

Łukasz Baszczak
ORCID: 0000-0001-8632-1849
l.baszczak@uw.edu.pl
Uniwersytet Warszawski

<https://doi.org/10.26366/PTE.ZG.2020.175>

Cytowanie: Baszczak, Ł. (2020). Ekonomia behawioralna w Pracowniczych Planach Kapitałowych – analiza skuteczności. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 7(13), 5-17. DOI: 10.26366/PTE.ZG.2020.175

Ekonomia behawioralna w Pracowniczych Planach Kapitałowych – analiza skuteczności

Abstrakt

Celem artykułu jest analiza wprowadzonych w Polsce w 2019 roku Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) w świetle ekonomii behawioralnej i odpowiedź na pytania, jakie narzędzia tej dziedziny zastosowano przy projektowaniu PPK i na ile skuteczne okazały się, biorąc pod uwagę skalę uczestnictwa w PPK. Wiązało się to z oceną dotychczasowego działania PPK, w szczególności w porównaniu z programami tego typu w krajach takich jak Nowa Zelandia czy Wielka Brytania. W artykule omówiono wybrane odkrycia i idee ekonomii behawioralnej oraz możliwość ich zastosowania w systemie emerytalnym, zwłaszcza w pracowniczych programach dodatkowego, prywatnego oszczędzania emerytalnego, wykorzystujących przede wszystkim automatyczny zapis (*auto-enrolment*) jako opcję domyślną z możliwością dobrowolnego odstąpienia od uczestnictwa. Przeanalizowano dane dotyczące pierwszego roku funkcjonowania PPK i odniesiono je do odpowiadającego okresu dla podobnych programów w Wielkiej Brytanii i Nowej Zelandii. Pozwoliło to „rzucić światło” na pewne aspekty działania PPK w przyszłości.

Słowa kluczowe: ekonomia behawioralna, Pracownicze Plany Kapitałowe, ekonomia emerytalna, system emerytalny, ograniczona racjonalność, opcja domyślna, automatyczny zapis

Behavioral Economics in Employee Capital Plans (PPK) – the analysis of its efficiency

Abstract

The aim of the article is to analyze the Employee Capital Plans (PPK) introduced in Poland in 2019 in the light of behavioral economics and answer the questions about what behavioral or nudge tools were used in the design of the PPK and how effective they were, taking into account the scale of membership in the PPK after a year since of functioning. This was related to the evaluation of the performance of the PPK to date, in particular in comparison with programs of this type in countries such as New Zealand or Great Britain. The paper discussed selected discoveries and ideas of behavioral economics and the possibility of their application in the pension system, in particular in additional occupational private pension savings programs that use auto-enrollment as a default option with the possibility of voluntary opt-out. Data on the first year of functioning of the PPK was analyzed and it was compared to the corresponding period for similar programs in Great Britain and New Zealand. It allowed to shed light on certain aspects of the future PPK functioning.

Keywords: behavioral economics, Employee Capital Plans, pension economics, pension system, bounded rationality, default bias, auto-enrolment

JEL: J26, J32, D91

Wstęp

Pewne elementy systemów emerytalnych mogą wymknąć się analizie typowej dla ekonomii głównego nurtu. Jedną z głównych cech współczesnego systemu emerytalnego jest jego powszechność. Gdyby jednak posługiwać się ideą *homo oeconomicusa*, to trudno znaleźć powód, dla którego taki w pełni racjonalny, maksymalizujący użyteczność podmiot nie był w stanie samodzielnie zapewnić sobie środków do przeżycia na starość (pomijając niemożność dokładnego przewidzenia z odpowiednim wyprzedzeniem długości swojego życia). Światło na te zagadnienia rzucają odkrycia innych nauk, a te do swoich analiz inkorporuje m.in. nurt ekonomii behawioralnej. Wydaje się, że pozwala on nie tylko lepiej rozumieć fundamentalne dla ekonomii emerytalnej problemy ludzkiego zachowania – trudności z samodyscypliną i taką indywidualną alokacją dochodu w cyklu życia, która pozwoliłaby oszczędzić wystarczająco dużo środków na starość – lecz także może oferować wskazówki dotyczące budowania lepszych systemów emerytalnych.

