

Badanie możliwości wykorzystania ekonomii behawioralnej w reformowaniu systemów emerytalnych*

Marek Szczepański**

Streszczenie: *Cel* – Celem artykułu jest sformułowanie odpowiedzi na pytanie badawcze o możliwości wykorzystania dorobku ekonomii behawioralnej w reformowaniu systemów emerytalnych.

Metoda – W artykule wykorzystano metodę krytycznej analizy literatury, metodę porównawczą oraz metody statystyczne.

Rezultaty – W rezultacie przeprowadzonych badań porównawczych dotyczących rezultatów wprowadzenia pracowniczych programów emerytalnych z automatycznym zapisem (auto-enrolment) w USA, w Wielkiej Brytanii i w Nowej Zelandii, stwierdzono, że istnieje możliwość wykorzystania niektórych założeń i rozwiązań inspirowanych dorobkiem ekonomii behawioralnej przy wprowadzaniu dobrowolnych i quasi-obowiązkowych pracowniczych programów emerytalnych.

Wartość dodana – Wartością dodaną jest wskazanie możliwości poszerzenia perspektywy poznawczej dominującej w polskiej literaturze z zakresu ekonomii behawioralnej (uzupełnienie tradycyjnego podejścia bazującego na ekonomii głównego nurtu i koncepcji *homo oeconomicus* o wybrane założenia i rezultaty poznawcze ekonomii behawioralnej). W artykule sformułowano także rekomendacje co do potrzeby wprowadzenia pracowniczych programów emerytalnych z automatycznym zapisem w Polsce.

Słowa kluczowe: ekonomia behawioralna, ekonomia emerytalna, prokrastynacja, ograniczona racjonalność, pracownicze programy emerytalne

Wprowadzenie

W perspektywie najbliższych 20–30 lat w krajach rozwiniętych gospodarczo przewiduje się relatywne obniżenie poziomu zabezpieczenia finansowego osób starszych oferowanego przez publiczne (bazowe, powszechne) systemy emerytalne. Stanowi to rezultat wielu procesów ekonomicznych i społecznych, ale przede wszystkim niekorzystnego trendu demograficznego starzenia się społeczeństwa (zwiększenie liczebności pokolenia w wieku poprodukcyjnym w relacji do osób w wieku produkcyjnym). W tej sytuacji kluczowego znaczenia nabiera rozwój dodatkowych i uzupełniających systemów emerytalnych – zkładowych bądź też indywidualnych (Rutecka, 2014, s. 257). Systemy dodatkowe mają na

* Artykuł przygotowano w ramach programu badawczego realizowanego w ramach Działalności Statutowej Wydziału Inżynierii Zarządzania Politechniki Poznańskiej.

** dr hab. Marek Szczepański prof. PP, Politechnika Poznańska, Wydział Inżynierii Zarządzania, e-mail: marek.szczepanski@put.poznan.pl.

celu uzupełnienie dochodu oferowanego przez systemy bazowe. Występują zarówno w formie zarówno obligatoryjnej, jak i dobrowolnej (Żukowski, 1997, s. 14, 20; Zieliński, 2004, s. 172). W krajach, gdzie przynależność do dodatkowych systemów emerytalnych w formie zakładowej ma charakter obowiązkowy lub quasi-obowiązkowy (np. z tytułu zbiorowych układów pracy obowiązujących w danej branży) – takich jak Holandia, Szwecja czy Dania – poziom uczestnictwa jest wysoki, sięga ponad 90% ogółu zatrudnionych (Petelczyc, 2016, s. 86). O wiele mniej osób oszczędza dodatkowo na emeryturę wówczas, gdy system ma charakter dobrowolny. Na przykład w pracowniczych programach emerytalnych o charakterze dobrowolnym w państwach UE uczestniczy od 1,7% (Rumunia), 2,3% do około 65% pracujących (Petelczyc, 2016, s. 86). Dodatkowo, dobrowolne systemy emerytalne o charakterze indywidualnym są jeszcze mniej popularne, zwłaszcza wśród osób o niższych dochodach. Nasuwa się zatem pytanie: co zrobić, aby udział w dodatkowych systemach emerytalnych stał się powszechny? Tradycyjne podejście do tego problemu na gruncie ekonomii emerytalnej oraz w praktyce polityki społecznej polega na tworzeniu warunków do dodatkowego oszczędzania na emeryturę poprzez odpowiednie regulacje prawno-instytucjonalne oraz zachęty ekonomiczno-fiskalne ze strony państwa (głównie w formie ulg podatkowych, ale czasem także w postaci dopłat na początku lub po określonym okresie gromadzenia dodatkowych oszczędności). Postuluje się również przeprowadzenie różnego typu działań edukacyjnych zachęcających do udziału w dodatkowych systemach zabezpieczenia emerytalnego.

