

Anna Gierusz\*

## Wpływ mechanizmu automatycznego uczestnictwa na udział pracowników w pracowniczych programach emerytalnych

### Wstęp

Zmiany demograficzne, w tym wydłużające się trwanie życia oraz niski przyrost naturalny, powodują, że coraz więcej państw modernizuje system emerytalny. W obecnej formie może okazać się on niewystarczający do zapewnienia wszystkim obywatelom emerytury o pożądanym poziomie [Kłos, 2011, s. 1]. Aby odciążyć system państwowy, promowany jest rozwój prywatnych form oszczędzania na emeryturę. Należą do nich pracownicze programy emerytalne. W niektórych państwach, np. Szwajcarii czy Islandii, uczestnictwo w programach pracowniczych jest obowiązkowe [Pugh, Yermo, 2008, s. 37, 47]. Inne państwa, przykładowo Wielka Brytania, a także Kanada<sup>1</sup>, zdecydowały się na wprowadzenie mechanizmu automatycznego uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych. Pracownicy są do nich automatycznie zapisywani, ale mają możliwość rezygnacji z programu na własne życzenie.

Jako pierwsze automatyczne uczestnictwo wprowadziły w 2007 r. Włochy i Nowa Zelandia. Doświadczenia obu krajów są różne. We Włoszech mechanizm dotyczył tylko pracowników sektora prywatnego, którzy mogli przeznaczyć środki stanowiące przyszłą odprawę<sup>2</sup> na składki wpłacane do programu emerytalnego [James, 2017, s. 3]. W wyniku wdrożenia automatycznego uczestnictwa liczba uczestników planów zakładowych wzrosła pomiędzy 2006 i 2007 r. o 67 000, czyli mniej niż przewidywano [Rinaldi, 2010, s. 8]. Z kolei w Nowej Zelandii od czasu wprowadzenia programu KiwiSaver procent osób w wieku 18–65 lat uczestniczących w pracowniczym programie emerytalnym wzrósł z 15% sprzed 2007 r. do 75% w roku 2016 [James, 2017, s. 4]. Składki zarówno uczestników, jak i pracodawcy powinny wynosić minimum 3% wynagrodzenia. Natomiast w prowincji

---

\* Dr, Katedra Statystyki, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Gdański, ul. Armii Krajowej 101, 81-824 Sopot, anna.gierusz@ug.edu.pl

<sup>1</sup> Mechanizm automatycznego uczestnictwa działa np. w prowincji Quebec [Retraite Quebec, dostęp: 4.11.2017].

<sup>2</sup> Około 7% wynagrodzenia brutto pracowników nie jest wypłacane na bieżąco, ale gromadzone przez pracodawcę i wypłacane w momencie ustania stosunku pracy [James, 2017, s. 3].

Quebec, gdzie automatyczne uczestnictwo wprowadzono w roku 2016, pracodawca nie ma obowiązku opłacania składki do pracowniczego programu emerytalnego. Pracownik również może wybrać składkę 0%, jednak jeśli tego nie zrobi, automatycznie zostanie naliczona składka w wysokości 2% wynagrodzenia, rosnąca do 3% w 2018 i 4% od 2019 r. Automatyczne uczestnictwo obejmuje osoby w wieku powyżej 18 lat, pracujące u danego pracodawcy przynajmniej od roku [Willis Towers Watson, 2016, s. 2–3].

W Polsce prywatne oszczędzanie na emeryturę umożliwiają Pracownicze Programy Emerytalne (PPE), a także indywidualne produkty IKE i IKZE (Indywidualne Konta Emerytalne oraz Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego). Od 2019 r. planuje się wprowadzenie automatycznego uczestnictwa w programach pracowniczych [Ministerstwo Rozwoju, 2016]. Aby spełnić nowe wymagania, pracodawca będzie mógł wykorzystać już istniejące PPE lub proponowane Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK).

