?

- ☐ Premijo plačujejo sami.
- ☐ Premijo plačuje podjetje.
- ☐ Premijo plačujejo sami in podjetje.

Q11 - Kakšen je odstotek zaposlenih, ki poleg Vas kot delodajalca vplačuje še svoj delež premije?

--

Q12 - Koliko odstotkov zaposlenih je po 10. letih izstopilo iz varčevanja?

- ☐ do 30 %
- ☐ od 30 % do vključno 50 %
- ☐ od 50% do vključno 70 %
- ☐ več kot 70 %
- ☐ Drugo:

Q13 - Kaj menite, da je razlog za izstop iz varčevanja?

Možnih je več odgovorov

- ☐ Gospodarska kriza.
- ☐ Splošno nezaupanje.
- ☐ Neinformiranost zaposlenih.
- ☐ Potreba po dodatnih finančnih sredstvih.
- ☐ Drugo:

Q14 – Ali zaupate ponudniku prostovoljnega kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, s katerim sodelujete?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.
- ☐ Drugo:

Q15 – Spremljate uspešnost poslovanja ponudnika prostovoljnega kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, s katerim sodelujete?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.

Q16 – Vam je velikost ponudnika prostovoljnega kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja (glede na število zavarovancev, ki jih ima) pomembna?

- ☐ Da.
- ☐ Ne.

Priloga 4: Zbirni rezultati ankete o razumevanju kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja kot obliki družbene odgovornosti za zaposlene

Q1	Koliko let imate do upokojitve?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	več kot 30 let	32	26%	26%	26%
	od 15 do vključno 30 let	45	37%	37%	64%
	od 5 do vključno 15 let	26	21%	21%	85%
	do vključno 5 let	18	15%	15%	100%
Veljavni	Skupaj	121	100%	100%	

Q2	Kakšno starostno pokojnino pričakujete iz obveznega zavarovanja?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Dobro.	8	7%	7%	7%
	Slabo.	84	69%	69%	76%
	O tem še ne razmišljam.	25	21%	21%	97%
	Drugo:	4	3%	3%	100%
Veljavni	Skupaj	121	100%	100%	

Q2_4_text	Q2 (Drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Ne vem.	1	1%	25%	25%
	Glede na demografsko gibanje prej slabo kot dobro.	1	1%	25%	50%
	Brez prevelikih pričakovanj.	1	1%	25%	75%
	Ne vem.	1	1%	25%	100%
Veljavni	Skupaj	4	3%	100%	

Q3	Kaj menite, da je največji razlog za vse manjšo starostno pokojnino iz obveznega zavarovanja? Prosim Vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s posameznimi trditvami.									
	Podvprašanja	Odgovori							Veljavni	Št. enot
	Postavka	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.	Skupaj		
Q3a	Vzrok je gospodarska kriza.	12 (14 %)	13 (16 %)	14 (17 %)	24 (29 %)	15 (18 %)	5 (6 %)	83 (100 %)	83	121
Q3b	Vzrok so demografske razmere.	11 (13 %)	19 (23 %)	8 (10 %)	19 (23 %)	12 (14 %)	14 (17 %)	83 (100 %)	83	121
Q3c	Vzrok je politični sistem.	3 (4 %)	3 (4 %)	7 (8 %)	11 (13 %)	30 (36 %)	29 (35 %)	83 (100 %)	83	121
Q3d	Vzrok je neustrezen pokojninski sistem.	2 (2 %)	1 (1 %)	2 (2 %)	17 (20 %)	33 (40 %)	28 (34 %)	83 (100 %)	83	121

Q4	Koliko (v odstotkih vaše povprečne plače) ocenjujete, da bo znašala Vaša starostna pokojnina?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	več kot 70 %	5	4%	4%	4%
	od 60 % do vključno 70 %	18	15%	15%	19%
	od 50 % do vključno 60 %	53	44%	45%	64%
	manj kot 50 %	43	36%	36%	100%
Veljavni	Skupaj	119	98%	100%	