Okazuje się jednak, że mimo iż istnieją już odpowiednie ramy instytucjonalne, instrumenty finansowe oraz bodźce ekonomiczno-fiskalne, poziom uczestnictwa w dodatkowych systemach emerytalnych – tam, gdzie mają one charakter dobrowolny – pozostaje niewystarczający. Ani ponawiane przez władze, publicystów czy reprezentantów instytucji finansowych apele o zmianę podejścia, ani nawet stworzenie dość atrakcyjnych form oszczędzania na emeryturę (np. wprowadzona w Polsce w 2004 r. nowelizacja ustawy o pracowniczych programach emerytalnych ułatwiająca ich zakładanie, prowadzenie, a w razie pogorszenia kondycji finansowej pracodawcy – zawieszenie, a nawet likwidację, czy też uruchomione w naszym kraju w 2011 r. Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego [IKZE], oferujące ulgi w podatku dochodowym od osób fizycznych PIT) nie dały impulsu do rozwoju długoterminowych oszczędności na starość. Międzynarodowe badania porównawcze wskazują, wbrew obiegowym opiniom, że obywatele polscy nie są mniej przezorni ani też nie odbiegają w swoich postawach w tej dziedzinie od obywateli innych państw. Z dodatkowych systemów emerytalnych i związanych z nimi zachęt ekonomiczno-fiskalnych najchętniej korzystają osoby bardziej zamożne. Natomiast osoby o niższych dochodach, mimo że dochód dyspozycyjny umożliwia im systematyczne oszczędzanie na emeryturę i mogłyby skorzystać z ulg podatkowych, w większości nie są tym zainteresowane (Kawalec, Błażuk, Kurek, 2016, s. 1). Dlaczego większość obywateli zagrożonych obniżeniem poziomu życia na starość nie działa w sposób racjonalny, w swoim dobrze pojętym interesie, aby temu przeciwdziałać? Czy można wpłynąć na zmianę ich zachowań?

Odpowiedzi na te pytania można poszukiwać w dorobku ekonomii behawioralnej. Jest to dziedzina nauki łącząca dokonania ekonomii i psychologii (Zygan, 2013, s. 10). Do tej pory w szerokim zakresie stosowana była w badaniach decyzji i zachowań inwestorów na rynkach kapitałowych, podejmowanych w warunkach ryzyka. Okazuje się jednak, że można ją wykorzystać również w badaniach w dziedzinie ekonomii emerytalnej oraz w praktyce reformowania systemów emerytalnych.

1. Wybrane założenia i twierdzenia ekonomii behawioralnej

Ekonomia behawioralna zrywa z tradycją ekonomii głównego nurtu oraz koncepcją *homo oeconomicus* – podmiotu gospodarującego działającego zawsze racjonalnie, maksymalizującego swoją użyteczność, mającego nieograniczony dostęp do informacji. Wskazuje na rolę emocji i sfery wolicjonalnej w działaniach ludzkich, a także rolę czynników środowiskowych i uwewnętrznionych wartości. Stanowi swego rodzaju reakcję na antypsychologizm w teorii ekonomii. Nie tworzy jednego, całościowego paradygmatu badań, który mógłby zastąpić teorię ekonomii głównego nurtu, lecz zbiór różnych teorii. Nie wchodząc w tym miejscu w szczegółowy opis bogatej, wielonurtowej problematyki badań podejmowanych na gruncie ekonomii behawioralnej, dostępny już w polskiej literaturze przedmiotu (Goszczyńska, 2010; Solek, 2010), warto wskazać na główne pojęcia i koncepcje wypracowane w tej perspektywie poznawczej, które mogą znaleźć swoje zastosowanie w ekonomii behawioralnej.

Ekonomia behawioralna bierze pod uwagę wpływ emocji na podejmowane przez ludzi decyzje, sądy, przekonania. Do podstawowych pojęć stosowanych w ekonomii behawioralnej należą (Zaleśkiewicz, 2011, s. 251–252; Zygan, 2013, s. 13–14):

