



**Ustawienia domyślne i co dalej?  
Behawioralne rekomendacje dla  
Pracowniczych Planów Kapitałowych**

Warszawa, grudzień 2019 r.

Autorzy: Paweł Śliwowski, Maja Trojanowska, Ignacy Kwapisz

Redakcja merytoryczna: Piotr Arak

Redakcja: Jakub Nowak, Małgorzata Wieteska

Projekt graficzny: Anna Olczak

Skład i łamanie: Sławomir Jarząbek

Polski Instytut Ekonomiczny

Al. Jerozolimskie 87

02-001 Warszawa

© Copyright by Polski Instytut Ekonomiczny

ISBN 978-83-66306-45-5

# Spis treści

Najważniejsze liczby .....	4
Kluczowe wnioski.....	5
Wstęp.....	6
1. Dlaczego ustawienia domyślne w programach oszczędzania? .....	7
2. Dowody na skuteczność ustawień domyślnych .....	10
3. Na jakie ryzyka trzeba zwrócić uwagę? .....	12
4. Rekomendacje na kolejne etapy wdrażania PPK .....	16
Bibliografia.....	23

## Najważniejsze liczby

---

39 proc.

wyniosła partycypacja w pierwszym etapie wdrażania Pracowniczych Planów Kapitałowych w Polsce, a 41 proc., gdy uwzględnimy pracowników firm, które wybrały wdrożenie w tym okresie PPE.

---

ponad  
1 mln 200 tys.

Polaków zaczęło oszczędzać w pierwszej fazie wdrażania PPK.

---

9

w tylu krajach OECD działają obecnie fundusze oszczędności, które wykorzystują mechanizm automatycznego zapisu (poza Polską: USA, Wielka Brytania, Chile, Niemcy, Włochy, Kanada, Nowa Zelandia, Turcja). W kolejnych dwóch krajach (Litwa, Irlandia) planuje się wdrożenie takich rozwiązań w najbliższym czasie.

---

9 mln

Brytyjczyków zaczęło oszczędzać w ogóle lub oszczędza więcej w latach 2012-2018 dzięki wykorzystaniu ustawień domyślnych w programach oszczędnościowych.

---

z 3 proc.  
do 90 proc.

wzrost odsetek pracowników uczestniczących w programach oszczędzania po wprowadzeniu automatycznego zapisu w Południowej Dakocie w 2010 r.

---

o 60 pkt. proc.

wzrost odsetek młodych pracowników (od 22 do 29 lat) brytyjskiego sektora prywatnego po wprowadzeniu ustawień domyślnych.

---

54 proc.

niemal tylu obywateli zrezygnowało (złożyło klauzulę *opt-out*) z programu oszczędzania wdrażanego w Turcji od 2017 r.

---

4/5

oszczędzających w niektórych programach nie zmienia domyślnej stawki wpłat na konto oszczędnościowe, nawet gdy nie jest to dla nich korzystne.

---

## Kluczowe wnioski

Automatyczny zapis do programów oszczędzania oraz inne ustawienia domyślne wykorzystane również w Pracowniczych Planach Kapitałowych to coraz popularniejsze narzędzie behawioralne wspierające oszczędzanie prywatne.

Doświadczenia z wdrażania takich rozwiązań w USA, Wielkiej Brytanii czy Nowej Zelandii pokazują ich skuteczność: zdecydowanie więcej osób dołącza do programów oszczędnościowych. Wzrost uczestnictwa jest szczególnie widoczny wśród grup, które zazwyczaj miały największe problemy z oszczędzaniem, np. młodszych i zarabiających mniej. Również w pierwszej fazie wdrażania PPK w Polsce, mimo procentowego poziomu partycypacji niższego od zakładanego w OSR ustawy, ponad 1 mln 200 tys. Polaków założyło konta oszczędnościowe (w PPK i PPE).

Chociaż zakończył się pierwszy etap wdrażania PPK, to w rzeczywistości długookresowy projekt podnoszenia indywidualnych oszczędności Polaków dopiero się rozpoczyna. W kolejnych fazach trzeba się skupić nie tylko na zachęcaniu nowych grup do uczestnictwa, ale również na optymalizacji schematów oszczędzania tych, którzy już w PPK oszczędzają. W ramach tych działań trzeba zmierzyć się z trzema ryzykami:

- wysoki odsetek rezygnacji (*opt-out*), na który wpływa m.in. niski poziom zaufania do architektów decyzji (państwa, instytucji finansowych i pracodawców), niski poziom kompetencji finansowych, niskie dochody;
- powiększaniu grupy oszczędzających nie towarzyszy duży wzrost kwot oszczędności, przez silną tendencję uczestników do trwania przy najniższej, domyślnej stawce wpłat, która jest nieoptymalna dla długookresowej akumulacji kapitału;

→ niedopasowanie ujednoczonych schematów oszczędzania do zróżnicowanych możliwości i potrzeb oszczędzających.

Dlatego należy wziąć pod uwagę te mechanizmy i nie koncentrować się wyłącznie na podnoszeniu procentowego poziomu partycypacji w poszczególnych grupach, ale tworzyć warunki, by osoby już uczestniczące nie ograniczały się do domyślnego, minimalnego poziomu oszczędzania.

W czwartym rozdziale proponujemy kilka rozwiązań, które mogą pomóc w zachęcaniu nowych grup do udziału w PPK, jak i optymalizować ścieżki oszczędzania tych, którzy już w programie uczestniczą, m.in.:

1. Wprowadzenie rozwiązań ułatwiających oszczędzanie większych kwot niż minimalna, np. eskalator, czyli mechanizm automatycznego podnoszenia wpłat.
2. Przygotowanie narzędzi pomagających uczestnikom personalizować schematy oszczędzania, czyli w dążeniu do tzw. *smart defaults*, uwzględniających nie tylko wiek, ale też inne cechy uczestników. Od strony technicznej takie rozwiązanie może przyjąć formę zautomatyzowanego doradztwa opartego na uczeniu maszynowym (*robo-advisor*).
3. Unikanie w komunikacji z oszczędzającymi standardowych, uogólnionych i prostych komunikatów marketingowych, zastąpienie ich empirycznie zweryfikowanymi technikami behawioralnymi, wykorzystującymi indywidualne kanały dotarcia.
4. Wprowadzenie dodatkowych narzędzi umożliwiających wpłaty do PPK, np. umożliwienie przelewania na konta oszczędnościowe części zwrotu podatku od osób fizycznych (w ramach usługi „Twój e-PIT”).

# Wstęp

Polska jest jednym z krajów UE, w których starzenie ludności będzie przebiegać z największą siłą. W konsekwencji starsi, nieaktywni zawodowo Polacy będą mieli coraz trudniejszą sytuację finansową. Aby odpowiedzieć na te wyzwania państwo powinno wspierać aktywność zawodową, szczególnie kobiet i osób po 50. roku życia, poprawiać usługi publiczne, np. opiekę zdrowia i długoterminową oraz wspierać gromadzenie prywatnych długoterminowych oszczędności (Sawulski, Magda, Lewandowski, 2019).

Nie jest to wyłącznie polskie wyzwanie: w ostatnich dekadach systemy emerytalne wielu państw zmieniały się istotnie – odpowiedzialność za gromadzenie odpowiedniego kapitału, który pozwoli bezpiecznie funkcjonować na emeryturze w coraz większym stopniu spadała na barki jednostek (OECD, 2018). Pojawiły się przy tym analizy, że wraz z dłuższym oczekiwanym trwaniem życia oszczędności emerytalne są za niskie – niektóre organizacje oszacowały lukę emerytalną na ok. 400 bln USD do 2050 r. (World Economic Forum, 2019).

W związku z tym państwa sięgają po nowe formy mobilizowania obywateli do oszczędzania. W Polsce od 1 lipca 2019 r. funkcjonują Pracownicze Plany Kapitałowe, które mają wspierać „wzrost stopy oszczędności i finansowania inwestycji ze źródeł krajowych, zwiększenie bezpieczeństwa finansowego Polaków i stabilności

systemu finansów publicznych oraz rozwój lokalnego rynku kapitałowego” (Przewalska, Macewicz, 2018). Dotychczas w kilku analizach *ex-ante* oceniano PPK z perspektywy potencjalnych efektów makroekonomicznych, dobrobytowych, wpływu na rynki kapitałowe i pracodawców (Czerniak, Cichy, Gąska, 2019; IZFiA i SpotData, 2019; Kozłowski, 2019; Rutkowski, 2019). Badania opinii na temat programu zrealizowało m.in. CBOS (2019) oraz ING w ramach Barometru Finansowego (Pogorzelski, 2019).

W naszym opracowaniu przyjmujemy inną perspektywę. Koncentrujemy się na analizie działania mechanizmu automatycznego zapisu. Na podstawie wstępnych informacji z pierwszej fazy wdrażania PPK oraz przeglądu badań z państw, które wcześniej wdrożyły podobne rozwiązania, analizujemy zalety i ryzyka takiego rozwiązania. Wskazujemy też, co można zrobić, by w dłuższej perspektywie zwiększyć korzyści dla Polaków oszczędzających w PPK.

Opracowanie składa się z 4 części. W pierwszej omawiamy istotę ustawień domyślnych. W drugiej pokazujemy korzyści z ustawień domyślnych w programach oszczędzania. Trzecia część zwraca uwagę na ryzyka ustawień domyślnych. W części czwartej, na podstawie dostępnych badań testujących różne formy zachęcania do oszczędzania, wskazujemy rekomendacje dla kolejnych etapów wdrażania PPK.

# 1. Dlaczego ustawienia domyślne w programach oszczędzania?

Jednym z najpopularniejszych narzędzi polityk publicznych wynikających z wiedzy behawioralnej są ustawienia domyślne (Jachimowicz i in., 2019). Polegają na świadomym i celowym określeniu tego, co stanie się, gdy obywatel nie dokona żadnego wyboru lub wskazaniu, która opcja jest stanem wyjściowym.

Obywatele mogą dobrowolnie zmienić ten stan na inny.

Popularność ustawień domyślnych wynika z ich prostoty i skuteczności, zwłaszcza w porównaniu do standardowych narzędzi zachęcania obywateli do pożądanego społecznie działania, np. zachęt finansowych lub kampanii informacyjnych.