Q5	Prosim Vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s posameznimi trditvami.									
	Podvprašanja	Odgovori							Veljavni	Št. enot
	Postavka	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.	Skupaj		
Q5a	Denar raje potrošim, kot da bi ga namenil za varčevanje za dodatno pokojnino v prihodnosti.	14 (13 %)	47 (42 %)	18 (16 %)	18 (16 %)	10 (9 %)	5 (4 %)	112 (100 %)	112	121

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

Q5	Prosim Vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s posameznimi trditvami.									
	Podvprašanja	Odgovori							Veljavni	Št. enot
	Postavka	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam ..	Delno se strinjam.	Se strinjam .	Povsem se strinjam .	Skupaj		
Q5b	Denarja za varčevanje za dodatno pokojnino v prihodnosti nimam.	13 (12 %)	39 (35 %)	16 (14 %)	16 (14 %)	17 (15 %)	11 (10 %)	112 (100 %)	112	121
Q5c	Varčevanje za dodatno pokojnino v prihodnosti se mi zdi pomembno.	6 (5 %)	1 (1 %)	9 (8 %)	16 (14 %)	54 (48 %)	26 (23 %)	112 (100 %)	112	121
Q5d	Dodatno pokojninsko zavarovanje mi pomeni strošek.	9 (8 %)	18 (16 %)	10 (9 %)	30 (27 %)	30 (27 %)	15 (13 %)	112 (100 %)	112	121
Q5e	Ne vem, kaj je dodatno pokojninsko zavarovanje.	77 (69 %)	28 (25 %)	3 (3 %)	1 (1 %)	1 (1 %)	2 (2 %)	112 (100 %)	112	121
Q5f	Ne vem, kaj mi dodatno pokojninsko zavarovanje nudi.	49 (44 %)	30 (27 %)	11 (10 %)	12 (11 %)	6 (5 %)	4 (4 %)	112 (100 %)	112	121

Q6	Zakaj ste vstopili v sistem dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja?							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
	Postavka	Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q6a	Ker so pristopili tudi drugi.	10	111	9 %	121	8 %	10	7 %
Q6b	Zaradi socialne varnosti po upokojitvi.	58	111	52 %	121	48%	58	38%
Q6c	Zaradi davčne olajšave.	10	111	9%	121	8%	10	7 %
Q6d	Ker premijo plačuje delodajalec in nimam kaj izgubiti.	65	111	59 %	121	54 %	65	43 %
Q6e	Ne varčujem na ta način.	5	111	5 %	121	4 %	5	3 %
Q6f	Drugo:	4	111	4 %	121	3 %	4	3 %
	SKUPAJ		111		121		152	100 %

Q6f_text	Q6 (Drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Del premije plačuje tudi delodajalec.	1	1 %	25 %	25 %
	Ker del premije plačuje delodajalec.	1	1 %	25 %	50 %
	Odtegljaj za pokojnino je že zadosti velik, le denarja se iz pokojninske blagajne ne bi smelo jemati za druge potrebe, kot se je v preteklosti, in mislim, da tudi sedaj. Poleg tega znesek, ki si ga povprečni zaposleni lahko privošči od mesečne plače, ne izraža smotrnosti v višini izplačila, ki ga lahko pričakuje kot dodatno pokojnino.	1	1 %	25 %	75 %
	Plačujem si sam in delodajalec.	1	1 %	25 %	100 %
Veljavni	Skupaj	4	3 %	100 %	

Q7	Vam je bilo varčevanje dobro predstavljeno?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da, razumem, zakaj varčujem.	81	67 %	73 %	73 %
	Ne, še vedno ne razumem, kaj točno to je.	19	16 %	17 %	90 %
	Razumem, vendar ne varčujem na ta način.	11	9 %	10 %	100 %
Veljavni	Skupaj	111	92 %	100 %	