1. **Heurystyka** – metoda odkrywania, uproszczona procedura oceniania i rozwiązywania problemów. Heurystyka redukuje liczbę możliwych odpowiedzi na pytanie, zmniejsza liczbę branych pod uwagę alternatyw, pozwala „myśleć na skróty”.
2. **Framing** – zwraca uwagę na przyjętą perspektywę, zwłaszcza w relacji do przewidywanych strat lub możliwych korzyści (stosowany często w finansach behawioralnych).
3. **„Księgowanie umysłowe”** (*mental accounting*) – zjawisko mające istotny wpływ na finanse osobiste, sposób oszczędzania i inwestowania. Polega na tym, że różne rodzaje wydatków trafiają na inne „konta umysłowe”, są inaczej traktowane. Utrudnia to lub wręcz blokuje przenoszenie środków z jednego konta mentalnego na drugie.
4. **Rozwiązania domyślne, niewymagające dokonywania aktywnego wyboru, podejmowania działań** (*defaults*) – wykorzystujące wewnętrzne mechanizmy psychologiczne (m.in. chęć zachowania *status quo*) oraz normy społeczne (np. naśladowanie innych w swojej grupie społecznej czy zawodowej) dla osiągnięcia zamierzonych rezultatów.

5. **Prokrastynacja, odkładanie na później, „odpychanie” od siebie decyzji (*procrastynation*)** – zjawisko bardzo często utrudniające podjęcie decyzji o dodatkowym oszczędzaniu na emeryturę, zwłaszcza u osób młodszych i o niższych dochodach, połączone często z **krótkowzrocznością finansową (*financial myopia*)**. Oba te zjawiska mają swoje uwarunkowania psychologiczne.

Prowadzone w ramach ekonomii behawioralnej prace koncepcyjne oraz badania eksperymentalne pozwoliły również na zidentyfikowanie szeregu odstępstw (anomalii) od zachowań racjonalnych (Tyszka, 2010, s. 350):

- niechęć do straty (*risk aversion*) – w finansach behawioralnych wielokrotnie potwierdzono doświadczalnie to zjawisko, polegające na tym, że inwestorzy za wszelką cenę bronią się przed wycofaniem się („zamknięciem”) inwestycji powodującej stratę; prowadzi to często do dalszego powiększania strat; ta anomalia została opisana m.in. w fundamentalnej dla ekonomii behawioralnej pracy Daniela Kahnemana i Amosa Tversky’ego „Prospect Theory. An Analysis of Decisions under Risk” (Kahneman, Tversky, 1979),
- efekt kosztów utopionych – podmioty gospodarujące skłonne są trwać przy podjętej decyzji, jeśli jest ona związana ze znaczącym wydatkiem,
- efekt *status quo* – manifestuje się w niechęci do zmiany istniejącego stanu rzeczy,
- efekt dyspozycji – podmioty gospodarcze bardziej strzegą się strat niż doceniają zyski.

Generalnie stwierdzić można, że ekonomia behawioralna nie zastąpiła ekonomii głównego nurtu z jej założeniem o racjonalności podmiotu gospodarującego, ale stanowi jej uzupełnienie, otwiera nowe, ciekawe perspektywy poznawcze. Szczególnie istotne poznawczo rezultaty badań przeprowadzonych na gruncie ekonomii behawioralnej to:

- koncepcja efektu posiadania (ludzie bardziej cenią dany obiekt, gdy już go posiadają niż wtedy, gdy nim jeszcze nie dysponują),
- teoria dyskontowania hiperbolicznego (opisuje tendencję, zgodnie z którą wcześniejsze zyski preferowane są nad późniejszymi tym silniej, im bliższe są chwili obecnej),
- uwzględnienie roli emocji i preferencji społecznych w analizie procesów decyzyjnych.

2. Wykorzystanie dorobku ekonomii behawioralnej w reformowaniu systemów emerytalnych

Zakładowe systemy emerytalne mogą stanowić istotne uzupełnienie publicznego systemu zabezpieczenia emerytalnego. W porównaniu do indywidualnych dodatkowych systemów emerytalnych mają szereg zalet. Najczęściej wskazuje się na korzyści natury ekonomicznej, przede wszystkim – efekt skali (niższe koszty obsługi w przeliczeniu na uczestnika programu emerytalnego, możliwość wynegocjowanie niższych opłat za zarządzanie środkami zgromadzonymi w funduszu emerytalnych przez prywatne instytucje obsługujące program – providerów). Warto jednak zwrócić uwagę także na aspekty psychologiczne, na które szczególnie nacisk kładzie ekonomia behawioralna.