Artykuł ma na celu przedstawienie programu automatycznego uczestnictwa (*autoenrolment*) wprowadzonego w Wielkiej Brytanii, na którym wzorowany jest program mający funkcjonować w Polsce. Analiza danych statystycznych pozwoli na ocenę wpływu programu *autoenrolment* na uczestnictwo pracowników w pracowniczych programach emerytalnych w Wielkiej Brytanii.

## 1. Mechanizm automatycznego uczestnictwa w Wielkiej Brytanii i jego propozycja w Polsce

Wdrażanie mechanizmu *autoenrolment* rozpoczęło się w październiku 2012 r. W jego następstwie pracodawcy zobowiązani są do automatycznego zapisywania swoich pracowników do pracowniczego programu emerytalnego. Pracownik ma możliwość wystąpienia z programu, jednak to na nim spoczywa obowiązek poinformowania pracodawcy o rezygnacji z uczestnictwa. Przed wprowadzeniem *autoenrolment* przystąpienie do programu wiązało się zazwyczaj z koniecznością składania deklaracji o zamiarze uczestnictwa, co mogło zniechęcać wielu pracowników. Twórcy mechanizmu *autoenrolment* liczyli na to, iż automatyczne członkostwo spowoduje wzrost liczby uczestników pracowniczych programów emerytalnych.

Dzień, od którego dany pracodawca został zobowiązany do zapisywania pracowników do programu emerytalnego, zależy od liczby zatrudnionych. Dla największych podmiotów (zatrudniających ponad 250 pracowników) były to daty z okresu pomiędzy październikiem 2012 i lutym 2014 r. Dla podmiotów o liczbie pracowników z przedziału od 50 do 249 obowiązywały daty pomiędzy kwietniem 2014 i kwietniem 2015 r., a dla najmniejszych podmiotów (mniej niż 50 pracowników) daty pomiędzy czerwcem 2015 i kwietniem 2017 r. Z kolei dla nowych podmiotów, tj. tych, które

powstały po 1 kwietnia 2012 r., obowiązywały daty od maja 2017 do lutego 2018 r. [The Pensions Regulator, 2017b, s. 8].

Do pracowniczego programu emerytalnego automatycznie zapisani są pracownicy [The Pensions Regulator, 2017a, s. 13]:

- będący w wieku od 22 lat do wieku emerytalnego,
- pracujący w Wielkiej Brytanii,
- zarabiający powyżej pewnej wskazanej kwoty (w roku podatkowym 2017/18 jest to 10 000 funtów rocznie).

Pracownicy objęci *autoenrolment* mogą wystąpić z programu emerytalnego na własne życzenie. Będą do niego jednak ponownie zapisywani co trzy lata, za każdym razem z możliwością rezygnacji z uczestnictwa na własne życzenie [The Pensions Regulator, 2017a, s. 17]. Pracodawcy nie wolno w żaden sposób zachęcać pracowników do występowania z programu [The Pensions Regulator, 2017a, s. 21].

Pracowniczy program emerytalny, do którego pracodawca ma automatycznie zapisywać swoich pracowników, powinien spełniać określone wymogi. W przypadku programu o zdefiniowanej składce składka wpłacana na konto uczestnika musi stanowić minimum 8% jego wynagrodzenia zawierającego się w wyznaczonym przedziale (w roku podatkowym 2017/18 określają go kwoty 5876 i 45 000 funtów – są to tak zwane *qualifying earnings*), przy czym co najmniej 3% musi być opłacane przez pracodawcę [The Pensions Regulator, 2017c, s. 19].

Od 2015 r. wypłata świadczeń może przyjąć dowolną formę. Może to być jednorazowa wypłata zgromadzonych środków, wypłata ratalna (uczestnik sam decyduje, jak często i jakie kwoty będzie wypłacał z programu) lub zakup dożywotniej renty od zakładu ubezpieczeniowego [HMRC, 2015].