W 2019 roku wdrożono w Polsce Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK). Ich konstrukcja wydaje się wiele czerpać z dorobku ekonomii behawioralnej. Jako program dodatkowego, prywatnego oszczędzania emerytalnego, PPK ma potencjał, by przynajmniej częściowo załagodzić skutki negatywnych dla powszechnego systemu emerytalnego trendów (szczególnie demograficznego). Jednak by było to możliwe, uczestnictwo w PPK musi być stosunkowo powszechne. Pomóc w zapewnieniu tego może wykorzystanie wspomnianych narzędzi proponowanych przez ekonomię behawioralną. Od rozpoczęcia funkcjonowania PPK (w ograniczonym wymiarze) minął ponad rok, w związku z czym można podjąć próbę analizy tego programu w celu odpowiedzi na pytanie, na ile skuteczne okazało się skorzystanie z niektórych idei ekonomii behawioralnej oraz czy można spodziewać się poprawy tej skuteczności i ogółem uczestnictwa w PPK, biorąc pod uwagę doświadczenia innych państw. Podobne programy funkcjonują bowiem w Wielkiej Brytanii i Nowej Zelandii.

Ekonomia behawioralna – zarys tematyki i wybrane odkrycia

Ekonomia behawioralna wyrosła na gruncie odejścia od nierealistycznych założeń ekonomii głównego nurtu oraz otwarcia na odkrycia i metodologię innych nauk społecznych, przede wszystkim psychologii (Rzeszutek, Szyszka, 2017). W neoklasycznym nurcie mówi się m.in. o pełnej racjonalności jednostki, niezmienności preferencji jednostki w czasie oraz pełnej świadomości własnych preferencji i nieograniczonej możliwości przetwarzania informacji (kalkulowania) (Solek, 2010, s. 22). Połączenie takich założeń skutkuje wytworzeniem

koncepcji *homo oeconomicus*, człowieka ekonomicznego. Problem stanowią niewyjaśnialne dla tego nurtu, regularne, jednostronne odchylenia od racjonalności. Przykładów tego, czyli przede wszystkim błędów poznawczych i myślenia heurystykami, dostarczyli m.in. D. Kahneman i A.N. Tversky, którzy pokazali w swojej teorii perspektywy awersję do strat powodującą efekt odbicia (oznaczający, że postawa decydenta wobec ryzyka zmienia się w zależności od kontekstu – np. w kontekście strat najczęściej występuje awersja do ryzyka oraz skłonność do ryzyka przy rozważaniu zysków) (Kahneman, Tversky, 1979), a także R.H. Thaler. Ten ostatni zwraca uwagę, że państwo może wykorzystywać wiedzę o tych odchyleniach i tak kształtować problemy decyzyjne czy sytuacje wyboru (jest to zwane *framingiem* decyzji), aby obywatele, mimo swojej niepełnej racjonalności, częściej wybierali to, co dla nich najlepsze, czyli to, co prawdopodobnie wybrałby na ich miejscu *homo oeconomicus*. Podejście to zwane jest libertariańskim paternalizmem (Thaler, Sunstein, 2003, 2008). Państwo funkcjonuje w nim jako tzw. architekt wyboru, rzecznik tej racjonalnej części decydenta (stosując różnego rodzaju mechanizmy znane pod wspólną nazwą *nudge*).

Jedną z istotnych psychologicznych przeszkód, które nie pozwalają wszystkim ludziom pozbawionym obowiązkowego systemu emerytalnego oszczędzać odpowiednio dużo na swoje emerytury jest hiperboliczne dyskontowanie. Preferencje w wyborach wpływających zarówno na krótki, jak i długi okres, nie są spójne (Frederick, Loewenstein, O'Donoghue, 2002). Badania neurobiologiczne pokazują, że decyzje dotyczące różnych okresów są domeną różnych (czasem nawet działających antagonistycznie) części mózgu (Ainslie, Monterosso, 2004)¹. Wymaga to zmiany przyjętego modelu dyskontowania, z wykładniczego na hiperboliczne – oznacza to, że stopa dyskonta jest malejącą funkcją czasu, czyli dyskonto jest najsilniejsze w najbliższej przyszłości, a im dalsza przyszłość jest rozważana, tym dyskonto jest mniejsze. Spotyka się w literaturze wyodrębnienie tego efektu pod nazwą preferencja terażniejszości (*present-biased preferences*) (Akin, 2012, s. 30–31). Przekłada się to na specyficzne problemy z samokontrolą – przykładowo leży u podstaw dość lekceważącego stosunku do dobrowolnego oszczędzania emerytalnego. W szczególności widać to u młodszych ludzi, co jest dokładnie tym, czego można by się spodziewać przy założeniu hiperbolicznego dyskontowania (Bobrowska, Maciejasz-Świątkiewicz, 2012). Częściowo powiązane z tym może być także zjawisko prokrastynacji – odkładania decyzji na później.