## Ustawienia domyślne w politykach publicznych

### Prawo dotyczące transplantacji organów

W krajach, w których opcją domyślną jest zgoda na pobranie organów, deklaracje sprzeciwu (tzw. *opt-out*) składa niewielki odsetek mieszkańców. Z kolei w krajach, w których trzeba złożyć deklarację zgody (tzw. *opt-in*), odsetek zarejestrowanych jest niższy, nawet jeżeli większość obywateli popiera transplantację (Johnson, Goldstein, 2003).

### Energetyka

Więcej osób korzysta z taryfy opartej na energii odnawialnej, gdy jest domyślna (Sunstein, Reisch, 2013). Podobnie w przypadku taryf uwzględniających zróżnicowanie cen w zależności od pory dnia (Fowlie i in., 2017).

### Podatki

Wypełnianie deklaracji podatkowych danymi, które pochodzą np. od pracodawców i uznanie, że jeżeli podatnik nie dokona zmian, deklaracja zostanie złożona w pierwotnej formie (Fonseca, Grimshaw, 2017).

### Kredyty studenckie

Gdy jedno z niderlandzkich ministerstw usunęło z formularza kwoty domyślne i wycofało z podręcznego menu wybór najwyższej dopuszczalnej kwoty, istotnie obniżyła się wysokość zaciąganych zobowiązań (*A Wealth of Behavioural Insights: 2017 edition*, 2018).

**Po pierwsze ludzie wybierają ustawienia domyślne jako najprostsze rozwiązanie.** Minimalizują w ten sposób pozafinansowe koszty decyzji, np. poznawcze i psychologiczne.

Nie trzeba zdobywać informacji, porównywać alternatyw, konfrontować wyborów z własnymi preferencjami. Dlatego ustawienia domyślne są skuteczniejsze tam, gdzie preferencje

są niejasne, a możliwości wyboru tak wiele, że trudno je obiektywnie porównać i zhierarchizować. Podporządkowanie się ustawieniom domyślnym może być zarówno przejawem niewiedzy (Beshears, Choi, Madrian, 2018), jak i oznaką racjonalności ekologicznej. To dostosowanie do sytuacji, w której nie da się stosować praw logiki, rachunku podobieństwa czy innych strategii optymalizujących decyzje. Wówczas „heurystyka domyślna” zwiększa szanse na dobry wybór (Gigerenzer, 2008).

**Po drugie domyślne rozwiązania bywają traktowane jak rekomendacja najkroczniejszego lub społecznie pożądanego**

**wyboru.** Ludzie są bardziej skłonni skorzystać z takiej sugestii, gdy ufają architektom decyzji – organizacjom, które podsuwają im domyślne rozwiązanie. Im wyraźniej odbiorcy dostrzegają zgodność między indywidualnymi korzyściami a intencjami architekta decyzji, tym większa szansa, że zaufają rekomendacji. Ustawienia domyślne nie są więc uniwersalne. Ich skuteczność zależy od kontekstu, w jakim są wdrażane i relacji między aktorami. Dlatego wymagają procesu projektowego opartego na dobrym zrozumieniu obszaru jakiego dotyczą, relacji między aktorami, zróżnicowania osób podlegających działaniu.

## DLACZEGO USTAWIENIA DOMYŚLNE ZACZĘTO STOSOWAĆ W PROGRAMACH OSZCZĘDZANIA?

Ekonomiści zidentyfikowali wiele barier utrudniających ograniczenie bieżących wydatków i odkładanie pieniędzy na później. Są to m.in. ograniczenia płynności finansowej, niskie kompetencje finansowe, wydatki na środki trwałe (mieszkania), niecierpliwość, preferencje terażniejszości, księgowanie umysłowe.

Aby minimalizować wpływ tych barier, państwa sięgają najczęściej po zachęty finansowe. Wprowadzają ulgi podatkowe dla oszczędzających lub premie (pochodzące z budżetu państwa lub od pracodawców). Badania wykazały jednak, że wiele osób nie oszczędza nawet wówczas, gdy pojawiają się takie zachęty. Innym sposobem na zachęcanie ludzi do oszczędzania są działania informacyjne i edukacyjne. Wyniki badań pokazują bowiem, że niskie kompetencje i wiedza finansowa są skorelowane z niskim poziomem wskaźników dobrobytu finansowego, w tym oszczędności (Lusardi, Mitchell, 2011; Beshears, Choi, Madrian, 2018). Zaprojektowanie skutecznej i skalowalnej (efektywnej kosztowo) edukacji finansowej nie jest jednak łatwe: skuteczne formy, np. indywidualne warsztaty,

są drogie i trudne do wdrożenia w skali całego społeczeństwa, a prostsze formy (kampanie informacyjne) nie powodują realnych zmian w decyzjach obywateli.

Niezadowolające rezultaty tradycyjnych form zachęty do poszukiwania alternatywnych rozwiązań. Zaczęto testować narzędzia oparte na wiedzy behawioralnej, np. minimalizujące wpływ preferencji terażniejszości i ograniczonej samokontroli, zmniejszające koszty psychologiczne i poznawcze związane z oszczędzaniem. Takim narzędziem są ustawienia domyślne, które w planach emerytalnych mogą mieć formę:

- automatycznego zapisu do programu,
- zdefiniowanej strategii oszczędzania, np. funduszu,
- zdefiniowanej składki (procent pensji odkładanej na konto),
- zdefiniowanych warunków wypłaty środków.

Najczęściej ustawienia domyślne są połączone z tradycyjnymi instrumentami zachęcania do oszczędzania, przede wszystkim dopłatami. Nie jest to rozwiązanie nowe. Już 35 lat temu



firma McDonald's wprowadziła dla swoich pracowników program oszczędzania oparty na zapisie automatycznym. Ponieważ efekty nie były satysfakcjonujące, zrezygnowano z tego rozwiązania w 2002 r. – na kilka lat przed uchwaleniem w Stanach Zjednoczonych Pension Protection Act of 2006 (PPA) i spopularyzowaniem tego typu rozwiązań na świecie (Nybo, 2013). Przyczyny porażki planów domyślnych w sieci restauracji *fast-food* są symptomatyczne i warte zapamiętania: okazało się, że taka forma oszczędzania była niewłaściwa dla pracowników sieci, w której istotna część kadry pracuje na umowach krótkoterminowych i zarabia niewiele.

Niedawny przegląd emerytalny OECD wskazuje, że automatyczny zapis do programów oszczędnościowych występuje w Kanadzie, Chile, Niemczech, Włoszech, Nowej Zelandii, Turcji, Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych, a kolejne kraje – Irlandia i Litwa – projektują wdrożenie tego instrumentu (OECD, 2018).

Od lipca 2019 r. do tego grona dołączyła Polska, w której zaczęły obowiązywać Pracownicze Plany Kapitałowe. Każda osoba zatrudniona

zostanie zapisana do programu automatycznie, przy czym będzie mogła zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK na podstawie pisemnej deklaracji złożonej podmiotowi zatrudniającemu. Wpłaty dokonywane do PPK będą finansowane przez pracodawcę i uczestnika PPK. Wpłata podstawowa pracodawcy wyniesie 1,5 proc. wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Podmiot zatrudniający będzie mógł zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK dokonywanie wpłaty dodatkowej w wysokości do 2,5 proc. Wpłata podstawowa uczestnika wyniesie 2 proc. wynagrodzenia. Uczestnik będzie mógł zadeklarować wpłatę dodatkową w wysokości do 2 proc. wynagrodzenia. Do oszczędności państwo dołoży jednorazową wpłatę powitalną 250 PLN oraz coroczne dopłaty 240 PLN dla każdego uczestnika PPK, który wpłaci określoną część swoich dochodów. PPK minimalizują obciążenia proceduralne po stronie pracowników: to pracodawcy będą zobowiązani do zawierania umów PPK z instytucjami finansowymi w imieniu pracowników.

## 2. Dowody na skuteczność ustawień domyślnych

**Wiele analiz pokazuje, że wraz z ustawieniami domyślnymi rośnie partycypacja w programach oszczędnościowych, zwłaszcza w porównaniu do sytuacji, w której pracownicy sami muszą podjąć decyzję i stosowne działania, aby się zapisać.**

Madrian i Shea (2001) wykazali, że w grupie z automatycznym zapisem oszczędzało 86 proc. pracowników, w porównaniu do 37 proc. wśród tych, którzy musieli zapisać się samodzielnie. Korzystając z danych dla tej samej firmy i trzech innych dużych pracodawców w USA zespół Jamesa Choi (2004) potwierdził ten mechanizm<sup>1</sup>.

Kolejne analizy, w których wykorzystano dane dla większej grupy pracowników, przyniosły podobne wnioski. Nessmith, Utkus i Young (2007) przeanalizowali dane 50 programów prowadzonych przez grupę finansową Vanguard, wykorzystujących ustawienia domyślne, dotyczące niemal 120 tys. nowo zatrudnionych pracowników amerykańskich firm. Średnia partycypacja w programach z domyślnym zapisem sięgała 86 proc., w porównaniu do 45 proc. uczestników zapisujących się samodzielnie. Podobne różnice pokazali Clark i Young (2018), którzy także analizowali dane Vanguard, ale dla 2017 r.: niemal dwukrotnie więcej nowo zatrudnionych Amerykanów zaczęło oszczędzać w warunkach automatycznego zapisu niż przy dobrowolnym zapisie (93 proc. vs 47 proc.). Obserwując dynamikę zmian zauważyli jednak tendencję zmniejszania się tych różnic w czasie, tzn. po trzech latach obowiązywania regulacji ponad 60 proc. pracowników, którzy nie byli objęci automatycznym

zapisem, również samodzielnie przystąpiło do programów.

Szczególnie sugestywnych danych dostarcza niedawna praca Clarka i Pelletiera (2019), którzy zaobserwowali, że po wprowadzeniu automatycznego zapisu w Południowej Dakocie w 2010 r., odsetek pracowników uczestniczących w programach oszczędzania wzrósł z niespełna 3 proc. do 90 proc. Nie tylko dane rejestrowe, ale również dane z badań eksperymentalnych prowadzonych w mniejszej skali, np. w Hiszpanii i Afganistanie, potwierdziły skuteczność ustawień domyślnych (Thaler, Benartzi, 2004; Blumenstock, Callen, Ghani, 2018; Garcia, Vila, 2018).