W przypadku programów o zdefiniowanym świadczeniu program powinien zapewniać uczestnikom świadczenia „co najmniej tak dobre” jak świadczenia programu testowego. Główne elementy programu testowego to [The Pensions Regulator, 2017c, s. 26]:

- moment rozpoczęcia wypłaty emerytury następuje wraz z osiągnięciem wieku 65 lat, przy czym wiek ten jest stopniowo zwiększany do 68 lat, równoległe do ustawowego wieku emerytalnego,
- obliczanie rocznej emerytury jako 1/120 wynagrodzenia *qualifying earnings* (uśrednionego z trzech lat podatkowych poprzedzających koniec aktywnego uczestnictwa w programie) za każdy rok aktywnego uczestnictwa w programie (do maksymalnie 40 lat),
- coroczny wzrost emerytury o procent zdefiniowany w ustawie Pensions Act 1995.

Jeżeli pracodawca nie prowadzi pracowniczego programu emerytalnego spełniającego wskazane wymogi, może zapisywać swoich pracowników do

specjalnie utworzonego programu emerytalnego NEST (National Employment Savings Trust). Jest to program o zdefiniowanej składce, zarządzany przez powierników NEST Corporation, będącej instytucją pozarządową [NEST, dostęp: 4.11.2017].

Polskie Ministerstwo Rozwoju przedstawiło ogólny zarys planowanego mechanizmu automatycznego uczestnictwa, jaki ma obowiązywać w Polsce [Ministerstwo Rozwoju, 2016]. Miałby on objąć wszystkich pracowników w wieku od 19 do 55 lat. Dla osób w wieku od 55 do 70 lat udział będzie dobrowolny. Tak jak w Wielkiej Brytanii uczestnik będzie miał możliwość rezygnacji z udziału w programie na własne życzenie, przy czym co dwa lata będzie ponownie do programu zapisywany [Instytut Emerytalny, 2018, s. 10]. W Polsce ci pracodawcy, którzy nie prowadzą Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE), będą zobowiązani utworzyć Pracowniczy Plan Kapitałowy (PPK) obsługiwany przez Polski Fundusz Rozwoju. Zarówno PPE, jak i przyszłe PPK to plany o zdefiniowanej składce. Wysokość obowiązkowej składki wpłacanej do PPK zaplanowano na poziomie 1,5% dla pracodawcy i 2% dla pracownika (z możliwością opłacenia dodatkowych składek). Łączna składka obowiązkowa wynosiłaby więc 3,5%. W przeciwieństwie do brytyjskiego mechanizm proponowany dla Polski obejmowałby również osoby o najniższych dochodach (w Wielkiej Brytanii *autoenrolment* dotyczy osób zarabiających powyżej pewnej kwoty). W wielu przypadkach poziom składki jest wyższy w Wielkiej Brytanii (8% *qualifying earnings*) niż ten sugerowany w Polsce (3,5% wynagrodzenia).

W przeciwieństwie do Wielkiej Brytanii, gdzie wybór formy wypłaty świadczenia należy od 2015 r. do uczestnika, wypłata z PPK musi przyjąć formę renty terminowej lub dożywotniej, przy czym jednorazowo może być wypłaconych do 25% wartości zgromadzonych środków [Instytut Emerytalny, 2018, s. 17].

