14 (WRZESIEŃ) 2018

IGTE
Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych

BIULETYN

FAKTY / LICZBY / OPINIE

BOMBOL

Dobrze zrealizowany projekt PPK może być prawdziwym programem budowania poczucia własnej sprawczości i powszechnym programem edukacyjnym

KWIECIŃSKI

Silny rynek kapitałowy to jeden z warunków powodzenia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju

NOWAK

Brytyjczycy wdrażając przed kilkoma laty „swoją odmianę" PPK kwestiom komunikacji poświęcili kilka lat prac koncepcyjnych

SPIS TREŚCI

2

Małgorzata Rusewicz
OFE wsparciem dla PPK

4

dr Jerzy Kwieciński
Gra zespołowa

7

prof. dr hab.
Małgorzata Bombol
Czy PPK mogą wzmocnić kapitał społeczny?

11

Krzysztof Nowak
PPK – czy wszyscy będziemy szczęśliwi?

14

Robert Lisicki
PPK – perspektywa pracodawcy

17

Wojciech Sieczkowski
Ekonomia behawioralna w konstrukcji systemu emerytalnego

22

Wojciech Kiermacz
Przegląd systemów emerytalnych

29

dr Adam Czerniak
Maciej Michalik
Jak podnieść efektywność PPK?

35

Justyna Dymek
Wspieranie długoterminowych oszczędności

OD WYDAWCY

OFE wsparciem dla PPK

Małgorzata Rusewicz

Po rekordowych wynikach stóp zwrotu funduszy emerytalnych w 2017 roku, które wyniosły +18,7%, pierwsze półrocze bieżącego roku zakończyło się stratami. Przyczyn tego zjawiska jest wiele, od ustawowych uwarunkowań alokacji środków uniemożliwiających kompensowanie negatywnych zjawisk na rynku akcji, przez światowe trendy gospodarcze, na nadmiernej zależności kondycji naszej giełdy od kapitału zagranicznego skończywszy. I choć duża zmienność wartości aktywów w krótkim okresie nie jest wyznacznikiem finalnej atrakcyjności inwestycyjnej długoterminowych inwestycji, to jednak wśród osób o mniejszej znajomości specyfiki rynku kapitałowego, może służyć jako argument przeciwko bezpieczeństwu zgromadzonych tam pieniędzy. W tym kontekście warto nadmienić, że do marca br. średnie ważone 120-, 60- i 36-miesięczne stopy zwrotu OFE wg KNF wyniosły odpowiednio 58,25, 26,35 i 11,42%.

Biorąc pod uwagę fakt, że światowa gospodarka wydaje się zmierzać do końca cyklu koniunkturalnego, jak również narastające napięcia w światowej polityce gospodarczej, możemy spodziewać się, że w najbliższych latach liczba zewnętrznych czynników niesprzyjających rozwojowi rodzimego rynku kapitałowego będzie rosnąć. Nie jest to dobra wiadomość ani z perspektywy szans rozwojowych innowacyjnej przedsiębiorczości, ani nadziei na wyższe świadczenia przyszłych emerytów.

Powstaje zatem pytanie, jak w tej sytuacji powinniśmy działać, by kapitał lokowany w polskiej gospodarce był stabilny, a zrównoważony wzrost wartości przedsiębiorstw stawał się udziałem przyszłych polskich seniorów. Wiele w tej perspektywie już się dzieje. PPK są bliskie wprowadzenia, a Strategia Rozwoju Rynku Kapitałowego zmierza do finalnego sformułowania. O ile same koncepcje są niezwykle cenne, i dawno rynek nie widział równie kompleksowych i ważnych inicjatyw, to nawet skuteczne ich wdrożenie, może nie wystarczyć do osiągnięcia zamierzonego efektu – silnego i stabilnego, możliwie najbardziej niezależnego od negatywnych czynników zewnętrznych rynku kapitałowego napędzającego gospodarkę oraz pomnażającego oszczędności. Powinniśmy już teraz myśleć, jakie kolejne kroki przybliżą nas do tego celu, np. wspólna reprezentacja jego polskich interesariuszy w procesie legislacyjnym UE czy dodatkowe rozwiązania zwiększające podaż krajowego kapitału.

Perspektywy kapitałowej części systemu emerytalnego i rola jej komponentów w tworzeniu całościowego systemu zabezpieczenia emerytalnego będzie przedmiotem szerokiej dyskusji w przyszłym roku. Czeka nas bowiem przegląd emerytalny. Zapewne, jak przed dwoma laty, odbędzie się szereg dyskusji i debat, które zwieńczy rządowy dokument. Warto mieć nadzieję, że głos krajowych i zagranicznych ekspertów, oraz potwierdzające go doświadczenia najlepszych praktyk krajów rozwiniętych, będą kanwą dla decydentów, do decyzji o wzmacnianiu filarów kapitałowych.

Przed nami zatem rekomendacje i rozstrzygnięcia w zakresie przyszłości funduszy emerytalnych. Plan na OFE pojawił się latem 2016 roku. Zgodnie z założeniami 75% aktywów ma trafić na prywatne IKZE członków funduszy, a 25% do FRD z równoważnym im zapisem na subkoncie w ZUS. Prawdą jest, że antyreforma OFE z 2014 roku zmieniła rolę tych funduszy i postawiła pytania o sens ich istnienia w obecnej formule. Bezsprzeczne jest jednak to, że dla znaczącej liczby uczestników są one ważnym elementem budowy ich zabezpieczania emerytalnego, a dla giełdy, mimo transferów netto do ZUS, pozostają istotnym czynnikiem stabilizującym.

Czy jednak wobec tego, co o uwarunkowaniach i zagrożeniach rozwoju, a także rządowych planach dotyczących rynku kapitałowego wiemy obecnie, propozycja z 2016 roku jest optymalna? Wydaje się, że istnieją też inne rozwiązania, dzięki którym zgromadzone aktywa OFE lepiej posłużą przyszłym emerytom, wesprą rządowe plany rozwoju gospodarki, a nadto cała operacja transformacji będzie zdecydowanie prostsza i mniej ryzykowna. Można np. bliżej przyjrzeć się potrzebie utrzymania tzw. „suwaka bezpieczeństwa", w ramach którego odbywa się transfer środków z OFE do ZUS na zbyt długo przed osiągnięciem przez osoby ubezpieczone wieku emerytalnego. Wskazane jest przy tym poszerzenie katalogu dopuszczalnych dla funduszy lokat, m.in. o obligacje skarbowe. Niezbędna wydaje się więc rewizja wcześniejszych decyzji prowadzących do nieuchronnego stopniowego zmniejszania się zasobów zgromadzonych w OFE, czyli zmniejszenia się wielkości długookresowych oszczędności Polaków. Dzięki temu rozbieg PPK byłby szybszy, a uzyskiwane przez nie stopy zwrotu zapewne wyższe. Równocześnie obietnica przekazania tych pieniędzy ludziom, przy gwarancji utrzymania ich specyficznego charakteru, zostałaby spełniona, pozwalając na stopniową odbudowę społecznego zaufania do systemu.

Małgorzata Rusewicz
prezes IGTE

ROZMOWY Z ADMINI-STRACJĄ

Gra zespołowa

Wywiad z **dr Jerzym Kwiecińskim**, ministrem Inwestycji i Rozwoju, pełnomocnikiem Prezesa Rady Ministrów ds. Funduszy Europejskich, członkiem Narodowej Rady Rozwoju.

Kluczowym dokumentem określającym politykę gospodarczą kraju jest Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Jakie są główne założenia koncepcji rozwoju naszej gospodarki?

Strategie rozwojowe powstawały już wcześniej, ale SOR to nowa jakość. Nowy model rozwoju, który polega na tym, że po pierwsze, równomiernie rozwijamy cały kraj, po drugie, że z owoców rozwoju korzystają wszyscy obywatele. Nowy model wyróżnia też to, że wielkość PKB przestaje być bożkiem, a dużo ważniejsza staje się jakość tego wskaźnika. Co ważne, z państwa perspektywy, widzimy w tym nowym modelu miejsce dla silnego rynku kapitałowego. Powiem więcej, jest on niezbędny do realizacji celów strategii. Chcemy przedefiniować jego rolę. Do tej pory kojarzony był on głównie z miejscem pozyskiwania funduszy przez duże podmioty. Chcemy, aby rynek kapitałowy stał się szansą na rozwój dla firm, które do tej pory nie widziały tu dla siebie miejsca.

Budowa naszego, krajowego kapitału jest ważna jeszcze z jednego powodu. Już dzisiaj wiemy, że w perspektywie kilku lub kilkunastu lat zmniejszą się środki, które teraz płyną do Polski z Unii Europejskiej. Stajemy się coraz bogatsi, kolejne regiony przekraczają 75 proc. średniej unijnej PKB na mieszkańca i choćby z tego względu pula dla Polski będzie się zmniejszać. Pamiętajmy też, że mamy Brexit i wiele nowych wyzwań stojących przed UE, jak migracje, zapewnienie bezpieczeństwa, czy przeciwdziałanie zmianom klimatycznym. Dlatego musimy myśleć o tym, jak zabezpieczyć finansowanie rozwoju naszej gospodarki.

Czy udało nam się zdefiniować sektory, w których mamy największy potencjał wzrostu i innowacyjności, a w konsekwencji konkurencyjności na arenie międzynarodowej? Jak z perspektywy państwa chcemy wspierać przedsiębiorców z tych branż?

Nasze priorytety w zakresie innowacyjności to tak zwane krajowe inteligentne specjalizacje. To 17 obszarów, w których rozwój warto inwestować, bo to one zdecydują o rozwoju naszej gospodarki. Nie są to zupełnie nowe dziedziny, bo nie taki był zamysł. To obszary, w których mamy już bazę i pewne osiągnięcia, np. biotechnologia, energooszczędne budownictwo czy transport przyjazny środowisku, i na nich skupiamy fundusze na innowacje. W największym krajowym programie wspierającym B+R w Polsce – Inteligentny Rozwój – pomoc mogą uzyskać przedsiębiorcy i instytucje badawcze, których projekty dotyczą obszarów określonych jako krajowa inteligentna specjalizacja. To właśnie im dedykowaliśmy 10 mld euro. I jeszcze jedna ważna kwestia. Inteligentne specjalizacje to dokument otwarty. Na liście mogą pojawić się też inne dziedziny.

Innowacje wymagają dużych inwestycji. Dotyczy to nie tylko nakładów na badania i rozwój, ale także na wdrożenia i ekspansję. Jaki jest optymalny model finansowania innowacyjnej gospodarki, a jak w tej kwestii wyglądają nasze aktualne i przyszłe możliwości?

Oprócz tego, że wymagają inwestycji, to są też bardzo ryzykowne. Tutaj państwo musi stawiać sobie pytanie o granice tego ryzyka, bo dysponuje przecież pieniędzmi publicznymi. W moim ministerstwie dochodzą do tego jeszcze regulacje unijne, bo zarządzamy przecież ogromnymi pieniędzmi z UE.

Mimo tych ograniczeń sądzę, że ekosystem startupów, i w ogóle innowacji, jest w Polsce dość rozbudowany. Model wspierania innowacji w naszym kraju, który uważamy za najskuteczniejszy i który realizujemy, to wsparcie na każdym etapie procesu powstawania innowacji: od fazy tworzenia się pomysłu, poprzez etap prac badawczo-rozwojowych, w tym przygotowanie prototypu, aż po komercjalizację wyników prac B+R i wprowadzenie produktu na rynki międzynarodowe. Na to wszystko są środki w programach unijnych. Mamy również program Start in Poland, który realizuje Polski Fundusz Rozwoju. Uważam też, że musimy postawić na rozwój funduszy venture capital, które w swoim DNA mają zapisane ryzyko.

Chcemy, aby rynek kapitałowy stał się szansą na rozwój dla firm, które do tej pory nie widziały tu dla siebie miejsca Silny rynek kapitałowy to jeden z warunków powodzenia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju

Duży nacisk zostanie również położony na usunięcie barierprawnych i nadzorczych, szczególnie tych, których nie wymaga od nas UE, a które sami sobie narzuciliśmy

W jaki sposób rynek kapitałowy powinien służyć gospodarce i obywatelom?
Chcę to powiedzieć jasno i wyraźnie – silny rynek kapitałowy to jeden z warunków powodzenia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Planujemy na przykład wzrost udziału inwestycji w PKB do 25%. To jest do zrobienia, ale z udziałem rynku kapitałowego, który pozwoli firmom finansować inwestycje. Rynek kapitałowy to także filar, na którym opiera się wiele naszych inicjatyw, między innymi program budowy kapitału i takie instrumenty, jak np. REIT.

Nasz rynek kapitałowy dość długo dobrze się rozwijał, niemniej w ostatnich latach ten trend został zatrzymany. Obecnie wydaje się, że więcej spółek rozważa wycofanie się z giełdy, niż wejście na nią. Co musimy zmienić, by odblokować jego potencjał?
Na wyzwania stojące przed rynkiem ma odpowiadać Strategia Rozwoju Rynku Kapitałowego. Minister Czerwińska, która pracuje nad dokumentem, zapowiadała, że projekt strategii będzie gotowy na jesieni. Dzisiaj wiemy, że strategia położy nacisk m.in. na zwiększenie innowacyjności polskiego rynku kapitałowego oraz przystosowanie go do nowych technologii, np. blockchain. Będą też cele związane ze zwiększeniem udziału rynku kapitałowego w finansowaniu polskich firm, oszczędnościami czy skróceniem procedur administracyjnych. Duży nacisk zostanie również położony na usunięcie barier prawnych i nadzorczych, szczególnie tych, których nie wymaga od nas UE, a które sami sobie narzuciliśmy.

Oczywiście regulacja, polityka gospodarcza i fiskalna, odpowiedzialność biznesu i głosów w debacie publicznej, współdziałanie wszystkich interesariuszy to bardzo ważne aspekty. A czy nie sądzi pan, że kwestie kulturowe i nasze braki w edukacji ekonomicznej są w tej mierze równie istotnymi ograniczeniami?
Jest to na pewno jedno z ograniczeń. Przy Radzie Rozwoju Rynku Finansowego działa Zespół Roboczy ds. działań edukacyjnych w zakresie funkcjonowania rynku finansowego. Jeszcze przed wakacjami członkowie zespołu przejrzeli materiały i programy edukacyjne dla szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Okazuje się, że są tam materiały przydatne i merytorycznie poprawne. Głównym problemem związanym z tymi inicjatywami jest ich rozproszenie, co skutkuje tym, że wiele szkół i nauczycieli nawet nie wie o ich istnieniu.

Jak pana zdaniem można budować kapitał społeczny wokół rynku kapitałowego?
Wydaje się, że wszystkim nam brakuje wzajemnego zaufania.
Zwrócił pan uwagę na dwa „miękkie" czynniki, które moim zdaniem są kluczowe, jeśli chcemy budować silny rynek kapitałowy. Miękkie czyli takie, które nie dotyczą sfery regulacyjnej albo inwestycyjnej. To właśnie edukacja i zaufanie. Ich nie możemy „zadekretować", ale możemy działać na ich rzecz. W przypadku budowy zaufania, dużą rolę ma do odegrania polska agencja ratingowa, którą utworzą GPW, PFR i BIK. Ma zacząć działać już w przyszłym roku.

A może na szczeblu ministerialnym, ktoś powinien być odpowiedzialny za kondycję rynku kapitałowego? Podjął by się pan takiego zadania?
Nie ma takiej potrzeby. Mamy minister Czerwińską, która tworzy strategię rozwoju rynku. Moje ministerstwo i kilka innych też jest zaangażowane w te prace. Rynek kapitałowy to gra zespołowa.

pytał
Filip Pietkiewicz-Bednarek

W przypadku budowy zaufania, dużą rolę ma do odegrania polska agencja ratingowa, którą utworzą GPW, PFR i BIK

GŁOS NAUKI

Czy PPK mogą wzmocnić kapitał społeczny?

prof. dr hab. Małgorzata Bombol

fot. Filip P-B

Na pierwszy rzut oka takie pytanie może wydawać się bardzo odległe od zasady budowania Pracowniczych Planów Kapitałowych, które mają przecież na celu zabezpieczenie bardziej dostatniej przyszłości materialnej ich uczestników. Patrząc w nieco szerszym kontekście na warunki przystępowania i systematycznego oszczędzania, wyłania się problem, który może nie zawsze pojawiał się w dyskusjach – a właściwie dlaczego przyszli beneficjenci mieliby w nie uwierzyć…?

Aby odpowiedzieć na to pytanie, pozwolę sobie na zarysowanie głównych problemów, które mogą pojawić się przed oferującymi PPK. Należy wyróżnić tu następujące zagadnienia: różnorodności generacyjnej uczestników PPK, braku wykształconych nawyków oszczędzania oraz trudności komunikacyjne z grupą docelową.