¹ Przegląd badań neurobiologicznych dotyczących wyborów międzyokresowych oraz biologicznie akceptowalny model podejmowania takich decyzji można znaleźć m.in. w: Kalenscher, T., Pennartz, C.M.A. (2008). Is a bird in the hand worth two in the future? The neuroeconomics of intertemporal decision-making. *Progress in Neurobiology*, 84, 284-315.

Zaskakująco potężnym odchyleniem od racjonalności jest preferowanie opcji domyślnej (*default bias*). Przy podejmowaniu decyzji często niemożliwe jest zachowanie pełnej bierności (brak wyboru), gdyż nawet powstrzymanie się przed aktywnym dokonaniem wyboru, jest *de facto* pewnym wyborem. Zachowanie *status quo* jest przecież także pewną opcją. Oznacza to, że jeśli bierny decydent zostanie postawiony przed wyborem, efektem jego niezdecydowania będzie wybranie opcji bazowej, tj. odpowiedzi przewidzianej przez architekta wyboru, która jest wybierana (automatycznie) w przypadku braku aktywności decydenta. Mechanizm ten działa m.in. dlatego, że aktywne wybranie oznacza poniesienie kosztu w postaci wysiłku (*effort tax*). Ponadto eksperyment z użyciem fMRI pokazał, że obszary mózgu związane z trudniejszymi decyzjami (obszary w korze czołowej) były bardziej aktywne, gdy ludzie odrzucali domyślne opcje (Sunstein, 2013, s. 18). To sugeruje, że opcje bazowe częściej będą pozostawać w mocy, gdy sytuacja decyzyjna jest trudna – można zaś założyć, że decyzje dotyczące alokacji dochodu w cyklu życia wymagają dość sporego namysłu. Innym wyjaśnieniem siły opcji domyślnej jest traktowanie jej przez decydentów jako wskazówki, eksperckiej opinii, pokazującej, co jest najkorzystniejsze (Sunstein, 2013, s. 20-21). Taka interpretacja może być dodatkowo wzmocniana przez wykorzystywanie w przekazie medialnym heurystyki imitacji, tj. pokazywania, że większość obywateli wybiera opcję domyślną (Zyzik, 2017, s. 350). Te i inne powody sprawiają, że na domyślne rozwiązanie decyduje się większość (Johnson i in., 2012, s. 491-492; Sunstein, 2013, s. 3-9).

Opcja domyślna jako wskazówka ekspercka ma dodatkową wartość w obliczu kolejnego zjawiska: paradoksu zbyt dużego wyboru (*choice overload paradox*). W klasycznej teorii racjonalnego wyboru nie poddaje się w wątpliwość, że im więcej alternatyw jednostka może wziąć pod uwagę, tym lepszego wyboru dokona, lub przynajmniej zakłada się, że liczba opcji nie ma wpływu na ostateczną decyzję. Jednak w sytuacji, gdy decydent w celu dokonania racjonalnego wyboru musi rozważyć wiele opcji, może dość do przeciążenia kognitywnego i w efekcie do przyjęcia nieoptymalnego rozwiązania (ponieważ np. decydent nie dokona wyboru w ogóle lub będzie miał problemy z agregacją konsekwencji danej opcji – określa się to zbiorczym mianem *choice overload*) (Czech, 2016, s. 561-564).

Peanuts effect (po polsku mógłby być to np. efekt „funta kłaków”) to przykładanie nieproporcjonalnie niewielkiej wagi do małych wydatków. Coś, co kosztuje bardzo mało, postrzegane jest często tak, jakby nie kosztowało dosłownie nic (Loewenstein, John, Volpp, 2013, s. 364). Stronniczość projekcji (*projection bias*) z kolei to tendencja do rzutowania swoich obecnych preferencji na przyszłe problemy decyzyjne (innymi słowy: utrzymywanie,

że przyszłe preferencje będą identyczne z teraźniejszymi) (Loewenstein, John, Volpp, 2013, s. 365). Umysłowe księgowanie (*mental accounting*) sprawia, że na zmianę wzorców wydatków może wpływać jedynie zmiana etykiety składników dochodu, np. krańcowa skłonność do konsumpcji odzieży dziecięcej z zasiłku na dziecko jest dziesięciokrotnie większa, niż krańcowa skłonność do konsumpcji odzieży dziecięcej z innych dochodów (Kooreman, 2000).

