

WYKORZYSTANIE DOROBKU EKONOMII BEHAWIORALNEJ W REFORMOWANIU SYSTEMÓW EMERYTALNYCH

Marek Szczepański
Politechnika Poznańska

WPROWADZENIE

Badania systemów zabezpieczenia emerytalnego mają charakter interdyscyplinarny¹. Prowadzone są nie tylko na gruncie nauki o polityce społecznej, ale również nauk o zarządzaniu, ekonomii, nauki o finansach, a także demografii. Na ogół – *explicite* lub *implicit* – przyjmuje się, że podmioty polityki społecznej (państwo, samorządy lokalne, pracodawcy, gospodarstwa domowe) działają w sposób celowy i racjonalny, chociaż nie zawsze podejmowane przez nie decyzje mają charakter optymalny.

Zadaniem nauki o polityce społecznej, jako nauki stosowanej, jest dostarczanie wiedzy teoretycznej oraz formułowanie dyrektyw skierowanych do praktyków, służących racjonalizacji polityki społecznej. Jak to ujmuje T. Szumlicz (2005: 27–28), [...] *można przyjmując, że polityka społeczna jako nauka praktyczna bada zmiany zachodzące w strukturze społecznej pod wpływem celowej działalności grup i instytucji społecznych, formułując na tej podstawie postulaty dotyczące racjonalizacji polityki społecznej jako działalności praktycznej.*

Tymczasem podmioty polityki społecznej nie zawsze działają w sposób w pełni racjonalny. Dotyczy to zarówno decydentów podejmujących strategiczne decyzje o poziomie redystrybucji wypracowanego produktu społecznego, jak i pracodawców i osób samozatrudnionych, dokonujących wyboru wysokości opłacanej składki na ubezpieczenie społeczne (bardzo często wybierając prawnie dopuszczalne stawki minimalne, mimo świadomości, że wpłynie to negatywnie na poziom przyszłych świadczeń wypłacanych im z publicznego systemu emerytalnego).

Problematyka racjonalności i irracjonalności w podejmowaniu decyzji w sferze politycznej do tej pory w szerszym zakresie została spenetrowana w polskiej literaturze przedmiotu na gruncie nauk politycznych, np. w pracach J. Szczupaczyńskiego, J. Mandrosz, K. Skarzyńskiej czy J. Pietrasia (Szczupaczyński 1993; Mandrosz 1999;), przy czym w dużej mierze badania dotyczyły decyzji wyborczych. Stosunkowo mało jest jeszcze prac z zakresu psychologii ekonomicznej (Skarzyńska 1999; Tyszka red. 2004).

Kwestie racjonalności ludzkich działań i odstępstw od racjonalności w podejmowaniu decyzji to oczywiście wielki, klasyczny temat dociekań filozoficznych – od czasów Sokratesa do myślicieli współczesnych, takich jak Juergen Habermas (Habermas 1981) czy John Rawls (1971). W odniesieniu do polityki społecznej istnieje jednak pewna luka poznawcza w dziedzinie pogłębionej, interdyscyplinarnej refleksji i badań empirycznych nad racjonalnymi i nieracjonalnymi uwarunkowaniami decyzji rzeczywiście podejmowanych przez podmioty polityki społecznej (zarówno co do wyboru celów w polityce społecznej, jak i środków ich realizacji).

Jak się wydaje, ciekawą perspektywę badawczą w tej dziedzinie otwiera stosunkowo młoda jeszcze teoria ekonomii behawioralnej, powstała na przełomie XX i XXI w., która, wykorzystując dotychczasowe odkrycia ekonomii, stara się połączyć je z dorobkiem psychologii i socjologii (Dudziak 2013: 1; Solek 2010: 24; Czerwonka, Gorlewski 2012; Zygan 2013: 10).

Ekonomię behawioralną można też scharakteryzować jako *badania wpływu czynników poznawczych, społecznych i emocjonalnych na obserwowalne zachowania ekonomiczne (economic behavior) ludzi* (Samson red. 2015: 12). Ta koncepcja teoretyczna zrywa z dominującym w XX w. paradygmatem ekonomii neoklasycznej, przyjmującej założenie o pełnej racjonalności działań jednostek, które maksymalizują swoją oczekiwaną użyteczność w warunkach nieograniczonego dostępu do informacji (Solek 2010: 2), a mimo to pozwala wyjaśniać szereg zjawisk i procesów występujących w gospodarce – zarówno w skali mikro, jak i makro.

Ekonomia behawioralna² jest już stosowana w badaniach systemów emerytalnych (Cordes 1990; Thaler 2000; Diamond, Vartiainen 2007; Knoll 2010), a jej przydatność można zweryfikować na przykładzie reform emerytalnych wprowadzonych w kilku krajach³.

Celem poznawczym artykułu jest próba oceny zastosowania niektórych rozwiązań wypracowanych na gruncie teorii ekonomii behawioralnej w praktyce reformowania systemów emerytalnych. Chodzi o wskazanie wybranych założeń i wyników badań realizowanych na gruncie ekonomii behawioralnej w odniesieniu do systemów zabezpieczenia emerytalnego, w szczególności badań prowadzonych na poziomie mikro (decyzji podejmowanych przez uczestników systemów emerytalnych mających wpływ na ich poziom zabezpieczenia finansowego na starość po zakończeniu aktywności zawodowej).

Punktem wyjścia do dalszych rozważań będzie prezentacja wybranych założeń ekonomii behawioralnej oraz behawioralnej teorii oszczędzania. Następnie przeanalizowane zostaną efekty wykorzystania dorobku ekonomii behawioralnej przy wprowadzaniu reformy zakładowych systemów emerytalnych w Wielkiej Brytanii (automatyczny zapis nowo przyjętych pracowników spełniających określone kryteria dochodowe do pracowniczego programu emerytalnego z możliwością odstąpienia, tzw. *automatic enrolment*), a także – w bardziej ograniczonym zakresie – podobnych reform zrealizowanych w innych krajach (np. *KiwiSaver* w Nowej Zelandii). Na tej podstawie sformułowane zostaną rekomendacje co do możliwości zastosowania podobnych rozwiązań w Polsce w zakresie reformowania zakładowych systemów emerytalnych.

Autor zamierza także wskazać na ograniczenia związane z podejściem behawioralnym i związane z nim zagrożenia dla polityki społecznej.

WYBRANE ZAŁOŻENIA I OBSZARY PROBLEMOWE EKONOMII BEHAWIORALNEJ

Ekonomia behawioralna stanowiła reakcję na nie-realistyczność założeń oraz swoisty antypsychologizm tzw. ekonomii głównego nurtu. Warto zatem przynajmniej pokrótce przypomnieć założenia szkoły neoklasycznej w ekonomii, które zostały poddane krytyce. W neoklasycznym modelu ekonomicznym (zwanym niekiedy standardowym) – inspirowanym pracami tworzącymi jeszcze w XIX w. lub na przełomie stuleci autorów, takich jak Wiliam Jevons, Leon Walras, Alfred Marshall czy Vilfredo Pareto (Ratajczak red. 2005: 15–24, Solek 2010: 21–22) – wyjaśnianie zachowań i decyzji podmiotów gospodarujących opiera się na kilku podstawowych założeniach:

- jednostki są racjonalne;
- działają, kierując się pełną i doskonałą informacją, mając nieograniczone możliwości jej przetwarzania;
- celem podejmowanych decyzji jest maksymalizacja oczekiwanej użyteczności (konsumenci) lub maksymalizacja zysku (producenci);
- działają w wąsko pojętym interesie własnym, nie biorąc pod uwagę użyteczności innych podmiotów;
- mają spójne preferencje, także w układzie czasowym, dające się ująć w modelu wykładniczo dyskontowanej użyteczności;
- podejmują decyzje, kierując się logicznym rozumowaniem;
- traktują posiadane dochody i zasoby zamiennie, tzn. jako nieoznaczone co do źródła pochodzenia i przeznaczenia.