Podobnie jest w programach brytyjskich: Cribb i Emerson (2016) zauważyli, że między 2012 a 2015 r. stosowanie automatycznego zapisu zwiększało prawdopodobieństwo uczestnictwa w pracowniczym planie oszczędnościowym o 37 pkt. proc. W konsekwencji rząd brytyjski szacuje, że między 2012 a 2018 r. ok. 9 mln Brytyjczyków zaczęło oszczędzać lub oszczędza więcej dzięki wprowadzonym zmianom. Również w Nowej Zelandii ok. 75 proc. pracujących w wieku 18-64 oszczędza po wprowadzeniu automatycznego zapisu w ramach programu *KiviSaver* w 2007 r. (Townsend, 2018).

**Wraz z automatycznym zapisem częściej oszczędzają osoby młodsze i mniej zarabiające, czyli przedstawiciele grup, które najrzadziej odkładały pieniądze w standardowych warunkach.** Madrian i Shea (2001) zaobserwowali, że wśród pracowników, którzy

<sup>1</sup> Analizując dane dotyczące programów amerykańskich warto pamiętać, że ich rola w systemie zabezpieczenia emerytalnego jest inna, w tym przypadku chodzi więc głównie o pokazanie relatywnej skuteczności ustawień domyślnych w podobnych warunkach.

samodzielnie musieli zapisać się do programu oszczędnościowego, różnica w uczestnictwie między starszymi a młodymi pracownikami wynosiła ok. 35 pkt. proc., a w przypadku automatycznego zapisu spadła do 16 pkt. proc. Podobnie różnica między lepiej i gorzej zarabiającymi: wśród zapisujących się samodzielnie wynosiła 55 pkt. proc., natomiast w przypadku automatycznego zapisu tylko 15 pkt. proc.

Podobne wyniki uzyskano w późniejszych badaniach. Clark i Young (2018) pokazali, że zaledwie 18 proc. zatrudnionych z dochodami poniżej 30 tys. USD rocznie zapisywało się przy opcji intencjonalnego wyboru, ale przy opcji automatycznej partycypacja wynosiła już 88 proc. W przypadku młodych pracowników 9/10 przystępowało do programu oszczędnościowego z zapisem automatycznym, ale tylko 3/10 w programie z samodzielną deklaracją uczestnictwa.

W Wielkiej Brytanii największy wzrost odnotowano wśród najmłodszych pracowników, w wieku od 22 do 29 lat, zatrudnionych w sektorze prywatnym, wśród których automatyczny zapis podniósł uczestnictwo o 60 pkt. proc., z 24 proc. w 2012 r. do 84 proc. w 2018 r. W sektorze publicznym zmiana również była wyraźna: wzrost o ponad 10 pkt. proc. do niemal 90 proc. w 2018 r. (DWP, 2019). Natomiast wśród brytyjskich 40-latków zaobserwowano wzrost o 31 pkt. proc. – z 56 proc. do 87 proc. uczestnictwa. Silniejszy efekt obserwuje się wśród osób krócej zatrudnionych: wzrost o 54 pkt. proc. w pierwszym roku, natomiast wśród pracujących 5 lat lub więcej – tylko o 27 pkt. proc. (Cribb i Emerson, 2016). Podobny mechanizm zidentyfikowała H. Bateman ze współautorami (2016), wskazując, że skłonność do wybierania planu oszczędnościowego innego niż domyślny rośnie wraz z wiekiem i dochodami.

W badaniu eksperymentalnym wzorowanym na programie *SaveMoreTomorrow*<sup>2</sup>, badacze również wykazali, że opcje domyślne są najskuteczniejsze wśród pracowników poniżej 35. roku życia (sześciokrotny wzrost średnich wpłat) oraz najmniej zarabiających (ponad dwukrotny wzrost wpłat) (Garcia, Vila, 2018). Również Clark i Pelletier (2019) badając uczestnictwo pracowników sektora publicznego w jednym z amerykańskich stanów, wskazali, że automatyczny zapis zmniejsza różnice w uczestnictwie wynikające z wieku, płci i dochodu.

Pojawiają się jednak również przykłady wystąpienia innych mechanizmów. Np. nowozelandzki *KiviSaver* przez strukturę zachęt przyciągnął oszczędzających, którzy wcześniej odkładali środki w innych programach, natomiast istotna część biedniejszych osób skorzystała z opcji wyjścia, co wywołało dyskusje o zmianach poziomu wpłat w relacji do rozporządzalnego dochodu i ogólnym wpływie reformy na biednych pracujących (MacDonald, Guest, 2019).

**Automatyczny zapis może być bardziej efektywny kosztowo niż standardowe instrumenty zachęcające do oszczędzania.** Zespół kierowany przez Raja Chetty'ego (2014) na podstawie *quasi*-eksperymentalnej analizy danych o oszczędnościach Duńczyków podzielił oszczędzających na dwie grupy – biernych (85 proc.) i aktywnych (15 proc.). Bierną większość trudniej zachęcić do oszczędzania zachętami finansowymi, a jeśli już się to udawało, to często przenoszono środki między kontami, nie zwiększając całkowitej puli oszczędności. Zachęty finansowe działały silniej na aktywnie oszczędzających, ale to z kolei grupa, która oszczędza nawet bez zachęt. Autorzy konkludują więc, że automatyczny zapis jest skuteczniejszy w grupie biernie oszczędzających, a przy tym tańszy.

<sup>2</sup> Program oszczędzania zaprojektowany przez Richarda Thaler'a i Shlomo Benartziego, który pomagał ludziom oszczędzać więcej dzięki odroczeniu w czasie poczucia bieżącej straty związanej z oszczędzaniem (deklarowano odkładanie od pewnego punktu w przyszłości) oraz ustawień domyślnych automatycznie podnoszących wpłaty.

### 3. Na jakie ryzyka trzeba zwrócić uwagę?

Poniżej opisujemy trzy ryzyka, które zostały zdiagnozowane w światowych analizach dotyczących działania ustawień domyślnych. W kolejnych etapach wdrażania PPK trzeba na nie zwrócić uwagę.

**Po pierwsze w niektórych krajach odnotowano wysoki poziom rezygnacji, czyli wiele osób skorzystało z opcji (*opt-out*) i nie zaczęło oszczędzać w programach.** We Włoszech od wprowadzenia mechanizmu ustawień domyślnych w 2007 r. do 2013 r. odsetek posiadających prywatne konta oszczędnościowe wzrósł zaledwie do 16 proc., a zmiana wyniosła jedynie 10 pkt. proc. Choć po wprowadzeniu reformy dane dotyczące absolutnej liczby oszczędzających mogły sugerować umiarkowany sukces, to efekt netto automatycznego zapisu oszacowano jedynie na niecałe 70 tys. pracowników. Wśród przyczyn niskiej skuteczności reformy wymienia się m.in. czynniki strukturalne (zaobserwowano znaczące różnice między sektorami gospodarki, typami przedsiębiorstw, a nawet regionami) oraz niedopracowanie i pospieszne wdrożenie programu, w tym wadliwą komunikację (Rinaldi, 2011). Podobnie trudne okazało się wdrożenie ustawień domyślnych w innym kraju śródziemnomorskim – Turcji. Tam w pierwszym okresie obowiązywania programu 54 proc. uprawnionych obywateli złożyło deklaracje wypisu (Peksevim, Akgiray, 2019).

Na wysoki poziom *opt-out* największy wpływ mają:

- czynniki strukturalne, np. we Włoszech duże różnice zaobserwowano między wielkościami firm i sektorami, co można tłumaczyć np. zróżnicowanymi warunkami pracy),
- proces wdrażania reformy (regulacje, dostępność informacji, usługi towarzyszące),

- wysokość dochodów osób rezygnujących,
- kompetencje i wiedza finansowa rezygnujących,
- niski poziom zaufania do architektów decyzji i szerzej – systemu finansowego.

Ten ostatni czynnik był często podnoszony w polskiej debacie publicznej, zarówno przed rozpoczęciem wdrażania, jak i po opublikowaniu informacji o poziomie partycypacji w pierwszej turze wdrażania PPK (39 proc. uprawnionych pracowników firm zatrudniających powyżej 250 osób). Często pojawiał się argument, że brak zaufania do państwa, powodowany niestabilnością wcześniejszych rozwiązań emerytalnych, obniży uczestnictwo Polaków w PPK. W jednym z badań ankietowych poprzedzających wprowadzenie PPK, niemal połowa respondentów, którzy zadeklarowali wcześniej chęć rezygnacji z PPK, wskazała jako powód brak wiary w możliwość wypłaty środków na korzystnych zasadach (Pogorzelski, 2019).

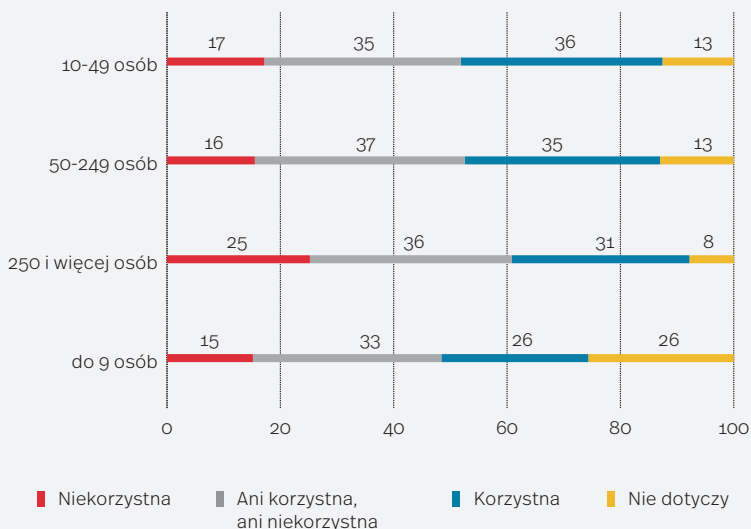
Warto na to zagadnienie spojrzeć z szerszej perspektywy i pamiętać, że **architektami decyzji w tym przypadku są nie tylko państwo, ale też pracodawcy i instytucje finansowe**. Wyniki badań pokazują, że na zaufanie trzeba patrzeć w szerszym kontekście, uwzględniając podejście obywateli do całego systemu, a nie tylko jego pojedynczych aktorów (Agnew i in., 2012). Z tej perspektywy warto pamiętać o odbiorze PPK przedsiębiorców – pracodawców w Polsce. W jednym ze swoich badań Polski Instytut Ekonomiczny zapytał przedsiębiorców, jak oceniają PPK. Odpowiedzi przedstawiamy na wykresie 1.