Jedną ze wskazanych barier w podejmowaniu decyzji o dodatkowym oszczędzaniu na emeryturę jest awersja do ryzyka i niechęć do zmiany *status quo*. Większość pracowników nie ma wystarczającej wiedzy na temat rynków finansowych i inwestycji. Trzeba przy tym zwrócić uwagę na fakt, że wybór efektywnego i możliwie bezpiecznego programu długoterminowych oszczędności jest zadaniem trudnym i skomplikowanym, nawet dla osób z wyższym wykształceniem. Nawet w krajach relatywnie zamożnych obserwowane jest zgromadzenie zbyt małych oszczędności w programach zakładowych lub podejmowanie zbyt pochopnych decyzji o rezygnacji z programu. Przykładowo, w Stanach Zjednoczonych odsetek pracowników dysponujących nieadekwatnymi oszczędnościami w pracowniczych programach emerytalnych wzrósł z 31% w 1983 roku do 53% w 2010 roku. Około połowy amerykańskich pracowników nie uczestniczyło w 2010 roku w żadnym zakładowym programie emerytalnym (Benanzi, Thaler, 2013, s. 1152). Z badań empirycznych amerykańskiego rynku pracowniczych programów emerytalnych (największego na świecie pod względem wartości zgromadzonych aktywów) wynika, że bardzo wielu pracowników nie wie, ile i jak długo powinno dodatkowo oszczędzać na emeryturę. Dokonywanie właściwych wyborów w zakresie dodatkowych oszczędności emerytalnych utrudnia jeszcze, obserwowane od końca XX wieku odchodzenie, od programów ze zdefiniowanym świadczeniem (*defined benefit* – DB), w których pracodawca gwarantował wypłatę emerytur zakładowych w określonej wysokości (w relacji do ostatnich lub średnich zarobków w danym zakładzie lub pracy) w kierunku programów z formułą zdefiniowanej składki (*defined contribution* – DC), gdzie wysokość świadczenia zależy tylko od zgromadzonego kapitału emerytalnego (opłaconych składek oraz stopy zwrotu w inwestycji), a ryzyko inwestycyjne przerzucone jest na pracownika¹. Również negatywne doświadczenia globalnego kryzysu finansowego z lat 2007–2009, kiedy wartość aktywów funduszy emerytalnych gwałtownie spadła, nie sprzyjają długoterminowemu oszczędzaniu. Standardowy wybór między przystąpieniem do pracowniczego programu emerytalnego ze zdefiniowaną składką lub nieprzystąpieniem okazuje się dla wielu osób zbyt trudny (Choi i in., 2004).

Niektórzy pracodawcy w USA starali się ułatwić pracownikom-uczestnikom pracowniczych programów emerytalnych dokonywanie wyborów zmieniając konstrukcję programu (zwaną w ekonomii behawioralnej „architektura wyboru” – *architecture of choice*). Jednym z takich rozwiązań jest automatyczny zapis do pracowniczego programu emerytalnego (*automatic enrolment*), z możliwością odstąpienia w określonym czasie (zwykle niezbyt długim, 1–3 miesiące). W tradycyjnych zakładowych programach emerytalnych ze zdefiniowaną składką (DC) uczestnik musi podjąć aktywną decyzję o przystąpieniu i wyborze wielkości składki (w USA zwykle część składki opłaca pracodawca, a część pracownik, mający pewien wybór, ile procent wynagrodzenia trafi do programu zakładowego). Wymaga to naruszenia zidentyfikowanego na gruncie ekonomii behawioralnej utrwalonego

¹ Istnieją też pracownicze programy emerytalne o charakterze hybrydowym (*hybrid*), łączące w sobie elementy programu ze zdefiniowanym świadczeniem i zdefiniowaną składką, co pozwala na podział ryzyka między pracodawcę a pracownika.

schematu działania (heurystyki), jakim jest niechęć do naruszania *status quo*. Skoro jednak pracownik został automatycznie zapisany do programu po podjęciu pracy (ewentualnie po przepracowaniu pierwszych kilku miesięcy), to udział w programie stanowi *status quo*, a wystąpienie z programu wymaga podjęcia inicjatywy. *Automatic enrolment* pozwala też na przełamanie innej poważnej bariery psychologicznej, ciągłego przekładania na później decyzji o dodatkowym oszczędzaniu na emeryturę (prokrastynacja). Okazuje się, że automatyczny zapis do części pracowniczych programów emerytalnych w USA okazał się bardzo skuteczny w przewyżnianiu barier mentalnych (niechęci do zmiany *status quo*, prokrastynacji). Tylko około 10% pracowników po automatycznym zapisie do programu wybierało opcję odstąpienia (Benanzi, Thaler, 2013, s. 1152).