Różnorodność grup odbiorców wynikająca z przynależności generacyjnej

Oferta PPK jest adresowana głownie do trzech generacji, a mianowicie X (urodzonej 1966- 1979), Y (urodzonej w latach 1980- 1990) i Z (urodzonej w latach 1991 - 2000). Wiele wskazuje na fakt, że doświadczenia historyczne, edukacyjne oraz wynikające z rynku pracy bardzo różnicują segmenty demograficzne potencjalnych uczestników PPK. W przypadku generacji X należy zauważyć, że przedział wiekowy jest tutaj bardzo duży, przez co obejmuje osoby, które mają 40–47 lat, przeżyły i pamiętają dobrze czasy PRL-u oraz osoby, które mają 33 lata, czyli w socjalizmie były w wieku przedszkolnym. Dla tej generacji ważne są: rozwój osobisty, niezależność, różnorodność, inicjatywa, pracowitość. Ponadto stabilizacja, praca spokojna i pewna, która nie wymaga nowych wyzwań, lojalność, rzetelność oraz wzbudzanie zaufania to cechy X-ów. To także pokolenie ambitne, które ma w Polsce wielkie zasługi w kształtowaniu polskiej klasy średniej. Z kolei start w dorosłość pokolenia Y był zdecydowanie prostszy niż poprzedników. Wychowali się w innym ustroju, zreformowano system edukacji, a dodatkowo rodzice dbali o ich wykształcenie i poczucie własnej wartości. Oprócz tego, że przedstawiciele pokolenia Y są zazwyczaj dobrze wykształceni, wykazują się dobrą znajomością języków obcych i są pewni siebie, od dzieciństwa mają styczność z nową technologią, dlatego też doskonale się w niej czują, nie boją się jej, uważają ją za integralną część ich życia. Pokolenie Y przede wszystkim stawia na rozwój osobisty oraz poświęcanie czasu na pasje. Chcą oni, aby hobby stało się ich pracą. Cenią sobie wolny czas i nie wyobrażają sobie, że mogliby go nie posiadać.

Dopóki nie odwrócimy prymatu potrzeb nad ostrożnością i roztropnością ekonomiczną – będziemy mieli grupy konsumentów o niepewnej przyszłości

Największe trudności definicyjne stwarza pokolenie najmłodsze – trudno jednoznacznie zidentyfikować pokolenie Z. Często w literaturze spotka się także określenie tego pokolenia jako C (pochodzcego od słów „connected, communicating, content-centric, computerized, community-oriented, always clicking"). Pokolenie Z w przeciwieństwie do pokolenia Y nie zna świata bez komputerów, Internetu, telefonii komórkowej, innych gadżetów elektronicznych. To osoby swobodnie posługujące się nowinkami technologicznymi, a wszechobecność wirtualnego świata traktują jako coś zupełnie normalnego, potrafią płynnie przechodzić ze świata wirtualnego do świata rzeczywistego, a światy te dla nich po prostu się przenikają.

Trzy generacje to różnorodne podejścia do finansów osobistych. Generację X cechuje średnioterminowe planowanie finansów, wykazuje ona umiejętność odraczania gratyfikacji oraz akceptuje zadłużenie na pewnych etapach życia. Z kolei generacja Y dąży do szybkiego zaspokojenia potrzeb, przez co jej cele finansowe można określić jako krótkoterminowe. W związku z tym jest grupą wprost uzależnioną od kredytów. W przypadku generacji Z dominuje impulsywność, a upowszechnienie wygodnych mobilnych transakcji finansowych powoduje, że często traci ona „namacalny" wydźwięk zobowiązań finansowych. Im młodsza generacja, tym większy problem z „wyobrażeniem" sobie odległego w czasie wydarzenia, jakim będzie emerytura – codzienność pełna pokus konsumpcyjnych jest o wiele bardziej atrakcyjna. Stąd też pośrednio PPK mogą być pierwszą realną możliwością nauki odraczania natychmiastowej, hedonistycznej gratyfikacji konsumpcyjnej.

Brak wykształconych nawyków zachowań ekonomicznych, w tym oszczędzania przez całe życie na zabezpieczenie na starość

Zadajemy sobie często pytanie – dlaczego Polacy nie oszczędzają? Najczęstsza odpowiedź to: „nie mam z czego". Jednak bardzo często, wbrew powszechnemu przekonaniu, to nie wysokość zarobków blokuje nas przed oszczędzaniem. Doświadczenie potwierdzone wieloma badaniami empirycznymi, wskazuje na fakt, że odsetek osób, które chcą lub uważają, że powinno się oszczędzać, utrzymuje się na bardzo wysokim poziomie. Wynika to głównie z normy społecznej oraz faktu, że ludzie, którzy oszczędzają, są postrzegani jako rozsądni i racjonalni. Należy także podkreślić, że oszczędzanie jest całkowicie sprzeczne z naturą człowieka, jest czymś nienaturalnym, wręcz nieprzyjemnym. Nie lubimy odraczać gratyfikacji. Bezpieczniej jest konsumować, niż odkładać coś na przyszłość, bo nigdy nie wiadomo, co się wydarzy. Dlatego też odkładanie pieniędzy jest dla nas tym trudniejsze, im bardziej odległy cel obierzemy. Trudno jest zmusić ludzi, żeby uruchomili w umyśle długoterminową perspektywę i już teraz zaczęli oszczędzać na coś, co wydarzy się np. za trzydzieści lat, tzn. na emeryturę.

Oferta PPK trafia do zróżnicowanego ekonomicznie i mentalnie społeczeństwa, w którym nadal brakuje „grupy odniesienia" w dziedzinie budowania majątku i bogactwa, mogącej stanowić wzór do naśladowania. Mamy problem z podejściem do zapewnienia sobie pomyślności. Przez wiele lat (wojna, okres gospodarki centralnie planowanej) łatwiej było funkcjonować z podejściem „jakoś to będzie", które miało wpisany pozytywny ładunek emocjonalny. Następnie niefrasobliwość ekonomiczna była pochodną przerzucenia odpowiedzialności na instytucje, szczególnie, że gwarantem tego bezpieczeństwa było siłą rzeczy państwo. Zawód w tej kwestii z powodu dyskusyjnych ruchów z OFE, czy losu „frankowiczów" – to miejsce na tworzenie w społecznej świadomości imperatywu „indywidualnej odpowiedzialności" za swój los. Nie jest to proste i łatwe, szczególnie, że wymaga samoorganizacji, narzucenia sobie ram funkcjonowania i systematyczności. Poza tym taka cecha jak „roztropność" ekonomiczna nie cieszy się zbytnią estymą. Nie pomagają temu sygnały z otoczenia rynkowego – w stylu „ kupuj więcej, posiadaj, pożycz pieniądze, aby cieszyć się kolejnym zakupem". Dopóki nie odwrócimy prymatu potrzeb nad ostrożnością i roztropnością ekonomiczną – będziemy mieli grupy konsumentów o niepewnej przyszłości.

Bisko trzy dekady gospodarki rynkowej nie przyniosły jednej, ważnej ze społecznego punktu widzenia zmiany – mam na myśli problem wiedzy ekonomicznej. W czasach nadganiania dystansu cywilizacyjnego nie przywiązywano uwagi do edukacji ekonomicznej – dlatego też mamy problemy z umiejętnościami liczenia procentu składanego, wartości pieniądza w czasie, wyceny własnej pracy czy czasu wolnego. Ponadto język, którym opisywane są produkty finansowe, jest hermetyczny, niezrozumiały, często odległy od codziennego – a więc nie budzący zaufania. Nie umiemy, ale też nie chcemy zdobywać dodatkowej wiedzy ekonomicznej.

Trudności komunikacyjne z grupą docelową

To bardzo istotna kwestia z punktu widzenia wdrażania PPK. Bez odpowiednio zaadresowanego i klarownego komunikatu, szlachetny w swych założeniach program może napotkać rynkową

W czasach nadganiania dystansu cywilizacyjnego nie przywiązywano uwagi do edukacji ekonomicznej

próżnię. Patrząc od strony czysto rynkowej, gdy mamy zamiar sprzedać jakikolwiek nowy produkt bądź usługę – najpierw zaczynamy od rozpoznania potencjalnych klientów, dzielimy ich na poszczególne, jak najbardziej homogeniczne segmenty, analizujemy: pragnienia, potrzeby, a nawet marzenia, sprawdzamy „punkty styku" naszej oferty z oczekiwaniami odbiorców. I jeszcze na tym etapie – czyli zanim oferta trafi do klientów, modyfikujemy, poprawiamy i budujemy odpowiednie sposoby i kanały komunikacji. Jako wieloletni aktywny badacz zachowań konsumenckich z uwagą śledzę przygotowania oferty PPK. Z moich obserwacji wynika jedno – przyszli kupujący ofertę napotykają szum informacyjny, z których płynie jeden komunikat – „musicie to kupić, bo to dla was jest dobre".

W czasach zaawansowanych procedur marketingowych, w epoce marketingu 4.0, to dosyć karkołomna, choć w sumie prawdziwa informacja. Dlaczego? Najkrócej rzecz ujmując wybierający to osoby w różnym wieku, z różnymi doświadczeniami i potrzebami. To mieszanina typów podejścia do pieniędzy

Ponadto język, którym opisywane są produkty finansowe, jest hermetyczny, niezrozumiały, często odległy od codziennego – a więc nie budzący zaufania

i ich wydawania. Czasami pod jednym dachem mieszkają razem osoby o różnych typach wydatkowania pieniędzy. To między innymi radośnie wydający, czerpiący przyjemność z wydawania, ale posiadający mechanizm kontroli wydatków oraz typ rozrzutny – o nieposkromionej chęci wydania na wszystko, co podsuwa mu rynek. Mamy wśród potencjalnych beneficjentów osoby o tzw. podejściu gospodarczym wydatkowania środków, tropicieli okazji cenowych, umiejących odkładać środki oraz typ nieustannie zaciskający pasa. Przyszli beneficjenci mają nawet różne marzenia finansowe[1]: by nie martwić się spłatą zobowiązań (38% Polaków), ale także by mieć wystarczająco dużo pieniędzy, by co miesiąc odkładać 500 zł (18%), lub by zgromadzić kapitał, który można będzie przekazać następnym pokoleniom. Tak więc mamy przemieszane klasy: budowniczych kapitału i konsumująco-oszczędzającą. Przyszłym beneficjentom PPK czasem trudno wyobrazić sobie kwotę tzw. „finansowej poduszki bezpieczeństwa"[2]. Dla jednych to nawet 10 tys. zł (4%), lub kwota do 100 tys. zł (35% Polaków), lub do 500 tys. zł (27%), albo powyżej pół miliona (30%). Bez rzetelnego rozpoznania w oparciu o badania psychograficzne, przeprowadzone na dobrze wytypowanych mikro-segmentach reprezentantach beneficjentów PPK, będzie bardzo trudno sformułować komunikaty skutkujące pozyskaniem uczestników projektu.

W polskiej rzeczywistości zawsze trudno łamie się schematy, szczególnie te, które są wypracowane latami, przez co najmniej dwie, trzy generacje. Szansą dla adresatów PPK jest właśnie złamanie stereotypu lekkoducha finansowego, spełniającego swoje potrzeby „tu i teraz". Segment docelowy to często osoby mające dzieci. To także niepowtarzalna okazja do stworzenia nowego nawyku zachowań finansowych. Przecież poprzez obserwację zachowań swoich rodziców, w życiu dorosłym powielanie roztropności finansowej będą traktowały jako coś naturalnego i oczywistego. Poza tym jest to szansa na zmianę poziomu awersji do ryzyka w podejmowaniu działań finansowych. To zjawisko powszechne w krajach dojrzałych gospodarek światowych – dziadkowie, rodzice inwestują, czasami ponoszą straty, dywersyfikują, zabezpieczają na przyszłość. Dla młodszej generacji to naturalne elementy funkcjonowania gospodarstw domowych na rynku finansowym. Poza tym mechanizm naśladownictwa działa zawsze. W tym wypadku będzie to naśladownictwo wewnątrz rodziny, ale potem rozwinie się model naśladownictwa społecznego między grupami konsumentów – a przecież w tej akcji także o to chodzi. Przede wszystkim o uczynienie z Polaków „długodystansowców" inwestycyjnych, akceptujących zmieniające warunki otoczenia, nastawionych na pewność akumulowania własnego majątku, świadomych, że po drodze do celu mogą natrafić na trudności wynikające z faz koniunkturalnych. A nadto świadomych, że długodystansowe cele buduje się wolno i systematycznie.

Dlatego też PPK postrzegam jako ważny nowy element budowania spoiwa społecznego, jakim jest kapitał społeczny. Dobrze zrealizowany projekt PPK (mam tu na myśli nie tylko stronę instytucjonalną, która do tej pory daje wiele sprzecznych komunikatów) może być prawdziwym programem budowania poczucia własnej sprawczości i powszechnym programem edukacyjnym. Dzięki temu wzrośnie poziom zaufania do innych – choćby pracodawców – a to już droga do budowania kapitału społecznego w skali makro.

prof. dr hab. Małgorzata Bombol
Instytut Rynków i Konkurencji,
Kolegium Nauk o Przedsiębiorstwie,
SGH

PRZYPISY

1. Badanie zamożnych Polaków, IBRiS dla Deutsche Bank, Warszawa 2018

2. Badanie opinii związanych z wolnymi zawodami, IBRiS dla Deutsche Bank, 2016

ANALIZA

PPK – czy wszyscy będziemy szczęśliwi?

Krzysztof Nowak

Pracownicze plany kapitałowe (PPK) to próba znalezienia odpowiedzi na problemy polskiego systemu emerytalnego. Nie wiem, czy najlepsza, ale wiem, że od wielu lat nikt lepszej nie przedstawił. W dyskusji o PPK często prezentuje się perspektywę „makro" – np. brak wystarczającej skali oszczędności, czy też potrzebę budowania krajowych zasobów kapitału. Natomiast rzadko uwzględnia się w tych dyskusjach perspektywę pracowników. A perspektywą, która właściwie nie występuje w debacie publicznej, jest perspektywa pracodawców i fakt, że bez ich zaangażowania (w kontekście aktywnego i pozytywnego wsparcia) pomysł PPK może okazać się niezwykle trudny do wdrożenia.

To właśnie brak myślenia w kategoriach „czynników sukcesów" i zdobywania szeroko rozumianego wsparcia dla PPK może okazać się głównym problemem reformy. Zacznijmy od pracowników. Chyba nikt nie ma wątpliwości, że bez zainteresowania z ich strony pracodawcy będą wspierać PPK. Mechanizm „automatycznego" udziału w PPK z pewnością spowoduje „wzrost" zainteresowania PPK, ale bez „niewymuszonej" gotowości udziału w PPK sukces reformy nie będzie kompletny. W budowaniu zainteresowania pracowników ideą PPK najważniejsze wydają się być dzisiaj: 1) brak zaufania do wszystkiego co firmuje państwo, a co dodatkowo jest obowiązkowe, 2) „oklepana" już niska skłonność do oszczędzania, i w końcu 3) brak wiedzy i akceptacji dla inwestowania „w ogóle".

W pierwszym aspekcie (zaufanie do państwa) utrata zaufania do długoterminowego inwestowania, ale także do państwa, jako gwaranta jakości i stabilności rozwiązań, to efekt działania właściwie wszystkich ostatnich ekip rządowych. Choć pewnie na „złoty medal" zasługuje poprzedni rząd i osobiście

Perspektywą, która właściwie nie występuje w debacie publicznej, jest perspektywa pracodawców

minister Rostowski. Szkody wyrządzone częściową „nacjonalizacją" aktywów OFE, a szczególnie podważaniem sensu inwestowania w akcje, długo będą odbijać się na naszych postawach i skłonności Polaków do inwestowania.

Z tym problemem przyjdzie się także zmierzyć autorom koncepcji PPK, m.in. w trakcie zapowiadanej już kampanii informacyjnej. Że będzie to praca niezwykle trudna i ryzykowna, łatwo się przekonać śledząc komentarze pod informacjami dotyczącymi PPK. Trudno powiedzieć, co obecny rząd powinien zrobić, jedno natomiast wydaje się być pewne – tam gdzie górę wezmą argumenty emocjonalne, tam nie będzie miejsca na racjonalną i spokojną rozmowę. Przy okazji dodam jedynie, że Brytyjczycy wdrażając przed kilkoma laty „swoją odmianę" PPK kwestiom komunikacji poświęcili kilka lat prac koncepcyjnych. Tam nic nie działo się przypadkowo. Żadna ulotka, zdanie, czy fragment informacji w sieci nie został „wypuszczony" przypadkowo. Czy nasz rząd podejdzie do tej kwestii z podobną uwagą?