Neoklasyczna teoria podejmowania decyzji bazuje na koncepcji oczekiwanej użyteczności, zapoczątkowanej jeszcze w XVIII w. przez Daniela Bernoulliego, a rozwiniętej w pracach Johna von Neumana i Oskara Morgensterna w połowie XX w. Jest to teoria wyboru o charakterze normatywnym, a nie opisowym. Wskazuje ona, jakie działania należy podjąć w sytuacji wyboru, aby maksymalizować funkcję użyteczności.

Co więcej, analizy A. Marshalla i innych reprezentantów ekonomii głównego nurtu pozwoliły na wypracowanie pewnego generalnego modelu gospodarki rynkowej, w którym fundamentem są mikroekonomiczne decyzje producentów i konsumentów. Dzięki elastyczności cen (w tym również płac, reprezentujących cenę ludzkiej pracy oraz stóp procentowych, wyrażających cenę kapitału finansowego) rynek – zgodnie z prawem podaży i popytu – jest w stanie zapewnić równowagę również w skali makroekonomicznej (Ratajczak red. 2005: 20).

W pracach z zakresu ekonomii emerytalnej z reguły przyjmowany jest właśnie taki model funkcjonowania gospodarki rynkowej. Jest on również wykorzystywany – często bez głębszej refleksji natury metodologicznej – do analizy tych obszarów systemu zabezpieczenia emerytalnego, w których wykorzystano metodę finansowania kapitałowego do akumulacji kapitału emerytalnego.

W praktyce jednak rzeczywiste procesy zachodzące na rynku emerytalnym odbiegają od tego, jak być powinno w świetle paradygmatu szkoły neoklasycznej. Wydawałoby się bowiem, że skoro istnieje popyt na produkty emerytalne (usługi finansowe) służące gromadzeniu dodatkowych oszczędności na cele emerytalne, a rynek dostarcza tego typu produktów i zapewnia dla nich odpowiednie formy organizacyjno-prawne (w postaci pracowniczych programów emerytalnych, indywidualnych kont emerytalnych itp.),

a do tego są to produkty atrakcyjne cenowo ze względu na zachęty podatkowe ze strony państwa, to rynek samoczynnie w pewnym okresie doprowadzi do zrównoważenia popytu z podażą i w sposób optymalny rozwiąże kwestię alokacji zasobów finansowych transformowanych w długoterminowe oszczędności, niezbędne do utrzymania poziomu życia po zakończeniu aktywności zawodowej uczestników systemu emerytalnego.

Tak jednak nie jest, a poziom uczestnictwa w dodatkowych systemach emerytalnych w różnych krajach jest bardzo zróżnicowany i – tam gdzie udział w nich jest dobrowolny – z reguły niewystarczający.

Można zatem wysunąć hipotezę, że wpływ na to mają inne czynniki, których szkoła neoklasyczna nie bierze pod uwagę (np. uwarunkowania natury psychologicznej czy kulturowej). Nie podważa to zresztą wagi czynników o charakterze ekonomicznym (np. dochodu dyspozycyjnego, podaży produktów emerytalnych itp.), ale może wskazywać na to, że nie zawsze są to główne czy też samoistne determinanty procesów na rynkach emerytalnych.

Nietrudno zauważyć, że założenie o pełnej racjonalności podmiotów gospodarujących, dysponujących pełną informacją, działających zawsze w sposób konsekwentny i tylko we własnym interesie, nie zawsze odpowiada rzeczywistości. Nic dziwnego, że spotkało się to z krytyką na gruncie nauk ekonomicznych oraz innych nauk społecznych. Problemem jednak jest znalezienie alternatywnej perspektywy poznawczej, poszerzenie horyzontu poznawczego o badania uwzględniające także psychologiczne aspekty podejmowania decyzji emerytalnych, w bardziej realistycznych warunkach, przy ograniczonym dostępie do informacji, w warunkach niepewności i ryzyka, często pod wpływem emocji, z uwzględnieniem także czynników wolicjonalnych (a więc różnic osobowościowych podmiotów podejmujących decyzje w ramach prawno-instytucjonalnych oraz ekonomiczno-finansowych funkcjonującego w danym kraju systemu emerytalnego).

Tak jak w naukach ekonomicznych nie udało się do tej pory stworzyć nowego paradygmatu, który zastąpiłby szkołę neoklasyczną w mikroekonomii, tak i w ekonomii emerytalnej trudno jeszcze wskazać na nowy paradygmat, nową silną teorię lub grupę powiązanych ze sobą logicznie teorii, które pozwoliłyby w sposób spójny i holistyczny, z uwzględnieniem aspektów ekonomicznych, instytucjonalnych, socjologicznych i psychologicznych, wyjaśnić rzeczywiste decyzje i działania podejmowane przez uczestników systemów emerytalnych.

Co ciekawe, inspiracji dla ekonomii behawioralnej można doszukiwać się już w niektórych pracach twórców ekonomii klasycznej, np. w dziele Adama Smitha wydanym w 1759 r. pt. *Teoria uczuć moralnych*, w którym pisał o wpływie emocji, aprobaty, dezaprobaty, uczciwości i awersji do strat na podejmowanie decyzji (Zaleśkiewicz 2011: 33; Zygan 2013: 11).

Jednym z prekursorów ekonomii behawioralnej był Herbert Simon (laureat nagrody Nobla w 1978 r.), który już w połowie lat 50. ubiegłego stulecia zaproponował koncepcję ograniczonej racjonalności (*bounded rationality*), wskazując na to, że jednostki dokonują wyboru, dysponując niepełnymi informacjami i ograniczonymi możliwościami ich przetwarzania. H. Simon zwracał uwagę na to, że między bodźcami środowiskowymi a reakcjami ludzkimi pośredniczą środki psychologiczne. Stąd wniosek, że ludzie nie są zdolni do racjonalnych zachowań opisywanych

w standardowych modelach racjonalnego wyboru (Zygan 2013: 12). Dlatego nie mogą maksymalizować swojej funkcji celu (np. użyteczności określonych dóbr ekonomicznych dla konsumenta), a jedynie osiągnąć satysfakcjonujący ich poziom użyteczności.

Także inny wybitny amerykański ekonomista Gary Baker (nagroda Nobla z 1992 r.), w wydanej w 1967 r. *Teorii przedsiębiorstwa*, wskazuje na zaangażowanie elementów psychologicznych w podejmowanie decyzji. Nie oznacza to bynajmniej braku możliwości racjonalnego wyjaśniania decyzji ekonomicznych podejmowanych przez przedsiębiorców, ale potrzebę pogłębionej analizy ich psychologicznych i socjologicznych uwarunkowań.

Fundamentalne znaczenie dla ekonomii behawioralnej miała praca Daniela Kahnemana i Amosa Tversky'ego *Prospect Theory. An Analysis of Decisions under Risk* (Kahneman, Tversky 1979), a także opublikowany rok później tekst Richarda Thalera *Toward a Positive Theory of Consumer Choice* (Thaler 1980). Autorzy ci starali się rozszerzyć moc wyjaśniającą teorii ekonomicznych, dostarczając im podbudowy w postaci eksperymentalnych badań psychologicznych.