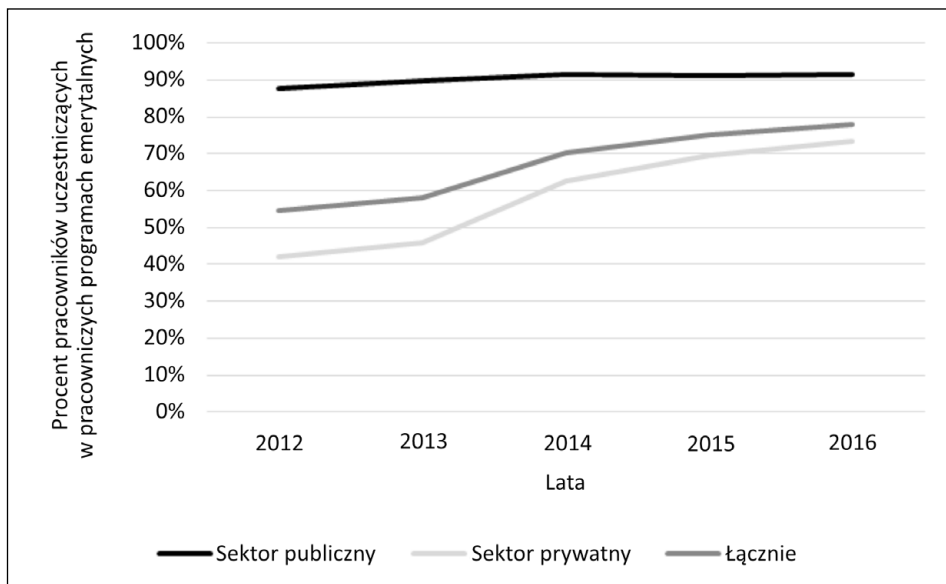
Zachęty do oszczędzania ze strony państwa w Polsce mają przyjąć charakter dodatkowych składek – jednorazowej składki powitalnej w wysokości 250 zł i corocznej składki w wysokości 240 zł (wypłacanej pod warunkiem, iż uczestnik opłaci samodzielnie składki w odpowiedniej wysokości) [Instytut Emerytalny, 2017, s. 16]. W Wielkiej Brytanii zachęty przyjmują formę ulg podatkowych. Składki wpłacone do pracowniczego programu emerytalnego, jak również zwroty z inwestycji programu zwolnione są z podatku dochodowego, opodatkowane są natomiast wypłaty świadczeń (przy czym jednorazowa wypłata w wysokości 25% wartości środków zgromadzonych w programie również jest z podatku zwolniona). Z kolei w Polsce składki podlegają opodatkowaniu, a świadczenia są od podatku zwolnione. System stosowany w Wielkiej Brytanii jest atrakcyjniejszy

z punktu widzenia uczestnika, gdyż korzysta on z ulgi podatkowej natychmiast w momencie opłacenia składki.

## 2. Wpływ mechanizmu automatycznego uczestnictwa na udział w pracowniczych programach emerytalnych w Wielkiej Brytanii

Znaczenie mechanizmu *autoenrolment* dla poziomu uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych zbadano w oparciu o dane przedstawione przez brytyjskie ministerstwo Department for Work and Pensions [DWP, 2017]. Porównano wskaźniki obliczone dla pracowników spełniających kryteria *autoenrolment*<sup>3</sup> na podstawie danych z kwietnia z poszczególnych lat okresu od roku 2012 (a więc przed rozpoczęciem *autoenrolment*) do roku 2016. Dane dotyczą wszystkich typów programów emerytalnych oferowanych przez pracodawców brytyjskich. Poziom uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych oferowanych przez pracodawców w Wielkiej Brytanii, mierzony udziałem pracowników uczestniczących w tych programach przedstawia rysunek 1.

Rysunek 1. Poziom uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych oferowanych przez pracodawców w Wielkiej Brytanii w latach 2012–2016



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [DWP, 2017].

Jak pokazuje rysunek 1, poziom uczestnictwa (stosunek liczby uczestników pracowniczych programów emerytalnych do liczby wszystkich pracowników) w latach 2012–2016 wzrósł w Wielkiej Brytanii z 55% do

<sup>3</sup> Chodzi o kryterium dotyczące wieku i wynagrodzenia, opisane w punkcie 1.

78%, czyli o 23 p.p.<sup>4</sup> Ponieważ w okresie 2012–2015 liczba pracowników spełniających kryterium *autoenrolment* w sektorze prywatnym rosła [ONS, 2016], wzrost uczestnictwa wynika ze zwiększenia się liczby uczestników programów emerytalnych, a nie ze spadku liczby pracowników. W sektorze publicznym liczba pracowników spełniających wymagane kryterium wzrosła od 2012 do 2013 r., później jednak malała, przez co trudno wyizolować sam wpływ programu *autoenrolment* na poziom uczestnictwa. W sektorze publicznym poziom uczestnictwa w tych latach był wyższy niż w sektorze prywatnym i utrzymywał się na poziomie około 90%. Mogło to wynikać z atrakcyjności programów emerytalnych sektora publicznego, które w większości są programami o zdefiniowanym świadczeniu oferującymi przewidywalny poziom świadczenia emerytalnego.