To teraz kilka zdań o skłonności do oszczędzania. Jest kilka „specyficznych" elementów, które mogą tłumaczyć (a raczej próbować tłumaczyć) ten problem w Polsce. Przypomnę: mało zarabiamy, jesteśmy pierwszym pokoleniem, które ma szanse się wzbogacić, mamy inne wydatki i aspiracje finansowe, a dodatkowo nie znamy się na inwestowaniu. Pewnie wszystko to prawda i z pewnością dotyczy to dużej grupy Polaków, ale dlaczego odnoszę wrażenie, że większość tych argumentów jest nadużywana i często podnoszona również przez osoby zamożne, przedsiębiorców, prawników, znanych artystów, managerów? Czasami można odnieść wrażenie, że w sposób świadomy akceptujemy zachowania niemądre i niewłaściwe, doszukując się w braku oszczędzania elementów racjonalnych (typu „nie warto, przecież i tak umrę"), czy naiwnych („oszczędzam, ale inaczej, np. inwestuję w edukację dzieci").

Z tym ostatnim elementem w oczywisty sposób łączy się preferowanie „teraz", kosztem „później". Ten problem z pewnością nie jest polską specjalnością. Nikt nie lubi pozbawiać się

Brytyjczycy wdrażając przed kilkoma laty „swoją odmianę" PPK kwestiom komunikacji poświęcili kilka lat prac koncepcyjnych

Warto się zastanowić, do kogo tak naprawdę będą adresowane PPK

możliwości atrakcyjnego wydawania pieniędzy dzisiaj, na rzecz niepewnego „bogactwa" w przyszłości. Niepewnego z kilku powodów. Po pierwsze, niskiej wiary (częściowo wynikającej z braku wiedzy) w sensowność inwestowania środków. Po drugie, z bardzo racjonalnej obawy, że możemy nie dożyć momentu, w którym będziemy mogli skorzystać z oszczędności. Trudno nie zgodzić z poglądem, że kiedyś umrzemy, a jeżeli tak, to kto nas zapewni, że to „kiedyś" nie nastąpi np. jutro? Efekt – łatwy „punkt dla nieprzekonanych" i raczej mała przestrzeń dla odwoływania się do racjonalnych argumentów.

A teraz kilka zdań o pracodawcach. Sądzę, że w tym obszarze znajdziemy kilka elementów, które wydają się być pomijane lub przynajmniej niedoceniane, w dyskusji o PPK. Po pierwsze warto się zastanowić, do kogo tak naprawdę będą adresowane PPK, a dokładnie, z myślą o jakich grupach pracowników tworzy się PPK? Czy mają to być pracownicy dużych międzynarodowych firm? A może krajowych potentatów, silnie uzwiązkowionych, o długiej historii, a czasami wciąż będących pod kontrolą państwa? Odpowiadając na to pytanie odwołam się do podstawowego parametru, jakim jest wielkość firmy mierzona liczbą zatrudnionych i posłużę się ogólnym podziałem na: firmy duże – powyżej 250 pracowników, średnie od 50 do 250, małe od 10 do 50 i najmniejsze. Przy okazji uważam, że w tej dyskusji nie można pominąć „pochodzenia kapitału właścicielskiego". Sądzę, że inne będzie podejście do PPK pracodawców zagranicznych (właściwie bez względu na ich wielkość) i prywatnych, krajowych przedsiębiorstw, szczególnie tych średnich i małych. O najmniejszych nie zamierzam w ogóle dyskutować – w ten sposób celowo pominę (a właściwie nie ja, tylko autorzy reformy) m.in. 3 mln jednoosobowych firm oraz mikroprzedsiębiorstw, których ustawodawca wyłączył z obowiązku uruchamiania PPK – w ich przypadku stworzono w ustawie o PPK „furtkę" – wystarczy, że wszyscy pracownicy złożą deklarację o rezygnacji (raz?), to wówczas do takiego pracodawcy przepisy ustawy nie będą stosowane.

Musimy zatem skoncentrować się na pozostałych grupach firm. Jak wiemy, firm największych, zatrudniających ponad 250 pracowników jest w Polsce jedynie nieco powyżej 3 000, średnich (od 50 do 250) ponad 15 000 i tych mniejszych (10 do 50) ok. 60 000. No i teraz pytanie – czy PPK adresowane być powinny do tych największych firm? Z pewnością nie tylko. Przecież w tej grupie już dzisiaj funkcjonuje wiele pracowniczych programów emerytalnych (PPE). Dodatkowo, duża część firm, które nie mają PPE, rozważa ich założenie w najbliższych miesiącach. A więc co z resztą? Czy nasze krajowe, średnie i mniejsze prywatne firmy bez „krzywienia się" zaczną zakładać PPK? A jeżeli tak, to czy będzie to „czyste wypełnienie obowiązków ustawowych", czy może jednak pełne (i zaangażowane) wsparcie dla idei PPK, łącznie z aktywnym przekonywaniem pracowników, że warto w nich oszczędzać? A może firmy podniosą składkę ponad 1,5% minimum? Nie sądzę, aby tak się stało, ale już ograniczone zaangażowanie wystarczy, by reforma się powiodła.

Z drugiej strony, może nie ma sensu w ogóle zastanawiać nad rolą pracodawców (w końcu wystarczy powiedzieć im, że PPK są obowiązkowe?) i skoncentrować się na przekonaniu pracowników do sensowności inwestowania w PPK? Brzmi kusząco? Być może, ale wówczas wracamy „do początków" – czyli znowu do zaufania do państwa, skłonności do oszczędzania, itd. A tutaj, jeżeli choć częściowo zrealizują się moje obawy, to na PPK odgrywające istotną rolę przyjdzie nam jednak „nieco" poczekać.

Przedstawiona tu wizja jest raczej pesymistyczna. Ale może, jeżeli nawet nie od razu, to po roku, czy dwóch, zainteresowanie PPK wzrośnie? Będę szczęśliwy – jestem zwolennikiem koncepcji PPK i silnie „wierzącym", że jednak rządowi uda się ta reforma. Ale jednocześnie nie mam najmniejszych wątpliwości, że bez przekonania pracodawców i ich aktywnego udziału w całym tym projekcie, szanse na to nie będą duże.

Krzysztof Nowak
prezes zarządu Mercer Polska

Jestem zwolennikiem koncepcji PPK i silnie „wierzącym", że jednak rządowi uda się ta reforma

DIALOG Z INTERESA-RIUSZAMI

PPK – perspektywa pracodawcy

Robert Lisicki

fot. Filip P-B

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) mają służyć do systematycznego gromadzenia oszczędności. Wprowadzenie PPK jawi się jednak pracodawcom jako jedna z większych operacji finansowych i administracyjnych w zakresie zarządzania personelem. Przewidują wzrost kosztów zatrudnienia, tych bezpośrednich, związanych z dodatkowymi składkami, jak i pośrednich, związanych z obsługą nowego instrumentu. Wybór przez pracodawcę instytucji prowadzącej PPK wiąże się z odpowiedzialnością za jej efektywność. Pracodawcy obawiają się konfliktów z pracownikami w przypadku niesatysfakcjonujących wyników inwestycyjnych.

Podejście pracodawców ma kluczowe znaczenie dla powodzenia programu PPK. Przychylne nastawienie do PPK wymaga budowania zaufania i współpracy poszczególnych grup interesariuszy i organów administracji publicznej. Szczególna rola przypadnie instytucjom finansowym. Ułatwienie pracodawcom obsługi PPK wymaga rozważenia kilku kwestii, w tym:

- dostępu do precyzyjnych informacji nt. funkcjonowania PPK i instytucji finansowych, zasad inwestowania, kryteriów wyboru instytucji finansowej;
- wypracowania wspólnych mechanizmów wdrażania i prowadzenia PPK, co ma na celu zmniejszenie nakładów administracyjnych działów HR;
- oceny możliwości i potrzeby sektorowego podejścia do wyzwań pracodawców.

Pozytywny efekt można osiągnąć, jeżeli zwróci się uwagę na kilka czynników wzbudzających obawy pracodawców.

PPK jawi się jednak pracodawcom jako jedna z większych operacji finansowych i administracyjnych w zakresie zarządzania personelem

Koszty i obowiązki administracyjne

Polscy pracodawcy już obecnie ponoszą znaczne koszty administracyjne związane z prowadzeniem spraw kadrowo-płacowych, w szczególności z uczestnictwem w systemie ubezpieczeń społecznych. Wdrożenie PPK wiąże się z koniecznością obsługi dwóch systemów zabezpieczenia emerytalnego. W zależności od liczby osób objętych PPK, niezbędne będzie zaangażowanie odpowiednich środków finansowych oraz personelu w celu przygotowania wdrożenia i obsługiwania tego systemu.

Na początku dyskusji o PPK w środowisku pracodawców pojawiały się głosy, że system powinien podążać „za pracownikiem", w oderwaniu od aktualnego miejsca pracy. Bezpośrednie powiązanie ubezpieczonego z instytucją finansową jest uzasadnione ze względu na zwiększającą się mobilność pracowników. Na dalszym etapie dyskusji pojawiały się postulaty włączenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który mógłby przejąć rolę koordynatora, podmiotu przechowującego dane o uczestnikach. Miało to uzasadnienie tym bardziej, że wpłata na PPK jest pochodną składek na ubezpieczenie emerytalno-rentowe. Na tym tle wciąż zresztą istnieje szereg wątpliwości co do skutków dla PPK, wynikających z błędnego zakwalifikowania ubezpieczonego w ramach systemu ubezpieczeń społecznych, błędnego ustalenia podstawy wymiaru składek, czy dotyczących dokonywania korekt w związku z zaistnieniem zdarzeń losowych (np. choroba).

W zaproponowanej postaci system PPK jest w praktyce budowany w oparciu o środki pracodawców. Pracodawcy przewidują wzrost kosztów zatrudnienia, tych bezpośrednich, związanych z dodatkowymi składkami, jak i pośrednich, związanych z obsługą nowego instrumentu. Co istotne, koszty te będą dotyczyły nie tylko stałych pracowników, ale również osób współpracujących w ramach umów cywilnoprawnych. Pracodawcy są jednak przekonani, że składka płacona przez pracodawcę (1,5%) nie będzie jedynym kosztem. Spodziewają się presji załogi, aby pracodawca podwyższył wynagrodzenia o wartość składki płaconej przez pracownika (2%), oraz aby wynagrodzenia „do ręki" nie uległy obniżeniu. Przy obecnym deficycie pracowników takiej presji trudno będzie nie ulec. Co istotne, w 2018 r. odnotowujemy wzrost wynagrodzeń, które rosną szybciej niż przed rokiem. W lipcu br. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wzrosło o 7,2 proc. (rok do roku) i osiągnęło poziom 4825,02 zł (wg. GUS). O ile koszty wpłat jesteśmy w stanie już oszacować, o tyle koszty administracyjne wciąż stanowią niewiadomą. Wystarczy wskazać tu kwestie wyboru instytucji finansowej, zawierania umów, ustalania i dokonywania wpłat, prowadzenia dokumentacji, ciągłego obowiązku weryfikowania osób nowo zatrudnianych pod kątem ich uczestnictwa w PPK. Jednostkowe

koszty administracyjne będą natomiast szczególnie wysokie w średnich i małych firmach o dużej fluktuacji pracowników.

Dokumentacja

Na koszty administracyjne wpływ będzie miało przetwarzanie dokumentacji związanej z PPK. W celu uniknięcia dodatkowych obciążeń w postaci prowadzenia rozbudowanej dokumentacji postulowano rozszerzenie funkcjonalności portalu PPK. W obecnej wersji projekt ustawy opisuje portal jako platformę informacyjną. W przyszłości funkcjonalność portalu mogłaby zostać rozszerzona na takie funkcje, jak przechowywanie informacji nt. uczestników, szczególnie byłych pracowników, czy umożliwienie elektronicznego obiegu dokumentów.

Pamiętajmy, iż z rozporządzenia RODO wynika ograniczenie przechowywania danych przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane. Projekt ustawy o PPK nie precyzuje, ile taki okres ma wynieść. Jednocześnie, niezależnie od PPK, od 1 stycznia 2019 r. skracamy okresy przechowywania dokumentacji ze stosunku pracy z 50 do 10 lat od zakończenia trwania stosunku pracy (roczne koszty samego technicznego prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej były szacowane w 2017 r. na kwotę 130 mln złotych).

W świetle powyższego do rangi podstawowych wyzwań należy zapewnienie kompatybilności programów do obsługi kadrowo-płacowej pracodawców z systemami instytucji finansowych w zakresie eksportu danych i ich oprzyrządowania.

Wybór instytucji finansowej

Część pracodawców obawia się odpowiedzialności związanej z wyborem instytucji, której powierzą zarządzanie PPK. W ostatniej wersji projektu w przypadku braku porozumienia ze związkami zawodowymi lub reprezentacją pracowników, wymaga się od podmiotu zatrudniającego wyboru tej instytucji, która oferuje najbardziej korzystne warunki zarządzania środkami w PPK, z uwzględnieniem przesłanek wskazanych w ustawie. Takie brzmienie przepisu rodzi ryzyko powstania po stronie pracowników roszczeń w stosunku do pracodawcy, gdyby po czasie okazało się, że wybrana instytucja finansowa nie osiągnęła najlepszych wyników zarządzania. Tymczasem efektywność zarządzania można jedynie antycypować na podstawie danych historycznych, a będzie ona zmienna w zależności od przyjętego okresu analizowanych danych funduszu lub subfunduszu.

Wybór instytucji jest delikatną sprawą. Jeżeli wyniki uzyskiwane przez PPK nie będą satysfakcjonowały pracowników, ci odpowiedzialnością obciążą nie własnych reprezentantów, a pracodawcę, który podjął decyzję. To może prowadzić do pogorszenia relacji pracowników z pracodawcą i w konsekwencji do zmniejszenia produktywności.

Mając na uwadze bardzo ograniczoną w naszym kraju wiedzę finansową, ważne jest popularyzowanie wiedzy nt. instytucji finansowych, zasad inwestowania, skali i rodzaju ryzyk.

PPK jako bonus

Pracodawcy zadają sobie pytanie, na ile PPK może stać się nowym narzędziem motywowania pracowników, wzmocnienia ich zaangażowania w dłuższą współpracę. Przedsiębiorcy będą mogli wliczyć składki na PPK do kosztów uzyskania przychodu. Uczestnicy PPK będą mogli natomiast liczyć na wpłatę powitalną (250 zł) oraz coroczną dopłatę (240 zł). Czas pokaże, na ile PPK daje szansę na pewną indywidualizację oferty

Jeżeli wyniki uzyskiwane przez PPK nie będą satysfakcjonowały pracowników, ci odpowiedzialnością obciążą nie własnych reprezentantów, a pracodawcę, który podjął decyzję

i wyróżnienie się poszczególnych pracodawców na tle innych podmiotów. Projekt ustawy o PPK umożliwia różnicowanie wpłaty dodatkowej ze względu na okres zatrudnienia albo na podstawie regulaminu wynagrodzeń lub układu zbiorowego. Daje to pracodawcy pewną swobodę w kształtowaniu dodatkowych wpłat i może być wykorzystane jako argument zarówno w negocjacjach z pracownikami, jak i z instytucjami finansowymi prowadzącymi PPK.

Robert Lisicki
radca prawny,
dyrektor Departamentu Dialogu Społecznego i Stosunków Pracy Konfederacji Lewiatan

BADANIA

Ekonomia behawioralna w konstrukcji systemu emerytalnego

Wojciech Sieczkowski

Zainteresowanie ekonomią behawioralną jest obecnie znaczne. Na łamach Biuletynu IGTE pojawił się artykuł prof. Szczepańskiego wprowadzający do zagadnienia. Poniżej postaram się pokazać, dlaczego ekonomia behawioralna jest istotna oraz zastanowić się nad powodzeniem jej wykorzystania w PPK. Na wstępie warto usystematyzować zagadnienia ekonomii behawioralnej, które nierzadko są mieszane[1]. Część eksplanacyjna dotyczy procesów poznawczych, inklinacji, czynników oraz mechanizmów, natomiast część preskryptywna technik, metod, narzędzi, interwencji oraz rozwiązań. Zastosowania obejmują z kolei doświadczenia pochodzące z reform przeprowadzonych na świecie.

Pierwsze kryterium to procesy poznawcze, takie jak inercja, prokrastynacja, stosowanie heurystyk itp. Drugie to rozwiązania poprawiające te niedoskonałości. Ostatnie to studia przypadków dokumentujących wdrażanie metod behawioralnych. W artykule przytoczone zostaną najpierw syntetycznie przykłady procesów (cz. eksplanacyjna) i metod (cz. proskrypcyjna), które świadczą o istotności ekonomii behawioralnej w Polsce, następnie analizie poddane zostaną zastosowania, które mogą być przydatne we wdrażaniu PPK.