Eksperymenty przeprowadzone przez Daniela Kahnemana oraz Amosa Tversky'ego dotyczyły podejmowania przez ludzi decyzji w warunkach niepewności. Wykazały one, że w faktycznie zachodzących procesach decyzyjnych występuje wiele anomalii, które podważają model racjonalnego kształtowania się jednostkowych preferencji (Kahneman, Tversky 1979: 263–292). Twórcy teorii perspektywy zauważyli m.in., że ludzie mają tendencje przewartościowywania zdarzeń pewnych w stosunku do wysoce prawdopodobnych (nazwali to zjawisko efektem pewności).

Kolejna ważna konstatacja dotyczyła uzależnienia dokonywanych wyborów od formy prezentacji danego procesu decyzyjnego (efekt kadrowania – *framing*). Teoria perspektywy przewiduje, że preferencje decydentów będą zależały od tego, jak sformułowany zostanie problem decyzyjny.

Głównym założeniem teorii perspektywy jest stwierdzenie, że o decyzjach finansowych (szerzej – gospodarczych) w warunkach ryzyka decyduje postrzeganie wartości, jaką dana opcja (wybierana alternatywa) ma dla danej jednostki. Decyduje przy tym nie absolutny poziom bogactwa, ale to, jak postrzegane są zmiany w jego poziomie (zyski lub straty).

Podmioty gospodarujące oceniają dostępne alternatywy, biorąc pod uwagę określone punkty odniesienia – posiadany majątek, doświadczenie. *Funkcja oceny jest wklęsła dla prognoz pozytywnych (im dalej od punktu odniesienia znajdują się oceniane możliwości, tym mniejsza jest różnica ich wartości) oraz wypukła dla prognoz negatywnych (im dalej in minus od punktu odniesienia, tym większa różnica między stanami rzeczy)* (Kahneman, Tversky 1979: 267).

Główny wniosek z teorii oceny jest taki, że podmioty gospodarcze bardziej unikają strat, niż doceniają zyski. Wynika to również z silnie odczuwanej potrzeby utrzymania *status quo* (Czerwonka, Rzeszutek 2013: 30; Dudziak 2013: 30). Innym ważnym założeniem tej teorii jest malejąca wrażliwość na straty.

Swoją teorię D. Kahneman i A. Tversky uznali za wiedzę o charakterze deskryptywnym, uzyskaną w efekcie badań empirycznych. Nawet jeśli stworzony na jej podstawie model deskryptywny procesu podejmowania decyzji w sytuacji niepewności zawiera określone założenia upraszczające, idealizacyjne, to i tak jest bardziej realistyczny, niż klasyczny model wyjaś-

niający ludzkie zachowania w sferze ekonomiczno-finansowej, odwołujący się do szkoły neoliberalnej (marginalistycznej). Teoria perspektywy znalazła szerokie zastosowanie w finansach behawioralnych.

Generalnie można stwierdzić, że początki behawioryzmu w ekonomii i finansach sięgają przełomu XIX i XX w. Szersze zainteresowanie tym nurtem badań datuje się dopiero od czasu przyznania nagrody z dziedziny ekonomii D. Kahnemanowi (mimo że jest psychologiem) i A. Tversky'emu za teorię perspektywy w 2002 r. (Ostaszewski 2008; Czerwonka, Rzeszutek 2013: 29).

Inne 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.

EKONOMIA BEHAVIORALNA A EKONOMIA EMERYTALNA

Dorobek ekonomii behawioralnej znalazł swoje zastosowanie w wyjaśnianiu zjawisk zachodzących na rynku finansowym, zwłaszcza zachowań inwestorów. Z punktu widzenia ekonomii emerytalnej istotne jest to, że powstała również behawioralna teoria oszczędzania, a także emerytalna teoria behawioralna (*retirement behavioral economics* i *retirement savings behavioral economics*). Dużą aktywność w tej dziedzinie przejawia wspomniany już Richard Thaler z University of Chicago, jeden z bardziej znanych ekonomistów behawioralnych.

R. Thaler w sposób obrazowy i przystępny prezentuje różnice między teorią oszczędzania opartą na neoklasycznym paradygmacie *homo oeconomicus* a behawioralną teorią oszczędzania. Nie brakuje też prac jego autorstwa czy współautorstwa, gdzie określone założenia behawioralnej koncepcji oszczędzania prezentowane są z wykorzystaniem zaawansowanego aparatu matematycznego, w tym modeli ekonometrycznych.

W konwencjonalnym myśleniu (mikro)ekonomicznym, zdaniem R. Thalera, przyjmuje się założenie, że wszyscy ludzie są „Ekonomi” (*Econs*), czyli podmiotami ekonomicznymi podejmującymi racjonalne decyzje w sprawach finansowych na podstawie analizy istotnych faktów, w sposób zobiektywizowany, bez stronniczości, konsekwentnie, na gruncie jasno określonych i niezmiennych w procesie decyzyjnym kryteriów. Są pozbawionymi emocji kalkulatorami dążącymi do optymalnych wyborów (działając analogicznie do odpowiednio zaprogramowanego komputera). Nie mają oni problemów dotyczących samokontroli czy słabej woli.

Tymczasem mamy w rzeczywistości do czynienia nie z „Ekonomi” (działającymi zgodnie paradygmatem *homo oeconomicus*), tylko ludźmi (*Humans*), którzy dysponują ograniczonymi zdolnościami do gromadzenia, przetwarzania i analizowania danych, mają swoje ograniczenia, są stronniczy, podatni na emocje i często podejmują decyzje w sposób niespójny, niekonsekwentny, a nawet irracjonalny (Mullainathan, Thaler 2000: 3–5).

W ekonomii emerytalnej zastosowanie znalazły następujące założenia teoretyczne oraz wyniki badań eksperymentalnych ekonomii behawioralnej.

1. Koncepcja ograniczonej racjonalności (*bounded rationality*). Wiele osób nie posiada wystarczającej wiedzy ani kompetencji intelektualnych, aby dokonywać skomplikowanych wyborów dotyczących programów emerytalnych, instrumentów finansowych, sposobu akumulacji czy właściwie rozłożonej w czasie konsumpcji dodatkowego kapitału emerytalnego. Nawet osoby dysponujące wystarczającą wiedzą i kompetencjami mogą nie mieć dość czasu ani silnej motywacji, aby się tym zająć. Tym bardziej że efektywne oszczędzanie i inwestowanie o charakterze długoterminowym, w warunkach niepełnej informacji i ryzyka, stanowi bardzo poważne wyzwanie, na dodatek zwykle podejmowane pierwszy raz w życiu.

Znamienna jest pod tym względem opinia Williama Sharpe'a, słynnego amerykańskiego ekonomisty, laureata Nagrody Nobla w dziedzinie ekonomii z 1990 r., który stwierdził, że *planowanie dochodów emerytalnych to naprawdę trudny problem – jeden z najtrudniejszych, z jakimi miałem kiedykolwiek do czynienia*⁴ (cyt. za: Vermon 2016: 42).

Skoro noblista, jeden z największych znawców rynków kapitałowych, współtwórca teorii portfela inwestycyjnego, uważa, że właściwe zaplanowanie sposobu oszczędzania cele emerytalne to poważny problem, to co ma na to powiedzieć przeciętny pracownik, a tym bardziej osoba niezwiązana z rynkiem finansowym.