Powyższe sondażowe wyniki, a także opinie pojawiające się w dyskusjach publicznych pokazują, że duża grupa pracodawców (ok. 1/3 w każdej grupie), mimo że nie uważa PPK za niekorzystne dla swojej działalności, to jednak nie

dostrzega również korzyści z tego rozwiązania. Trudno w takiej sytuacji oczekiwać, aby niezdecydowani pracodawcy stali się ambasadorami

tego instrumentu i aktywnie zaangażowali się w jego promocję, czy też zdecydowali na zwiększanie swoich dopłat do składek pracowników.

» **Wykres 1. Ocena wprowadzenia Pracowniczych Planów Kapitałowych dla funkcjonowania Państwa przedsiębiorstwa (w proc., n = 1050)**



Uwaga: skala od 1 (zdecydowanie niekorzystna) do 5 (zdecydowanie korzystna).

Źródło: opracowanie własne PIE.

Kolejnym czynnikiem powiązaniem z wypisywaniem się z domyślnych programów oszczędzania są **niskie kompetencje ekonomiczne**. Nie jest to wniosek odkrywczy – kompetencje ekonomiczne (*financial literacy*) są skorelowane z wieloma decyzjami dotyczącymi oszczędzania, pożyczania i inwestowania (Lusardi, Mitchell, 2011; 2014), chociaż nie ma pełnej zgody co do ich bezpośredniej przyczynowej relacji (Allgood, Walstad, 2016; Nolan, Doorley, 2019). W Polsce, jak pokazują chociażby wyniki badań zamówionych przez Fundację GPW, kompetencje te są oceniane jako niskie (Indicator, 2019).

Ostatnim z przywoływanych w literaturze czynników rezygnacji z programów domyślnych jest **niski poziom dochodów**. Np. w Nowej Zelandii większość osób wychodzących zarabia mniej niż 30 tys. USD, czyli wyraźnie mniej niż średnia i mediana zarobków w tym kraju (NREU, 2015). Również wśród Brytyjczyków wypisujących się z automatycznego programu oszczędzania główne motywy deklarowane w ankietach to zbyt niskie dochody (Prabhakar, 2017). Trzeba przy tym pamiętać, że w PPK wpisane jest rozwiązanie, które umożliwi obniżenie poziomu wpłat przy spełnieniu kryterium niskiego

dochodu, co może złagodzić znaczenie czynnika dochodowego dla poziomu partycypacji w programie.

Pojawiają się także analizy, które sugerują, że **większą skłonność do wypisywania się z programu mogą mieć pracownicy mniejszych firm oraz podmiotów, w których występuje znacząca rotacja kadr** (Chalmers i in., 2019). To szczególnie istotne wobec faktu, że kolejne fazy wdrażania PPK będą się koncentrować właśnie na mniejszych podmiotach.

**Kolejnym ryzykiem, na które trzeba zwrócić uwagę jest to, że wielu uczestników, mimo iż zapisało się do programu, odkłada wciąż mniej środków, niż powinno, by zgromadzić odpowiedni kapitał na emeryturę.** Niektórzy twierdzą wręcz, że automatyczny zapis powiększa zbiór oszczędzających, ale zbyt słabo pogłębia strukturę oszczędności (Engelhardt, 2011). W konsekwencji uczestnictwo w programie nie usuwa ryzyka braku stabilności finansowej na emeryturze (Bhargava i in., 2018).

Po pierwsze **wiele osób pozostaje przy minimalnej, domyślnej stawce wybranej przez architektów programu.** Madrian i Shea (2001) zauważyli, że 76 proc. uczestników z automatycznego zapisu wpłaca stawkę domyślną (3 proc.), natomiast w pozostałych grupach oszczędzających z badanej firmy tę stawkę wpłacało jedynie 10 proc. Choi ze współautorami (2004) pokazali, że 80 proc. oszczędzających nie zmienia domyślnej wpłaty (2 proc. lub 3 proc.) ani domyślnego funduszu. Nawet po trzech latach połowa uczestników trwa zarówno przy stawce, jak i funduszu wskazanym jako domyślny. Podobnie Clark i Young (2018) wykazali, że ponad połowa oszczędzających pozostaje przy stawce domyślnej. Jednocześnie w gronie osób, które zapisują się dobrowolnie tę stawkę wybiera jedynie co trzeci uczestnik programu oszczędnościowego. W rezultacie automatyczny zapis sprawia, że więcej ludzi oszczędza, ale jednocześnie ich wpłaty są niższe niż wpłaty tych,

którzy oszczędzają w programach, do których sami się zapisali (Beshears i in., 2010; Butrica, Karamcheva, 2015).

Tego typu wnioski pojawiają się nie tylko w odniesieniu do programów amerykańskich. W pierwszym kwartale 2018 r., a więc 11 lat od wprowadzenia nowozelandzkiego programu *KiwiSaver*, ponad 15,2 proc. jego uczestników wciąż trwało przy domyślnym konserwatywnym funduszu, mimo pojawiających się informacji, że nie jest to najlepszy możliwy wybór i w konsekwencji użytkownicy w dłuższej perspektywie mogliby zyskać więcej, podejmując inne decyzje (Townsend, 2018). W konsekwencji autorzy jednej z ostatnich ewaluacji programu stwierdzili, że program ma ograniczoną skuteczność w zakresie akumulacji kapitału netto, właśnie przez wpływ konserwatywnego domyślnego planu oszczędnościowego (MacDonald, Guest, 2019).

Podobnie Blumenstock, Callen i Ghani (2018) testując eksperymentalny program oszczędności w Afganistanie zauważyli, że istotna grupa oszczędzających nie zmieniła wyjściowych parametrów programu, nawet gdy były dla nich mniej korzystne niż inne dostępne rozwiązanie. Cronqvist i Thaler (2004) analizowali dane dla szwedzkiego systemu oszczędzania po reformie wprowadzonej w 2000 r. Zauważyli, że ponad 43 proc. nowych uczestników wybierało plan domyślny (spośród wielu dostępnych), chociaż rząd prowadził intensywną kampanię zachęcającą do indywidualnego wyboru. Po trzech latach, już po zakończeniu kampanii na rzecz aktywnego wyboru, odsetek osób wybierających plan domyślny wzrósł do niemal 92 proc.

Choi, Laibson i Madrian (2011) wykazali, iż poziom inercji jest tak silny, że **duża grupa zatrudnionych w badanych firmach w USA nie dokonuje nawet wpłat na takim poziomie, który umożliwiłaby im pełne wykorzystanie obowiązkowych dopłat pracodawcy**, czyli np. nie podnoszą wpłat o 1 pkt. proc., który

automatycznie zapewniłby im 1 pkt. proc. więcej dopłaty pracodawcy do konta oszczędnościowego. Co istotne, takie suboptymalne działanie badacze zaobserwowali nie tylko w grupie tych pracowników, którzy nie mogą sobie pozwolić na rezygnację z aktualnych dochodów, bo zbyt mało zarabiają lub którzy są zniechęceni restrykcyjnymi warunkami wypłaty bonusów (np. utratą dopłat, gdy wcześniej rezygnuje się z programu).

Tego typu zachowanie zaobserwowane w planach z ustawieniami domyślnymi może mieć istotny wpływ na ich skuteczność w zakresie długookresowej akumulacji kapitału i adekwatności oszczędności do potrzeb oszczędzających. Wyniki badań pokazują, że utracone korzyści są tym większe, im większe są możliwe dopłaty pracodawców do oszczędności pracowników (Bernheim, Fradkin, Popov, 2015). W ramach PPK, zarówno widełki wpłat prywatnych, jak i skala możliwych dopłat pracodawców, będą się istotnie różnić od dopłat w systemie amerykańskim, więc potencjalne utracone korzyści z trwania przy najniższej stawce będą relatywnie niższe, jednak wciąż pozostają istotne. Np. w jednej z analiz *ex-ante* Czerniak i współautorzy (2019) pokazują, jak duże mogą być różnice w kwotach zgromadzonych w programie w zależności od wieku przystąpienia i wysokości regularnej wpłaty.

**Ostatnie ryzyko wiąże się z tym, że ustawienia domyślne dla istotnej grupy oszczędzających, zunifikowane na poziomie całego systemu mogą być nieadekwatne do konkretnej sytuacji życiowej różnych typów osób oszczędzających.** Im bardziej zróżnicowana jest grupa objęta takim samym rozwiązaniem, tym bardziej zróżnicowane będą efekty dla poszczególnych uczestników (Carroll i in., 2009; Fernandes, Lynch, Netemeyer, 2014). Jak wskazuje Butt z zespołem (2018), najczęściej instytucje wdrażające program mają zunifikowaną ofertę, która z jednej strony wynika z obowiązujących regulacji (zasada równości wszystkich wobec prawa), z drugiej

zaś z ograniczonej wiedzy *ex-ante* o populacji, która zostanie zapisana do programu.

W przypadku PPK konstrukcja programu częściowo odpowiada na to ryzyko nieadekwatności strategii inwestycyjnej, tj. przez zastosowanie jako domyślnego funduszu zdefiniowanej daty, który zmienia strukturę instrumentów inwestycyjnych uczestnika w zależności od wieku i planowanej daty zakończenia udziału. Pracownicy mogą w dowolnym momencie zdecydować o zmianie alokacji swoich środków (dwukrotna zmiana w roku zwolniona jest z opłat). Wykorzystując fundusz zdefiniowanej daty PPK wprowadza tylko jedną dodatkową zmienną różnicującą oszczędzających, tj. wiek.

Elementów, które różnicują przebieg życia i ścieżki zawodowej, a w konsekwencji powinny być wzięte pod uwagę w projektowaniu domyślnych planów oszczędnościowych jest więcej. Pierwszym z nich jest płeć i związane z nią trzy niekorzystne dla kobiet zjawiska – mniejsza liczba miesięcy, od których nalicza się wynagrodzenie będące podstawą oszczędności (np. w związku z urlopami macierzyńskimi), luka płacowa (niższe pensje w relacji do poziomu kwalifikacji w porównaniu do mężczyzn), a ponadto dłuższa przewidywana długość życia na emeryturze.