Wyniki wcześniejszych badań rynku pracowniczych programów emerytalnych w USA wskazują również, że skuteczne okazały się podobne do automatycznego zapisu rozwiązania domyślne (*defaults*): automatyczne podnoszenie wysokości składki opłacanej przez pracownika po określonym czasie, a także automatyczny wybór programu inwestycyjnego (*automatic investment in default option*). Co ciekawe, taki domyślny program inwestycyjny mogą zaoferować nie tylko prywatne instytucje finansowe, ale także instytucje publiczne (stanowe, federalne). Zwalnia to pracownika z dokonywania uciążliwych wyborów inwestycyjnych.

Odwołując się do tradycyjnego paradygmatu ekonomii neoklasycznej (ekonomii głównego nurtu), przyjmuje się założenie, że większa liczba opcji jest korzystna. To założenie zostało jednak podważone przez badania empiryczne. Okazało się bowiem, że poziom uczestnictwa w najbardziej popularnych w Stanach Zjednoczonych pracowniczych programów emerytalnych 401 (k) spadał o 1,5–2% wraz z wprowadzeniem kolejnych 10 alternatyw inwestycyjnych (Fisher, 2014, s. 21).

Zachęcające są również rezultaty zastosowania dorobku ekonomii behawioralnej w reformowaniu programów emerytalnych w Wielkiej Brytanii, gdzie od 2012 roku wprowadzany jest sukcesywnie system zakładowego zabezpieczenia emerytalnego o charakterze quasi-obowiązkowym, oparty na automatycznym zapisie nowo zatrudnianych pracowników (*auto-enrolment*). Początkowo *auto-enrolment* objął tylko dużych pracodawców, następnie średnich, a docelowo – do 2018 roku – wszyscy pracodawcy będą zobowiązani do włączenia swoich pracowników do pracowniczego programu emerytalnego, opłacania za nich wymaganej składki i odprowadzania składek opłacanych przez pracowników. Wysokość minimalnej składki opłacanej do programu przez pracownika, pracodawcę oraz ulg podatkowych wspierających oszczędzanie na emeryturę w zakładzie pracy przedstawiono w tabeli 1.

Według danych na koniec marca 2015 roku, do pracowniczych programów emerytalnych automatycznie włączonych zostało od rozpoczęcia reformy w 2012 roku 5,2 mln nowych pracowników. Dzięki temu udało się w sektorze prywatnym spowodować znaczący wzrost uczestnictwa w zakładowym zabezpieczeniu emerytalnym do poziomu 75% uczestników

(łącznie – w sektorze publicznym i prywatnym), w porównaniu do 55% uczestników PPE w 2012 roku. W rezultacie oszczędzanie w zakładowym systemie emerytalnym stało się normą dla większości pracowników w Wielkiej Brytanii (The Pensions Regulator, 2014, s. 3). Wcześniej z powodzeniem wprowadzono pracownicze systemy emerytalne z automatycznym zapisem w Nowej Zelandii. Są to programy dobrowolne (istnieje opcja odstąpienia), ale podobnie jak w Wielkiej Brytanii nowo przyjmowani pracownicy są automatycznie włączani do zakładowego systemu emerytalnego, można też przystąpić do niego później (*opt in*) za pośrednictwem instytucji finansowej obsługującej program lub pracodawcy. System dostępny jest dla większości Nowozelandszczyków w wieku poniżej 65 lat. Opcja odstąpienia dotyczy pracowników, którzy zostali automatycznie zapisani do programu po rozpoczęciu pracy lub pracowników w wieku poniżej 19 lat. Jeśli ktoś z własnej inicjatywy rozpoczął oszczędzanie w programie zakładowym, to musi w nim pozostać do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego, ale w razie problemów finansowych może zaprzestać okresowo opłacania składek. Większość automatycznie zapisanych do systemu zakładowego pracowników w Nowej Zelandii pozostaje w nim i dodatkowo oszczędza na emeryturę, analogicznie jak w Wielkiej Brytanii (KiwiSaver, 2017).

Tabela 1

Wysokość składek oraz ulg podatkowych w zakładowych systemach emerytalnych z automatycznym zapisem w Wielkiej Brytanii (2012–2018)

Okres	Minimalna składka opłacana przez pracownika	Minimalna składka opłacana przez pracodawcę	Ulg podatkowa	Minimalna składka łączna (pracodawca i pracownik)
Od 1 stycznia 2012 r. do 30 września 2017 r.	0,8% dochodu kwalifikowanego*	1% dochodu kwalifikowanego pracownika	0,2% dochodu kwalifikowanego pracownika	2% w okresie od 1 stycznia 2012 r. do 30 września 2017 r.
Od 1 października 2017 r. do 30 września 2018 r.	3% dochodu kwalifikowanego	minimum 2% dochodu kwalifikowanego	do 1% dochodu kwalifikowanego pracownika	5% dochodu kwalifikowanego
Od 1 października 2018 r.	4% dochodu kwalifikowanego w okresie	3% dochodu kwalifikowanego w okresie od 1 października 2018 r.	do 1% dochodu kwalifikowanego pracownika	8% dochodu kwalifikowanego

* Za dochód kwalifikowany przyjmuje się dochód brutto (pensja ze wszystkimi stałymi dodatkami) wynoszący co najmniej 10 000 funtów szterlingów rocznie.