Jak słusznie zauważa Steve Vermon ze Stanford Center on Longevity (USA), w warunkach wydłużającego się średniego trwania życia i występowania różnych rodzajów ryzyka na rynku finansowym, gdzie lokowane są oszczędności emerytalne, uczestnicy zakładowych systemów emerytalnych ze zdefiniowaną składką, podejmując decyzje emerytalne, muszą być swoimi aktuariuszami (prognozującymi własną długość życia, w tym okres na emeryturze) oraz swoimi własnymi doradcami inwestycyjnymi (Vermon 2016: 1).

Nic dziwnego, że nie mając wystarczających kompetencji, popełniają poważne błędy (np. oszczędzając mniej, niż mogą i powinni w fazie akumulacji dodatkowego kapitału emerytalnego lub dokonując błędnych wyborów już w fazie konsumpcji zgromadzonych zasobów finansowych, prowadząc do ich przedwczesnego wyczerpania, czyli do realizacji indywidualnego ryzyka długowieczności), bądź też stale odkładając lub powstrzymując się w ogóle od uczestnictwa w dodatkowych systemach emerytalnych.

Metodą przeciwdziałania błędom w planowaniu i w realizacji planów emerytalnych wynikającym z ograniczonej racjonalności może być zapewnienie wszystkim zainteresowanym fachowego, specjalistycznego doradztwa w zakresie oszczędności emerytalnych, a także wdrożenie odpowiednio skonstruowanych zakładowych lub indywidualnych systemów emerytalnych o charakterze obowiązkowym lub quasi-obowiązkowym.

2. Awersja do ryzyka (*loss aversion*). To zjawisko polegające na tym, że jednostki odczuwają boleśniej stratę niż cieszą się z zysku (przy tej samej kwocie pieniędzy). Ten fenomen procesu decyzyjnego sprawia, że nie wykorzystują oni szans osiągnięcia ponadprzeciętnych zysków w okresie, gdy mogą sobie na to jeszcze pozwolić (np. osoby młode, których oszczędności emerytalne mogą przynajmniej częściowo być inwestowane w akcje). Rozwiązaniem ograniczającym awersję do ryzyka mogą być np. zakładowe systemy emerytalne, oferujące tzw. fundusze cyklu życia (*life cycle funds*), gdzie proporcje aktywów finansowych ulegają zmianom wraz z wiekiem uczestnika progra-

mu (od bardziej ryzykownych inwestycji w akcje poprzez mieszane z udziałem akcji, obligacji, *commercial papers* itp. do bezpiecznych – w instrumenty rynku pieniężnego czy skarbowe papiery dłużne).

3. Formatowanie czy też kadrowanie (*framing*).

Formatowanie dotyczy sposobu, w jaki ludzie postrzegają alternatywy, co do których muszą dokonać wyboru oraz możliwe konsekwencje podejmowanych decyzji. Jedną z przeszkód we właściwym „sformatowaniu” dostępnych alternatyw i dokonaniu właściwych wyborów jest nadmiar opcji (*choice overload*). Aby temu przeciwdziałać, należy – zgodnie z zaleceniami ekonomii behawioralnej – ograniczyć liczbę alternatyw możliwych do wyboru bądź też zapewnić fachowe doradztwo (Samson red. 2015: 23).

Formatowanie może również odnosić się do prezentacji wybieranych opcji z położeniem nacisku na możliwe straty lub możliwe korzyści, z wykorzystaniem opisanego w teorii perspektywy zjawiska awersji do ryzyka.

4. Rozwiązania domyślne, niewymagające dokonywania aktywnego wyboru, podejmowania działań (*defaults*). Są to rozwiązania 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. Takie domyślne opcje mają szerokie zastosowanie w wielu programach emerytalnych, np. w zakładowych systemach emerytalnych z automatycznym zapisem i możliwością odstąpienia przez uczestnika programu w ściśle określonym czasie. Ponieważ wystąpienie z programu wymaga podjęcia dodatkowego wysiłku, a utrzymanie *status quo* (przynależności do programu) nie, a ponadto uczestnik obserwuje, że normą dla większości pracowników jest uczestnictwo, w praktyce tylko nieliczne jednostki wycofują się z zakładowego systemu emerytalnego (Vermon 2016: 42).

Opcje domyślne mogą dotyczyć nie tylko samego uczestnictwa w zakładowym systemie emerytalnym, ale także wyboru jednej z dostępnych jego form (tak w fazie akumulacji kapitału emerytalnego, jak i w fazie wypłat, dekumulacji).

5. Prokrastynacja, odkładanie na później, „odpychanie” od siebie decyzji (*procrastination*). To zjawisko bardzo często utrudniające podjęcie decyzji o dodatkowym oszczędzaniu na emeryturę, zwłaszcza u osób młodszych i o niższych dochodach, połączony często z **krótkowzrocznością finansową (*financial myopia*)**. Oba te zjawiska mają swoje uwarunkowania psychologiczne. Potwierdziły to m.in. badania przeprowadzone przez Thaler’a i Bernarzi’ego (2001). Analizując przyczyny niskich oszczędności, autorzy ci stwierdzili, że główne znaczenie miał brak wystarczająco silnej woli ze strony przyszłego emeryta. Do podjęcia decyzji o dodatkowym oszczędzaniu na emeryturę, co wymaga znacznej samokontroli i ograniczenia bieżących wydatków, nie wystarczy sama świadomość potrzeby zgromadzenia dodatkowych oszczędności. Oba te zjawiska (prokrastynacja i krótkowzroczność finansowa), zidentyfikowane na gruncie badań prowadzonych w perspektywie ekonomii behawioralnej, znalazły także potwierdzenie w empirycznych badaniach zachowań polskich gospodarstw domowych (Olejnik 2016: 180).

Zalecaną przez reprezentantów ekonomii behawioralnej metodą przeciwdziałania prokrastynacji jest ograniczenie czasu na dokonanie wyboru lub odpowiednia konstrukcja procesu decyzyjnego („architek-

tury wyboru” – *choice architecture*), z wykorzystaniem opcji domyślnych (*defaults*) maksymalnie ułatwiających i upraszczających włączenie do dodatkowego systemu emerytalnego (Choi i in. 2009a) lub „efektu wabika” (*decoy effect*). Ten ostatni rezultat znany jest także pod nazwą asymetrycznie zdominowanego wyboru (*asymmetrically dominated choice*). Występuje on wówczas, gdy preferencja jednej opcji wobec drugiej zmienia się pod wpływem dodania trzeciej (podobnej lub mniej atrakcyjnej). Na przykład konsumenci chętniej wybierają droższy sprzęt, jeśli do dwóch podobnej wartości urządzeń dodamy jeszcze trzecie zdecydowanie mniej atrakcyjne (Bateman i in. 2008). To samo może dotyczyć produktów emerytalnych lub dostawców mniej lub bardziej renomowanych usług finansowych (*providerów*).

6. Mentalne wydzielanie, odseparowanie na „wydzielonych kontaktach” różnych posiadanych zasobów finansowych (*mental accounting*). Jest to podejmowanie równoległe, w sposób niezintegrowany decyzji finansowych dotyczących różnych aspektów życia. W ten sposób nie tworzy się portfela wzajemnie uzupełniających się inwestycji o różnym horyzoncie czasowym (Choi i in. 2009b).