Q8	Na kakšen način bi želeli, da Vas delodajalec dodatno seznani o tovrstnem varčevanju?	
	Odgovori	Frekvenca
	Pisni.	2
	Sem dovolj seznanjen.	2
	V obliki krajšega seminarja/predstavitve.	1
	Pisno.	4
	Sem dobro seznanjena.	1
	Pisno.	1
	Z brošuro.	1
	???????	1
	Na srečanju.	1
	Predstavi projekcije izplačil.	1
	S predstavitvijo.	1
	S kratko predstavitveno brošuro.	1
	Kakšen bo mesečni obrok pokojnine iz tega dodatnega varčevanja?	1
	Lahko pisno.	1
	Pisno, ustno.	1
	Osebno, ob kavi.	1
	Za enkrat se ne želim obremenjevati z dodatnimi informacijami.	1
	Da me seznani enkrat letno.	1
	Z obveščanjem o pomenu, rentah ... prek kanalov informiranja v podjetju.	1
	Morda z dopisom pri plači.	1
	Z enostavno pisno razlago.	1
	Koliko se mi bo s tem varčevanjem znižal osebni dohodek?!	1
	Organizira predstavitev za zaposlene.	1
	Me je že v zadostni meri.	1
	Pisno ali z delavnico.	1
	Ni predlogov.	1
	Sem zadostno obveščena.	1
	Predstavitev: kaj to konkretno je in kaj dobim za to oz. v čem je smisel vlaganja?	1
		2
	V obliki informacij na spletni strani podjetja.	1
Veljavni	Skupaj	109

Q9	Kako plačujete premijo dodatnega pokojninskega zavarovanja?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Premijo plačujem sam.	5	4 %	5 %	5 %
	Premijo plačuje delodajalec.	48	40 %	44 %	49 %
	Premijo plačujem sam in delodajalec.	50	41 %	46 %	94 %
	Ne varčujem na ta način.	6	5 %	6 %	100 %
Veljavni	Skupaj	109	90 %	100 %	

Q10	Prosim Vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s posameznimi trditvami.									
	Podvprašanja	Odgovori							Veljavni	Št. enot
		Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.	Skupaj		
Q10a	Pomembno je, da delodajalec ravna družbeno odgovorno.	0 (0 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	3 (3 %)	46 (43 %)	57 (54 %)	106 (100 %)	106	121
Q10b	Možnost vključitve v kolektivno dodatno pokojninsko zavarovanje je družbeno odgovorno ravnanje delodajalca do zaposlenih.	1 (1 %)	2 (2 %)	1 (1 %)	4 (4 %)	50 (47 %)	48 (45 %)	106 (100 %)	106	121
Q10c	Možnost varčevanja za pokojnino pri delodajalcu me motivira za delo.	8 (8 %)	16 (15 %)	8 (8 %)	34 (32 %)	23 (22 %)	17 (16 %)	106 (100 %)	106	121
Q10d	Ker mi delodajalec nudi možnost varčevanja za pokojnino, čutim večjo pripadnost podjetju.	10 (9 %)	12 (11 %)	10 (9 %)	30 (28 %)	26 (25 %)	18 (17 %)	106 (100 %)	106	121