Przykłady postępowania niezgodnego z założeniem pełnej racjonalności odnośnie decyzji dotyczących zabezpieczenia emerytalnego w Polsce

Pierwszym przykładem są losowania OFE. Gdy pracownicy nie dokonywali wyboru, zostawali losowo przydzielani w trakcie loterii (dwukrotnie w ciągu roku). Łącznie odbyło się 27 loterii od marca 2000 r. do stycznia 2014 r. Udział w nich wzięło 2.7 mln ludzi. Najmniejszą liczbę wylosowano w czerwcu 2000 r. – 4.3 tys. Najwyższą liczbę wylosowano w styczniu 2014 r. i było to prawie 300 tys. ludzi. Drugim są transfery pomiędzy OFE. Autorzy reformy z 1999 r. zakładali, że PTE będą rywalizowały o klienta osiąganymi zyskami oraz poziomem opłat. Tak jednak nie było, a decyzje klientów skorelowane były z wydatkami na akwizycję i reklamę PTE.

Ludzie nie postępują tak, jak przewiduje neoklasyczna teoria ekonomii; odkładają decyzje w czasie, nie podejmują wyborów w ogóle lub kierują się teoretycznie nieistotnymi czynnikami podejmując tak ważne decyzje, jak np. w przedmiocie zabezpieczenia emerytalnego

Ostatnim przytoczonym przykładem jest „automatyczny wypis" z OFE przeprowadzony w 2014 r.[2] Aby pozostać w OFE, uczestnicy musieli wypełnić deklarację. Pomimo deklarowanych chęci uczestnictwa, jedynie niecałe 16 procent pozostało w tzw. II filarze. Większość osób była niezdecydowana (prawie 60 procent), a to oznaczało przyłączenie do ZUS (FUS). Ponadto, spośród tych osób które dopełniły formalności, znakomita większość zrobiła to w ostatnich tygodniach przed wyznaczonym terminem (Wykres 1). Potwierdza to niestabilność i nieokreśloność preferencji z jednej strony i skłonność do inercji i prokrastynacji z drugiej (Wykres 2). Obydwa zagadnienia są łatwo wytłumaczalne w świetle ekonomii behawioralnej.

Doświadczenia te wskazują, że ludzie nie postępują tak, jak przewiduje neoklasyczna teoria ekonomii; odkładają decyzje w czasie, nie podejmują wyborów w ogóle lub kierują się teoretycznie nieistotnymi czynnikami podejmując tak ważne decyzje, jak np. w przedmiocie zabezpieczenia emerytalnego. To właśnie w celu poprawy jakości tych decyzji stosuje się techniki behawioralne. Obecnie najbardziej znaną metodą jest zapis automatyczny, proponowany również w PPK[3].

Czy metoda ta jest uniwersalna?

Nie powinno ulegać wątpliwości, że do analizy skuteczności i efektywności działań mających na celu zachęcanie do zwiększania zabezpieczenia emerytalnego należy oczywiście, obok metod behawioralnych, brać pod uwagę czynniki klasyczne; od fiskalnych (ulgi podatkowe i dopłaty), poprzez te dotyczące poziomu wiedzy uczestników, do tych dotyczących sposobu przekazywania informacji emerytalnej

W państwach, gdzie dominuje system bankowy, już samo inwestowanie na giełdzie jest nowe

i tzw. marketingu społecznego[4]. Metody behawioralne nie mają ich zastępować, a jedynie uzupełniać.

Z drugiej strony warto zauważyć, że choć procesy poznawcze są prawdopodobnie takie same na całym świecie, to jednak decyzje emerytalne nie są podejmowane „w próżni". Punktem odniesienia zawsze jest bazowa część systemu zabezpieczenia emerytalnego.

W Nowej Zelandii system bazowy jest prosty i zapewnia jedynie minimalne świadczenia. Nie ma alternatywnego źródła dochodu emerytalnego, poza sprzedażą nieruchomości. Odpowiedzialność państwa jest sprowadzona do minimum. Kiwisaver jest w takiej sytuacji ewidentnym i zrozumiałym dodatkowym elementem systemu. W Zjednoczonym Królestwie (UK), wprowadzeniu zapisu automatycznego towarzyszyła reforma systemu bazowego. Uproszczono go specjalnie po to, aby umożliwić jasne zrozumienie zasad przez jego użytkowników. Podobnie jak w Nowej Zelandii i USA, giełda jest popularna wśród przeciętnych Brytyjczyków. W tych systemach zapis automatyczny niejako przypomina o tym, co już istnieje w świadomości ludzi, jako coś, co „należy" zrobić. Natomiast w państwach, gdzie dominuje system bankowy, już samo inwestowanie na giełdzie jest nowe.

Zapis automatyczny wprowadzono również we Włoszech w 2007 r. Jednakże wyniki włoskie nie są już tak przekonujące jak w NZ, UK czy nawet w prywatnym sektorze w USA. Zdaniem autora, to właśnie włoski przykład powinien być punktem odniesienia dla oceny i formułowania hipotez odnośnie powodzenia reformy wykorzystującej rozwiązania behawioralne w Polsce, ze względu na specyfikę systemu i instytucji[5].

Zarówno USA jak w UK i Nowej Zelandii, zabiegi behawioralne stanowią „przypomnienie". We Włoszech wprowadzenie kapitałowych programów emerytalnych jest wprowadzeniem nowego elementu do skomplikowanego systemu. Kolejnego elementu utrudniającego jego zrozumienie.

Czy istnieją jakieś czynniki wpływające na jej skuteczność?

Wydaje się prawdopodobne, że zasięg programów emerytalnych tworzonych przez pracodawców jest jednym z nich. Pracownicze programy emerytalne są jednym z najpopularniejszych, obok prywatnego ubezpieczenia medycznego, dodatkowym, nieobowiązkowym świadczeniem pracowniczym na świecie. To rynek wymaga na pracodawcy, aby zorganizować PPE, a niekoniecznie jest wyłącznie przejawem jego troski o pracownika. Na podstawie Pension Protection Act z 2006 r., w USA formalnie można stosować zapis automatyczny w PPE[6]. Ale metoda ta powstała w wyniku starań pracodawców, aby spełniać wymogi zakazujące dyskryminacji. Polski rynek nie wymaga tworzenia PPE.

Ciekawa wydaje się być hipoteza o związku, a przynajmniej o korelacji, pomiędzy systemem bankowym, a systemem giełdowym oraz poziomem uczestnictwa w kapitałowej części systemu emerytalnego. Jest on dość silnie skorelowany z systemem Beveridge'a (giełdowy) i Bismarcka (bankowy). W pierwszym z nich, oszczędzanie na emeryturę w programach kapitałowych jest znacznie popularniejsze, aniżeli w tych drugich. Giełda jest powszechnie używana w pierwszym, stąd wykorzystanie jej do celów emerytalnych nie jest niczym niezwykłym. W Polsce giełda nie jest powszechnie używana.

Istotnym czynnikiem są również oczekiwania wobec instytucji odnośnie odpowiedzialności za zapewnienie i organizację zabezpieczenia emerytalnego. Im bardziej są one niskie, tym większa jest samodzielność i inicjatywa w organizacji własnego planu emerytalnego. Tam gdzie państwo zapewnia minimum, tam większa jest samodzielność i wykorzystanie prywatnych planów, które są kapitałowe. W Polsce oczekiwania wobec Państwa są wysokie.

Potrzeba dalszych badań, aby zweryfikować powyższe hipotezy, niemniej wydają się one prawdopodobne.

Co to oznacza dla PPK w Polsce?

Nie ma żadnych przeciwskazań do zastosowania zapisu automatycznego, przeciwnie, jest to sprawdzone narzędzie. Aczkolwiek – i to jest bardzo istotne w opinii autora – nie jest to gwarancja zwiększenia oszczędności, ani nie jest to panaceum na wyzwania związane z zabezpieczeniem emerytalnym[7]. Jeżeli przyjmuje się, a tworzenie ustawy uwzględniającej metody behawioralne *implicite* takie założenie przyjmuje, że wpływ na jakość decyzji ma architektura wyboru, to tym bardziej system bazowy musi mieć istotny wpływ na podejmowane decyzje, jako jeden z podstawowych determinantów poziomu zabezpieczenia

emerytalnego[8]. Problem optymalizacji oszczędności jednostki musi uwzględniać wszystkie źródła dochodu, a także oczekiwania wobec podmiotów ekonomicznych dostępnych na rynku (państwo, pracodawca i gospodarstwa domowe).

Jakie wyzwania stoją przed wdrażającymi reformę?

Architektura wyboru powinna pozwalać na uproszczenie procesu decyzyjnego. Dostęp do informacji powinien być prosty, a sama informacja przejrzysta i łatwa do zrozumienia (np. wyniki funduszy, prognozy emerytalne, kalkulatory świadczeń), ponadto powinny zostać ustalone mechanizmy wspomagające utrzymanie postanowień (np. zlecenie stałe lub polecenie zapłaty zamiast dowolnych wpłat może po prostu „przypomnieć" o swoim własnym postanowieniu). Wtedy podejmowanie decyzji dotyczących dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego będzie łatwiejsze, a realizacja celu – bardziej prawdopodobna. Ludzie prawdopodobnie wiedzą, że należy oszczędzać, tylko może być im trudno wypełnić postanowienia. Podobnie jak z postanowieniami noworocznymi, dietą, itp.

Dlatego sama edukacja nie wystarczy, aczkolwiek jest ona bardzo potrzebna. Przede wszystkim potrzebne jest upraszczanie informacji i jej integracja. Odnośnie uproszczenia, należy unikać żargonu, używać prostego języka. Warto stworzyć kalkulatory pozwalające na wizualizację oszczędności i oczekiwanych świadczeń. Jednakże nie powinno się wymagać wprowadzania stóp dyskonta lub zakładanych stóp zwrotu dla obliczenia prognozy emerytalnej, albowiem jest to niezrozumiałe dla przeciętnego człowieka. Odnośnie integracji, w Szwecji świetnie sprawdza się tzw. pomarańczowa koperta[9]. Zawiera ona prognozy dotyczące spodziewanego poziomu świadczenia emerytalnego ze wszystkich źródeł systemu. Warto połączyć wyniki systemu repartycyjnego z FUS (ZUS), aby oszczędzający miał wymierny cel. Narzędzia te powinny być proste i łatwe w użyciu, aby ludzie nie mieli oporów przed używaniem ich na co dzień.

Komunikacja jest kluczowa do powodzenia każdego procesu zmiany. Komunikacja związana jest z zaufaniem. W ostatnich latach niektóre działania dotyczące systemu emerytalnego zaowocowały zszarganiem społecznego zaufania. Dlatego wprowadzanie zapisu automatycznego, niestety, może być identyfikowane z próbą manipulacji. Skąd pewność, ze kolejny rząd znowu czegoś nie zmieni? Wedle diagnozy społecznej, giełdzie nie ufa co trzeci Polak, a ponad połowa nie ma w tej kwestii zdania. Nie jest to wyjątek odnośnie sektorów finansowych.

Na łamach tego pisma bardzo często pojawia się temat, zdaniem autora kluczowy – zaufania do instytucji rządowych. Niestety, najpierw dekonstrukcja OFE, potem podniesienie, ale niemal natychmiastowe obniżenie wieku emerytalnego, powoduje, że jakiekolwiek „nowe otwarcie" odnośnie systemu emerytalnego przyjęte będzie, prawdopodobnie, bardzo sceptycznie. Nie powinno to być zaskakujące. Biorąc pod uwagę fakt, że PPK wprowadzone mają być już za rok, potrzeba jak najszybciej podjąć działania wspierające wdrożenie tej reformy, aby wykorzystać nadarzającą się okazję do poprawy zabezpieczenia emerytalnego Polaków.

Wojciech Sieczkowski
doktorant, Katedra Ubezpieczenia Społecznego SGH, dyrektor ds.analiz, WX Consulting Sr. Global Payroll Program Manager, Hotelbeds Group

Włoski przykład powinien być punktem odniesienia dla oceny i formułowania hipotez odnośnie powodzenia reformy wykorzystującej

PRZYPISY

1. Szerzej na temat proponowanego podziału jak też ekonomii behawioralnej w ogóle zainteresowany czytelnik odnajdzie w: W Sieczkowski (2017), *Behawioralne aspekty decyzji dotyczących dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego (wnioski dla Polski)*, Wiadomości Ubezpieczeniowe 4/2017, s. 9-26

2. Była to więc odwrotność proponowanego „automatycznego zapisu" do PPK, aczkolwiek mechanizm był dokładnie ten sam.

3. Jest wiele innych narzędzi behawioralnych, zainteresowany czytelnik odnajdzie ich przegląd w W. Sieczkowski (2017), *Behawioralne aspekty decyzji dotyczących dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego (wnioski dla Polski)*, Wiadomości Ubezpieczeniowe 4/2017, s. 22

4 T. Crossley, C. Emmerson, C. Leicester, *Raising Household Saving*, Institute For Fiscal Studies, London February 2012.

5 Warta obserwacji jest również wprowadzana od 2017 roku reforma w Turcji, aczkolwiek za wcześnie jest jeszcze na ocenianie jej efektywności i skuteczności.

6 Interesujące jest jednak to, że pomimo udowodnionej efektywności i skuteczności rozwiązań behawioralnych w USA, nie wprowadzono tychże do bazowego systemu, pomimo żywej debaty na temat wypłacalności długoterminowej Social Security.

7 Warto nadmienić, że w Australii wprowadzono obowiązek utworzenia tzw. Superannuation, aczkolwiek rozwiązania automatyczne pojawiają się dopiero w domyślnym wyborze funduszy (sposobie inwestowania). Automatyczne inwestowanie jest w projekcie reformy w art. 39. Zdecydowanie warto zbudować domyślne inwestowanie, tak aby składki pracowały możliwie najefektywniej.

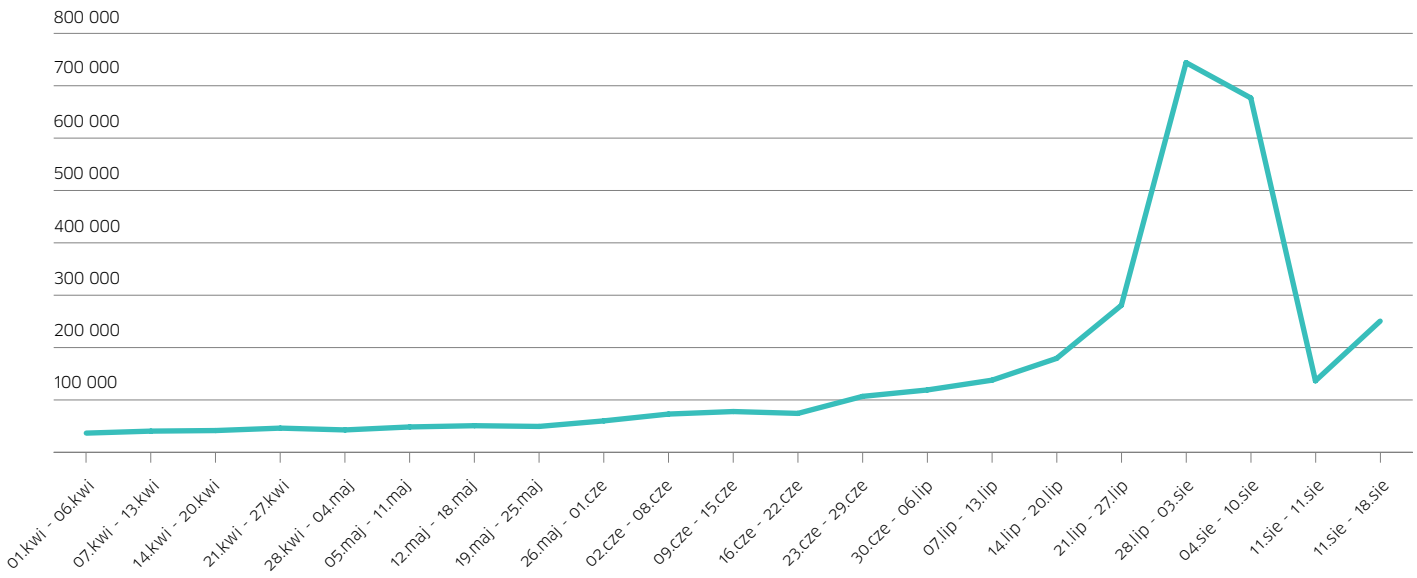
8 T. Szumlicz, *Ekwiwalentność funduszowa i kompensacyjna w systemie zabezpieczenia społecznego*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe" 2/2017, s. 19.