Ekonomia behawioralna pozwala zwiększyć atrakcyjność inwestycji długoterminowych zintegrowanych z krótkoterminowymi. Można w tym celu wykorzystać np. programy komputerowe, pozwalające wyobrazić sobie swój wygląd np. za 40 lat i przez wizualizację niejako unaocznic przyszłe potrzeby finansowe, czy mechanizm nagród finansowych przeznaczonych na bieżącą konsumpcję po osiągnięciu określonych etapów w długoterminowym oszczędzaniu.

PRZYKŁAD WYKORZYSTANIA DOROBKU EKONOMII BEHAVIORALNEJ W REFORMOWANIU SYSTEMU EMERYTALNEGO W WIELKIEJ BRYTANII

Przykładem wykorzystania rozwiązań domyślnych (*defaults*) w celu ograniczenia prokrastynacji, czyli zwlekania z podjęciem decyzji o rozpoczęciu dodatkowego oszczędzania na emeryturę, było wprowadzenie automatycznego zapisu (*automatic enrolment*) pracowników do pracowniczych programów emerytalnych w Wielkiej Brytanii, z opcją wyjścia (*opt out*).

Rozwiązanie to jest wprowadzane sukcesywnie od 2012 r. (docelowo do 2018 r.) w celu upowszechnienia poziomu uczestnictwa w zakładowych systemach emerytalnych, zwiększenia stopy zastąpienia dochodów emerytalnych w relacji do zarobków z okresu aktywności zawodowej oraz docelowo zmniejszenia zależności od publicznego systemu emerytalnego, który zapewnia tylko podstawowe zabezpieczenie finansowe na starość (ochronę przed ubóstwem). Zobowiązuje on pracodawców do włączenia do kwalifikowanego pracowniczego programu emerytalnego (PPE) wszystkich pracowników, którzy spełniają określone kryteria wieku (co najmniej 22 lata), dochodu, (co najmniej 10 tys. funtów szterlingów rocznie), pracują wyłącznie lub głównie w Wielkiej Brytanii i opłacą przynajmniej minimalną składkę (Departament for Work 2016: 1; ONS 2015). Pracownicy o niższych dochodach też mają prawo przyłączyć się do PPE, ale na zasadzie dobrowolności.

Włączeni do pracowniczego programu emerytalnego pracownicy mają możliwość odstąpienia (*opt out option*). Po trzech latach pracodawca ma obowiązek ponownie włączyć ich do zakładowego programu emerytalnego, chyba że pracownik ponownie zgłosi

wolę odstąpienia. Wyjście z programu w ciągu miesiąca upoważnia do odzyskania wpłaconej przez pracownika składki (ale bez składki pracodawcy i ulgi podatkowej), natomiast w późniejszym terminie wybór *opt-out* powoduje, że wcześniej wpłacone składki pozostaną w programie emerytalnym do osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. Zapobiega to nadmiernej fluktuacji środków gromadzonych w PPE i umożliwia dostawcom usług finansowych (*providerom*), obsługującym zakładowy system emerytalny, efektywne inwestowanie środków. Większość jednak pozostaje i nadal oszczędza na emeryturę w zakładzie pracy.

Początkowo *automatic enrolment* objął tylko dużych pracodawców, następnie średnich, a docelowo – do 2018 r. wszyscy pracodawcy (w dużych, średnich i małych przedsiębiorstwach oraz innych zakładach pracy) 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 przedstawia zestawienie 1.

Według danych na koniec marca 2015 r. od rozpoczęcia reformy w 2012 r. do pracowniczych programów emerytalnych automatycznie włączonych zostało 5,2 mln nowych pracowników. Dzięki temu udało się powstrzymać spadek liczby uczestników PPE (w sektorze prywatnym) i spowodować znaczący wzrost uczestnictwa w zakładowym zabezpieczeniu emerytalnym do poziomu 75% uczestników (łącznie w sektorze publicznym i prywatnym), w porównaniu z 55% uczestników PPE w 2012 r.

Na szczególne podkreślenie zasługuje skokowy wzrost liczby pracowników oszczędzających na emeryturę w zakładzie pracy zatrudnionych w prywatnych pracodawców (z 42% w 2012 r. do 70% w 2015 r.). Mniejszy w punktach procentowych był wzrost uczestnictwa w PPE w sektorze publicznym (wzrost z 88% w 2012 r. do 91% w 2015 r.), gdzie już wcześniej partycypacja w zakładowym zabezpieczeniu emerytalnym (zaliczanym w Wielkiej Brytanii do II warstwy systemu emerytalnego) była bardzo wysoka. Oznacza to, że oszczędzanie w zakładowym systemie emerytalnym stało się normą dla większości pracowników w Wielkiej Brytanii (*The Pensions Regulator* 2016: 3).

Z analiz przygotowanych na zlecenie rządu brytyjskiego wynika, że jeśli program będzie konsekwentnie wdrażany w życie (a nic nie wskazuje na to, aby miało stać się inaczej, nawet po wyjściu Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej), to w okresie od 2012 r. do końca

2019 r. można spodziewać się następujących efektów w skali makro (Departament for Work 2016: 1):

– 17 mld funtów szterlingów rocznie nowych oszczędności w zakładowych systemach emerytalnych, z czego 6 mld funtów stanowią będą składki opłacone przez pracodawców, 8 mld funtów – przez pracowników, a 2 mld funtów stanowią będzie efekt zastosowania ulg podatkowych dla pracowników (ulg w podatku dochodowym);

– 3/4 wszystkich pracowników kwalifikuje się do *automatic enrolment*, z czego 63% stanowią kobiety, a 72% przedstawiciele mniejszości etnicznych.

Danych na temat pracowników automatycznie zapisanych do programu, którzy w ciągu pierwszego miesiąca z niego wystąpili (*opt out*) i wypłacili swoje składki odprowadzone do programu, dostarcza badanie ilościowe przeprowadzone w 2013 r., na próbie reprezentatywnej 3000 pracodawców oraz badanie jakościowe w przedsiębiorstwach włączanych do systemu quasi-obowiązkowego zakładowego zabezpieczenia emerytalnego w 2014 r. (*The Pensions Regulator* 2015).

Z obu tych badań wynika, że udział procentowy pracowników, którzy wybrali opcję wyjścia z pracowniczego programu emerytalnego, do którego zostali automatycznie włączeni, był stosunkowo niewielki i kształtował się w latach 2012–2014 w przedziale 9–10%. To znacznie mniej, niż pierwotnie przyjęto na etapie uruchamiania programu w 2012 r., kiedy zakładano, że z rozwiązania *opt-out* skorzysta do 30% pracowników. Wśród osób występujących z pracowniczego programu emerytalnego w ciągu pierwszego miesiąca od zapisu dominowały, jak można było przewidzieć, osoby o najniższych dochodach.

Oczywiście nie obyło się bez problemów w fazie implementacji reformy, a także kontrowersji natury politycznej i ideologicznej (np. zarzuty o odejście od tradycyjnej doktryny liberalnej, zakładającej swobodę wyboru oraz indywidualnej zaradności i odpowiedzialności w zapewnieniu bytu na starość sobie i swoim bliskim).

Mimo generalnie pozytywnych (w świetle przedstawionych danych statystycznych) efektów implementacji reformy pracowniczych programów emerytalnych w Wielkiej Brytanii nie brakuje głosów sceptycznych. Na przykład D. Pitt-Watson (2011) czy B. Davis (2012) wskazują na to, że w istocie rzeczy automatyczny zapis do pracowniczego programu emerytalnego ze zdefiniowaną składką oferuje jedynie określony produkt finansowy (rachunek inwestycyjny w programie emerytalnym), ale nie dodatkową emeryturę, gdyż nie ma gwarancji wysokości przyszłego świadczenia (jak we wcześniej stosowanych programach ze zdefiniowanym

Zestawienie 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* od 1 października 2018 r.	3% dochodu kwalifikowanego* 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 tys. funtów szterlingów rocznie.