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

Q10	Prosim Vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s posameznimi trditvami.									
	Podvprašanja	Odgovori							Veljavni	Št. enot
	Postavka	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.	Skupaj		
Q10e	Delodajalec je zaposlenim dolžen ponuditi možnost varčevanja za pokojnino.	12 (11 %)	16 (15 %)	14 (13 %)	27 (25 %)	20 (19 %)	17 (16 %)	106 (100 %)	106	121
Q10f	Pozabil sem, da mi delodajalec ta način varčevanja ponuja.	60 (57 %)	34 (32 %)	3 (3 %)	6 (6 %)	2 (2 %)	1 (1 %)	106 (100 %)	106	121
Q10g	Če bi delodajalec plačeval del premije kolektivnega dodatnega pok. zavarovanja, bi bil bolj motiviran za delo.	18 (17 %)	20 (19 %)	12 (11 %)	21 (20 %)	20 (19 %)	15 (14 %)	106 (100 %)	106	121
Q10h	Če bi delodajalec plačeval del premije kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, bi čutil večjo pripadnost podjetju.	18 (17 %)	19 (18 %)	9 (8 %)	23 (22%)	22 (21%)	15 (14%)	106 (100%)	106	121
Q10i	Zaupam ponudniku kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja pri katerem varčujem.	7 (7%)	8 (8%)	18 (17%)	38 (36%)	31 (29%)	4 (4%)	106 (100%)	106	121
Q10j	Velikost ponudnika kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja (glede na število zavarovancev, ki jih ima) je pomembna.	4 (4%)	2 (2%)	10 (9%)	28 (26%)	52 (49%)	10 (9%)	106 (100%)	106	121

Q11	Spremljate uspešnost poslovanja ponudnika prostovoljnega kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, pri katerem varčujete?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da.	44	36%	42%	42%
	Ne.	60	50%	57%	98%
	Ne vem, pri katerem ponudniku varčujem.	2	2%	2%	100 %
Veljavni	Skupaj	106	88 %	100 %	

Q12	Ali verjamete, da boste vplačana sredstva ob upokojitvi tudi prejeli?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da.	41	34 %	39 %	39 %
	Ne.	11	9 %	10 %	49 %
	Ne v celoti.	54	45 %	51 %	100 %
Veljavni	Skupaj	106	88 %	100 %	

Q13	Zakaj menite, da vplačanih sredstev ob upokojitvi ne boste prejeli v celoti ali sploh ne?							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
	Postavke	Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q13a	Ne zaupam v ta pokojninski sistem.	24	65	37 %	121	20 %	24	32 %
Q13b	Privarčevano bo močno obdavčeno.	30	65	46 %	121	25 %	30	40 %
Q13c	V teh časih se ne splača varčevati.	2	65	3 %	121	2 %	2	3 %
Q13d	Drugo:	19	65	29 %	121	16 %	19	25 %
	SKUPAJ		65		121		75	100 %

Q13d_text	Q13 (Drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Za (to) ker kar se dogaja v naši državi, ni zagotovila, da bo družba še obstajala in izplačevala premije.	1	1 %	6 %	6 %
	Privarčevano bo obdavčeno, ker delodajalec ne plačuje davka na plačane premije.	1	1 %	6 %	12 %
	Bom sploh dočakal upokojitev!?	1	1 %	6 %	18 %
	Sprememba zakonodaje.	1	1 %	6 %	24 %

»se nadaljuje

»nadaljevanje«

Q13d_text	Q13 (Drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Veliko tega se še lahko spremeni, nič ni 100 %.	1	1 %	6 %	29 %
	Vse bodo pokradli.	1	1 %	6 %	35 %
	Ker velik delež vzame davčna.	1	1 %	6 %	41 %
	Ker dajejo zavarovalnice privarčevani denar na trg, lahko ostanemo tudi brez vsega in glede na bankrote tujih pokojninskih zavarovalnic in odnosa do denarja drugih v tej državi človek ne more upati na kakšno koli ali le mizerno pokojnino.	1	1 %	6 %	47 %
	Tudi varčevanja v pokojninskih sistemih niso 100 % varna ali zanesljiva. ...	1	1 %	6 %	53 %
	Denar bo iz neznanega razloga poniknil, kot je ustaljena praksa v tej državi.	1	1 %	6 %	59 %
	Ker bo inflacija ali pa država večino pobrala.	1	1 %	6 %	65 %
	Zaradi nesposobnih ljudi, ki vodijo banke, zavarovalnice in podjetja nasploh v Sloveniji.	1	1 %	6 %	71 %
	Bojim se, da bo šla pred mojo upokojitvijo, zavarovalnica v stečaj!	1	1 %	6 %	76 %
	Težko je verjeti v nekaj, kar se bo zgodilo šele čez 30 let.	1	1 %	6 %	82 %
	Časi se spreminjajo, lahko da bo država vse pobrala, ko bo zmanjkalo denarja, do upokojitve je pa še zelo daleč.	1	1 %	6 %	88 %
	Danes težko verjameš v odgovornost in glede na stanje v državi je lahko to še en nateg.	1	1 %	6 %	94 %
	Ne zaupam v noben pokojninski in druge sklade.	1	1 %	6 %	100 %
Veljavni	Skupaj	17	14 %	100 %	