Innym czynnikiem, który może wpływać na nieadekwatność ustawień domyślnych jest ryzyko związane ze stabilnością zatrudnienia i wynagrodzenia (Li, Webb, 2012; Biggs, Munnell, Chen, 2019). Osoby zatrudnione na stanowiskach obarczonych wysokim ryzykiem rotacji i niestabilności (np. sezonowości), niskich płac lub niestandardowych form zatrudnienia, pracujące w zawodach znajdujących się pod presją zmian technologicznych i nowych wyzwań kompetencyjnych (a więc narażone na okresowe przerwy w pracy, wynikające np. z konieczności przekwalifikowania) będą w mniejszym stopniu korzystać ze zunifikowanego schematu inwestycyjnego, którego jedynym elementem różnicującym jest wiek.



## 4. Rekomendacje na kolejne etapy wdrażania PPK

Mimo zakończenia pierwszego etapu wdrażania PPK, w rzeczywistości długookresowy projekt podnoszenia indywidualnych oszczędności Polaków dopiero się rozpoczyna. W kolejnych fazach rekomendujemy, aby nie skupiać się wyłącznie na poziomie partycypacji w PPK, ale na

podstawie danych i wyników badań prowadzić działania adresowane również do uczestników programu, tak by uniknąć ryzyk opisanych we wcześniejszych częściach tekstu.

Aby zoptymalizować funkcjonowanie programu, proponujemy:

### Rekomendacja 1. Wprowadzenie rozwiązań, które pomogą oszczędzającym odkładać więcej, niż tylko minimalna stawka obecnie obowiązująca w PPK.

Jednym z najpopularniejszych rozwiązań w tym zakresie jest tzw. eskalator, który automatycznie podnosi odsetek wpłat na konto oszczędnościowe. Od strony technicznej takie rozwiązanie polega na opracowaniu zasad, na podstawie których co jakiś czas, np. wraz z rosnącym wiekiem i stażem pracy lub w zależności od wystąpienia określonych okoliczności

(np. podwyżki lub awansu), automatycznie rośnie poziom wpłaty na konto indywidualne.

Inne rozwiązania mogą polegać na umożliwieniu dokonywania dodatkowych wpłat na PPK, np. nadpłaty podatku dochodowego od osób fizycznych przez wprowadzenie odpowiednich rozwiązań technicznych w usłudze „Twój e-PIT” zachęcających podatników i ułatwiających tego typu decyzje.

### Rekomendacja 2. Przygotowanie narzędzi pomagających uczestnikom PPK personalizować swoje schematy oszczędzania.

Należy wprowadzać możliwość stosowania planów szytych na miarę, tj. uwzględniających cechy (preferencje, potrzeby i możliwości) osób oszczędzających, co może generować lepsze rezultaty dla oszczędzających (Shah Goda, Flaherty Manchester, Sojourner, 2014). Te tzw. inteligentne ustawienia domyślne polegają na wprowadzeniu rozwiązań, w których zasady oszczędzania uwzględniają cechy osoby objętej programem, np. płeć i związane z nią różnice (mniejsza częstotliwość wpłat, dłuższa prognozowana długość

życia kobiet na emeryturze), informacje o gospodarstwie domowym, ocenę ryzyka stabilności zatrudnienia (Li, Webb, 2012).

Od strony technicznej takie rozwiązanie może przyjąć formę tzw. zautomatyzowanego doradztwa (*robo-advisor*), czyli aplikacji, w której oszczędzający ustawialiby parametry zgodne z ich cechami socjo-demograficznymi i zawodowymi, a w rezultacie analizy otrzymywaliby do wyboru ograniczoną liczbę strategii inwestycyjnych dostosowanych do ich sytuacji (Dahlquist, Setty, Vestman, 2018).



### Rekomendacja 3. Projektowanie i testowanie działań informacyjnych i edukacyjnych na podstawie dostępnych empirycznie zweryfikowanych doświadczeń międzynarodowych.

W debacie publicznej towarzyszącej pierwszemu etapowi wdrażania PPK często powracał temat niskich kompetencji finansowych Polaków, które wymieniano wśród głównych powodów niskich oszczędności. Zaprojektowanie skutecznych, skalowalnych i efektywnych kosztowo działań będzie dużym wyzwaniem: brakuje bowiem niepodważalnych dowodów<sup>3</sup> na to, że działania edukacyjne przekładają się na konkretne i mierzalne zachowania ekonomiczne (Lusardi, Michaud, Mitchell, 2019).

Niektóre syntezy pokazują jednak pozytywną relację między edukacją a zachowaniami. Autorzy metaanalizy niemal 130 projektów edukacji finansowej stwierdzili, że działania te mają mierzalny i pozytywny wpływ na zachowania finansowe, w tym te związane z oszczędnościami (Kaiser, Menkhoff, 2017). Wiele z tych zbadanych interwencji edukacyjnych (85 proc.) to działania warsztatowe, wymagające zgromadzenia uczestników w jednym miejscu, np. ośmiogodziny kurs połączony z indywidualnym doradztwem i pomocą w zakładaniu konta emerytalnego (Skimmyhorn, 2016). Tego typu szkolenia i warsztaty generują duże koszty, a ich efekty, chociaż istotne statystycznie, w wartościach bezwzględnych (np. mierzonych kwotami wpłat na konta oszczędnościowe) wskazują na niską efektywność kosztową. Tego typu kosztochłonne działania trudno byłoby wdrożyć w ramach promocji PPK.

Institucje zaangażowane w komunikację PPK mogą jednak sięgnąć po wnioski z tych projektów, które wykorzystywały tańsze i łatwiej skalowalne narzędzia, przede wszystkim za pośrednictwem stron www, platform transakcyjnych, aplikacji. Niestety dotychczasowe badania projektów edukacji finansowej nie stworzyły czegoś, co można określić dekalogiem – zestawem żelaznych zasad, które należy ponawiać w projektowaniu takich działań. Twórcy powinni więc bardziej inspirować się pewnymi ogólnymi regułami i testować swoje pomysły w mniejszej skali przed ich pełnym wdrożeniem.

Można jednak wskazać kilka ogólnych zasad, które powtarzają się w dotychczasowych analizach. Po pierwsze programy dopasowane do konkretnych grup docelowych mają większe szanse powodzenia niż szerokie, ogólne akcje bez sprecyzowanych odbiorców. Np. kobiety mające większą świadomość braków są lepszą grupą docelową, bardziej otwartą na nabywanie nowych kompetencji (Lusardi, Mitchell, 2014).

Po drugie intensywność działań poprawia efektywność, ale jednocześnie programy obowiązkowe są mniej skuteczne od dobrowolnych.

Po trzecie najskuteczniejsze są rozwiązania dostarczane w odpowiednim momencie, tzn. są powiązane z konkretnym wyzwaniem decyzyjnym (Kaiser, Menkhoff, 2017).

Przykładem takiej interwencji w odpowiednim czasie są zachęty do przelania części zwrotu

<sup>3</sup> Sceptycyzm wobec istniejących dowodów wynika przede wszystkim z ograniczeń metodologicznych: większość dostępnych ewaluacji nie była przeprowadzona przy pełnej randomizacji uczestników, a więc m.in. nie można wykluczyć, że pewne cechy decydujące o udziale w programie nie wpływały na efekty (poza wpływem samego programu). Poza tym większość badań realizowana jest albo w Stanach Zjednoczonych, albo w krajach rozwijających się, co stawia pod znakiem zapytania możliwość przenoszenia wniosków do innych kontekstów. Ponadto w wielu przypadkach opisy interwencji edukacyjnych poddanych badaniom są na tyle ogólne, że brakuje informacji mogących wpływać na efektywność działań.

podatkowego na konto oszczędnościowe. Dwa badania eksperymentalne pokazały skuteczność takiego rodzaju zachęt. W jednym z badań osoby, które otrzymały informację w systemie do składania podatków miały o 60 proc. większe prawdopodobieństwo założenia konta oszczędnościowego w ciągu kolejnych sześciu miesięcy (Despard i in., 2018). W innym pilotażowym projekcie osoby, którym przysługiwał zwrot podatkowy były zachęcane, by część tego zwrotu przelać na konto oszczędnościowe. W obu projektach relatywne różnice między grupami były znaczące, jednak w wartościach absolutnych niewielkie, np. podatnicy zachęceni do przelania części zwrotu na konto oszczędnościowe przelali od 86 USD do 107 USD, w porównaniu do średnio 73 USD w grupie kontrolnej (Grinstein-Weiss i in., 2017). Warto jednak pamiętać, że były to interwencje relatywnie niskokosztowe w porównaniu np. do wieloetapowych kampanii medialnych, a jednocześnie łatwo skalowalne, tj.

obejmujące dużą grupę odbiorców przy tym samym koszcie wdrożenia.

**Warto zatem rozważyć podobne rozwiązanie, np. w formie działań skierowanych do osób korzystających np. z aplikacji e-PIT.**

Działania edukacyjne nie powinny koncentrować się wokół technicznych czy specjalistycznych terminów związanych z rynkiem finansowym (Goedde-Menke, Erner, Oberste, 2017), ale dotyczyć raczej podstawowych koncepcji ekonomicznych, np. działania mechanizmu procenta składanego. Od uczenia złożonych umiejętności, np. rejestrowania wydatków, planowania i budżetowania, skuteczniejsze mogą być przekazy oparte na prostych, intuicyjnych regułach (Drexler, Fischer, Schoar, 2014). Nie chodzi wyłącznie o wiedzę o pojęciach ekonomicznych, ale raczej miękkie kompetencje, np. proaktywność w podejmowaniu działań, przeświadczenie o możliwości oszczędzania (Fernandes, Lynch, Netemeyer, 2014).

## Rekomendacja 4. Wykorzystanie wiedzy z badań behawioralnych w projektowaniu bezpośrednich zachęt do udziału w PPK lub zachęt do zmiany warunków udziału w PPK, np. podnoszenia poziomu wpłat.

Projektując szczegółowe rozwiązania komunikacyjne należy pamiętać, że **na decyzje o oszczędzaniu w planach pracowniczych mogą wpływać nie tylko elementy ekonomiczne**, takie jak wysokość wpłaty czy poziom dopłat od pracodawców, **ale również techniczne, pozornie nieistotne elementy komunikacji z uczestnikami** (Bhargava i in., 2018).

Skuteczność rozwiązań uwarunkowana jest ich adekwatnością do kontekstu i grupy docelowej, dlatego **nie powinno się zakładać automatyzmu, czyli przekonania, że konkretna technika zadziała w każdych warunkach i wobec każdej grupy docelowej**. Rozwiązania prowadzące do sukcesu w jednych warunkach,

mogą okazać się nieprzydatne w innych (Bhargava i in., 2018). Skuteczne rozwiązania wymagają projektowania i eksperymentalnego testowania przed ich skalowaniem.