9 Więcej informacji na stronie https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/en/en/din-pension-bestar-av-flera-delar

WYKRES 1

Liczba złożonych deklaracji uczestnictwa w OFE w czasie

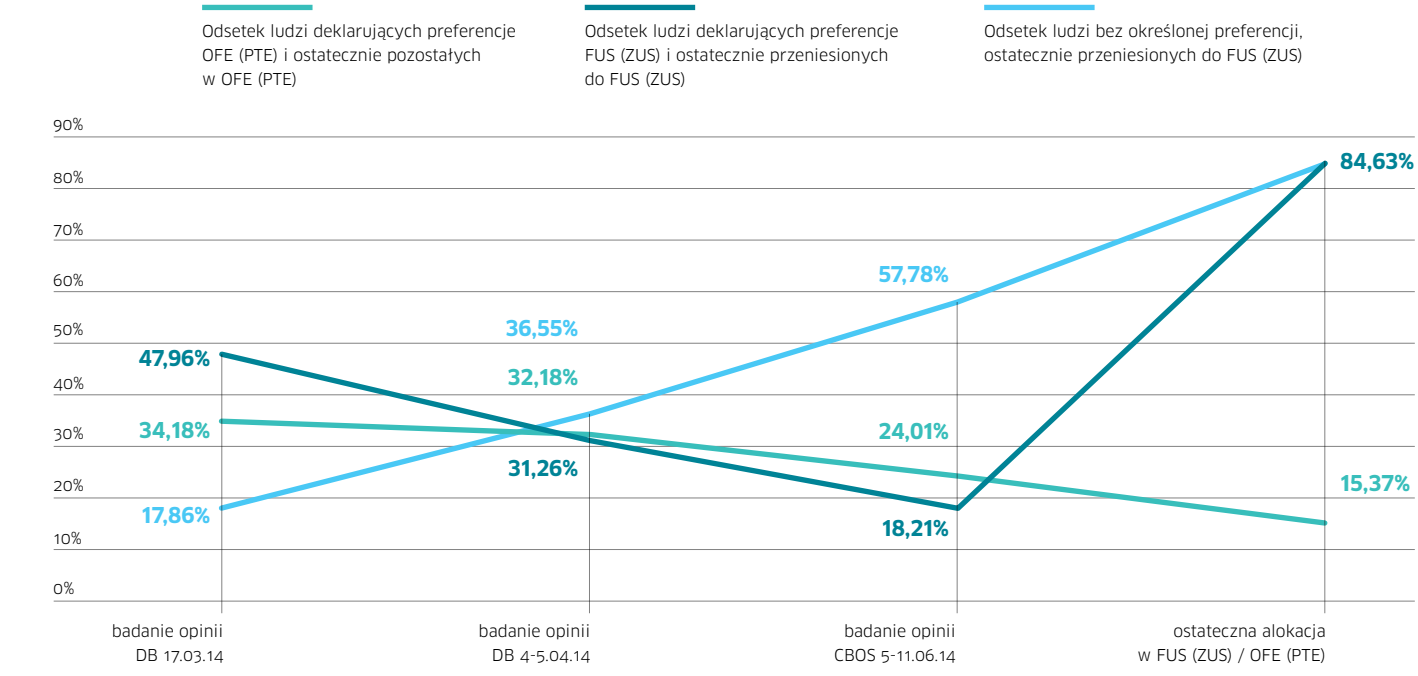
Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych ZUS, BIP (2014)



WYKRES 2

Deklarowane preferencje a ostateczna alokacja pomiędzy OFE i ZUS

Źródło: Opracowanie własne, na podstawie danych ZUS, BIP (2014), CBOS (2014) Deutsche Bank (2014).



SYSTEMY EMERYTALNE

Przegląd systemów emerytalnych

Wojciech Kiermacz

fot. Filip P-B

Australijski system emerytalny, czyli biliony dolarów w super funduszach

W Australii środki przyszłych emerytów pracują w „super funduszach", a emerytura obywatelska zależy od majątku obywateli.

Australijski system emerytalny w obecnej formie obchodził ostatnio 25-lecie. Na początku lat 90. wprowadzono Superannution, czyli programy nieco podobne do Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) z tą różnicą, że to przede wszystkim pracodawca opłaca składki swoich pracowników. To efekt kompromisu pomiędzy australijskim rządem i związkami zawodowymi. Te domagały się wzrostu wynagrodzeń o kilka procent. Strona rządowa obawiając się inflacji zgodziła się na to, ale pod warunkiem, że podwyżka będzie trafiać do tzw. „super funduszy" i będzie dostępna dopiero na emeryturze. W połączeniu z emeryturą obywatelską (Age Pension) i prywatnymi formami oszczędzania na starość (RSAs) powstał bardzo wydajny system, który dla wielu stanowi wzorzec.

Jak to działa?

System emerytalny w Australii składa się z trzech filarów. Pierwszy z nich to emerytury obywatelskie, drugi to program oparty na zdefiniowanej składce, opłacanej przede wszystkim przez pracodawców, tzw. Superannuation. Wreszcie trzeci, to całkowicie dobrowolny system emerytalny, w którym do dyspozycji jest produkt przypominający nieco nasze IKZE.

Pierwszy filar emerytalny tzw. Age Pension ma zapewnić wsparcie dla najbardziej potrzebujących Australijczyków, a dla innych stanowić jedno ze źródeł dochodu emerytalnego. Każdy Australijczyk, który ukończył 65. rok życia (wiek emerytalny będzie stopniowo rosnąć do 67 lat), może kwalifikować się do otrzymywania takiego świadczenia. Jego wysokość zależy albo od dochodów jakie otrzymujemy z innych źródeł (II filara, pracy zarobkowej czy inwestycji) albo od aktywów, jakie posiadamy (nieruchomości, w których nie mieszkamy, drogocennych rzeczy, polis ubezpieczeniowych itd.). Emeryturę obywatelską wylicza się więc w dwóch wariantach, a obowiązującym jest ten, w którym wychodzi niższa wartość świadczenia. Jeśli wartość naszych aktywów przekroczy sumę 250 tys. dolarów AUD (ok. 700 tys. PLN), wysokość emerytury obywatelskiej zaczyna stopniowo spadać aż do zera, gdy nasz majątek przekracza 556,5 tys. dolarów AUD (1,5 mln PLN). Singiel-senior uprawniony do otrzymywania pełnej emerytury obywatelskiej może liczyć na roczny przychód w wysokości prawie 24 tys. dolarów AUD (ok. 66 tys. PLN), podczas gdy starsza para otrzyma ponad 35,5 tys. dolarów AUD.

Superannuacja to drugi filar emerytalny w Australii. Pieniądze lokowane są w funduszach inwestycyjnych. W przeciwieństwie do wielu innych podobnych programów na świecie (np. planowanych w Polsce PPK czy kanadyjskich CPP) to przede wszystkim pracodawca wpłaca składki do „super funduszu". Obecnie wynoszą one 9,5% wynagrodzenia brutto, ale będą stopniowo rosnąć aż do 12% do 2026 roku Pracownik może, ale nie musi opłacać składek. Ponadto, jeśli dochody są niskie, również państwo dorzuca się do puli. Samozatrudnieni są zobowiązani do odprowadzania składek do „super funduszy", przy czym mogą być one całkowicie odpisywane od podatku. Środki dostępne są dopiero w momencie osiągnięcia odpowiedniego wieku, przy czym jest on niższy niż emerytalny.

W Australii środki przyszłych emerytów pracują w „super funduszach", a emerytura obywatelska zależy od majątku obywateli

AUSTRALIA – KILKA FAKTÓW

W Australii żyje nieco ponad 23 mln osób, przy czym 3,75 mln (16%) to **osoby po 65. roku życia.**

Wydatki na państwowe emerytury są jednymi z najniższych wśród krajów OECD. W 2013 r. wynosiły 4,3% PKB.

Źródła dochodu na starość są zróżnicowane. Średnio 40% środków pochodzi z transferów publicznych, po 15-20% z transferów z programów pracowniczych i prywatnych środków.

Ponad jedna piąta seniorów utrzymuje się również z **dalszej pracy zarobkowej**.

Ludzie urodzeni przed 1 lipca 1960 roku mogli skorzystać z nich po skończeniu 55 lat. Urodzeni w kolejnych latach stopniowo coraz później, aż do osób urodzonych po 1 lipca 1964 roku, które mogą to zrobić w wieku 60 lat. Dodatkowym „benefitem" „super funduszy" jest ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków i śmierci. Na przykład, jeżeli w wyniku choroby nie jesteśmy w stanie pracować, większość polis zapewnia do 75% naszego ostatniego wynagrodzenia brutto przez określoną liczbę lat. Każdy fundusz ma zdefiniowaną z góry sumę ubezpieczenia, przy czym można z niej całkowicie zrezygnować lub zwiększyć w zależności od potrzeb.

W trzecim, dobrowolnym filarze emerytalnym Australijczycy mają możliwość oszczędzania za pośrednictwem Retirement Savings Accounts (RSAs). Działają na podobnych zasadach, jak opisane wyżej super fundusze – są nisko kosztowe i oferują korzyści podatkowe.

Solidny system na lata

Australijski system emerytalny jest jednym z najwyżej ocenionych spośród wszystkich 30 przeanalizowanych w raporcie Mercera. Na 100 możliwych do zdobycia punktów uzyskał 77,1, ustępując tylko Danii i Holandii. Analitycy stwierdzili, że to system, który ma wiele dobrych cech, choć są pewne obszary do poprawy. Jak czytamy w wielu zagranicznych opracowaniach stabilność systemu ma zapewnić przede wszystkim drugi filar emerytalny. Jego znaczenie w emeryturach Australijczyków, z biegiem czasu i niekorzystnych zmian demograficznych, ma rosnąć w stosunku do emerytur obywatelskich, które obecnie są głównym źródłem dochodu seniorów. Dość powiedzieć, że wprowadzenie obowiązkowych składek w 1992 roku spowodowało, że przez 25 lat w II filarze zgromadzone zostało 2,5 biliona dolarów AUD, co stawia kraj w czołówce pod względem wielkości aktywów obok USA, Wielkiej Brytanii i Japonii.

Czego możemy się nauczyć?

Australijski system emerytalny to wydajna maszyna, która działać będzie przez lata. Koncepcja uzależnienia emerytury z pierwszego filara od zgromadzonego majątku jest ciekawa i warta rozważenia, choć rodzi uzasadnione obawy, że część osób będzie starać się ukryć swój majątek lub też nadmiernie go konsumować po to, żeby móc dalej kwalifikować się na najwyższe świadczenie obywatelskie. Z kolei aktywa, jakie zostały zgromadzone w drugim filarze, dzięki obowiązkowym składkom do „super funduszy", to kolejny argument za automatycznym zapisem w polskich PPK.

Warto jednak zwrócić uwagę na jeszcze inną rzecz – mianowicie politykę informacyjną. Rządowa strona internetowa[1] jest napisana tak prostym językiem, jak to tylko możliwe, a jednocześnie pokrywa każdy, nawet najbardziej skomplikowany aspekt systemu emerytalnego oraz inne z dziedziny finansów osobistych, jak na przykład polityka inwestycyjna i koszty „super funduszy". Dodatkowo udostępniane są proste narzędzia do wyliczenia emerytur, ciężaru składek dla pracodawcy i wiele innych. To wzorowy przykład dla nas na to, jak państwo powinno komunikować się z obywatelami i tłumaczyć im wszystkie niuanse rozbudowanego systemu emerytalnego, jaki będziemy mieć po wprowadzeniu reformy.

Chilijski system emerytalny – wątpliwy wzór do naśladowania

Skoro jest tak dobrze, to dlaczego jest tak źle – chciałoby się spytać analizując system emerytalny w Chile.

Skoro jest tak dobrze, to dlaczego jest tak źle – chciałoby się spytać analizując system emerytalny w Chile.

Niejednokrotnie jest on podawany za wzór dla krajów rozwijających się, ale czy słusznie?

Ponad 60% Chilijczyków[2] uważa, że AFP (odpowiednik OFE) powinny zostać zastąpione przez publiczny system emerytalny. W kraju regularnie organizowane są protesty, a na szyldach najczęściej napisane jest „No +AFP" (Nie dla AFP). Organizacja o takiej samej nazwie ma ponad 35 tys. obserwujących na Twitterze i 43 tys. lajków na Facebooku. Jej przedstawiciele zwracają uwagę między innymi na wysokość emerytur, która średnio nie przekracza minimalnego wynagrodzenia, brak konkurencji pomiędzy funduszami emerytalnymi oraz na ich powiązania z najbogatszymi biznesmenami w kraju. Wskazują, że w większości krajów OECD prywatne systemy emerytalne (a takim niemal w całości jest ten chilijski) stanowią jedynie uzupełnienie publicznego i w żadnym razie go nie zastępują[3].

Żeby zrozumieć, dlaczego system AFP (Administradoras de Fondos de Pensiones) wzbudza takie emocje wróćmy do lat 70. i 80. ubiegłego wieku, gdy władzę

sprawował autorytarny rząd generała Augusto Pinocheta. Nie bez kozery Chile z tamtych czasów nazywa się „laboratorium neoliberalnych reform". Masowa prywatyzacja (w latach 1974-92 sprywatyzowano ponad 500 firm), czy redukcja regulacji sektora finansowego, to tylko niektóre z nich. Kolejną była reforma systemu emerytalnego, przeprowadzona na początku lat 80. ubiegłego wieku.

Reforma, w takim czy innym kształcie, była niezbędna, patrząc na skutki kilkudziesięciu lat działania chaotycznego systemu repartycyjnego. Dość powiedzieć, że przed reformą funkcjonowała ponad setka różnych „reżimów" emerytalnych. Jedna grupa pracowników miała prawo odejść na emeryturę z bardzo wysokimi świadczeniami w wieku 42 lat, jeszcze inni w wieku 55 lat, a na przykład pracownicy fizyczni uzyskiwali prawo do świadczeń dopiero w wieku 65 lat. Z biegiem czasu taki system powodował coraz większe rozwarstwienie społeczne.

Pierwszy taki na świecie

Wojskowa junta z generałem Pinochetem na czele w końcu wzięła się za porządek w emeryturach. W 1980 roku uchwalona została ustawa, za pomocą której utworzono system indywidualnej kapitalizacji, zwany potocznie systemem AFP. Oprócz

Niejednokrotnie jest on podawany za wzór dla krajów rozwijających się, ale czy słusznie?

policji i wojska, które nie chciało ryzykować utraty przywilejów, oraz osób, które rozpoczęły pracę przed reformą (ci mogli wybrać czy chcą uczestniczyć w nowym systemie), nowy twór całkowicie zastąpił to, co było. Pojawił się pierwszy na świecie w pełni kapitałowy system emerytalny, administrowany przez prywatne instytucje, w którym państwo pełniło tylko rolę nadzorcy.

Przez prawie 40 lat funkcjonowania systemu AFP pojawiło się w nim wiele większych i mniejszych zmian. Skupmy się jednak na tym, co jest teraz. Otóż wszyscy pracownicy są zobowiązani do inwestowania 10% wynagrodzenia brutto za pośrednictwem jednego z sześciu działających AFP. Uczestnicy mogą wybierać spośród pięciu poziomów ryzyka funduszu (A-E). W teorii składki są odprowadzane przez całą karierę zawodową, zaczynając od funduszy agresywnych (A-B), stopniowo przechodząc do najniższego poziomu ryzyka w momencie osiągnięcia wymaganego wieku emerytalnego, który dla mężczyzn wynosi 65, a dla kobiet 60 lat. Środki mogą wykorzystać do wykupu renty dożywotniej lub rozłożyć wypłatę zgromadzonej sumy na określoną liczbę lat.

Wysoki ranking i niskie emerytury

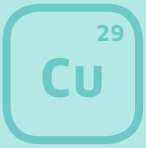
Chilijski system emerytalny został wysoko oceniony w corocznym raporcie Mercera, w którym zbadano 30 systemów na całym świecie. Zdobył 67,3 pkt (na 100 możliwych). Wynik stawia Chile w tym samym rzędzie co kraje skandynawskie, Kanadę, czy Szwajcarię. Podkreślono, że system ma solidną strukturę i wiele mocnych stron, choć w pewnych miejscach można coś ulepszyć. Spośród trzech subindeksów składających się na końcowy ranking najwięcej punktów Chile zdobyło w kategorii „integralność". Analitycy Mercera oceniają w nim m.in. efektywność działania planów emerytalnych, szczególnie prywatnych i poziom ochrony ich uczestników przez państwo.

CHILE – KILKA FAKTÓW

Chile jest **jednym z najbogatszych krajów w Ameryce Południowej** biorąc pod uwagę PKB *per capita* i wskaźnik HDI (Human Development Index).

Ale jedna trzecia chilijskiej gospodarki to **szara strefa**, a kraj charakteryzuje się jednym z najwyższych wskaźników Giniego* na świecie.

Tylko około 65% pracowników **odprowadza regularnie składki** do „obowiązkowych" AFP.



Bogactwo Chile w dużej mierze opiera się na **wydobyciu miedzi**. Beneficjentami są zwłaszcza północne regiony kraju.

210,5 MLD

Aktywa zgromadzone w AFP na koniec grudnia ubiegłego roku wynosiły 210,5 mld USD.

48,5 MLD

Dla porównania **aktywa zgromadzone w OFE** to ok. 48,5 mld USD.