Potencjał zastosowania ekonomii behawioralnej w systemach emerytalnych – teoretyczne podstawy PPK

Wykorzystanie ekonomii behawioralnej w publicznych systemach ekonomicznych, w tym w systemie emerytalnym może usprawniać ich działanie. Aby zwiększyć oszczędności emerytalne, czyli przeciwdziałać hiperbolicznemu dyskontowaniu i ograniczonej racjonalności, można zapewnić zainteresowanym fachowe doradztwo w tym zakresie, a także wdrożyć odpowiednio skonstruowane pracownicze lub indywidualne systemy oszczędzania emerytalnego o charakterze obowiązkowym lub quasi-obowiązkowym (dokładniejszy opis w dalszej części). Rozwiązaniem ograniczającym awersję do ryzyka mogą być np. zakładowe programy emerytalne oferujące tzw. fundusze cyklu życia (*life cycle funds*) lub z góry ustalonej daty docelowej (*target date funds*), gdzie proporcje aktywów finansowych ulegają zmianom wraz z wiekiem uczestnika programu (Szczepański, 2018, s. 16). W takich programach należy zapobiegać efektom zbyt dużego wyboru (*choice overload*) poprzez ograniczenie możliwych do wyboru opcji. Zapis do pracowniczych programów oszczędzania emerytalnego może być opcją domyślną przy podpisywaniu umowy z pracodawcą (*auto-enrolment*), a przy tym należałoby pozostawić możliwość niewyrażenia zgody na uczestnictwo w nich przez pracownika. Tego rodzaju maksymalne ułatwienie podjęcia decyzji prawdopodobnie łagodzi też efekt prokrastynacji. Z takich programów można by się też dobrowolnie wypisać, jednak odpowiednie umysłowe zaksięgowanie środków tam zgromadzonych jako zabezpieczenia na starość zniechęcałoby do wypisania się z programu i podjęcia pieniędzy. Składki odciągane od każdej pensji byłyby na tyle małe, że mogłyby działać *peanuts effect* – to z kolei łagodziłoby także awersję do strat, ponieważ wartość bardzo małej sumy pieniędzy jest niedoszacowana, przez co zinstytucjonalizowane jej odkładanie w sposób regularny nie jest odczuwalne, lecz w okresie starości środki w ten sposób zebrane mogą być spore. Zapobiegałoby się tu także stronniczości projekcji oraz preferencji teraźniejszości, ponieważ można byłoby w dużym stopniu zmieniać swój sposób uczestnictwa w programie, a przy tym ustalić domyślnie, z góry,

progresję wielkości składki. Takie programy pracowniczego, indywidualnego oszczędzania emerytalnego, współkształtowane przez państwo, funkcjonują już w Wielkiej Brytanii (od 2012 r.) i Nowej Zelandii (KiwiSaver – 2007 r.) (Szczepański, 2017, s. 428-429; Rashbrooke, 2013) oraz od lipca 2019 r. w Polsce jako Pracownicze Programy Kapitałowe.

Konstrukcja PPK

Działanie Pracowniczych Planów Kapitałowych polega na systemowym wsparciu dobrowolnego i prywatnego oszczędzania emerytalnego. Zgodnie z ustawą o PPK (Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych) pracownik zapisywany jest do planu automatycznie, ale można się dobrowolnie w każdym momencie wypisać, składając pisemną deklarację u pracodawcy. Taka decyzja musi być jednak ponawiana co 4 lata. Jednocześnie istnieje możliwość ponownego przystąpienia do PPK w dowolnym momencie.

Od pensji uczestników PPK pobierana jest składka oszczędnościowa. Domyślnie jest ona równa 2% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Istnieje możliwość dobrowolnego zwiększenia potrącenia maksymalnie do 4%. Również pracodawca dokłada się do stanu konta pracownika w PPK w wymiarze 1,5% wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe pracownika. W tym przypadku również ten procent może zostać podniesiony i wynieść nawet 2,5%. W przypadku osób zarabiających równowartość lub sumę mniejszą niż 120% płacy minimalnej w danym roku, część składki do PPK odprowadzanej ze strony pracownika może zostać dobrowolnie pomniejszona do wartości nie mniejszej niż 0,5% pensji. A zatem, biorąc pod uwagę wszystkie możliwe kombinacje wielkości wpłat, ich łączna wartość znajduje się w przedziale od 2% (0,5% od pracownika, 1,5% od pracodawcy) do 8% (po 4% z obu stron). Dodatkowo na każde konto w PPK wpłacane jest rocznie 240 zł z budżetu państwa (przy spełnieniu wymagania odłożenia na nim kwoty rzędu co najmniej równowartości 6 wpłat odprowadzanych od pensji minimalnej przy bazowych stopach: 2% i 1,5%). Ponadto każdy otrzymuje jednorazową „wpłatę powitalną” ze środków publicznych w wysokości 250 zł. Środki zgromadzone na koncie pozostają prywatną własnością oszczędzającego (podlegają więc dziedziczeniu), a ich wypłata następuje po ukończeniu 60 roku życia (jednak nie w formie znanego z powszechnego systemu emerytalnego annuitetu, lecz ratałnych wypłat przez określony okres, standardowo 10-letni) (Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych).