Na zmiany w poziomie uczestnictwa w programach emerytalnych miało wpływ wiele czynników, m.in. takich jak rodzaj działalności przedsiębiorstwa, jego wielkość, wiek pracownika czy też wysokość jego wynagrodzenia. Porównanie zmian w poziomie uczestnictwa w zależności od rodzaju działalności przedstawiono w tabelicy 1.

**Tabela 1. Poziom uczestnictwa w programach emerytalnych oferowanych przez pracodawców w Wielkiej Brytanii prowadzących różne rodzaje działalności w latach 2012 oraz 2016**

Rodzaj działalności	Procent					
	Sektor publiczny		Sektor prywatny		Łącznie	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Rolnictwo i rybołówstwo	100	Zbyt mała próba	18	45	21	44
Energia i woda	99	100	64	89	65	89
Produkcja przemysłowa	98	98	52	79	52	80
Budownictwo	Zbyt mała próba	Zbyt mała próba	32	56	32	57
Dystrybucja, hotele i restauracje	Zbyt mała próba	Zbyt mała próba	27	69	27	69
Transport i komunikacja	87	95	52	78	56	79

<sup>4</sup> W latach 2012–2015 był to wzrost z 55% do 75%. W 2012 r. w programach emerytalnych uczestniczyło 10,7 mln pracowników spośród 19,5 mln spełniających kryterium *autoenrolment*. W 2015 r. było to odpowiednio 15,1 mln i 20,1 mln [ONS, 2016]. ONS nie przedstawiło danych dla 2016 r.

Rodzaj działalności	Procent					
	Sektor publiczny		Sektor prywatny		Łącznie	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Bankowość, finanse i ubezpieczenia	78	80	44	73	47	73
Administracja publiczna, edukacja i zdrowie	88	92	48	78	76	88
Pozostałe usługi	86	96	31	63	35	65

Źródło: [DWP, 2017].

W sektorze publicznym największy wzrost poziomu uczestnictwa zaobserwowano w transporcie i komunikacji oraz w pozostałych usługach, a w sektorze prywatnym w dystrybucji, hotelach i restauracjach oraz w pozostałych usługach. Poziom uczestnictwa przed wprowadzeniem *auto-enrolment* był dla tych rodzajów działalności bardzo niski. Tylko w jednym przypadku w sektorze publicznym poziom uczestnictwa nie zmienił się, a we wszystkich pozostałych zaobserwowano jego wzrost.

Wpływ na poziom uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych ma również wielkość podmiotu, mierzona liczbą zatrudnionych pracowników. Tablica 2 przedstawia zmiany w poziomie uczestnictwa w programach emerytalnych w podmiotach o różnej wielkości.

**Tablica 2. Poziom uczestnictwa w programach emerytalnych oferowanych przez pracodawców w Wielkiej Brytanii w podmiotach o różnej wielkości w latach 2012 oraz 2016**

Liczba pracowników	Procent					
	Sektor publiczny		Sektor prywatny		Łącznie	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016
1–4	Zbyt mała próba	Zbyt mała próba	11	15	11	16
5–49	84	87	24	40	25	41
50–249	87	90	39	80	44	81
250–4999	88	92	52	87	61	88
ponad 5000	88	92	49	89	69	90

Źródło: [DWP, 2017].

W sektorze publicznym największy wzrost poziomu uczestnictwa nastąpił w największych podmiotach (zatrudniających od 250 do 4999 pracowników oraz ponad 5000 pracowników). Był to wzrost o 4 p.p. Z kolei

w sektorze prywatnym wzrost aż o 41 p.p. zaobserwowano wśród średnich podmiotów (od 50 do 249 pracowników) oraz w największych podmiotach (ponad 5000 pracowników), dla których wyniósł on 40 p.p. Mogło to wynikać z faktu, iż największe podmioty są w stanie wynegocjować bardziej atrakcyjne warunki programu emerytalnego, wyrażone chociażby liczbą i rodzajem dostępnych funduszy inwestycyjnych w przypadku programu o zdefiniowanej składce.