Q14	Spol:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Moški	36	30 %	34 %	34 %
	Ženski	70	58 %	66 %	100 %
Veljavni	Skupaj	106	88 %	100 %	

Q15	Starost:				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	do 30 let	6	5 %	6 %	6 %
	nad 30 do vključno 40	41	34 %	39 %	44 %
	od 40 do vključno 50	28	23 %	26 %	71 %
	več kot 50 let	31	26 %	29 %	100 %
Veljavni	Skupaj	106	88 %	100 %	

Priloga 5: Zbirni rezultati ankete o razumevanju kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja kot obliki družbene odgovornosti za vodstva podjetij

Q1	Ali menite, da se slovenski managerji zavedajo družbene odgovornosti do zaposlenih?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da.	7	64 %	64 %	64 %
	Ne.	4	36 %	36 %	100 %
Veljavni	Skupaj	11	100 %	100 %	

Q2	Kako v Vašem podjetju izvajate družbeno odgovornost do zaposlenih oz. kaj zaposlenim nudite? Prosim Vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s posameznimi trditvami.									
	Podvprašanja	Odgovori							Veljavni	Št. enot
	Postavke	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.	Skupaj		
Q2a	Zaposlenim nudimo možnost napredovanja.	0 (0 %)	2 (18 %)	1 (9 %)	2 (18 %)	4 (36 %)	2 (18 %)	11 (100 %)	11	11
Q2b	Zaposlenim nudimo dodatna izobraževanja.	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (9 %)	4 (36 %)	3 (27 %)	3 (27 %)	11 (100 %)	11	11
Q2c	Naše podjetje je družini prijazno podjetje.	0 (0 %)	1 (9 %)	2 (18 %)	3 (27 %)	3 (27 %)	2 (18 %)	11 (100 %)	11	11
Q2d	Skrbimo za socialno varnost zaposlenih po upokojitvi.	0 (0 %)	1 (9 %)	1 (9 %)	2 (18 %)	2 (18 %)	5 (45 %)	11 (100 %)	11	11

»se nadaljuje«

»nadaljevanje«

Q2	Kako v Vašem podjetju izvajate družbeno odgovornost do zaposlenih oz. kaj zaposlenim nudite? Prosim Vas, da s pomočjo navedene lestvice izrazite svoje strinjanje oziroma nestrinjanje s posameznimi trditvami.									
	Podvprašanja	Odgovori							Veljavni	Št. enot
	Postavke	Sploh se ne strinjam.	Se ne strinjam.	Delno se ne strinjam.	Delno se strinjam.	Se strinjam.	Povsem se strinjam.	Skupaj		
Q2e	enakost med zaposlenimi.	1 (9 %)	0 (0 %)	1 (9 %)	1 (9 %)	4 (36 %)	4 (36 %)	11 (100 %)	11	11
Q2f	Zaposluje mo ranljive skupine, kot so invalidi, mladi brez izkušenj, starejši nad 50 let in dolgotrajno brezposelne.	0 (0 %)	1 (9 %)	2 (18 %)	4 (36 %)	1 (9 %)	3 (27 %)	11 (100 %)	11	11