Źródło: Towers Watson 2016.

świadczeniem). Najbardziej zyskują na tym instytucje finansowe obsługujące pracownicze programy emerytalne (*providerzy*), a nie sami uczestnicy systemu.

Odnotowano też przypadki *misselingu* (oferowanie produktów emerytalnych niedopasowanych do potrzeb i sytuacji finansowej klienta). Hasło zawarte w programowym dokumencie poprzedzającym wprowadzenie *automatic enrolment: Security in Retirement* (Department of Work and Pensions 2006) można z perspektywy czasu ocenić jako zbyt optymistyczne.

Metoda automatycznego zapisu do zakładowych programów emerytalnych z powodzeniem stosowana jest także w Nowej Zelandii w formie programu *Kiwi-Saver* już od 2007 r. (Kritzer 2007) Doświadczenia nowozelandzkie są o tyle interesujące, że automatyczny zapis do zakładowego systemu emerytalnego (*automatic enrolment*) stosuje się tam już od 10 lat. Nowozelandzki system emerytalny, obejmujący zakresem podmiotowym obywateli tego kraju i osoby mające prawo pobytu w Nowej Zelandii na czas nieokreślony, składa się z dwóch filarów: 1) pierwszy filar to jednolita (*flat-rate*) emerytura bazowa *Superannuation* (NZ Super), której wysokość nie zależy od dochodu i wysokości opłaconych składek, lecz od stanu cywilnego oraz tytułu własności nieruchomości; 2) drugi filar (działający od lipca 2007 r.) tworzą właśnie zakładowe systemy emerytalne *KiwiSaver*.

Oprócz automatycznego zapisu wszystkich nowo zatrudnionych w wieku od 18 lat (z opcją odstąpienia między 15 a 56 dniem od zapisu) zachętą do udziału w tym programie jest możliwość wyboru wysokości składki pracowniczej (przy czym 3% składki naliczanej od wynagrodzenia zobowiązany jest odprowadzać pracodawca), wsparcie ze strony państwa w formie jednorazowej dotacji na wejściu do programu, coroczne dopłaty rządowe do składek oraz możliwość skorzystania z wakacji składkowych, a także przeznaczania części zgromadzonego kapitału na zakup domu mieszkalnego (Pieńkowska-Kamieniecka, Ostrowska-Dankiewicz 2013; Inland Revenue 2014, 2017).

Celem programu było zwiększenie niskiej stopy oszczędności w gospodarstwach domowych, podniesienie standardu życia i finansowej niezależności osób starszych, zapewnienie dodatkowych świadczeń emerytalnych przez dostarczenie prostych i efektywnych produktów finansowych, umożliwiających akumulację dodatkowego kapitału emerytalnego przy zaangażowaniu trzech partnerów społecznych: pracowników, pracodawców oraz państwa.

W Nowej Zelandii wybrano zakładowe systemy emerytalne (*work-based scheme*) *KiwiSaver* jako podstawę dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego z uwagi na:

- a) łatwość przystępowania przez pracownika przez automatyczny zapis w każdym nowym miejscu pracy;
- b) przeniesienie ciężaru administrowania programem na pracodawcę, co nie wymaga od pracownika podejmowania dodatkowych decyzji i angażowania czasu na poszukiwanie produktów emerytalnych (uczestnik wybiera jeden z produktów emerytalnych dostępnych u pracodawcy, a jeśli nie podejmie decyzji, to zostanie automatycznie kierowany do domyślnego *providera*, tzw. *default option*);
- c) potrącanie składek bezpośrednio z wynagrodzenia, co znacznie ułatwia oszczędzanie.

Uczestnictwo w tym programie po automatycznym zapisie⁵ nie wymaga podejmowania zbyt wielu decyzji

(chyba że sam uczestnik wyraża tym zainteresowanie). Uczestnicy programu *KiwiSaver* mogą sami dokonać wyboru dostawcy usług finansowych (*providera*), dołączyć się do programu oferowanego przez pracodawcę, a jeśli nie mogą się zdecydować – to domyślną opcją jest program organizowany przez państwo (Inland Revenue 2017).

Z badań wynika, że spośród pracowników włączonych do programu w latach 2007–2014 przez automatyczny zapis 23,9% zdecydowało się na *providera* oferowanego przez pracodawcę, 74,2% nie podjęło decyzji i trafiło do domyślnego państwowego dostawcy usług finansowych (*default*), a tylko 1,7% samodzielnie wybrało innego *providera* (Inland Revenue 2014: 25).

Po 10 latach wdrażania programu *KiwiSaver* większość badanych pracodawców i pracowników ocenia go pozytywnie. Objął on swoim zasięgiem podmiotowym do końca 2016 r. ponad 60% ogółu zatrudnionych (Inland Revenue 2017).

Biorąc pod uwagę, że program startował z bardzo niskiego poziomu oszczędności gospodarstw domowych w Nowej Zelandii w 2007 r. (bieżąca stopa oszczędności gospodarstw domowych wynosiła 17,5%) i że nie ma on charakteru obowiązkowego, tylko quasi-obowiązkowy, można uznać ten wynik za obiecujący⁶.

Potwierdza to zasadność wykorzystania mechanizmów psychologicznych zidentyfikowanych na gruncie ekonomii behawioralnej w upowszechnianiu zakładowych systemów emerytalnych (Toder, Khatrakun 2006).

Trzeba jednak pamiętać, że *KiwiSaver* jest silnie subsydiowany przez państwo, a koszty jego funkcjonowania znacząco wzrastają wraz z poziomem uczestnictwa. Także w tym systemie pojawił się znany w wielu krajach paradoks polegający na tym, że niewiele korzystają z zachęt ekonomicznych do dodatkowego oszczędzania na emeryturę osoby bardziej zamożne (wysokość dopłat rządowych do składek zależy od wielkości wkładu własnego oszczędzającego, zatem osoby o niższych dochodach nie są w stanie odłożyć do planu takich środków, jak osoby bardziej zamożne). Było to powodem wyrażania również opinii krytycznych pod adresem tego programu emerytalnego (Farrar 2008; Rashbrooke 2013).

PODSUMOWANIE

Na podstawie analizy efektów reform zakładowych systemów emerytalnych w Wielkiej Brytanii i Nowej Zelandii można sformułować generalną konkluzję, że wykorzystano w nich z dobrym skutkiem dorobek ekonomii behawioralnej.

O sukcesie brytyjskiej reformy zdecydowało to, że opcją domyślną (*default*) dla automatycznie zapisanego do pracowniczego programu emerytalnego pracownika było pozostanie w programie i współpłacenie składek razem z pracodawcą. Wyjście z programu wymagało podjęcia inicjatywy, czyli naruszenia status quo. Ponadto przeprowadzono szeroką kampanię edukacyjną, przedstawiającą rozwiązanie *automatic enrolment* w perspektywie długoterminowych korzyści dla pracownika i dla pracodawcy (odpowiednie „sformatowanie” mentalne), a wybór opcji *opt out* (odstąpienie w pierwszym miesiącu i odzyskanie pierwszej opłaconej przez pracownika składki) jako bardziej

ryzykowne (wykorzystanie mechanizmu psychologicznego awersji do ryzyka).