* Za pomocą którego mierzy się nierównomierność rozkładu dochodu gospodarstw domowych.

Sęk w tym, że większość Chilijczyków przyznałoby systemowi znacznie niższą ocenę. Wysokość świadczeń jest bowiem bardzo niska. Średnia miesięczna emerytura wynosiła w 2016 roku równowartość 315 USD, podczas gdy minimalne wynagrodzenie wynosiło równowartość 384 USD. To wypadkowa kilku czynników – jednym z nich jest po prostu za niska składka odprowadzana do AFP. Wspomniane 10% wynagrodzenia brutto, to dwa razy mniej na przykład w porównaniu z Polską, gdzie sięga ona 19,52% (przy czym w Chile całkowity ciężar składki spoczywa na pracownikach – pracodawca i państwo nie dokładają się do AFP). To jednak tylko część problemu. Z obowiązkowych AFP korzysta jedynie około 65% pracowników. Część pracuje w szarej strefie i ma niewielkie szanse na wyjście z niej, część maskuje swoje dochody, odprowadzając znacznie niższe składki i dzięki temu ma więcej „na rękę", wreszcie wielu jest samozatrudnionych, a ci dopiero od 2014 roku zostali objęci obowiązkowym systemem emerytalnym. W efekcie wielu pracowników, zwłaszcza z uboższej części społeczeństwa, nie może liczyć na nic więcej, niż głodowa emerytura. Alternatyw w postaci dodatkowych środków na emeryturę jest niewiele. W odpowiednikach polskich IKE czy IKZE zgromadzone jest tylko 5,8 mld USD – głównie przez tych, którzy mogą sobie na to pozwolić.

Frustracja Chilijczyków rośnie, gdy patrzą na branżę, w której działają AFP. Uwagę zwracają powiązania funduszy z największymi biznesmenami w kraju oraz niska konkurencja, która przez wielu nazywana jest wprost oligopolem. O ile w szczytowym momencie istniało ponad 20 AFP, o tyle teraz jest ich tylko sześć. Ponadto, z analizy wykonanej przez Williama Mahoneya, profesora Uniwersytetu w Massachusetts, wynika, że podobnie jak w całym kraju, również w aspekcie funduszy emerytalnych, panuje duże rozwarstwienie. Większa konkurencja o klienta występuje w bogatszych regionach na północy i w centrum Chile (większe nakłady na edukację i marketing). Na to wszystko nakładają się jeszcze względnie wysokie opłaty za zarządzanie, które nie idą w parze z aktywną polityką inwestycyjną.

Wnioski

Prawie cztery dekady funkcjonowania chilijskiego systemu emerytalnego pokazują jak ważny jest aspekt społeczny. W teorii model był dobry, w końcu implementowany był przez uczniów Miltona Friedmana (tzw. Chicago Boys). Mało tego, spełnił jeden z bardzo ważnych celów – AFP miały bardzo pozytywny wkład w rozwój transformującej się gospodarki. W okresie siedmiu lat po reformie stopa oszczędności gospodarstw domowych wzrosła o 15 pkt. proc. Ponadto szacuje się, że w okresie 1980-2001, system emerytalny przyczynił się do zwiększenia tempa wzrostu PKB kraju średnio o 0,5 pkt. proc. rocznie. Jednak reforma nie spełniła, przynajmniej dotychczas, celu nadrzędnego – mianowicie nie zapewniła odpowiednich dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej. Niskie emerytury zmuszają Chilijczyków do pracy również po osiągnięciu wieku emerytalnego – według danych OECD robi tak blisko połowa osób starszych.

Wniosków płynących z przykładu Chile w przededniu polskiej reformy emerytalnej jest mnóstwo. Skupmy się na dwóch z nich. Przede wszystkim głównym celem każdego systemu emerytalnego powinno być zapewnienie dochodu na starość – „wygładzenie konsumpcji". Tak, żeby świeżo upieczony emeryt nie musiał z dnia na dzień żyć na granicy ubóstwa. W wielu publikacjach na temat Chile, cel ten spychany jest jednak na dalszy plan, a znacznie więcej miejsca poświęca się pozytywnemu wpływowi AFP na gospodarkę. Miejmy z tyłu głowy przykład Chile, gdy będziemy chwalić wpływ Pracowniczych Planów Kapitałowych na przykład na polską giełdę, która tak bardzo łaknie kapitału.

Po drugie zadbajmy o to, aby podmiotów oferujących Pracownicze Plany Kapitałowe było więcej, niż analogicznych instytucji w Chile. Naturalnie pomoże w tym planowane dopuszczenie Powszechnych Towarzystw Emerytalnych do oferowania i zarządzania PPK. Warto jednak się zastanowić, jak zachęcić mniejsze, niepowiązane z bankiem TFI do oferowania PPK. Przy obecnych obostrzeniach zapisanych w projekcie ustawy (np. wymogi kapitałowe, bardzo niska opłata za zarządzanie) część z nich mówi wprost, że nie to nie dla nich. Największymi beneficjentami mogą więc zostać „narodowi czempioni", którym przy wysokiej skali aktywów znacznie łatwiej będzie utworzyć PPK. Z przykładu Chile płynie wniosek, że warto zadbać o konkurencyjność.

Duński system emerytalny

– prawdopodobnie najlepszy na świecie

Emerytura w Danii może być nawet o jedną czwartą wyższa niż ostatnie zarobki, a przy tym system jest stabilny i wcale nie taki kosztowny.

Historia duńskiego systemu emerytalnego sięga 1891 roku. Wtedy powstał system finansowany z podatków, który był podwaliną do powstania w 1956 r. tzw. folkepension – publicznego świadczenia niezależnego od osiąganych dochodów, które funkcjonuje do dziś w ramach pierwszego filara

emerytalnego. W 1964 roku powstał drugi filar, tzw. ATP. Od tamtego czasu system był kilkukrotnie modyfikowany, ale jego kształt się nie zmienił. Stabilność budowana przez lata to jeden z najważniejszych powodów, dla których system ten jest uważany za jeden z najlepszych na świecie.

Konstrukcja systemu

Podobnie jak w wielu innych krajach, również w Danii system emerytalny składa się z trzech filarów. Pierwszy z nich to emerytura państwowa (folkepension). Kwalifikują się do niej obywatele Danii, którzy ukończyli 65. rok życia (z czasem wiek ten będzie rósł). Obliczana jest na podstawie przychodów z tytułu zgromadzonych oszczędności (w drugim filarze lub innych) oraz stażu pracy. Ci, którzy przepracowali co najmniej 40 lat, mogą ubiegać się o emeryturę w pełnej wysokości. Ta, według danych na 2018 rok, wynosi 12 965 DKK miesięcznie (ok. 1 740 EUR / 7 490 PLN), co odpowiada ponad połowie średniego wynagrodzenia w Danii. W ramach pierwszego filara funkcjonuje również dodatek dla biedniejszych emerytów w wysokości 17 200 DKK rocznie (2 308 EUR / 9 938 PLN).

Drugi filar emerytalny to dobrze znane z innych systemów programy pracownicze. W Danii nazywają się ATP i należą do niego niemal wszyscy obywatele powyżej 16. roku życia (ok. 5,1 mln osób). Pracownicy odprowadzają miesięczne składki na swoje konto. To stała kwota, zależna wyłącznie od liczby przepracowanych godzin (nie zależy od zarobków). To, co płaci pracownik, to zaledwie jedna trzecia całkowitej składki. Resztę dopłaca pracodawca. W 2016 roku całkowita składka zatrudnionego w pełnym wymiarze godzin wynosiła 284 DKK miesięcznie (38 EUR / 164 PLN). W 2018 roku pełne świadczenie z tytułu ATP dla 65-latka wynosi 23 600 DKK rocznie (3 167 EUR / 13 635 PLN). Istnieje możliwość odroczenia emerytury. Za każdy rok zwłoki wypłata będzie rosnąć – o +5%, jeśli zdecydujemy się przesunąć pobieranie świadczenia o rok i o +104% jeśli zgłosimy się po środki po 10 latach[5].

W końcu trzeci filar emerytalny. To również pracownicze programy, ale w tym wypadku zależne od dochodów. Według danych OECD, składki wahają się najczęściej od 12 do 18% wynagrodzenia brutto i zależą wprost proporcjonalnie od wysokości wynagrodzenia.

DANIA – KILKA FAKTÓW

Dania to kraj o wielkości nieco większej od województwa mazowieckiego, zamieszkały przez 5,6 mln osób.

Wiek emerytalny w Dani wynosi obecnie 65 lat zarówno dla kobiet jak i mężczyzn, ale do 2030 ma wzrosnąć do 68 lat, a w konsekwencji do 74 lat z uwagi na uzależnienie go od oczekiwanej średniej długości życia[4].

Dania to kraj o jednych z najwyższych średnich zarobkach w Europie. Przeciętny Duńczyk otrzymuje **3270 EUR netto miesięcznie**.

Emerytura w Danii może być nawet o jedną czwartą wyższa niż ostatnie zarobki, a przy tym system jest stabilny i wcale nie taki kosztowny

Siła tkwi w powszechności

W corocznym raporcie Mercera duński system emerytalny został oceniony najwyżej ze wszystkich spośród 30 badanych. Na 100 możliwych do uzyskania punktów otrzymał 78,9 (nieznacznie wyprzedzając system holenderski). Według analityków jest to system o bardzo solidnej strukturze z wieloma mocnymi cechami, w którym są jednak pewne obszary do poprawy. W raporcie czytamy m.in. o potrzebie zwiększenia zatrudnienia osób starszych w związku z rosnącą średnią długością życia (choć ta i tak jest wyższa niż w innych krajach europejskich) oraz o potrzebie wprowadzenia przepisów chroniących interes obydwu małżonków w przypadku rozwodu.

Dlaczego duński system jest taki dobry? Kluczowym czynnikiem jest świadomość mieszkańców Danii o potrzebie oszczędzania na starość. Przez lata budowania relacji na linii rząd – instytucje finansowe – pracodawcy – oszczędzający, wypracowano system

oparty na solidnych fundamentach. Brzmi górnolotnie, ale stoją za tym liczby – Dania jest krajem o najwyższym stosunku oszczędności emerytalnych do PKB. Wynosi on ponad 209%[6], co jest absolutnym rekordem wśród pozostałych krajów OECD.

Co ważne z programów trzeciego filara korzysta ok. 90% pracowników. W Polsce z kolei z dobrowolnych Pracowniczych Programów Emerytalnych korzysta 400 tys. osób. Jest tu jednak pewien haczyk, bo o ile w Polsce produkty trzeciofilarowe są faktycznie dobrowolne, o tyle w Danii odpowiednik PPE jest w praktyce obowiązkowy i to on w dużej mierze stoi za imponującą stopą zastąpienia. Ta, dla osób o średnich zarobkach, wynosi ok. 86% brutto, a dla osób o dochodach o połowę niższych niż przeciętne ok. 123%. Pomimo szczodrości systemu, wydatki na emerytury w stosunku do PKB wynoszą 8,0% i są na poziomie przeciętnym w porównaniu do innych krajów OECD (średnio 8,2%)[7].

Duże znaczenie mają również wyniki funduszy, w które inwestowane są środki w ramach drugiego filaru. Średnia stopa w latach 2012-2016 wyniosła aż +15,8%. Aktywa zgromadzone w drugim filarze wynosiły na koniec 2017 roku 768,6 mld DKK, czyli ok. 444 mld PLN. Charakterystyczne dla duńskich ATP są niskie koszty – w 2017 roku z tytułu wszelkich opłat pobrano 2,3 mln DKK, co odpowiadało 0,31% aktywów. Aktywa w ramach ATP inwestowane są zarówno na rynku publicznym (akcje, obligacje), jak niepublicznym (nieruchomości, private equity).

Jakie wnioski z duńskiego, prawdopodobnie najlepszego systemu emerytalnego na świecie, płyną dla Polski? Potrzeba nam prostych zasad, upowszechnienia produktów trzeciofilarowych i przede wszystkim długoterminowego budowania zaufania do systemu.

Wojciech Kiermacz
analityk, Analizy Online SA

analizy online

Cykl „Systemy emerytalne" jest opracowywany we współpracy z Analizami Online.

PRZYPISY

1. https://www.moneysmart.gov.au/superannuation-and-retirement/income-sources-in-retirement/age-pension
2. http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2017/04/14/mas-del-60-de-los-chilenos-cree-que-las-afp-deben-ser-reemplazadas-por-un-sistema-publico-solidario/
3. http://www.nomasafp.cl/inicio/?page_id=8
4 OECD: *Pension at a glance 2017*
5 https://www.laanekassen.dk/pension/atp/
6 OECD: *Pension at a glance 2017*
7 tamże

EKSPERTYZA

Jak podnieść efektywność PPK?

dr Adam Czerniak
Maciej Michalik

Wprowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) będzie największą reformą polskiego systemu emerytalnego od 1999 r. Uchwalane w ostatnich latach zmiany, jak choćby nacjonalizacja części środków zgromadzonych w OFE, miały bowiem przede wszystkim charakter korekt istniejącego już ładu instytucjonalnego lub też polegały na odwróceniu wcześniejszych reform. Korygowano głównie błędy popełnione przy wprowadzaniu OFE, ale skala tych korekt często znacząco wykraczała poza konieczne minimum, a małe, choć ewidentne wady systemu, dały politykom pretekst do odwrócenia części reform i de facto demontażu kapitałowej części systemu. Dlatego obecnie tak ważne jest, aby przy wprowadzaniu PPK postarać się zminimalizować ryzyko popełniania choćby małych błędów, które dla kolejnych rządów mogą stanowić *casus belli* do wycofania się z tego programu.

W związku z powyższym na zlecenie Fundacji Przyjazny Kraj przeanalizowaliśmy w Polityce Insight doświadczania innych krajów, które w ubiegłych latach wprowadziły powszechne pracownicze programy emerytalne. Jest to obecnie jeden z najważniejszych, poza podnoszeniem wieku przechodzenia na emeryturę, światowych trendów w reformowaniu systemów zabezpieczeń na starość. Podobne do PPK programy wprowadziły wcześniej między innymi Nowa Zelandia, Wielka Brytania oraz zupełnie niedawno Turcja. Dodatkowo, różne zbliżone do polskiego rozwiązania funkcjonują też w Stanach Zjednoczonych, Danii czy Holandii. Na podstawie doświadczeń tych państw wypracowaliśmy 15 rekomendacji, które w naszej ocenie należy wdrożyć, aby PPK były powszechne i efektywne – aby uczestniczyło w nich jak najwięcej Polaków, inwestowane środki przynosiły jak największą korzyść dla gospodarki i przyszłych emerytów, a same świadczenia były na tyle wysokie, aby skutecznie niwelowały stopniowy spadek stopy zastąpienia w publicznej części systemu. Na potrzeby niniejszego tekstu pogrupowaliśmy opracowane przez nas rekomendacje na te przekładające się na powszechność i sprawiedliwość całego systemu, obniżenie kosztów transakcyjnych jego funkcjonowania oraz maksymalizujących korzyści dla gospodarki i przyszłych emerytów.