Poniżej prezentujemy kilka inspiracji, których skuteczność weryfikowano badaniami eksperymentalnymi.

### Odwoływanie się do norm społecznych

Rozwiązanie to polega na pokazaniu oszczędzającym, jak oszczędzają inne osoby z ich grupy społecznej, np. pracownicy z tej samej firmy, rówieśnicy, osoby na podobnych stanowiskach. Wyniki badań pokazują, że normy

społeczne można skutecznie stosować w synergii z innymi technikami, np. z odpowiednim ramowaniem, nakłanianiem do podejmowania osobistych zobowiązań i przekazywaniem informacji zwrotnej. Ich skuteczność najczęściej zależy więc także od innych elementów wykorzystanych w danym działaniu. Odwoływanie się do norm społecznych może przybrać następujące formy:

- **wsparcie oszczędzania jako zadania grupowego (społecznego)**, w ramach którego poszczególne osoby wymieniają się informacjami o postępie oszczędzania i obserwują siebie nawzajem, np. za pomocą kont w aplikacjach społecznościowych;
- **informowanie, jak adresat wiadomości oszczędza w porównaniu do innych osób**, np. jaki jest dotychczasowy postęp zbierania oszczędności lub jaki procent wynagrodzenia przeznaczają na oszczędności.

W Chile w ramach projektu opartego na takich założeniach uczestnicy średnio podwoili stan swoich kont oszczędnościowych, a oddziaływania społeczne okazały się skuteczniejsze, niż podnoszenie zachęt finansowych przez zwiększanie poziomu oprocentowania oszczędności (Kast, Meier, Pomeranz, 2012). W USA przeprowadzono eksperyment, w ramach którego dwóm grupom osób – partycypującym, lecz oszczędzającym niewiele oraz niepartycypującym w programie 401(k) i – wysłano wiadomość mającą uświadomić im, że oszczędzanie jest bardziej popularne niż mogłoby się wydawać. Efekt norm społecznych nie wywołał pozytywnej reakcji w grupie osób nieoszczędzających, zaś u osób, które były członkami programu 401(k), lecz o niskich wpłatach, zauważono tendencję do zwiększania zaangażowania w oszczędzanie.

Warto jednak pamiętać, że działania te nie zawsze są skuteczne. Podobne rozwiązania stosowano w jednym z holenderskich banków, który wysyłał do klientów maila zawierającego normy społeczne i bezpośrednie linki do strony, która

pozwalala zwiększać oszczędności. W tym przypadku komunikacja okazała się skuteczna w zainteresowaniu ludzi tematem (zwiększeniem ruchu na stronie), ale miała ograniczoną skuteczność w podnoszeniu poziomu oszczędności (Fleming, van Garderen, 2018). Ekonomisci dyskutujący nad tymi wynikami podkreślali, że kluczowe w wykorzystaniu norm społecznych jest dobre zrozumienie kontekstu i zaprojektowanie komunikacji z wykorzystaniem wiedzy o grupie docelowej, a nie tylko automatyczne przenoszenie dobrych praktyk z innych działań.

Okazuje się bowiem, że ten sam komunikat może przynosić całkowicie odmienne skutki. W jednym badaniu komunikaty akcentujące, że adresat znajduje się w mniejszości lub jego osiągnięcia oszczędnościowe są poniżej średniej, przyczyniały się do zwiększania oszczędności (Raue, D'Ambrosio, Coughlin, 2019), w innych natomiast tego typu komunikaty okazały się deprymujące i zniechęcające do działania, negatywnie oddziałując na poziom oszczędności (Beshears i in., 2015). **Dlatego każde działanie należy testować wcześniej na mniejszych grupach i do wdrażania w szerszej skali wykorzystywać tylko te, które przeszły wcześniej rygorystyczną ewaluację.**

## Ramowanie

Projektując komunikację z oszczędzającymi w PPK trzeba pamiętać o efekcie ramowania. Ludzie odbierają i reagują na te same informacje (np. w sensie statystycznym) w inny sposób, w zależności od tego, jak zostały sformułowane albo w jakim kontekście pokazane. Ramowanie używane jest zazwyczaj w połączeniu z innymi mechanizmami behawioralnymi – głównie jest to niechęć do strat. W zdecydowanej większości badań, w których można zauważyć elementy ramowania, udaje się zachęcić uczestników do oszczędzania.

Poniżej znajdują się przykłady ramowania, które było wykorzystywane w zachęcaniu do

aktywniejszego oszczędzania, m.in. w USA, Kenii i na Filipinach:

- wiadomość sformułowana w taki sposób, jakby pochodziła od dziecka uczestnika – powiązanie oszczędzania z silniejszymi aspektami emocjonalnymi, rodzinnymi, odpowiedzialnością za innych (Akbas i in., 2016);
- nawoływanie do oszczędzania za pomocą sformułowania typu „działaj już teraz”, aby minimalizować ryzyko prokrastynacji (Amin i in., 2017);
- przybliżanie konsekwencji zachowania – „jeśli dziś nie będziesz oszczędzać, to twoje marzenia się nie spełnią” (Karlan i in., 2016);
- używanie w formularzu, w którym badani mieli zadeklarować cele oszczędzania, zdań pierwszoosobowych, personalizujących komunikację (Fiorillo i in., 2014).

Ramowanie zastosowano również w komunikacji dla nowych użytkowników *KiwiSaver*. Wiadomości miały zachęcić nowych członków do świadomego wyboru funduszu inwestycyjnego. W realizacji celu miało pomóc takie sformułowanie treści, aby nakłonić uczestników do konkretnego działania, tym samym skorzystano ze zdań podkreślających, że w zasadzie nieobowiązkowy wybór funduszu jest kolejnym krokiem tworzenia konta w *KiwiSaver* – żeby zakończyć konfigurację konta wybierz jeszcze fundusz inwestycyjny. Ponadto niektóre elementy wiadomości przedstawiono jako karteczki samoprzylepne (*sticky note*), które mogą być kojarzone z zadaniem do zrobienia.

Ramowanie może również polegać na zachęcaniu oszczędzających do przypisywania oszczędności zgromadzonych na kontach do określonych celów, tak aby środki, które wydają się abstrakcyjne, nabrały w świadomości oszczędzających większego znaczenia (np. dzięki funduszom z PPK będą mogła na emeryturze pojechać na wczasy, które bez tych

środków byłyby niemożliwe). W tym przypadku również trzeba testować skuteczność określonych komunikatów, niektóre badania pokazują bowiem, że takie sugerowanie ludziom, na co mogą odkładać... może zniechęcać do odkładania.

## Upraszczenie

Projektując komunikację z PPK warto również pamiętać o upraszczaniu, ponieważ to skuteczna metoda bardzo ułatwiająca podejmowanie decyzji. Prezentując informacje o konsekwencjach finansowych udziału w PPK, zamiast jednolitego tekstu można użyć tabelki, a zamiast skomplikowanych liczb w tabelach – prostej ikonografiki przedstawiającej np. garnki z monetami. Skuteczność uproszczeń sprawdzono w przypadku programu *KiwiSaver* w Nowej Zelandii. Jak wspomniano wcześniej, celem zastosowanych rozwiązań miało być zachęcenie uczestników programu do świadomego wyboru funduszu inwestycyjnego. Zastosowane tam uproszczenia dotyczyły technicznych aspektów komunikacji mailowej. Tym samym treść wiadomości przedstawiono w formie czytelnych punktów, zamiast ciągłego tekstu. Ponadto do treści maila dodano linki przekierowujące na stronę internetową, na której uczestnik *KiwiSaver* mógł dokonać wyboru funduszu.

Przy upraszczaniu warto pamiętać o narzędziach typu *boost*, czyli rozwiązaniach poprawiających zdolności decyzyjne ludzi. W przypadku oszczędzania dobrym rozwiązaniem są np. pomoce decyzyjne (*decision/planning aids*), polegające np. na przestaniu oszczędzającym pracownikom *check-listy*, w której wymienione są kroki niezbędne do poprawy ustawień wybranego programu oszczędnościowego. Innym rozwiązaniem mogą być maile, które zawierają link zapisujący daty w kalendarzu elektronicznym, w jakich można dokonać zmian. Wówczas aplikacja pocztowa przysyła przypomnienia, minimalizujące efekt odkładania działania.

## Feedback

To kolejne rozwiązanie wykorzystujące wiedzę o zachowaniach i decyzjach ludzi. Można je zastosować na dwa sposoby. Pierwszy polega na przybliżeniu przyszłych konsekwencji obecnych działań, np.:

- przedstawianie symulacji dotyczących wysokości emerytury w zależności od wpłaconych składek (Lunn, McGowan, 2018);
- uświadamianie utraty dodatkowego bonusu z tytułu oszczędzania, zarówno gdy bonus ten dawany jest z góry (w przypadku niezrealizowania celu oszczędzania w danym tygodniu dodany bonus zostanie odebrany), jak i w sytuacji, gdy bonus dawany jest na koniec okresu oszczędzania (po uzbieraniu określonej kwoty, do konta dodane zostanie dodatkowe x proc. tej kwoty) (Akbas i in., 2016; Amin i in., 2017).

Drugi z kolei opiera się na informowaniu o obecnych konsekwencjach działań z przeszłości:

- otrzymywanie informacji o dotychczasowych postępach w realizacji celu oszczędnościowego (Kast, Meier, Pomeranz, 2012);
- regularne otrzymywanie wiadomości informujących o zgromadzonych środkach w systemie emerytalnym (Dolls i in., 2018) lub na koncie oszczędnościowym (Shah Goda, Flaherty Manchester, Sojourner, 2014).

Z dotychczasowych badań wynika, że *feedback* jest skutecznym mechanizmem zachęcającym ludzi do oszczędzania, szczególnie ten wariant, który opiera się na informowaniu o konsekwencjach dotychczasowych poczynań.