Twórcy reformy emerytalnej w Wielkiej Brytanii zdawali sobie sprawę, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy działają w warunkach ograniczonej racjonalności (*bounded rationality*), nie mają pełnej informacji ani na temat rynku finansowego, ani innych istotnych parametrów systemów emerytalnych (np. dalszej oczekiwanej długości życia poszczególnych grup pracowników).

W tej sytuacji zastosowanie ekonomii behawioralnej dało zamierzony efekt: zwiększenie poziomu uczestnictwa w zakładowych systemach emerytalnych i stanu długoterminowych oszczędności emerytalnych.

Gdyby pozostawiono dobrowolność uczestnictwa w zakładowych systemach emerytalnych, a przystąpienie do programu wymagałoby własnej inicjatywy pracownika, to można przypuszczać, że poziom uczestnictwa byłby znacznie niższy, zwłaszcza w grupie pracowników o niższych dochodach lub z niższym wykształceniem. Jak wykazują doświadczenia wielu państw, gdzie pracownicy programy emerytalne mają dobrowolny charakter, oszczędzają w nich przede wszystkim osoby o wyższych dochodach, korzystając chętnie z ulg podatkowych. Zastosowanie ekonomii behawioralnej zmienia „architekturę wyboru” i pozytywnie wpływa na rozwój zakładowego zabezpieczenia emerytalnego.

Istnieją także zagrożenia związane z wprowadzeniem rozwiązań ekonomii behawioralnej w celu upowszechnienia uczestnictwa w dodatkowych systemach emerytalnych. Muszą one być dobrze przygotowane od strony organizacyjnej, instytucjonalnej i finansowo-ekonomicznej. Na przykład automatyczny zapis do zakładowego systemu emerytalnego nie może nadmiernie zwiększać kosztu pracy dla pracodawcy. Poza tym mija się z celem obowiązkowe czy quasi-obowiązkowe włączanie do pracowniczego programu emerytalnego osób o bardzo niskich zarobkach, gdyż grozi to w przyszłości wypłatą bardzo niskich, „śmieciowych” świadczeń (Czepulis-Rutkowska 2016: 10).

Ekonomia behawioralna powinna być stosowana zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu, aby nie doprowadzać do *missellingu* (sprzedaży nieodpowiednich produktów emerytalnych, czasem wręcz szkodliwych dla ich nabywców), czy też manipulowania zachowaniami uczestników systemów emerytalnych wbrew ich interesom.

Z przedstawionej w artykule analizy implementacji zakładowych systemów emerytalnych z automatycznym zapisem wynika, że wprowadzenie podobnego rozwiązania w Polsce stwarza realną szansę na upowszechnienie pracowniczych programów emerytalnych i dałoby impuls do rozwoju całego III filaru systemu emerytalnego w Polsce⁷.

¹ Badania z zakresu ekonomii emerytalnej, których niektóre wyniki prezentowane są w artykule, zostały zrealizowane w ramach badań statutowych prowadzonych na Wydziale Nauk Ekonomicznych Politechniki Poznańskiej (temat projektu *Badania ekonomiczne i społeczne problemów polskiej gospodarki w warunkach integracji europejskiej i globalizacji*).

² Należy odróżnić ekonomię behawioralną, która odwołuje się do dorobku nauk psychologicznych, od behawio-

ryzmu (ang. *behaviour* – zachowanie), jednego z nurtów teoretycznych w psychologii, który stawia sobie za cel badanie zależności między bodźcami środowiskowymi a reakcjami ludzi, tworzenie się nawyków. Niektóre wyniki badań psychologicznych zrealizowanych na gruncie behawioryzmu znalazły zastosowanie w ekonomii behawioralnej.

³ Oprócz analizowanych w artykule zastosowań ekonomii behawioralnej w pracowniczych programach emerytalnych w Wielkiej Brytanii i w Nowej Zelandii, automatyczny zapis (*automatic enrolment*; w formie skrótowej określane również jako *auto-enrolment*) znajduje stopniowo zastosowanie do zakładowego systemu emerytalnego także w USA.

⁴ W oryginale: *Retirement income planning is a really hard problem. It's the hardest problem I've ever looked at* (William Sharpe, Stanford University).

⁵ Pracownicy mają możliwość włączyć się do programu *KiwiSaver* także składając z własnej inicjatywy deklarację uczestnictwa bezpośrednio u wybranego *providera*.

⁶ Dla porównania, w Polsce po 18 latach funkcjonowania dobrowolne pracownicze programy emerytalne obejmują zasięgiem podmiotowym zaledwie około 2,4% ogółu zatrudnionych (KNF 2017).

⁷ Wiele wskazuje na to, że pracownicze programy emerytalne z automatycznym zapisem, wzorowane na rozwiązaniach brytyjskich, zostaną w Polsce wprowadzone w formie pracowniczych programów kapitałowych, zapowiedzianych w programie gospodarczym wicepremiera Mateusza Morawieckiego – *Planie na rzecz odpowiedzialnego rozwoju* (Ministerstwo Rozwoju 2017). Może to nastąpić jeszcze w roku 2017 lub 2018.

BIBLIOGRAFIA

- Choi J.J., Laibson D., Madrian B.C. (2009a), *Reducing the Complexity Costs of 401(k) Participation Through Quick Enrollment*, w: D.A. Wise (ed.), *Developments in the Economics of Aging*, University of Chicago Press, Chicago, s. 57–85.
- Choi J.J., Laibson D., Madrian B.C. (2009b), *Mental Accounting in Portfolio Choice: Evidence from a Flypaper Effect*, „American Economic Review”, nr 99 (5), s. 2085–2095.
- Cordes J. (1990), *Socio-economic perspectives on household saving behavior*, „Journal of Behavioral Economics”, Vol. 19 (3), s. 273–284.
- Czepulis-Rutkowska Z. (2016), *Wybrane problemy systemów emerytalnych a międzynarodowe trendy zmian. Przegląd emerytalny – element debaty w Polsce*, „Polityka Społeczna”, nr 1 tematyczny, s. 7–12.
- Czerwonka M., Gorlewski B. (2012), *Finanse behawioralne*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Czerwonka M., Rzeszutek M. (2013), *Analiza zachowań inwestycyjnych inwestorów giełdowych oraz studentów kierunków ekonomicznych i psychologicznych z perspektywy finansów behawioralnych*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów”, Zeszyt Naukowy SGH, nr 126, s. 9–22.
- Davis B. (2012), *Better Defined Contributions Pension Provision*, TUC Working Paper (Trade Unions Congress), London.
- Department for Work and Pensions (2006), *Security in Retirement. Towards a New Pension System*, <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20100407120701/http://dwp.gov.uk/docs/prelims.pdf> [dostęp 10.05.2017].
- Department for Work and Pensions (2016), *Workplace pensions: Update of analysis on Automatic Enrolment 2016*, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/560356/workplace-pensions-update-analysis-auto-enrolment-2016.pdf [dostęp 2017.01.10].
- Diamond P., Vartiainen H. (2007), *Behavioral Economics and Its Applications*, Princeton University Press, Princeton and Oxford.
- Dudziak S. (2013), *Ekonomia behawioralna – interdyscyplinarne podejście do zachowań ekonomicznych*, „Studia