Q3	Ste zaradi izvajanja družbene odgovornosti spremenili kadrovske strategije podjetja?				
	Odgovori		Frekvenca	Odstotek	Veljavni
	Da.		1	9 %	11 %
	Malo.		5	45 %	56 %
	Ne.		3	27 %	33 %
	Drugo:		0	0 %	0 %
Veljavni	Skupaj		9	82 %	100 %

Q4	Koliko let podjetje, v katerem delate, že namenja pozornost družbeni odgovornosti do zaposlenih?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	25	2	18 %	22 %	22 %
	5	1	9 %	11 %	33 %
	8	1	9 %	11 %	44 %
	10	1	9 %	11 %	56 %
	13	1	9 %	11 %	67 %
	19	1	9 %	11 %	78 %
	ne vem	1	9 %	11 %	89 %
	ves čas obstoja	1	9 %	11 %	100 %
Veljavni	Skupaj	9	82 %	100 %	

Q5	Ali podjetju izvajanje družbene odgovornosti do zaposlenih prinaša pričakovane pozitivne učinke?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Pozitivni učinki so nad pričakovanji.	0	0 %	0 %	0 %
	Pozitivni učinki so pod pričakovanji.	1	9 %	13 %	13 %
	Pozitivni učinki so skladni s pričakovanji.	6	55 %	75 %	88 %
	Ni vidnih pozitivnih učinkov.	0	0 %	0 %	88 %
	Drugo:	1	9 %	13 %	100 %
Veljavni	Skupaj	8	73 %	100 %	

Q5_5_text	Q5 (Drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Nimam vpogleda.	1	9 %	100 %	100 %
Veljavni	Skupaj	1	9 %	100 %	

Q6	Kateri so pozitivni učinki izvajanja družbene odgovornosti v Vašem podjetju?							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
	Postavke	Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q6a	Večja motivacija za delo.	2	7	29 %	11	18 %	2	15 %
Q6b	Večja učinkovitost zaposlenih.	2	7	29 %	11	18 %	2	15 %
Q6c	Lojalnost zaposlenih.	5	7	71 %	11	45 %	5	38 %
Q6d	S tem pritegnemo dobre nove kadre.	2	7	29 %	11	18 %	2	15 %
Q6e	Pozitivni finančni učinki, kot so večja prodaja ali boljše obvladovanje stroškov.	1	7	14 %	11	9 %	1	8 %
Q6f	Drugo:	1	7	14 %	11	9 %	1	8 %
	Skupaj		7		11		13	100 %

Q6f_text	Q6 (Drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Glede na širok spekter negativnih dejavnikov v današnjem času bi težko govorili o pozitivnih učinkih o izvajanju družbene odgovornosti do zaposlenih.	1	9 %	100 %	100 %
Veljavni	Skupaj	1	9 %	100 %	

Q7	Kaj je bil razlog za vključitev podjetja v sistem kolektivnega dodatnega prostovoljnega pokojninskega zavarovanja?							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
	Postavke	Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q7a	Davčne olajšave.	1	7	14 %	11	9 %	1	6 %
Q7b	Ugoden način nagrajevanja zaposlenih.	4	7	57 %	11	36 %	4	25 %
Q7c	Motivacija zaposlenih.	4	7	57 %	11	36 %	4	25 %
Q7d	Trend družbene odgovornosti do zaposlenih.	6	7	86 %	11	55 %	6	38 %
Q7e	Dolgoročni pozitivni finančni učinki.	0	7	0 %	11	0 %	0	0 %
Q7f	Drugo:	1	7	14 %	11	9 %	1	6 %
	Skupaj		7		11		16	100 %

Q7f_text	Q7 (Drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Ne bi vedela.	1	9 %	100 %	100 %
Veljavni	Skupaj	1	9 %	100 %	

Q8	Koliko odstotkov zaposlenih je v Vašem podjetju vključenih v sistem dodatnega prostovoljnega kolektivnega pokojninskega zavarovanja?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	do vključno 30 %	0	0 %	0 %	0 %
	nad 30 % do vključno 50 %	1	9 %	14 %	14 %
	nad 50% do vključno 70 %	2	18 %	29 %	43 %
	več kot 70 %	4	36 %	57 %	100 %
Veljavni	Skupaj	7	64 %	100 %	