Kolejną cechą, która może mieć znaczenie dla poziomu uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych, jest wiek pracownika. Porównanie zmiany poziomu uczestnictwa w zależności od tego czynnika przedstawiono w tablicy 3.

**Tablica 3. Poziom uczestnictwa w programach emerytalnych oferowanych przez pracodawców w Wielkiej Brytanii w zależności od wieku pracownika w latach 2012 oraz 2016**

Wiek (w latach)	Procent					
	Sektor publiczny		Sektor prywatny		Łącznie	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016
22–29	79	89	24	68	35	72
30–39	87	91	42	73	54	77
40–49	90	93	49	76	62	81
50 – WE	89	92	50	75	62	80

WE – wiek emerytalny

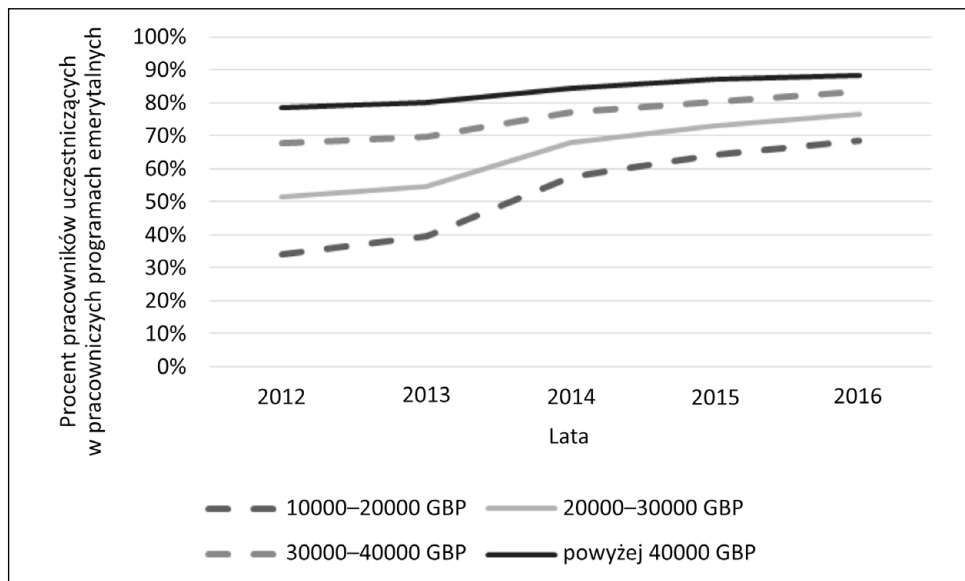
Źródło: [DWP, 2017].

Zarówno w sektorze prywatnym, jak i publicznym największy wzrost poziomu uczestnictwa zaobserwowano w grupie najmłodszych pracowników (od 22 do 29 lat). W sektorze publicznym był to wzrost o 10 p.p., a w prywatnym aż o 44 p.p. Najniższy z kolei wzrost uczestnictwa nastąpił wśród najstarszych pracowników (od 50 lat do wieku emerytalnego). Można to uzasadnić krótkim okresem czasu pozostałym do emerytury, co nie pozwala na zgromadzenie oszczędności w wysokości, która zachęcałaby nowych pracowników tej grupy wiekowej do przystąpienia do programu.

Uczestnictwo w programach emerytalnych zależy również w dużym stopniu od wysokości wynagrodzeń. Zależność tą przedstawia rysunek 2.



**Rysunek 2. Poziom uczestnictwa w programach emerytalnych oferowanych przez pracodawców w Wielkiej Brytanii w zależności od wysokości rocznego wynagrodzenia brutto pracownika w latach 2012–2016**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie [DWP, 2017].