Źródło: opracowanie własne na podstawie The Pensions Advisory Service. Pobrano z: towerswatson.com (15.03.2017).

Nie oznacza to, że reformy emerytalne odwołujące się do dorobku ekonomii behawioralnej przebiegają bezproblemowo. Jak zawsze przy wprowadzaniu określonych reform społecznych, każde rozwiązanie prawno-instytucjonalne oraz ekonomiczne w dziedzinie zabezpieczenia społecznego ma swoje mocne i słabe strony. Zalety i wady tego typu rozwiązań zestawiono w tabeli 2.

Tabela 2

Zalety i wady reform emerytalnych opartych na automatycznym zapisie do pracowniczego programu emerytalnego

Zalety	Wady
<ul style="list-style-type: none"> – łatwe do zrozumienia i wprowadzenia, – możliwość wykorzystania efektu skali w zakładowych systemach emerytalnych w porównaniu do indywidualnych, dodatkowych systemów emerytalnych, – większość automatycznie włączonych do programu przyjętych pracowników pozostaje w nim i nie korzysta z opcji odstąpienia, – wyjście z programu zakładowego z automatycznym zapisem znacznie mniej prawdopodobne niż zaprzestanie oszczędzanie w programie indywidualnym, – przewyżczenie prokrastynacji (odkładania na później decyzji o oszczędzaniu na emeryturę), – możliwość zaangażowania reprezentantów pracowników (związki zawodowe) w tworzenie programu zakładowego i nadzór nad jego funkcjonowaniem, – możliwość upowszechnia w stosunkowo krótkim czasie poziomu uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych, zwłaszcza jeśli mają one charakter quasi-obowiązkowy, – zaangażowanie partnerów społecznych (państwo, pracownicy, pracodawcy) w systemie zabezpieczenia emerytalnego, – wyrabianie nawyku regularnego oszczędzania, – zwiększanie poziomu lojalności pracowników wobec pracodawcy oferującego zakładowy system emerytalny (klasyczny motyw tworzenia i prowadzenia pracowniczego programu emerytalnego przez pracodawcę), – zwiększenie poziomu świadomości emerytalnej pracowników (udział pracodawców i prywatnych instytucji finansowych w edukacji emerytalnej), – możliwość wykorzystania programu emerytalnego z automatycznym zapisem jako elementu szerszej strategii kształtowania wynagrodzeń (program emerytalny jako jeden z benefitów, wynagrodzeń, – oferowanych przez pracodawcę poza płacą zasadniczą, – program emerytalny jako składnik strategii przedsiębiorstwa uwzględniającej społeczną odpowiedzialność biznesu (CSR) 	<ul style="list-style-type: none"> – ograniczenia co do wyboru dostawcy usług finansowych (zwykle rekomendowanego przez pracodawcę lub nie zawsze działających w interesie pracownika doradców finansowych), – zagrożenie niewłaściwym doбором produktów finansowych dostępnych (<i>misselling</i>) w programie zakładowym (poziom ryzyka inwestycyjnego po stronie uczestnika programu, niejasna struktura kosztów obsługi programu), – możliwość wyboru opcji odprowadzania zbyt małej składki, – (po stronie pracodawcy lub po stronie pracownika); często wybierana jest minimalna dopuszczalna prawnie wysokość składki, – nie zawsze oferta usług finansowych w zakładowym systemie emerytalnym z automatycznym zapisem jest dostosowana do potrzeb różnych grup pracowników (np. w różnym wieku, o różnych dochodach), – niebezpieczeństwo oszczędzania zbyt małych kwot (pracownicy opłacający np. 1–2% składki do programu zakładowego mogą uważać, że przy podobnym zaangażowaniu ze strony pracodawcy jest to wystarczające i trzeba już gromadzić dodatkowych indywidualnych oszczędności na starość, tymczasem ogólnie zalecany poziom regularnych oszczędności to zdaniem wielu ekspertów ok. 10% dochodu, – niebezpieczeństwo polegające na tym, że wskutek upowszechnienia zakładowych systemów emerytalnych opartych na automatycznym zapisie państwo nie będzie w sposób należyty waloryzować świadczeń w pracowniczych programach emerytalnych, – Wykorzystanie elementów ekonomii behawioralnej w postaci opcji domyślnej może być również traktowane jako forma manipulacji (zarzut o charakterze ideologicznym wykorzystywany przez niektóre grupowania polityczne czy organizacje pozarządowe), – mimo objęcia zakładowych systemów emerytalnych nadzorem ze strony organów państwa (np. Komisji Nadzoru Finansowego w Polsce) gromadzone w nich aktywa nie podlegają z reguły gwarancjom państwowym, podlegają różnym rodzajom ryzyka finansowego (m.in. ryzyko inwestycyjne, ryzyko stóp procentowych, ryzyko kursu walutowego, jeśli część aktywów inwestowana jest za granicą etc.), – nie wszyscy pracownicy mogą być objęci pracowniczymi programami emerytalnymi (np. osoby bezrobotne, samozatrudnieni), a część – nie powinna uczestniczyć ze względów ekonomicznych, z powodu zbyt niskich czy też nieregularnych dochodów, które mogą przełożyć się na tzw. groszowe świadczenia emerytalne, – ryzyko polityczne związane z możliwością wprowadzenia zmian zasad funkcjonowania pracowniczych programów emerytalnych, a nawet częściowej lub pełnej nacjonalizacji zgromadzonych w nich aktywów