## Osobiste zobowiązania

Kolejne techniki opierają się na wykorzystaniu osobistych zobowiązań. Na Filipinach oraz w Chile przeprowadzono eksperyment, w ramach którego zbadano, jak osobiste zobowiązania wpływają na zwiększanie oszczędności. Przy

zakładaniu konta oszczędnościowego mieszkańcy Filipin mieli zadeklarować i zobowiązać się pisemnie do celu oszczędzania i wysokości tygodniowych wpłat. Z kolei w Chile grupę badanych stanowili przedsiębiorcy o niskich dochodach, którzy mieli już określony cel oszczędzania – zadaniem było zbieranie środków ostrożnościowych. Osobiste zobowiązania wykorzystano tutaj z innymi rozwiązaniami: efektem norm społecznych i informacją zwrotną o dotychczasowym postępie oszczędzania. Do oszczędzającego przedsiębiorcy przypisano osobę, która miała za zadanie monitorować, czy oszczędzający realizuje swoje cele oszczędnościowe i informować go o postępach oraz o tym jak radzą sobie inni oszczędzający. Wnioski z tych badań wskazują jednoznacznie, że dzięki osobistym zobowiązaniom ludzie oszczędzają więcej.

## Przypomnienia

Ze względu na ograniczone możliwości poznawcze ludzkiego umysłu w codziennym życiu zapominamy wiele ważnych informacji. Wysyłanie przypomnień w formie wiadomości (np. listownie lub za pomocą SMS-ów) może pomagać ludziom w oszczędzaniu. Wiadomości mogą zachęcać do zastanowienia się nad życiem na emeryturze (Shah Goda, Flaherty Manchester, Sojourner, 2014; Amin i in., 2017; Clark i in., 2017) lub jeśli dana osoba już korzysta z jakiegoś planu oszczędzania, przypominać o jego celu i o regularnych wpłatach. Z cytowanych wcześniej badań wynika, że wysyłanie wiadomości zachęcających do myślenia o emeryturze jest nieskuteczne w przypadku osób, które nie oszczędzają. Przypomnienia działały jedynie wśród tych osób, które są już zaangażowane w programy oszczędnościowe.

## Różne opcje

Przedstawienie różnych sugerowanych opcji lub rozwiązań w kontekście określonego problemu może być pomocne przy zmianie

zachowania. W Stanach Zjednoczonych wśród klientów funduszu inwestycyjnego Vanguard, obsługującego plan oszczędnościowy 401(k), przeprowadzono eksperyment, w ramach którego w wiadomości e-mail przedstawiono ludziom wartość procentową, o jaką badana osoba

mogłaby podnieść swoją wpłatę do planów oszczędnościowych 401(k). Jednak ze względu na potencjalne koszty związane ze zwiększeniem wpłat przez pracowników, testowane rozwiązanie nie zadziałało. Dopiero dodatkowa premia roczna umożliwiła zwiększenie wpłat.

## Bibliografia

- A Wealth of Behavioural Insights: 2017 edition* (2018), Hague, <https://www.government.nl/documents/reports/2018/04/01/a-wealth-of-behavioural-insights-2017-edition> [dostęp: 20.11.2019].
- Agnew, J.R. i in. (2012), *Trust, plan knowledge and 401 (k) savings behavior*, „Journal of Pension Economics & Finance”, No. 11(1).
- Akbas, M. i in. (2016), *How to help poor informal workers to save a bit: Evidence from a field experiment in Kenya*, IZA Discussion Papers. Institute of Labor Economics (IZA), No. 10024.
- Allgood, S., Walstad, W.B. (2016), *The effects of perceived and actual financial literacy on financial behaviors*, „Economic Inquiry”, No. 54(1), doi: 10.1111/ecin.12255 [dostęp: 20.11.2019].
- Amin, S. i in. (2017), *Using Behavioral Insights to Increase Retirement Savings (Report)*, Mathematica Policy Research, <https://www.mathematica.org/download-media?MediaItemId=%7B4FB4ED1E-80A0-4817-A3FE-10D8B0999A63%7D> [dostęp: 20.11.2019].
- Bateman, H. i in. (2016), *As easy as pie: How retirement savers use prescribed investment disclosures*, „Journal of Economic Behavior & Organization”, No. 121, doi: 10.1016/J.JEBO.2015.10.020 [dostęp: 20.11.2019].
- Bernheim, B.D., Fradkin, A., Popov, I. (2015), *The welfare economics of default options in 401 (k) plans*, „American Economic Review”, No. 105(9).
- Beshears, J. i in. (2010), *The limitations of defaults*, <http://www.nber.org/programs/ag/rrc/NB10-02%20Beshears,%20Choi%20et%20al%20SUMMARY.pdf> [dostęp: 20.11.2019].
- Beshears, J. i in. (2015), *The Effect of Providing Peer Information on Retirement Savings Decisions*, „The Journal of Finance”, No. 70(3), doi: 10.1111/jofi.12258 [dostęp: 20.11.2019].
- Beshears, J., Choi, J.J., Madrian, B.C. (2018), *Behavioral Household Finance*, (w:) *Handbook of Behavioral Economics: Applications and Foundations*, doi: 10.1016/BS.HESBE.2018.07.004 [dostęp: 20.11.2019].
- Bhargava, S. i in. (2018), *Save(d) by Design*, SSRN Electronic Journal. Elsevier BV, doi: 10.2139/ssrn.3237820 [dostęp: 20.11.2019].
- Biggs, A.G., Munnell, A.H., Chen, A. (2019), *Why are 401 (k)/IRA balances substantially below potential?*, <https://crr.bc.edu/briefs/why-are-401k-ira-balances-substantially-below-potential-2/> [dostęp: 20.11.2019].
- Blumenstock, J., Callen, M., Ghani, T. (2018), *Why Do Defaults Affect Behavior? Experimental Evidence from Afghanistan*, „American Economic Review”, No. 108(10), doi: 10.1257/aer.20171676 [dostęp: 20.11.2019].
- Butrica, B.A., Karamcheva, N.S. (2015), *The relationship between automatic enrollment and DC plan contributions: Evidence from a national survey of older workers*, Boston College Center for Retirement Research Working Paper, No. 14.
- Butt, A. i in. (2018), *One size fits all? Tailoring retirement plan defaults*, „Journal of Economic Behavior & Organization”, No. 145, doi: 10.1016/J.JEBO.2017.11.022 [dostęp: 20.11.2019].
- Carroll, G.D. i in. (2009), *Optimal Defaults and Active Decisions*, „Quarterly Journal of Economics”, No. 124(4), doi: 10.1162/qjec.2009.124.4.1639 [dostęp: 20.11.2019].
- CBOS (2019), *Pracownicze Plany Kapitałowe. Wiedza, oceny, decyzje*. Warszawa.



- Chalmers, J. i in. (2019), *Auto-enrollment retirement plans for the people: Choices and outcomes in oregonsaves*, (w:) Conference proceedings: *Incentives and Limitations of Employment Policies on Retirement Transitions: Comparisons of Public and Private Sectors*, „Journal of Pension Economics and Finance”, Cambridge University Press.
- Chetty, R. i in. (2014), *Active vs. passive decisions and crowd-out in retirement savings accounts: Evidence from Denmark*, „The Quarterly Journal of Economics”, No. 129(3).
- Choi, J. i in. (2004), *For better or For Worse: Default Effects and 401(k) Savings Behavior*, (w:) Wise, D.A. (Ed.), *Perspectives in the Economics of Aging*, University of Chicago Press, Chicago.
- Choi, J.J., Laibson, D., Madrian, B.C. (2011), *\$100 bills on the sidewalk: Suboptimal investment in 401 (k) plans*, „Review of Economics and Statistics”, No. 93(3).
- Clark, J.W., Young, J.A. (2018), *Automatic enrollment: The power of the default*, <https://institutional.vanguard.com/iam/pdf/CIRAE.pdf> [dostęp: 20.11.2019].
- Clark, R.L. i in. (2017), *Nudging retirement savings: A field experiment on supplemental plans*, NBER Working Paper, No. 23679. <https://www.nber.org/papers/w23679> [dostęp: 20.11.2019].
- Clark, R.L., Pelletier, D. (2019), *Impact of Defaults in Retirement Saving Plans: Public Employee Plans*, NBER Working Paper, No. 26234, <https://www.nber.org/papers/w26234> [dostęp: 20.11.2019].
- Cribb, J., Emmerson, C. (2016), *What happens when employers are obliged to nudge? Automatic enrolment and pension saving in the UK*, <https://www.ifs.org.uk/uploads/wp1619.pdf> [dostęp: 20.11.2019].
- Cronqvist, H., Thaler, R.H. (2004), *Design choices in privatized social-security systems: Learning from the Swedish experience*, „American Economic Review”, Vol. 94, No. 2, doi: 10.1257/0002828041301632 [dostęp: 20.11.2019].
- Czerniak, A., Cichy, H., Gąska, J. (2019), *Pracownicze plany kapitałowe. Korzyści i koszty*, <https://www.nn.pl/dam/jcr:cf1a59f4-6e06-4cc6-bfcd-552d61355533> [dostęp: 20.11.2019].
- Dahlquist, M., Setty, O., Vestman, R. (2018), *On the asset allocation of a default pension fund*, „The Journal of Finance”, No. 73(4).
- Despard, M. i in. (2018), *Effects of a Randomized Tax-Time Savings Intervention on Savings Account Ownership Among Low – and Moderate-Income Households*, „Journal of Financial Counseling and Planning”, No. 29(2), doi: 10.1891/1052-3073.29.2.219 [dostęp: 20.11.2019].
- Dolls, M. i in. (2018), *Do retirement savings increase in response to information about retirement and expected pensions?*, „Journal of Public Economics”, Vol. 158.
- Drexler, A., Fischer, G., Schoar, A. (2014), *Keeping it simple: Financial literacy and rules of thumb*, „American Economic Journal: Applied Economics”, No. 6(2), doi: 10.1257/app.6.2.1 [dostęp: 20.11.2019].
- DWP (2019), *Workplace Pension Participation and Savings Trends of Eligible Employees Official Statistics: 2008 to 2018*, [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/806513/workplace-pension-participation-and-saving-trends-2008-2018.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/806513/workplace-pension-participation-and-saving-trends-2008-2018.pdf) [dostęp: 20.11.2019].
- Engelhardt, G.V. (2011), *State wage-payment laws, the Pension Protection Act of 2006, and 401 (k) saving behavior*, „Economics Letters”, No. 113(3).
- Fernandes, D., Lynch, J.G., Netemeyer, R.G. (2014), *Financial Literacy, Financial Education, and Downstream Financial Behaviors*, „Management Science”, No. 60(8), doi: 10.1287/mnsc.2013.1849 [dostęp: 20.11.2019].