Pomijając inne zapisy ustawy, niezwiązane z tematem tego artykułu, widać, że tak skonstruowany system dobrowolnego, prywatnego oszczędzania emerytalnego wykorzystuje idee Thalerowskiego libertariańskiego paternalizmu. Czyni użytek z podatności na przystawania na opcję bazową (*default bias*) poprzez automatyczny zapis do Planów. Ponadto można w konstrukcji tego systemu dostrzec elementy ograniczające przeciążenie nadmiernym wyborem (*choice overload*). W zasadzie na pracowniku spoczywają jedynie dwie decyzje: ogólna o uczestnictwie w PPK oraz o wysokości procentowej składki, przy czym obie mają domyślne rozwiązanie. Jednocześnie obecne są też bardziej tradycyjne, z zasady bardziej widoczne zachęty – dopłaty z publicznych środków.

PPK w praktyce – stan po ponad roku działania

Na pełną ocenę efektywności działania PPK jest jeszcze za wcześnie. Nie wszystkie przedsiębiorstwa zostały zobowiązane ustawą do wprowadzenia dla swoich pracowników tej możliwości oszczędzania emerytalnego. W reformie wprowadzono pewną stopniowość – od lipca 2019 roku PPK są obecne jedynie w największych podmiotach (zatrudniających powyżej 250 osób). Firmy o mniejszej liczbie zatrudnionych miały planowo wprowadzać PPK od 2020 roku (najmniejsze przedsiębiorstwa od 2021 r.). Jednak terminy uległy przesunięciu. Nie wszyscy pracownicy mieli więc szansę do tej pory skorzystać z PPK – w zasadzie prawie tylko ci, którzy zatrudnieni są w największych podmiotach. Do publikowania danych dotyczących uczestnictwa w PPK zobowiązana została Komisja Nadzoru Finansowego (KNF). Czyni to w kwartalnych i rocznych przedziałach.

Dostępne są obecnie dane obrazujące stan na koniec II kwartału 2020 roku, a więc po roku funkcjonowania PPK w największych przedsiębiorstwach, zatrudniających łącznie kilka milionów pracowników. W PPK oszczędza ponad milion osób (KNF, 2020; Instytut Emerytalny, 2020a, s. 12), współczynnik partycypacji, rozumiany jako liczba osób które uczestniczą w PPK w stosunku do liczby osób, które mają możliwość uczestniczenia w PPK to ok. 40%. Według danych KNF zaledwie 1% oszczędzających w Planach zdecydowało się dokonywać wpłat przekraczających domyślne 2%, ze strony pracodawców zaś odsetek tych, którzy dodatkowo dopłacają to 2% (KNF, 2020). Według Instytutu Emerytalnego na kontach PPK po roku funkcjonowania zgromadzono łącznie 1,43 mld zł, przy czym kwota ta na koniec roku 2020 może zwiększyć się do ok. 2,7–2,8 mld zł (Instytut Emerytalny, 2020a, s. 13), a przeciętny „zwrot”, rozumiany jako wartość stanu konta w PPK w porównaniu z sumą wpłat ze strony uczestnika, to 86% (Instytut Emerytalny, 2020b, s. 2).

Z powyższych danych w świetle tematu artykułu kluczowe jest, że ok. 60% osób, które domyślnie zapisano do PPK, postanowiło jednak się wypisać. Można by uznać, że współczynnik uczestnictwa jest niski, szczególnie biorąc pod uwagę zastosowane zachęty. Przed sformułowaniem takiego wniosku warto porównać polskie programy do swoich odpowiedników i sprawdzić, czy można się w Polsce spodziewać wzrostowego trendu uczestnictwa w PPK.