Źródło: opracowanie własne.

Uwagi końcowe

Mimo wskazanych wad czy też ograniczeń pracowniczych programów emerytalnych z automatycznym zapisem, generalnie stwierdzić można, że w krajach, gdzie są one już stosowane (np. wymienione w artykule USA, Wielka Brytania, Nowa Zelandia), przynoszą zamierzone efekty w postaci wzrostu poziomu uczestnictwa oraz zgromadzenia dodatkowego kapitału na cele emerytalne. Bilans zysków i strat związanych z zastosowaniem tego typu rozwiązań jest zatem pozytywny. Na podstawie przeprowadzonych badań porównawczych można sformułować pozytywną odpowiedź na pytanie badawcze o możliwość zastosowania dorobku ekonomii behawioralnej w reformowaniu systemów emerytalnych, w szczególności – pracowniczych programów emerytalnych. W artykule skoncentrowano się na kwestiach związanych z przystępowaniem i uczestnictwem w zakładowych systemach emerytalnych (faza akumulacji kapitału emerytalnego). Można przypuszczać, że wypracowane na gruncie ekonomii behawioralnej heurystyki (np. opcje domyślne, niechęć do zmiany *status quo*, awersja do ryzyka) mogą być przydatne także do kształtowania pożądanych zachowań w fazie konsumowania (dekumulacji) kapitału emerytalnego, np. poprzez wprowadzenie bezpieczniejszej dla przyszłego emeryta opcji wypłaty przynajmniej większej części emerytur zakładowych w formie renty dożywotniej. Ale zweryfikowanie tej hipotezy wymaga przeprowadzenia dodatkowych badań.

Konkluzje niniejszego artykułu mogą mieć także walor aplikacyjny. Również w Polsce planowane jest wprowadzenie pracowniczych programów emerytalnych z automatycznym zapisem (zwanym pracowniczymi programami kapitałowymi, w skrócie: PPK), stanowiących część Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju przygotowanym przez zespół wicepremiera M. Morawieckiego, przyjętej przez Radę Ministrów w lutym 2017 r. (*Strategia...*, 2017). Doświadczenia innych krajów wskazują, że wprowadzenie pracowniczych programów emerytalnych z automatycznym zapisem i opcją odstąpienia, czyli zakładowych systemów emerytalnych o charakterze quasi-obowiązkowym, może być rozwiązaniem o wiele bardziej skutecznym niż próby upowszechnienia w dobrowolnych pracowniczych programów emerytalnych (PPE funkcjonują w Polsce od 1999 r., uczestniczy w nich – według danych Komisji Nadzoru Finansowego, stan z końca 2016 r. – zaledwie 395,6 tys. osób, czyli ok. 2,5% ogółu zatrudnionych), nawet przy wykorzystaniu zachęt podatkowych (KNF, 2017). Wykorzystanie dorobku ekonomii behawioralnej także w Polsce może przynieść pozytywne rezultaty – przede wszystkim jeśli chodzi o zwiększenie poziomu uczestnictwa, w tym osób o niższych dochodach i wykreowania dodatkowych, długoterminowych oszczędności, potrzebnych do zwiększenia inwestycji w Polskiej gospodarce.