Udział państwa i pracodawców najważniejsze dla powszechności PPK

Kluczowym wyznacznikiem sukcesu PPK będzie to, ile osób będzie w nich uczestniczyć. Wzrost partycypacji można osiągnąć równocześnie na dwa sposoby – poprzez zminimalizowanie odsetka osób rezygnujących (opcja opt-out) oraz maksymalizację odsetka osób oszczędzających na emeryturę w ramach PPK, a nieobjętych automatycznym zapisem. Z doświadczenia innych krajów wynika, że aby zminimalizować stopę opt-out państwo powinno dokładać się do składek oszczędzających, zarówno poprzez bonus na start, jak i poprzez cykliczne dopłaty. Analiza efektów systemu nowozelandzkiego wskazuje, że wprowadzenie jednorazowej dopłaty do składek dla osób, które zaczynają oszczędzać w pracowniczym programie emerytalnym, obniża skłonność do rezygnacji. Choć w wymiarze finansowym jednorazowy bonus na start nie wpływa istotnie na wielkość oszczędności pracownika (w Nowej Zelandii wynosił on 1 tys. NZD, a w Turcji 1 tys. TRY), to może stanowić skuteczną zachętę do oszczędzania. Pracownik ma poczucie, że otrzymuje coś od państwa wyłącznie za to, że chce zapisać się do programu. Zaproponowana w polskim projekcie ustawy o PPK „wpłata powitalna" w wysokości 250 PLN,

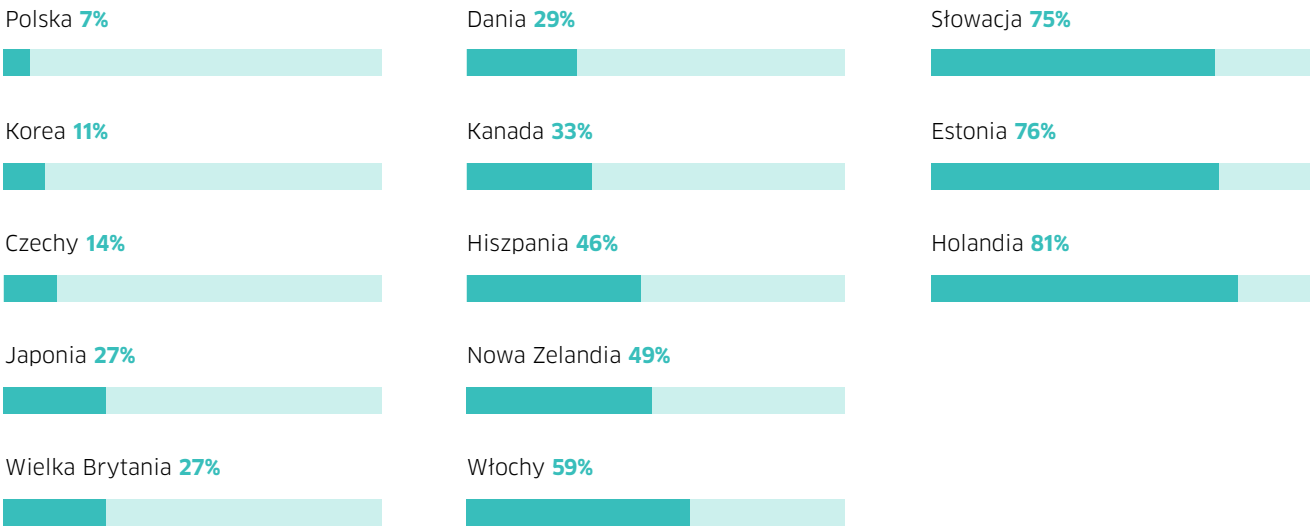
Zaproponowana w polskim projekcie ustawy o PPK „wpłata powitalna" w wysokości 250 PLN, jest jednak zapewne zbyt mała, aby mieć znaczenie psychologiczne

jest jednak zapewne zbyt mała, aby mieć znaczenie psychologiczne – jest mniejsza zarówno od ostatnio wprowadzonych świadczeń wychowawczych (500 PLN) oraz dopłat do wyprawek szkolnych (300 PLN). Sugerowalibyśmy wprowadzenie kwoty w wysokości co najmniej 1 tys. PLN.

Cykliczne finansowe zachęty do oszczędzania w ramach PPK mogą przybierać dwie formy: ulg podatkowych, jak w Wielkiej Brytanii, lub dopłat od państwa, jak w Nowej Zelandii. Ponieważ obie, w ujęciu fiskalnym, generują podobne koszty dla budżetu państwa, rekomendujemy wybór drugiego rozwiązania, gdyż ma podobne efekty psychologiczne jak bonus na start – otrzymanie od państwa pieniędzy na konto oszczędnościowe jest dla pracownika „bardziej widoczne" od zachęty w postaci ulgi podatkowej. W naszej

WYKRES 1

Udział aktywów zagranicznych w kapitałowych funduszach emerytalnych wybranych krajów OECD w 2016 r.
Źródło: OECD



ocenie coroczna dopłata w wysokości 240 PLN, zaproponowana w ustawie o PPK, jest zapewne wystarczająca.

Dla minimalizacji stopy opt-out ważny jest nie tylko udział państwa, ale też pracodawców. Jak pokazuje przykład turecki, brak obligatoryjnych składek płaconych przez pracodawców uważany jest za jeden z najważniejszych powodów, który przyczynił się do rezygnacji z programu 61 proc. osób automatycznie do niego zapisanych. Z punktu widzenia pracownika, dopłaty od państwa, jak i składki płacone przez pracodawców, mają ten sam efekt – są traktowane jako bonus za oszczędzanie. Należałoby jednak pójść dalej, i jak w Wielkiej Brytanii, umożliwić płacenie składki za pracownika przez pracodawcę. W naszej opinii, stanowiłoby to lepszą alternatywę dla wprowadzonego w najnowszej wersji projektu ustawy o PPK, limitu wysokości składek dla najmniej zarabiających, którzy mogą uiszczać składkę w wysokości 0,5 proc. wynagrodzenia, zamiast podstawowych 2 proc. Choć intencja ustawodawcy, aby nie odstraszyć od oszczędzania w PPK najmniej zarabiających, jest zrozumiała, to długofalowym efektem wprowadzenia tego typu rozwiązania będzie pogłębienie nierówności dochodowych emerytów i znaczące obniżenie wolumenu oszczędności osób najuboższych. Tym samym, efektem opłacania przez pracodawcę części składek pracowników, zwłaszcza tych najmniej zarabiających, byłoby zwiększenie sprawiedliwości systemu, rozumianej jako wyrównywanie wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych. Ponadto pracodawcy mogliby traktować dopłaty do składek jako alternatywę dla podwyżki

Z punktu widzenia pracownika, dopłaty od państwa, jak i składki płacone przez pracodawców, mają ten sam efekt – są traktowane jako bonus za oszczędzanie

Efektem opłacania przez pracodawcę części składek pracowników, zwłaszcza tych najmniej zarabiających, byłoby zwiększenie sprawiedliwości systemu, rozumianej jako wyrównywanie wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych

wynagrodzenia brutto – neutralną dla zatrudnionego, ale tańszą dla firmy.

Drugim ważnym mechanizmem poprawiającym sprawiedliwość systemu i równocześnie podnoszącym jego powszechność jest wprowadzenie maksymalnej obowiązkowej wysokości składki płaconej przez pracownika i pracodawcę. W Wielkiej Brytanii rozwiązanie to zaimplementowano poprzez ustalenie górnego limitu zarobków pracownika, od których odprowadzane są składki do programu. Takie ograniczenie zmniejszy prawdopodobieństwo rezygnacji z uczestnictwa w PPK osób o wysokich dochodach i równocześnie zapobiegnie narastaniu nierówności dochodów z tytułu emerytur. Obie te korzyści istotnie przewyższają koszty związane z niższą całkowitą stopą oszczędności w gospodarce. Oczywiście przy założeniu, że osoby chcące oszczędzać wyższe kwoty w ramach programów emerytalnych, zachowają taką możliwość.

Ostatnim z rozwiązań, które znacząco podniosłoby stopę partycypacji w PPK, jest wprowadzona w Nowej Zelandii możliwość zapisania do programu osób niepracujących, zwłaszcza niepełnoletnich. Jeżeli ci ostatni zostaną włączeni do programu przez rodziców, to w momencie podjęcia pracy już są jego uczestnikami i nie podlegają procedurze automatycznego zapisu. Oznacza to, że pracodawca zacznie od razu odprowadzać za nich składki, chyba że zadeklarują na piśmie, że chcą mieć przerwę w ich opłacaniu. Możliwość oszczędzania w ramach PPK powinny otrzymać również osoby bezrobotne i samozatrudnione. Zachęty finansowe od państwa, zwłaszcza dla tej drugiej kategorii, mogłyby stanowić wystarczający bodziec do rozpoczęcia samodzielnego oszczędzania na przyszłą emeryturę w ramach PPK.

Limity inwestycyjne kluczowe dla wysokości przyszłych emerytur

Drugim z kluczowych czynników, który w dłuższej perspektywie zdecyduje o sukcesie wdrożenia Pracowniczych Planów Kapitałowych w Polsce jest ich ekonomiczna efektywność, czyli wysokość stopy zwrotu z zebranych funduszy. Będzie ona zależała od dwóch elementów – tego w co zostaną zainwestowane składki oraz od kosztów transakcyjnych całego systemu. Aby wygenerować jak najwyższą stopę zwrotu, składki powinny być zainwestowane w rozwój gospodarczy, bo tylko od wielkości przyszłego PKB zależy, jaka będzie wysokość przyszłych emerytur. Dlatego celem PPK nie powinno być wsparcie państwa w obsłudze długu publicznego. Mając to na uwadze, konieczne jest ustanowienie limitu na odsetek składek, które mogą być lokowane w bonach i obligacjach Skarbu Państwa. Limit ten może jednak stopniowo rosnąć, wraz z przybliżaniem się do daty przejścia na emeryturę, aby ograniczyć wpływ cyklicznych wahań na rynku kapitałowym na wysokość świadczeń.

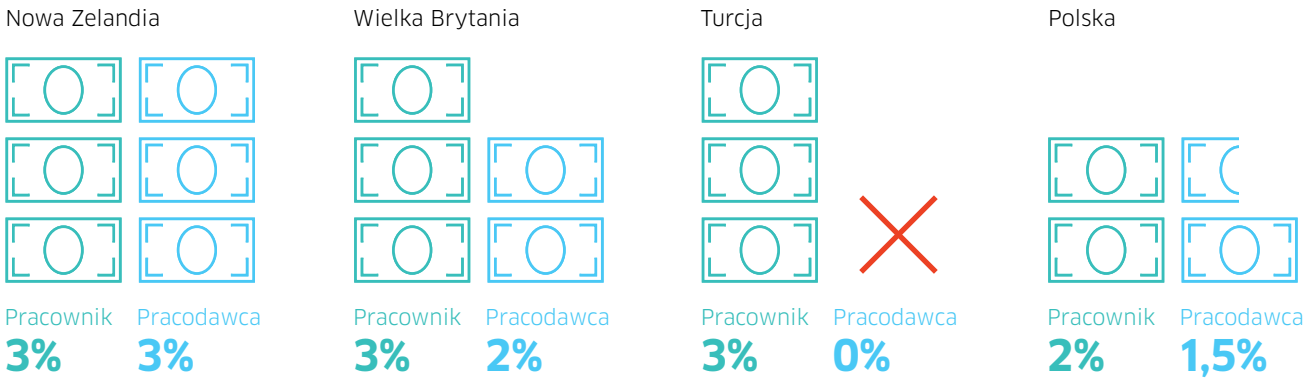
Równocześnie, jak pokazują doświadczenia holenderskie, warto rozważyć brak odgórnego limitu na inwestycje w aktywa zagraniczne. Odpływ kapitału zgromadzonego w ramach PPK na obce rynki finansowe, choć zmniejsza pozytywny wpływ oszczędności emerytalnych na wzrost PKB, to zwiększa stopę zastąpienia. Dzieje się tak, ponieważ inwestowanie składek za granicą obniża przyszłe obciążenie

Najwięcej naszych zastrzeżeń budzi jednak zapis, że to pracodawcy powinni odpowiadać za wybór instytucji gromadzącej składki pracowników

WYKRES 2

Wysokość minimalnej składki wpłacanej obowiązkowo przez uczestników w ramach pracowniczych planów kapitałowych

Źródło: Polityka Insight



polskiego PKB transferami na rzecz emerytów, co jest szczególnie ważne w przypadku starzejącego się społeczeństwa. Pozytywny efekt inwestycji zagranicznych jest tym większy, im więcej kapitału lokowane jest w krajach rozwijających się, o wyższej stopie wzrostu gospodarczego niż Polska. W holenderskich programach emerytalnych udział aktywów zagranicznych wynosi ponad 80 proc., a realna stopa zwrotu aż 7,2 proc., czyli najwięcej ze wszystkich krajów OECD. Dodatkową korzyścią z inwestycji zagranicznych jest dywersyfikacja portfela oszczędności przyszłego emeryta, co obniża wpływ ewentualnego kryzysu finansowego w Polsce na stopę zwrotu.

W naszej ocenie wprowadzone w obecnej wersji ustawy o PPK ograniczenia nie spełniają powyższych postulatów. Po pierwsze, wprowadzono minimalny i maksymalny poziom inwestycji w obligacje skarbowe, przy czym maksymalny jest na poziomie, który nie został osiągnięty nawet w przypadku pasywnie inwestujących OFE. Oznacza to, że zapewne ponad połowa środków zgromadzonych w ramach PPK trafi na rynek długu publicznego i nie będzie wspierać rozwoju gospodarczego kraju. Po drugie, wprowadzono limit na inwestycje w papiery wartościowe denominowane w walutach obcych na poziomie 30 proc., który petryfikuje stan obecny, w którym polskie instytucje finansowe bardzo niechętnie będą inwestowały zgromadzone środki zagranicą.

Wysokie koszty transakcyjne obniżą poparcie dla PPK

Jedną z pierwszych zmian, jakie wprowadzono w reformie systemu emerytalnego z 1999 r., było ograniczenie wysokości opłat i prowizji, jakie PTE mogły pobierać za zarządzanie zgromadzonymi składkami. Wysokie koszty transakcyjne ograniczały bowiem korzyści przyszłych emerytów z oszczędzania i inwestowania pieniędzy na rynku kapitałowym. Poprawka ta została jednak wprowadzona zbyt późno, bowiem wielu Polaków widząc niskie stopy zwrotu i wysokie dochody instytucji finansowych zniechęciła się do OFE, co stało się podwaliną pod przyszłe daleko idące zmiany w całym systemie, włącznie z nacjonalizacją składek inwestowanych w obligacje skarbowe. Dlatego bardzo ważną kwestią, na jaką należy zwrócić uwagę już przy samym projektowaniu PPK, jest minimalizacja kosztów transakcyjnych, zarówno po stronie instytucji finansowych, jak też po stronie przedsiębiorców.

Proponowane obecnie zapisy są pod tym kątem w wielu miejscach godne pochwalenia. Ustawodawca przewiduje bowiem dużą rolę PFR, jako gracza rynkowego wyznaczającego najlepsze praktyki

WYKRES 3

Stopa przystąpienia do pracowniczych programów kapitałowych w poszczególnych krajach
(% osób w wieku produkcyjnym)
Źródło: Polityka Insight

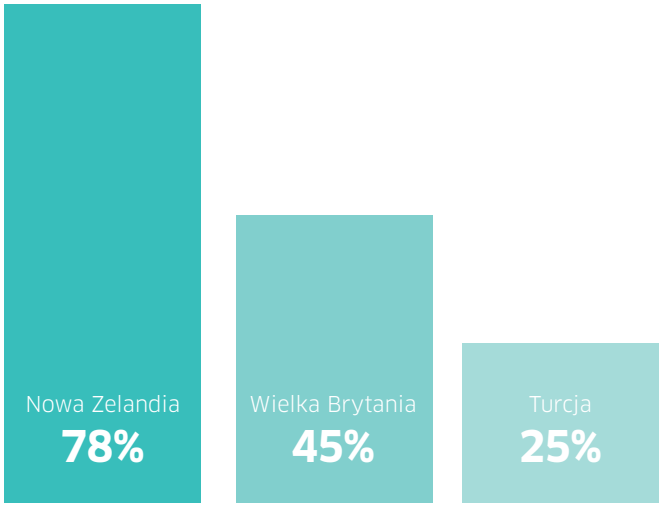


TABELA 1

Zaangażowanie państwa w pracownicze plany kapitałowe w poszczególnych krajach
Źródło: Polityka Insight

	Bonus na start	Regularna dopłata
Nowa Zelandia	1000 NZD	521 NZD rocznie
Wielka Brytania	brak	obniżenie należnego podatku
Turcja	1000 TRY	25 proc. składki pracownika
Polska	250 PLN	240 PLN rocznie

co do skali opłat i prowizji. Najwięcej naszych zastrzeżeń budzi jednak zapis, że to pracodawcy powinni odpowiadać za wybór instytucji gromadzącej składki pracowników. Ta decyzja powinna być bowiem w pierwszej kolejności podejmowana przez samych zatrudnionych, a jeżeli Ci nie będą mieli preferencji, to dopiero wówczas pracodawca, albo państwo, wskazywaliby fundusz automatycznego wyboru. Co więcej, określony fundusz powinien być powiązany z określonym pracownikiem, a nie pracodawcą, co minimalizowałoby ryzyko oszczędzania (i opłacania prowizji za zarządzanie) równocześnie w kilku miejscach przez jednego zatrudnionego. Warto też zwrócić uwagę, że pracodawca nie ma żadnego interesu w wyborze jak najlepszej dla pracownika instytucji finansowej. Taka konstrukcja przepisów jest zatem korupcjogenna, gdyż może prowadzić do oferowania przez instytucje finansowe dodatkowych zachęt dla pracodawców, aby lokowali w nich oszczędności pracowników.