Pracownicze oszczędzanie emerytalne w Wielkiej Brytanii i Nowej Zelandii

Nowozelandzki program KiwiSaver wprowadzony w 2007 roku ma podobną charakterystykę do polskich PPK. Występuje w nim automatyczne zapisanie do programu oszczędnościowego jako opcja domyślna, po kilku latach (w 2015) pojawiła się także „wpłata powitalna” w wysokości 1000 nowozelandzkich dolarów dla nowych uczestników. Bazowe wartość składki wynosi 3%, z możliwością skokowego podnoszenia nawet do 10%, również pracodawca dokłada się do konta oszczędnościowego pracownika. Do KiwiSaver wstęp nie jest ograniczony tylko dla osób zatrudnionych – samozatrudnieni, a nawet bezrobotni, mogą zdecydować się na dołączenie (dlatego obecne są często dane porównawcze wobec całej populacji w wieku 18-65), choć automatyczny zapis dotyczy jedynie pracowników (i tylko ta grupa może w dowolnej chwili dobrowolnie wyjść z programu). Ponadto program nie był wprowadzany stopniowo (Rashbrooke, 2013; Townsend, 2018, s. 85; Szczepański, 2017, s. 429).

W pierwszym roku funkcjonowania KiwiSaver wśród automatycznie zapisanych (a więc pracowników, tak jak w Polsce) opcję *opt-out*, czyli opuszczenie programu, wybrało ok. 50% osób. Wartość ta nie spadła poniżej 40% przez pierwsze trzy lata, ale systematycznie malała (Inland Revenue, 2015, s. 28). Po pięciu latach funkcjonowania KiwiSaver 53% populacji w wieku 18–65 było uczestnikami programu (Inland Revenue, 2015, s. 17), zaś po dekadzie (czyli w 2017 r.) liczba uczestników wyniosła ponad 2,7 mln (Financial Markets Authority New Zealand, 2017, s. 19), co stanowi ponad 80% populacji w wieku 18–65. Należy przy tym zaznaczyć, że spora część osób, widząc popularność programu lub korzyści z takiego oszczędzania, zapisywała się samodzielnie, aktywnie. Widać jednak, że początkowe odrzucenie programu przez 50% automatycznie zapisanych nie doprowadziło do jego porażki. Dodatkową paralelę do dzisiejszej sytuacji PPK w Polsce, a więc funkcjonowania niedługo po inicjacji w warunkach pandemicznego kryzysu, stanowi fakt, że również KiwiSaver rozwijał się na początku w warunkach kryzysu finansowego z końca poprzedniej dekady. Nowozelandzkie

doświadczenia pozwalają więc zachować umiarkowany optymizm wobec polskiego rozwiązania.

Program dodatkowego oszczędzania emerytalnego z udziałem zakładu pracy funkcjonuje także w Wielkiej Brytanii. W 2012 roku wprowadzono *auto enrolment*, czyli automatyczny zapis do takich programów dla nowo zatrudnionych z możliwością wypisania się, czyniąc je podobnymi do polskich PPK. Tu wystąpiła też podobna stopniowość inicjacji reformy – początkowo jedynie najwięksi pracodawcy zobowiązani byli do oferowania automatycznego uczestnictwa swoim pracownikom, dopiero z czasem coraz mniejsze firmy (w końcu wszystkie) miały ten obowiązek. W brytyjskim rozwiązaniu do stanu konta w programie każdego pracownika również „dokłada się” zatrudniający (Szczepański, 2017, s. 428–429; Department for Work and Pensions, 2014). Dodatkowe emerytalne oszczędzanie dostępne jest dla ludzi od 22 roku życia do wieku emerytalnego, zarabiających powyżej 10 tysięcy funtów, w tym również dla zatrudnionych w publicznych podmiotach. W brytyjskim rozwiązaniu przez pierwsze pięć lat minimalna wysokość składki ze strony pracownika była mniejsza niż w Polsce – jedynie 0,8% pensji brutto, ale wzrosła w 2018 r. do 4%. Wraz z dodatkową ulgą podatkową dla uczestników wynoszącą 1% wynagrodzenia i częścią opłacaną przez pracodawcę (3%), cała składka stanowi od 2018 roku 8% wynagrodzenia brutto (Szczepański, 2017, s. 429).

Dane dla roku od okresu działania reformy wprowadzającej automatyczny zapis (2012) pokazują, że w pierwszym roku odsetek pracowników, którzy oszczędzają dodatkowo po automatycznym zapisie, wyniósł 55%. W brytyjskim przypadku, podobnie jak w nowozelandzkim, obserwować można stały wzrost tego odsetka, który po pięciu latach wyniósł ok. 80% (The Pensions Regulator, 2019, s. 10). Jednak fakt, że w Wielkiej Brytanii istniały stosunkowo popularne programy zakładowego dodatkowego oszczędzania emerytalnego, utrudnia nieco porównania z polskimi PPK. Mimo to warto zauważyć, że dodanie udziału pracodawcy w płaceniu składki oraz *de facto* budżetu państwa w postaci ulgi podatkowej (oba czynniki upodabniają do siebie brytyjskie i polskie rozwiązanie), przyniosło znaczny wzrost stopnia uczestnictwa w tych programach, choć nie od razu – wzrost nie był silny w ciągu pierwszego roku.