Literatura

- Benartzi, S., Thaler, R. (2013). Behavioral Economics and the Retirement Savings Crisis. *Policy Forum*, 339, 1152. Pobrano z: <https://www.sicencemag.org> (15.03.2017).
- Choi, J., Laibson, D., Madrian, B., Merick, A. (2004). Saving for Retirement on the Path of Last Resistance. *NBER Papers and Retirement Research Center Projects, NB04-08*, July. Pobrano z: <http://www.nber.org/programs/ag/rrc/04-08LaibsonFinal.pdf>.
- Fisher, A. (2014). Pensions & Procrastination. How Can Employers Help Their Employees Save for the Future. Pobrano z: <https://repositori.upf.edu/.../Albert%20Fisher%20TFGIBE.pdf?> (10.02.2017).
- Kahneman, D., Tversky, A. (1979). Prospect Theory, An Analysis of Decisions under Risk. *Econometrica*, 47, 263–292.
- Kawalec, S., Błażuk, K., Kurek, M. (2016). *How to Mobilize Additional Pension Savings*. Warszawa: Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych.
- KiwiSaver (2017). Pobrano z: <http://www.kiwisaver.govt.nz> (15.03.2017).
- KNF (2017). *Informacja dotycząca pracowniczych programów emerytalnych w 2016 r.* Warszawa: Komisja Nadzoru Finansowego, 14 lutego. Pobrano z: https://www.knf.gov.pl/Images/informacja_PPE_2016_tcm75-49281.pdf (12.03.2017).
- Petelczyc, J. (2016). *Pracownicze programy emerytalne w państwach Unii Europejskiej*. Warszawa: Dom Wydawniczy Elipsa.
- Rutecka, J. (2014). Dodatkowe zabezpieczenie emerytalne – charakterystyka i czynniki rozwoju. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 342, 256–266.
- Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju Warszawa 2017 do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.)* (2017). Warszawa: Urząd Rady Ministrów. Pobrano z: https://www.mr.gov.pl/media/34298/SOR_2017_maly_inter-net_14072017_wstepPMM.pdf (10.03.2017).
- Thaler, R., Bernartzi, S. (2004). Save More Tomorrow. Using Behavioral Economics to Increase Employee Savin., *Journal of Political Economy*, 112, S164–S187.
- The Pensions Regulator (2014). *Automatic enrolment. Commentary and Analysis: April 2014–March 2015*. Pobrano z: <https://www.gov.uk> (2017.01.15).
- Tyszka, T. (2010). *Decyzje. Perspektywa psychologiczna i ekonomiczna*. Warszawa: Scholar.
- Zaleskiewicz, T. (2011). *Psychologia ekonomiczna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Zieliński, P. (2004). System emerytalny w Holandii. W: T. Szumlicz, M. Żukowski (red.), *Systemy emerytalne w krajach Unii Europejskiej* (s. 169–193). Warszawa: Twigger.
- Zygan, M. (2013). Ekonomia behawioralna – wprowadzenie do problematyki. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, 32, 10–22.
- Żukowski, M. (1997). *Wielostopniowe systemy zabezpieczenia emerytalnego w Unii Europejskiej i w Polsce. Między państwem a rynkiem*. Poznań: Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.

STUDY OF THE POSSIBLE USE OF BEHAVIORAL ECONOMICS IN THE REFORM OF PENSION SYSTEMS

Abstract: Purpose – The aim of the article is to present and analyze selected assumptions and results of behavioral economics. On this background the main research question will be discussed: whether some theoretical achievements and practical results of behavioral economics could be used in reforming pension systems, especially – occupational pension schemes.

Design/methodology/approach – In the article the method of analysis of literature, the comparative study and statistical methods have been used.

Findings/results – The results of comparative analysis of pension schemes in chosen countries (the USA, UK, New Zealand) allow to verify the hypothesis of the possibility of implementation of some heuristics of behavioral economics in reforms of pension systems (especially – default options in occupational pension schemes with automatic enrolment and opt out alternative). Behavioral economics helped to overcome such barriers of the development of occupational pension schemes, as procrastination, status quo bias and risk aversion.

Originality/value – The article brings some added value to the Polish literature on pension economics (implementation of behavioral economics in pension economics, which has been dominated by traditional main stream economics with homo oeconomicus concept). It contains also practical recommendations on reforms of the occupational pension schemes in Poland.

Keywords: behavioral economics, pension economics, procrastination, pension reforms, occupational pension schemes

Cytowanie

Szczepański, M. (2017). Badanie możliwości wykorzystania ekonomii behawioralnej w reformowaniu systemów emerytalnych. *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 5 (89/1), 423–433. DOI: 10.18276/firfu.2017.89/1-35.