- i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 32, Uniwersytet Szczeciński, s. 23–36, <http://www.wneiz.pl/sip/numery/rok2013/studia-i-prace-wneiz-nr-32-2013-t-2/3692-ekonomia-behavioralna-interdyscyplinarne-podejscie-do-zachowan-ekonomicznych> [dostęp 31.01.2017].
- Farrar D. (2008), *A critical View of KiwiSaver*, „KiwiBlog”, 7 maja, http://www.kiwiblog.co.nz/2008/05/a_critical_view_of_kiwisaver.html [dostęp 5.04.2017].
- Habermas J. (1981), *Theorie des kommunikativen Handelns*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.
- Inland Revenue (2014), *KiwiSaver evaluation: Final summary report. A joint agency evaluation 2007–2014*, National Research and Unit, <https://www.ird.govt.nz> [dostęp 15.04.2017].
- Inland Revenue (2017), *Your introduction to KiwiSaver – employee information*, February, http://www.ird.govt.nz/resources/4/e/4e6adb1e-86d5-4826-8386-ef44a9473587/CO63038_KS3+Feb17+FAVI.pdf [dostęp 10.05.2017].
- Kahneman D., Tversky A. (1979), *Prospect theory, an analysis of decisions under risk*, „Econometrica”, Vol. 2, No. 47, s. 263–292.
- Kritzer B.E. (2007), *KiwiSaver: New Zealand’s New Subsidized Retirement Savings Plans*, „Social Security Bulletin”, Vol. 67, No. 4, <http://heionline.org> [dostęp 15.02.2016].
- KNF (2017), *Informacja dotycząca pracowniczych programów emerytalnych w 2016 r.*, https://www.knf.gov.pl/Images/informacja_PPE_2016_tcm75-49281.pdf [dostęp 5.04.2017].
- Knoll M. (2010), *The Role of Behavioral Economics and Behavioral Decision Making in Americans’ Retirement Savings Decisions*, „Social Security Bulletin”, Vol. 70, No. 4.
- Mandrosz J. (1999), *Czynnik ograniczające racjonalność poglądów i zachowań politycznych*, w: K. Skarżyńska (red.) *Psychologia polityczna*, ZYSK I S-KA, Poznań.
- Mullainathan S., Thaler R. (2000), *Behavioral Economics*, NBER WORKING PAPER SERIES, Working Paper 7948, <http://www.nber.org/papers/w7948> [dostęp 31.01.2017].
- Ministerstwo Rozwoju (2017), *Plan na rzecz odpowiedzialnego rozwoju – prezentacja*, https://www.mr.gov.pl/media/14840/Plan_na_rzecz_Odpowiedzialnego_Rozwoju_prezentacja.pdf [dostęp 15.04.2017].
- Olejnik I. (2016), *Zabezpieczenie emerytalne. Modele i determinanty zachowań polskich gospodarstw domowych*, Wydawnictwo UEP, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Poznań.
- ONS (2015), *Statistical bulletin: Occupational Pension Schemes Survey*, UK 2015, Office for National Statistics, Occupational Pension Schemes Survey, UK, <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/personalandhouseholdfinances/pensionsavingsandinvestments/bulletins/occupationalpensionschemesurvey/2015> [dostęp 20.04.2017].
- Ostaszewski J. (2008), *Finanse*, SGH, Warszawa.
- Pitt-Watson D. (2011), *Tomorrows’ Investor*, „Pensions”, s. 191–205.
- Pieńkowska-Kamieniecka S., Ostrowska-Dankiewicz A. (2013), *Dopłaty do dobrowolnych oszczędności emerytalnych – ocena skuteczności rozwiązań na przykładzie Niemiec i Nowej Zelandii*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe”, nr 3, s. 119–133.
- Rashbrooke G. (2013), *New Zealand’s Experience with the KiwiSaver Scheme*, w: R. Hinz, R. Holzmann, D. Tuesta, N. Takayama (eds.), *Matching Contributions for Pensions: A Review of International Experiences*, The World Bank, Washington DC, s. 126–130.
- Ratajczak M., red. (2005), *Współczesne teorie ekonomiczne*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Rawls J. (1971), *A Theory of Justice*, President and Fellows of Harvard College, Boston.
- Solek A. (2010), *Ekonomia behawioralna a ekonomia neoklasyczna*, „Zeszyty Naukowe”, nr 8, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Kraków, s. 21–34.
- Samson A., red. (2015), *The Behavioral Economics Guide 2015*, <http://www.behavioraleconomics.com> [dostęp 10.01.2017].
- Skarżyńska K. (1999), *Psychologia polityczna*, ZYSK I S-KA, Poznań.
- Skarżyńska K. (2006), *Człowiek a polityka. Podstawy psychologii politycznej*, ZYSK I S-KA, Poznań.
- Szczupaczyński J., red. (1993), *Elity. Wybory. Demokracja*, Agencja Scholar, Warszawa.
- Szumlicz T. (2005), *Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki*, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz-Warszawa.
- Thaler R. (2000), *From Homo Economicus to Homo Sapiens*, „Journal of Economic Perspectives” 14(1), p. 133–141.
- Thaler R., Bernarzi S. (2001), *Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving*, University of California, Los Angeles.
- The Pensions Regulator (2015), *Automatic enrolment Commentary and analysis: April 2014 – March 2015*, <http://www.thepensionsregulator.gov.uk/docs/automatic-enrolment-commentary-analysis-2015.pdf> [dostęp 5.02.2017].
- The Pensions Regulator (2016), *Automatic enrolment Commentary and analysis: April 2015 – March 2016*, <http://www.thepensionsregulator.gov.uk/docs/automatic-enrolment-commentary-analysis-2016.pdf> [dostęp 5.02.2017].
- Thaler R., Bernarzi S. (2007), *The Behavioral Economics of Retirement Savings Behaviour*, http://assets.aarp.org/rgcenter/econ/2007_02_savings.pdf [dostęp 5.02.2017].
- Thoder E., Khatrakun S. (2006), *Final Report to Inland Revenue “KiwiSaver Evaluation Literature Review”*, Tax Policy Center, The Urban Institute, Washington D.C.
- Towers Watson (2016), *Automatic Enrolment in UK*, (18.01.2017), <https://www.towerswatson.com> [dostęp 5.02.2017].
- Tyszka T., red. (2004), *Psychologia ekonomiczna*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot.
- Vernon S. (2016), *Designing and Communicating Retirement Plans for „Humans”*, „Benefits Magazine”, December, s. 42–46.
- Xia Y. (2009), *Myopia and pension reform*, Netspar (Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement), Tilburg, https://www.netspar.nl/assets/uploads/MA_yuanni_xia.pdf [dostęp 1.02.2017].
- Zaleśkiwicz T. (2011), *Psychologia ekonomiczna*, PWN, Warszawa.
- Zygan M. (2013), *Ekonomia behawioralna – wprowadzenie do problematyki*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 32, s. 9–21, www.wneiz.pl/nauka_wneiz/sip/sip32-2013/SiP-32-t2-9.pdf [dostęp 10.02.2017].

SUMMARY

The aim of this article is an attempt to describe and evaluate the use of some of the solutions of the theory of behavioral economics in the practice of reforming their pension systems. The effects of the application of behavioral economics at the reform of occupational pension schemes in the UK and New Zealand (automatic entry to the pension scheme with the possibility of withdrawal at a certain time) are encouraging (dissemination of occupational pension schemes, the increase in supplementary pension savings). Similar solution could be implemented in Poland. Indicate also some risks associated with the use of behavioral economics in reforming pension systems (for example: the manipulation of behavior and decisions of participants of pension schemes, misselling).

Keywords: behavioural economics, pension economics, pension reforms

Author’s affiliation: Poznan University of Technology