Podsumowanie

Porównanie danych o uczestnictwie w programach pracowniczego dodatkowego oszczędzania emerytalnego w Polsce, Nowej Zelandii i Wielkiej Brytanii wskazuje, że programy te potrzebują czasu dłuższego niż rok, aby zyskać dużą popularność. Mimo to PPK w Polsce zaufało istotnie mniej osób – 40% spośród tych, którzy mieli taką możliwość (w porównaniu do 50% i 55% w dwóch pozostałych państwach). Trudno jednoznacznie wskazać przyczyny takiego stanu. Być może użyte bodźce behawioralne były zbyt mało liczne, zbyt słabe (np. niewiarygodne), być może pojawiła się nieufność do PPK czy niepewność w stosunku do nich, wynikała z przeprowadzanych przez rząd zmian w systemie emerytalnym (m.in. wobec OFE), a być może finansowe zachęty były zbyt niewielkie. Inne możliwe przyczyny mogą leżeć w pandemii i wiążącej się z nią niepewności (nieco innego rodzaju, ale wzmagającej tę wynikłą z nieufności do działań rządu) – dodatkowe oszczędzanie emerytalne mogło być w tym wypadku odrzucone, gdyż pracownicy woleli zachować na bieżącym rachunku tę część wynagrodzenia, która transferowana byłaby na konto PPK. Jednak porównania pozwalają zachować pewien optymizm co do trendu rozwoju PPK. Dane wskazujące, że stany kont oszczędzających powiększają się o znacznie więcej, niż wynikałoby z samych wpłat ze strony pracowników, będą prawdopodobnie w przyszłości stanowić najlepszą zachętę do przystępowania (tj. niewypisywania się) z programów. Wydaje się, że właśnie tak było w Wielkiej Brytanii i Nowej Zelandii, gdzie w okresie pięciu lat zanotowano istotny wzrost uczestnictwa, a trend ten utrzymuje się tam także obecnie.

Jeśli takie przypuszczenie okaże się trafne, dodatkowe zachęty wyróżniane przez ekonomię behawioralną staną się możliwe do zastosowania. Mowa przykładowo o opisanej wcześniej heurystyce imitacji – pokazywaniu w publicznym przekazie, że PPK są wyborem wielu (z czasem może większości) ludzi, a automatyczny zapis do programu nie będzie budził nieufności (o ile w ogóle obecnie jeszcze ją budzi), lecz będzie interpretowany jako ekspercka wskazówka. Pod innymi względami PPK już teraz skonstruowane są z uwzględnieniem wielu idei ekonomii behawioralnej.

W rezultacie procesów ekonomicznych i społecznych, ale przede wszystkim niekorzystnego trendu demograficznego, spodziewane jest w perspektywie najbliższych kilku dekad relatywne obniżenie poziomu zabezpieczenia finansowego osób starszych oferowanego przez powszechne systemy emerytalne. Dlatego omówione w tym artykule programy uzupełniające bazowy, powszechny system mogą nabrać dużego znaczenia (Rutecka, 2014, s. 264–265). Z pewnością nie są one jedynym czy doskonałym rozwiązaniem i lekarstwem na

problemy systemu emerytalnego jako całości – nie realizują istotnej idei systemu emerytalnego, bo nie uczestniczą w nich wszyscy. Jednak jako dodatkowy strumień środków dla istotnej części pokolenia emerytów, będą one mogły zmniejszać skutki zbyt niskich emerytur z systemu powszechnego, jeśli faktycznie uczestniczyć w nich będzie znaczna część społeczeństwa.

Bibliografia

Ainslie G., Monterosso J. (2004), A marketplace in the brain?, *Science*, 306 (5695), 421-423.

Akin Z. (2012), Intertemporal decision making with present biased preferences, *Journal of Economic Psychology*, 33 (1), 30-47.

Bobrowska A., Maciejasz-Świątkiewicz M. (2012), The influence of subjective loss perception on individual prediction of pension scheme rate of return, *Nauki o finansach*, 1 (10), 11-20.

Czech S. (2016), Choice Overload Paradox and Public Policy Design. The Case of Swedish Pension System, *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 11 (3), 559-584.