Podsumowując trzeba podkreślić, że projekt ustawy o PPK jest napisany dobrym językiem prawniczym i w większości zawiera przepisy, które bazują na najlepszych praktykach sprawdzonych już w innych krajach. Ze względu jednak na ograniczenia objętościowe, w niniejszym artykule skupiliśmy się wyłącznie na tych elementach programu, które w naszej ocenie wymagają poprawy, bo to właśnie od liczby drobnych niedociągnięć będzie zależało, czy wprowadzenie PPK w Polsce się powiedzie. Im mniej bowiem będzie trzeba wprowadzać do tej ustawy korekt, tym lepszy będzie jej społeczny odbiór, tym więcej osób pozostanie w programie i, co najważniejsze, tym wyższe będą przyszłe świadczenia emerytalne Polaków.

dr Adam Czerniak
główny ekonomista,
Polityka INSIGHT

Maciej Michalik
manager projektów badawczych,
Polityka INSIGHT

NASZYM ZDANIEM

Wspieranie długoterminowych oszczędności

Justyna Dymek

Mimo sukcesywnego wzrostu zamożności Polaków w ostatnich latach, poziom oszczędności w Polsce jest nadal niski, również w porównaniu z innymi krajami naszego regionu (Wykres 1). Analizując dane OECD z lat 2012-2016 można zauważyć, że stopa oszczędności w Polsce (liczona w odniesieniu do dochodów rozporządzalnych gospodarstw domowych) jest nie tylko znacznie niższa niż średnia UE, ale również znacznie niższa niż w innych krajach Europy Środkowo-Wschodniej[1]. Jednocześnie wydaje się, że brak skłonności do oszczędzania nie wynika wyłącznie z niskiej zamożności społeczeństwa, ponieważ inne analizowane kraje mają PKB na poziomach zbliżonych do PKB Polski.

Oszczędności odgrywają istotną rolę we wzroście gospodarczym, a godziwy poziom oszczędności gospodarstw domowych pozwala na ograniczenie socjalnej roli państwa

Polacy zasadniczo nie oszczędzają, a jeśli już, to są to oszczędności raczej krótkoterminowe.

Przedstawiony powyżej trend, w połączeniu z negatywnymi zmianami demograficznymi sprawia, że Polacy staja przed coraz poważniejszym wyzwaniem dotyczącym zapewnienia sobie środków do życia na emeryturze. Obowiązujący w Polsce wiek emerytalny jest niższy niż w większości krajów UE (szczególnie w przypadku kobiet), ponadto mamy jeden z najniższych poziomów przyrostu naturalnego, co oznacza, że w przyszłości będziemy mieli coraz mniej osób czynnych zawodowo w stosunku do osób w wieku emerytalnym. Stąd też niezbędne jest po prostu regularne, długoterminowe oszczędzanie na przyszłość.

Analizy innych krajów wskazują, że istnieje wiele sposobów, w jaki różnorodni interesariusze mogą wspierać długoterminowe oszczędzanie. Naturalnym, kluczowym interesariuszem w tym przypadku jest państwo, ponieważ oszczędności odgrywają istotną rolę we wzroście gospodarczym, a godziwy poziom oszczędności gospodarstw domowych pozwala na ograniczenie socjalnej roli państwa oraz stanowi dodatkowe źródło utrzymania w wieku poprodukcyjnym.

Doświadczenia innych krajów wskazują, że najskuteczniejszym sposobem pobudzania oszczędności długoterminowych jest stworzenie powszechnych programów emerytalnych oraz stosowanie zachęt w postaci ulg fiskalnych oraz dopłat ze strony państwa. Skuteczne systemy oszczędzania długoterminowego zwykle angażują trzy strony: pracodawcę, pracownika oraz budżet państwa. Najbardziej efektywne systemy emerytalne charakteryzują się automatycznym zapisem – badania NBER (National Bureau of Econimic Research) wskazują, że w przypadku systemu z automatycznym zapisem (opt-out), partycypacja w programach jest średnio o 35% wyższa niż w przypadku systemów, w których konieczne jest aktywne zapisanie się (opt-in)[2]. Mimo, że średnia składka w systemach opt-out jest niższa, to jednak cel związany z powszechnym oszczędzaniem lepiej realizują programy quasi-obowiązkowe. Najlepszym przykładem efektywnych programów są np. programy w Nowej Zelandii (Kiwi Saver), gdzie współczynnik partycypacji sięga 60%, program UK's NEST z partycypacją około 80%, czy program 401(K) w Stanach Zjednoczonych, gdzie zastosowanie mechanizmu automatycznego zapisu w niektórych przypadkach podniosło poziom uczestnictwa z 30% do 80%.

Skutecznym rozwiązaniem jest również progresywna wysokość składki w dodatkowych programach emerytalnych. Mechanizm ten został z powodzeniem zastosowany w Wielkiej Brytanii, gdzie przez 10 lat minimalna składka w programie emerytalnym wynosiła 2%, a obecnie została podniesiona do 5% od pracownika i 3% od pracodawcy. Mechanizm taki może pozwolić „oswoić się" uczestnikom systemu z zasadą regularnego oszczędzania i zmniejszyć negatywne nastawienie do programu w momencie jego wprowadzania.

Skuteczne systemy długoterminowego oszczędzania charakteryzują się szeregiem bezpośrednich zachęt ze strony państwa, takich jak zachęty fiskalne (zwolnienie z podatku przy opłacaniu składek, zwolnienie z podatku od zysków kapitałowych lub z podatku przy wypłatach) oraz dopłaty bezpośrednie. Zasadniczo bardziej skuteczne są ulgi fiskalne na etapie odprowadzania składek, co wynika z faktu, że zwykle uzyskanie korzyści w chwili obecnej jest postrzegane jako atrakcyjniejsze.

Trudno wyobrazić sobie skuteczny system długoterminowego oszczędzania bez sprawnego i wiarygodnego rynku kapitałowego

Ulgi fiskalne przy dodatkowych systemach emerytalnych występują w większości krajów OECD (35 na 40 krajów wg stanu na rok 2016). Dopłaty bezpośrednie funkcjonują np. w Turcji (opłata powitalna w wysokości 1 tys. lir tureckich oraz dopłata w wysokości 25% wpłaconych przez pracownika składek, limitowanych wysokością minimalnego wynagrodzenia).

Interesujący system zachęt występuje w Chile, gdzie w przypadku pracowników w wieku 18-35 lat, zarabiających poniżej 1,5 minimalnego wynagrodzenia, państwo dopłaca równowartość wpłat pracownika przez pierwsze 24 miesiące pozostawania w systemie, z czego 50% trafia do pracodawcy jako sybsydium, a 50% bezpośrednio na indywidualne konto emerytalne pracownika. Ponadto każda kobieta, która urodziła dziecko, dostaje wpłatę równą składce od minimalnego wynagrodzenia za okres 18 miesięcy.

Inną formą wspierania długoterminowych oszczędności są konta oszczędnościowe, charakteryzujące się ulgami podatkowymi. Przykładem mogą być Individual Savings Accounts funkcjonujące w Wielkiej Brytanii. Oszczędności na tych kontach są zwolnione z podatku od zysków kapitałowych oraz podatku dochodowego. Wprawdzie nie jest to typowy produkt emerytalny, ale jest on z powodzeniem wykorzystywany jako dodatkowe źródło utrzymania na emeryturze, obok środków z planów emerytalnych. Podobne systemy funkcjonują między innymi w Kanadzie (TFSA – Tax Free Savings Accounts) oraz w USA. Wiele krajów, takich jak Holandia, Chile, RPA czy Meksyk, zwalnia z opodatkowania od zysków kapitałowych oszczędności do pewnego limitu. Jak podaje raport OECD, różnego rodzaju konta oszczędnościowe z ulgą podatkowa występują w 17 z 40 krajów opisanych w analizie[3].

Jednakże nie tylko państwo powinno być postrzegane jako kluczowy interesariusz długoterminowych oszczędności. Takim interesariuszem z pewnością jest rynek kapitałowy, rozumiany zarówno jako podmiot organizujący obrót, jak i uczestnicy tego rynku, to znaczy banki, towarzystwa funduszy inwestycyjnych, towarzystwa emerytalne i zakłady ubezpieczeń.

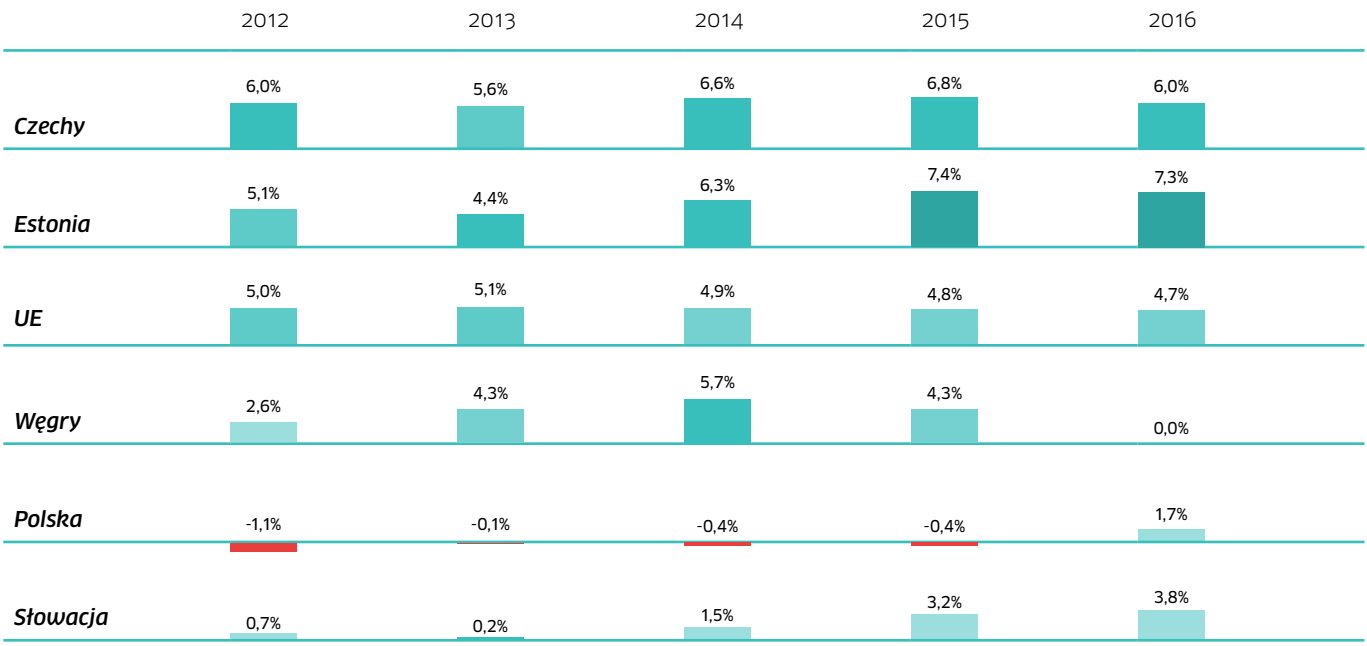
Trudno wyobrazić sobie skuteczny system długoterminowego oszczędzania bez sprawnego i wiarygodnego rynku kapitałowego oraz wiarygodnych podmiotów zarządzających powierzonymi oszczędnościami, bo to właśnie rynek kapitałowy jest miejscem, gdzie oszczędności te są pomnażane. Przy czym w przypadku rynku kapitałowego jest to pewien mechanizm wzajemności – dobry system długoterminowego oszczędzania (np. w postaci programów emerytalnych) jest impulsem do rozwoju ryku kapitałowego, a stabilny, wiarygodny rynek przyczynia się do większej skłonności społeczeństwa do rezygnacji z bieżącej konsumpcji na rzecz odkładania na (daleką) przyszłość. Brak tego zaufania może zniechęcić znaczną część uczestników, którzy wątpią w bezpieczeństwo swoich środków i to, że powierzenie swoich pieniędzy podmiotom rynku finansowego przyniesie wymierne korzyści.

Inwestorzy instytucjonalni, w szczególności fundusze emerytalne, firmy ubezpieczeniowe i fundusze inwestycyjne również odgrywają coraz większa rolę we wspieraniu długoterminowych oszczędności. Jak wskazuje raport BlackRock[4], bazując na doświadczeniach Wielkiej Brytanii, kluczowe z punktu widzenia rynku są następujące inicjatywy: zmniejszanie barier dla inwestowania (prostsze produkty, wykorzystanie nowoczesnych technologii w celu ułatwienia dostępu do informacji o posiadanych przez klientów oszczędnościach, co znacznie wzmacnia zaufanie i przekonanie o adekwatności swoich inwestycji) oraz edukacja (w szczególności działania edukacyjne wskazujące na zalety wczesnego rozpoczynania odkładania na emeryturę, czy promowanie inwestowania zgodne z cyklem życia jako strategii ograniczania ryzyka braku adekwatnych środków po okresie aktywności zawodowej). Również zakłady ubezpieczeń powinny mieć w swojej ofercie elastyczne produkty rentowe, które umożliwią ich posiadaczom podejmowanie właściwych, w zależności od potrzeb, wyborów co do swoich emerytur.

Należy również pracować nad wizerunkiem rynku, tak aby był on w mniejszym stopniu postrzegany jako miejsce elitarne, a bardziej jako miejsce przyjazne, o jasnych zasadach działania. Tutaj istotny jest także przejrzysty, bazujący na potrzebach, proces sprzedaży produktów finansowych. Tak jak

WYKRES 1

Stopa oszczędności w wybranych krajach.
Źródło: OECD (2018), „Household savings" (indicator)



Istotny jest także przejrzysty, bazujący na potrzebach, proces sprzedaży produktów finansowych

wspomniałam powyżej, każda negatywna informacja bardzo mocno odbija się na postrzeganiu rynku, natomiast budowa pozytywnego wizerunku jest procesem długotrwałym. Ale na pewno warto, bo kraje o mocnym rynku kapitałowym, z silnymi instytucjami zarządzającymi aktywami to również te kraje, gdzie problem oszczędzania na przyszłość jest relatywnie mniejszy.

Justyna Dymek
prezes zarządu MetLife PTE SA

PRZYPISY
1. OECD (2018), „Household savings" (indicator), https://doi.org/10.1787/cfc6f499-en (dostęp 10 sierpnia 2018).
2. Common Cents Lab, *End of year 2016 Report*
3. OECD (2018), *Taxation of Household Savings*, OECD Tax Policy Studies, No. 25, OECD Publishing, Paris
4 BlackRock, *Planning for retirement: Long-term savings and investment in the UK*

IGTE
Izba Gospodarcza
Towarzystw Emerytalnych

Dbamy o oszczędności emerytalne Polaków

1. przygotowujemy opracowania, analizy oraz badania
2. konsultujemy i opiniujemy propozycje zmian legislacyjnych
3. bierzemy udział w inicjatywach międzybranżowych i publiczno-prywatnych
4. wyjaśniamy skomplikowane zagadnienia
5. prezentujemy stanowisko branży
6. niezwłocznie udzielamy komentarza
7. ułatwiamy kontakt z zewnętrznymi ekspertami
8. udostępniamy opracowania, analizy i wyniki badań

www.igte.pl
www.youtube.com/IGTE
twitter.com/_IGTE
www.facebook.com/IGTEPL
www.linkedin.com/IGTE

WYDAWCA
Izba Gospodarcza
Towarzystw Emerytalnych

ul. Marszałkowska 20/22 lok. 64
00-590 Warszawa
tel./fax: 22 629 09 27
e-mail: igte@igte.pl
www.igte.pl
twitter.com/_IGTE
www.facebook.com/IGTEPL
www.youtube.com/IGTE
www.linkedin.com/company/igte/

REDAKTOR NACZELNY
Filip Pietkiewicz-Bednarek

PROJEKT GRAFICZNY I SKŁAD
Volià! Information Design Studio
www.voila-infographics.com

ILUSTRACJA NA OKŁADCE:
Volià! Information Design Studio

NUMERY ARCHIWALNE:
www.igte.pl/biuletyn.html

IZBA GOSPODARCZA TOWARZYSTW EMERYTALNYCH
to założona w 1999 roku organizacja samorządu gospodarczego reprezentująca branżę Powszechnych Towarzystw Emerytalnych, instytucji zarządzających Otwartymi Funduszami Emerytalnymi oraz Dobrowolnymi Funduszami Emerytalnymi. Izba zrzesza 11 towarzystw reprezentujących interesy ponad 16 mln swoich klientów. Członkowie Izby zarządzają aktywami o wartości około 170 mld złotych, które inwestują głównie w polską gospodarkę. IGTE prowadzi działania wspierające tworzenie legislacji sprzyjającej efektywnemu systemowi emerytalnemu, rozwija wiedzę ekspercką w zakresie zabezpieczenia emerytalnego i rynku kapitałowego, buduje relacje z interesariuszami, przekazuje wyniki swoich prac opinii społecznej oraz podejmuje inicjatywy edukacyjne.

WWW
www.igte.pl

Na naszej stronie odnajdziecie Państwo całość ekspertyzy i wszystkie wydawnictwa IGTE

Youtube
www.youtube.com/IGTE

Wszystkie debaty, w których braliśmy udział lub które inspirowaliśmy, obejrzycie na naszym kanale

Twitter
twitter.com/_IGTE

Najświeższe newsy komunikujemy najpierw na Twitterze

Facebook
www.facebook.com/IGTEPL

Naszą bieżącą działalność najwygodniej obserwować na FB

LinkedIn
www.linkedin.com/company/igte/

Tutaj kontaktujemy się ze środowiskiem profesjonalistów