- Fiorillo, A. i in. (2014), *Applying behavioral economics to improve microsavings outcomes*, <https://www.ideas42.org/wp-content/uploads/2015/05/Applying-BE-to-Improve-Microsavings-Outcomes-1.pdf> [dostęp: 20.11.2019].
- Fleming, D., van Garderen, M. (2018), *A social nudge towards saving more?*, ING Think, <https://think.ing.com/articles/a-social-nudge-towards-saving-more/> [dostęp: 20.11.2019].
- Fonseca, M.A., Grimshaw, S.B. (2017), *Do behavioral nudges in prepopulated tax forms affect compliance? Experimental evidence with real taxpayers*, „Journal of Public Policy & Marketing”, No. 36(2).
- Fowlie, M. i in. (2017), *Default Effects and Follow-on Behavior: Evidence From An Electricity Pricing Program*, NBER Working Paper, No. 23553, <https://www.nber.org/papers/w23553> [dostęp: 20.11.2019].
- Garcia, J.M., Vila, J. (2018), *Nudging long-term saving: The Ahorra+ program*, „Journal of Behavioral Economics for Policy”, No. 2(2), <https://sabeconomics.org/wordpress/wp-content/uploads/JBEP-2-2-6.pdf> [dostęp: 20.11.2019].
- Gigerenzer, G. (2008), *Why Heuristics Work*, „Perspectives on Psychological Science”, No. 3(1), doi: 10.1111/j.1745-6916.2008.00058.x [dostęp: 20.11.2019].
- Goedde-Menke, M., Erner, C., Oberste, M. (2017), *Towards more sustainable debt attitudes and behaviors: the importance of basic economic skills*, „Journal of Business Economics”, No. 87(5), doi: 10.1007/s11573-017-0854-8 [dostęp: 20.11.2019].
- Grinstein-Weiss, M. i in. (2017), *Behavioral Interventions to Increase Tax-Time Saving: Evidence from a National Randomized Trial*, „Journal of Consumer Affairs”, No. 51(1), doi: 10.1111/joca.12114 [dostęp: 20.11.2019].
- Indicator (2019), *Poziom wiedzy finansowej Polaków 2019*, [https://www.gpw.pl/pub/GPW/files/PDF/Poziom\\_wiedzy\\_finansowej\\_Polakow\\_2019.pdf](https://www.gpw.pl/pub/GPW/files/PDF/Poziom_wiedzy_finansowej_Polakow_2019.pdf) [dostęp: 20.11.2019].
- IZFiA i SpotData (2019), *Kapitał dla rozwoju. Znaczenie Pracowniczych Planów Kapitałowych dla wzrostu gospodarczego i dobrobytu obywateli*, <https://spotdata.pl/research/download/70> [dostęp: 20.11.2019].
- Jachimowicz, J. i in. (2019), *When and why defaults influence decisions: a meta-analysis of default effects*, „Behavioural Public Policy”, No. 10(23), doi: 10.1017/bpp.2018.43 [dostęp: 20.11.2019].
- Johnson, E.J., Goldstein, D. (2003), *Do defaults save lives?*, „Science”, Vol. 302, Issue 5649, doi: 10.1126/science.1091721 [dostęp: 20.11.2019].
- Kaiser, T., Menkhoff, L. (2017), *Does Financial Education Impact Financial Literacy and Financial Behavior, and If So, When?*, „The World Bank Economic Review”, No. 31(3), doi: 10.1093/wber/lhx018 [dostęp: 20.11.2019].
- Karlan, D. i in. (2016), *Getting to the top of mind: How reminders increase saving*, „Management Science”, No. 62(12), doi: 10.1287/mnsc.2015.2296 [dostęp: 20.11.2019].
- Kast, F., Meier, S., Pomeranz, D. (2012), *Under-savers anonymous: Evidence on self-help groups and peer pressure as a savings commitment device*, NBER Working Paper, No. 18417, <https://www.nber.org/papers/w18417> [dostęp: 20.11.2019].
- Kozłowski, Ł. (2019), *Emerytura na właściwym torze? PPK z perspektywy oszczędzającego i rynku finansowego*, [http://federacjaprzedsiębiorcow.pl/?page=emerytura\\_na\\_wlasciwym\\_torze](http://federacjaprzedsiębiorcow.pl/?page=emerytura_na_wlasciwym_torze) [dostęp: 20.11.2019].
- Li, Z., Webb, A. (2012), *Using Participant Data to Improve Target Date Fund Allocations*, Boston College Center for Retirement Research Working Paper, No. 20.

- Lunn, P., McGowan, F. (2018), *Supporting decision-making in retirement planning: Do diagrams on pension benefit statements help?*, ESRI WP588.
- Lusardi, A., Michaud, P.C., Mitchell, O.S. (2019), *Assessing the impact of financial education programs: A quantitative model*, „Economics of Education Review”, doi: 10.1016/j.econedurev.2019.05.006 [dostęp: 20.11.2019].
- Lusardi, A. i Mitchell, O. S. (2011), *Financial literacy around the world: An overview*, „Journal of Pension Economics and Finance”, 10(4), doi: 10.1017/S1474747211000448.
- Lusardi, A., Mitchell, O.S. (2014), *The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence*, „Journal of Economic Literature”, No. 52(1), doi: 10.1257/jel.52.1.5 [dostęp: 20.11.2019].
- MacDonald, K., Guest, R. (2019), *KiwiSaver: A jewel in the crown of New Zealand's retirement income framework?*, (w:) Luetjens, J., Mintrom, M., Hart, P. (Ed.), *Successful Public Policy: Lessons from Australia and New Zealand*.
- Madrian, B., Shea, D. (2001), *The power of suggestion: inertia in 401(k) participation and savings behavior*, „Quarterly Journal of Economics”, Vol. 116, No. 4.
- Nessmith, W.E., Utkus, S.P., Young, J.A. (2007), *Measuring the effectiveness of automatic enrollment*, Vanguard Center for Retirement Research, No. 31.
- Nolan, A., Doorley, K. (2019), *Financial Literacy and Preparation for Retirement*, IZA DP, No. 12187, <http://ftp.iza.org/dp12187.pdf> [dostęp: 20.11.2019].
- NREU (2015), *KiwiSaver evaluation: Final summary report A joint agency evaluation 2007-2014*, <https://www.classic.ird.govt.nz/resources/3/8/38e71a99-51cd-4971-abb7-87ee68497b23/ks-evaluation-final-summary-report.pdf> [dostęp: 20.11.2019].
- Nybo, S. (2013), *Transform Tomorrow: Awakening the Super Saver in Pursuit of Retirement Readiness*, John Wiley & Sons, New Jersey.
- OECD (2018), *OECD Pensions Outlook 2018*, doi: 10.1787/pens\_outlook-2018-en [dostęp: 20.11.2019].
- Peksevım, S., Akgıray, V. (2019), *Reforming the pension system in Turkey. Comparison of Mandatory and Auto-Enrolment Pension Systems in Selected OECD Countries*, <https://www.oecd.org/pensions/Reforming-the-Pension-System-in-Turkey-2019.pdf> [dostęp: 20.11.2019].
- Pogorzelski, K. (2019), *Pracownicze Plany Kapitałowe zyskają akceptację Polaków*, „Finansowy Barometr ING”, [https://www.ing.pl/\\_files/1127060](https://www.ing.pl/_files/1127060) [dostęp: 20.11.2019].
- Prabhakar, R. (2017), *Why do people opt-out or not opt-out of automatic enrolment? A focus group study of automatic enrolment into a workplace pension in the United Kingdom*, „Journal of European Social Policy”, No. 27(5), doi: 10.1177/0958928717717656 [dostęp: 20.11.2019].
- Przewalska, K., Macewicz, A. (2018), *Ocena skutków regulacji projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*, Ministerstwo Finansów, Warszawa.
- Raue, M., D'Ambrosio, L.A., Coughlin, J.F. (2019), *The Power of Peers: Prompting Savings Behavior Through Social Comparison*, „Journal of Behavioral Finance”, doi: 10.1080/15427560.2019.1587762 [dostęp: 20.11.2019].
- Rinaldi, A. (2011), *Pension awareness and nation-wide auto-enrolment: the Italian experience*, „CERP WP”, No. 104(11).
- Rutkowski, A. (2019), *Evaluating an old-age voluntary saving scheme under incomplete rationality*, „IBS Working Paper”, No. 06, doi: 10.33119/gn/111471 [dostęp: 20.11.2019].
- Sawulski, J., Magda, I., Lewandowski, P. (2019), *Czy polski system emerytalny zbankrutuje?*, „IBS Policy Paper”, No. 02.

- Shah Goda, G., Flaherty Manchester, C., Sojourner, A.J. (2014), *What will my account really be worth? Experimental evidence on how retirement income projections affect saving*, „Journal of Public Economics”, No. 119, doi: 10.1016/j.jpubeco.2014.08.005 [dostęp: 20.11.2019].
- Skimmyhorn, W. (2016), *Assessing financial education: Evidence from boot camp*, „American Economic Journal: Economic Policy”, No. 8(2), doi: 10.1257/pol.20140283 [dostęp: 20.11.2019].
- Sunstein, C.R., Reisch, L. (2013), *Automatically Green: Behavioral Economics and Environmental Protection*, SSRN Electronic Journal, doi: 10.2139/ssrn.2245657 [dostęp: 20.11.2019].
- Thaler, R.H., Benartzi, S. (2004), *Save More Tomorrow: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving*, „Journal of Political Economy”, Vol. 112, No. S1.
- Townsend, W. (2018), *Behavioural economics and retirement savings*, „Policy Quarterly”, No. 14(4).
- World Economic Forum (2019), *Investing in (and for) Our Future*, <https://www.weforum.org/whitepapers/investing-in-and-for-our-future> [dostęp: 20.11.2019].

# Polski Instytut Ekonomiczny

Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny *think tank* gospodarczy, którego historia sięga 1928 roku. Obszary badawcze Polskiego Instytutu Ekonomicznego to przede wszystkim handel zagraniczny, makroekonomia, energetyka i gospodarka cyfrowa oraz analizy strategiczne dotyczące kluczowych obszarów życia społecznego i publicznego Polski. Instytut zajmuje się dostarczaniem analiz i ekspertyz do realizacji Strategii na Rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, a także popularyzacją polskich badań naukowych z zakresu nauk ekonomicznych i społecznych w kraju oraz za granicą.