Jak wynika z rysunku 2, wśród pracowników o najwyższym wynagrodzeniu (ponad 40 000 GBP rocznie) poziom uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych we wszystkich latach badanego okresu był najwyższy, a dodatkowo wzrósł on z 79% w roku 2012 do 88% w 2016 r. Największe zmiany w badanych latach zaobserwowano w grupie pracowników o najniższym wynagrodzeniu (10 000–20 000 GBP rocznie), w której udział z 34% w 2012 r. wzrósł do 69% w 2016 r. Jedną z przyczyn tak dużego wzrostu poziomu uczestnictwa w programach emerytalnych może być określenie minimalnej składki pracodawcy jako 3% wynagrodzenia *qualifying earnings*, stanowiącej dodatkowe wynagrodzenie pracownika. Przyczynić się także mogła kampania edukacyjna rządu oraz informacje uzyskane od pracodawcy o konieczności gromadzenia środków na cele emerytalne.

Konsekwencją zwiększenia uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych jest wzrost wartości składek wpłaconych do tych programów. Kształtowanie się poziomu tych składek w granicznych latach badanego okresu oraz wysokość ich zmiany przedstawia tablica 4.

**Tablica 4. Składki wpłacone do programów emerytalnych oferowanych przez pracodawców w Wielkiej Brytanii w latach 2012 i 2016**

Składki wpłacone do programów emerytalnych	Miliardy funtów			Procent
	2012	2016	Zmiana w badanym okresie	Zmiana w badanym okresie
Sektor publiczny	37,7	40,7	+3,0	8,0
Sektor prywatny	39,2	46,4	+7,2	18,4
Łącznie	76,8	87,1	+10,3	13,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [DWP, 2017].

Jak pokazuje tablica 4, składki wpłacone do programów emerytalnych w roku 2016 w porównaniu do roku 2012 wzrosły o ponad 10 mld funtów. Mogło to być spowodowane zarówno większą liczbą uczestników programów emerytalnych, jak i określeniem minimalnego wymaganego poziomu składki.

Ważnym wskaźnikiem jest także procent pracowników, którzy rezygnują z uczestnictwa w programie po tym, jak pracodawca automatycznie ich do niego zapisze. DWP przeprowadziło badania wśród pracodawców którzy najszybciej zostali objęci mechanizmem *autoenrolment*.

Pierwsze badanie [DWP, 2013] przeprowadzone pomiędzy październikiem 2012 i kwietniem 2013 r. dotyczyło dużych podmiotów (zatrudniających powyżej 6000 pracowników). Dane dostarczone przez 42 pracodawców dotyczą blisko 1,9 mln pracowników. Spośród nich około 61% było już uczestnikami pracowniczego programu emerytalnego. Mechanizm *autoenrolment* objął kolejne 24%. Z tego blisko 9% pracowników zrezygnowało z uczestnictwa w programie emerytalnym w ciągu miesiąca po rozpoczęciu *autoenrolment*. Wielu pracodawców przyznało, iż spodziewali się, że procent pracowników rezygnujących z uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym będzie większy.

Jako powody rezygnacji z uczestnictwa w programie emerytalnym w omawianym badaniu wymieniono:

- wiek (pracownicy powyżej 50 roku życia zrezygnowali z uczestnictwa częściej niż inne grupy wiekowe),
- sytuację finansową pracownika,
- plany zawodowe (pracownicy planujący zmianę pracy mogli postrzegać uczestnictwo w programie emerytalnym obecnego pracodawcy jako nieopłacalne),
- alternatywne źródła dochodów po przejściu na emeryturę.

W następstwie wprowadzenia mechanizmu *autoenrolment*, pomimo mających miejsce rezygnacji, poziom uczestnictwa w zbadanych podmiotach wzrósł z 61% do 83%.

Kolejne badanie [DWP, 2014] przeprowadzono pomiędzy styczniem i lipcem 2014 r. Dane dostarczone przez 46 pracodawców dotyczyły 7200 pracowników. Spośród nich blisko 44% było już uczestnikami pracowniczego programu emerytalnego. Mechanizm *autoenrolment* objął kolejne 35% pracowników. Z tej grupy 12% zrezygnowało z uczestnictwa w programie emerytalnym w ciągu miesiąca po rozpoczęciu *autoenrolment*. Powody rezygnacji były podobne do wskazanych w pierwszym badaniu. Poziom uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych w zbadanych podmiotach wzrósł z 44% do 76%.