Q9	Menite, da Vaši zaposleni razumejo pomen te oblike varčevanja za starost?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da.	3	27 %	50 %	50 %
	Ne.	1	9 %	17 %	67 %
	Drugo:	2	18 %	33 %	100 %
Veljavni	Skupaj	6	55 %	100 %	

Q9_4_text	Q9 (Drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da in ne.	1	9 %	50 %	50 %
	Nekateri.	1	9 %	50 %	100 %
Veljavni	Skupaj	2	18 %	100 %	

Q10	Kako zaposleni plačujejo premijo dodatnega pokojninskega zavarovanja?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Premijo plačujejo sami.	0	0 %	0 %	0 %
	Premijo plačuje podjetje.	2	18 %	33 %	33 %
	Premijo plačujejo sami in podjetje.	4	36 %	67 %	100 %
Veljavni	Skupaj	6	55 %	100 %	

Q11	Kakšen je odstotek zaposlenih, ki poleg Vas kot delodajalca vplačuje še svoj delež premije?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	100 %	1	9 %	25 %	25 %
	92,4	1	9 %	25 %	50 %
	100	1	9 %	25 %	75 %
	Pogoj je, da plačujeta oba (100 %).	1	9 %	25 %	100 %
Veljavni	Skupaj	4	36 %	100 %	

Q12	Koliko odstotkov zaposlenih je po 10. letih izstopilo iz varčevanja?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	do 30 %	1	9 %	20 %	20 %
	od 30 % do vključno 50 %	2	18 %	40 %	60 %
	od 50% do vključno 70 %	0	0 %	0 %	60 %
	več kot 70 %	1	9 %	20 %	80 %
	Drugo:	1	9 %	20 %	100 %
Veljavni	Skupaj	5	45 %	100 %	

Q12_5_text	Q12 (Drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Zaposleni ostajajo vključeni v zavarovanje, je pa več kot 50 % delavcev naredilo dvig finančnih sredstev po 10 letih.	1	9 %	100 %	100 %
Veljavni	Skupaj	1	9 %	100 %	

Q13	Kaj menite, da je razlog za izstop iz varčevanja?							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
	Postavke	Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q13a	Gospodarska kriza.	2	5	40 %	11	18 %	2	18 %
Q13b	Splošno nezaupanje.	3	5	60 %	11	27 %	3	27 %
Q13c	Neinformiranost zaposlenih.	2	5	40 %	11	18 %	2	18 %
Q13d	Potreba po dodatnih finančnih sredstvih.	4	5	80 %	11	36 %	4	36 %
Q13e	Drugo:	0	5	0 %	11	0 %	0	0 %
	Skupaj		5		11		11	100 %

Q14	Ali zaupate ponudniku prostovoljnega kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, s katerim sodelujete?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da.	4	36 %	80 %	80 %
	Ne.	0	0 %	0 %	80 %
	Drugo:	1	9 %	20 %	100 %
Veljavni	Skupaj	5	45 %	100 %	

Q14_4_text	Q14 (Drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	To je poslovna odločitev.	1	9 %	100 %	100 %
Veljavni	Skupaj	1	9 %	100 %	

Q15	Spremljate uspešnost poslovanja ponudnika prostovoljnega kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, s katerim sodelujete?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da.	5	45 %	100 %	100 %
	Ne.	0	0 %	0 %	100 %
Veljavni	Skupaj	5	45 %	100 %	

Q16	Vam je velikost ponudnika prostovoljnega kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja (glede na število zavarovancev, ki jih ima) pomembna?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	Da.	3	27 %	60 %	60 %
	Ne.	2	18 %	40 %	100 %
Veljavni	Skupaj	5	45 %	100 %	