Department for Work and Pensions (2014), *What is auto enrolment?*, dostępny na: <https://www.gov.uk/government/news/what-is-auto-enrolment> (data dostępu: 1.12.2020).

Financial Market Authority New Zealand (2017), *KiwiSaver annual report 2017*, dostępny na: <https://www.fma.govt.nz/assets/Reports/FMA-KiwiSaver-Report-2017.pdf> (data dostępu: 1.12.2020).

Frederick S., Loewenstein F., O'Donoghue T. (2002), Time discounting and time preference: a critical review, *Journal of Economic Literature*, 40, 351-401.

Inland Revenue (2015), *KiwiSaver evaluation: Final summary report*, dostępny na: <https://www.classic.ird.govt.nz/resources/3/8/38e71a99-51cd-4971-abb7-87ee68497b23/ks-evaluation-final-summary-report.pdf> (data dostępu: 1.12.2020).

Instytut Emerytalny (2020a), *PPE i PPK w II kwartale 2020*, Warszawa.

Instytut Emerytalny (2020b), *Podsumowanie wyników PPK na koniec III kwartału 2020*, Warszawa.

Johnson E.J., Shu S.B., Dellaert B.G.C., Fox C., Goldstein D.G., Häubl G., Larrick R.P., Payne J.W., Peters E., Schkade D., Wansink B., Weber E.U. (2012), Beyond nudges: Tools of a choice architecture, *Marketing Letters*, 23 (2), 487-504.

Kahneman D., Tversky A. (1979), Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk, *Econometrica*, 47 (2), 263-292.

Komisja Nadzoru Finansowego (2020), *Informacja dotycząca pracowniczych planów kapitałowych (PPK) - II kwartał 2020*, dostępny na: https://www.knf.gov.pl/?articleId=70609&p_id=18 (data dostępu: 1.12.2020).

Kooreman P. (2000), *The Labeling Effect of a Child Benefit System*. *The American Economic Review*, 90 (3), 571-583.

Loewenstein G., John L., Volpp K.G. (2013), *Using Decisions Errors to Help People Help Themselves* w: Shafir, E. (red.), *The Behavioral Foundations of Public Policy*, Princeton University Press, Princeton, Oxford, 361-379.

Rashbrooke G. (2013), *New Zealand's Experience with the KiwiSaver Scheme* w: Hinz, R., Holzmann, R., Tuesta, D., Takayama, N. (red.), *Matching Contributions for Pensions. A Review of International Experience*, World Bank Publications, dostępny na: <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/978-0-8213-9492-2> (data dostępu: 1.12.2020).

Rutecka J. (2014), Dodatkowe zabezpieczenie emerytalne – charakterystyka i czynniki rozwoju, *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 342, 256-266.

Rzeszutek M., Szyszka A. (2017), Od homo oeconomicus do homo realis: o korzyściach płynących z większego otwarcia się ekonomii na psychologię, *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie*, 155, 73-94.

Solek A. (2010), Ekonomia behawioralna a ekonomia neoklasyczna, *Zeszyty Naukowe PTE*, 8, 21-34.

Sunstein C.R. (2013), Deciding by Default, *University of Pennsylvania Law Review*, 162 (1), 1-57.

Szczepański M. (2017), Badanie możliwości wykorzystania ekonomii behawioralnej w reformowaniu systemów emerytalnych, *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 5 (89), 423-433.

Szczepański M. (2018), Ekonomia behawioralna w służbie reform emerytalnych, *Biuletynie Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych Fakty/Liczby/Opinie*, 12, 13-17.

Thaler R.H., Sunstein C.R. (2003), Libertarian Paternalism, *American Economic Review*, 93 (2), 175-179.

Thaler R.H., Sunstein C.R. (2008), *Nudge. Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*, Yale University Press, New Haven & London.

The Pensions Regulator (2019), *Automatic enrolment Commentary and analysis: April 2018-March 2019*, dostępny na: <https://www.thepensionsregulator.gov.uk/-/media/thepensionsregulator/files/import/pdf/automatic-enrolment-commentary-analysis-2019.ashx> (data dostępu: 1.12.2020).

Townsend W. (2018), Behavioural Economics and Retirement Savings improving KiwiSaver, *Policy Quarterly*, 14 (1), 84-91.

Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, Dz.U.2020.1342 t.j.

Zyzik R. (2017), Od opcji domyślnej do manipulacji, czyli o wyborze pomiędzy OFE a ZUS. Perspektywa ekonomii behawioralnej, *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 104, 345-358.