## Zakończenie

Przeprowadzone w Wielkiej Brytanii badania pokazują, iż po wprowadzeniu automatycznego uczestnictwa udział pracowników w pracowniczych programach emerytalnych wzrósł. W latach 2012–2016 był to wzrost o 23 p.p. Dotyczył on przede wszystkim pracowników sektora prywatnego, gdyż w sektorze publicznym uczestnictwo już wcześniej było wysokie, być może ze względu na atrakcyjną formę programów emerytalnych.

Wzrost uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych zaobserwowano dla wszystkich rodzajów działalności sektora prywatnego i większości z sektora publicznego. Największy wzrost nastąpił dla działalności związanych z usługami, w których poziom uczestnictwa w programach emerytalnych przed wprowadzeniem *autoenrolment* był jednym z najniższych.

Wyniki uzyskane dla Wielkiej Brytanii trudno bezpośrednio odnieść do Polski. W pierwszym kraju pracownicze programy emerytalne funkcjonują dużo dłużej, i nawet przed wprowadzeniem mechanizmu *autoenrolment* poziom uczestnictwa był wyższy niż w Polsce – 55%, w porównaniu z 2,4% w Polsce w 2016 r. [KNF, 2017]. Zmiany planowane w Polsce są podobne do tych wprowadzonych w Wielkiej Brytanii w zakresie automatycznego uczestnictwa pracowników w pewnym wieku, możliwości rezygnacji na własne życzenie, ponownego zapisywania pracowników co kilka lat oraz określenia minimalnych składek. Różnice dotyczą przede wszystkim proponowanych zachęt ze strony państwa, które w Polsce mają przyjąć formę dodatkowych składek a nie zachęt fiskalnych, jak ma to miejsce w Wielkiej Brytanii. Forma wypłaty świadczenia ma być w Polsce bardziej restrykcyjna, zobowiązująca uczestnika do przeznaczenia przynajmniej 75% wartości środków do wypłaty w formie renty.

Warto zwrócić uwagę na dwie kategorie pracowników, wśród których po wprowadzeniu automatycznego uczestnictwa znacznie wzrósł jego poziom. Są to najmłodszy pracownicy oraz pracownicy o najniższych wynagrodzeniach. W obu grupach poziom uczestnictwa w pracowniczych programach emerytalnych był przed wprowadzeniem automatycznego uczestnictwa najniższy. Mogło to być spowodowane nie tylko brakiem środków, ale i niechęcią lub brakiem świadomości co do potrzeby oszczędzania na cele emerytalne. Automatyczne zapisywanie tych pracowników do programu emerytalnego sprawia, iż świadomość ta wzrasta. Można mieć nadzieję, iż zmiany, które mają nastąpić w Polsce, również się do tego przyczynią.

## Literatura

- DWP (2013), *Automatic enrolment: Qualitative research with large employers*, Research Report No. 851.
- DWP (2014), *Automatic enrolment opt out rates: Findings from qualitative research with employers staging in 2014*, ad hoc research report No. 9.
- DWP (2017), *Official Statistics on workplace pension participation and saving trends of eligible employees*, <https://www.gov.uk/government/collections/workplace-pension-participation-and-savings-trends>.
- HMRC (2015), *Pension flexibility: new options from 6 April 2015*, <https://www.gov.uk/government/publications/pension-flexibility-new-options-from-6-april-2015/pension-flexibility-new-options-from-6-april-2015>.
- Instytut Emerytalny (2017), *Pracownicze Plany Kapitałowe – szansa czy miraż? Postulaty de lege ferenda z różnych perspektyw nad projektowaną formą dodatkowego oszczędzania na emeryturę*, <http://www.instytutemerytalny.pl/wp-content/uploads/2017/08/Instytut-Emerytalny-raport-PPK-Grudzie%20-%202017.pdf>.
- Instytut Emerytalny (2018), *20 odsłon PPE vs PPK*, <http://www.instytutemerytalny.pl/wp-content/uploads/2018/02/20-ods%20on-PPE-vs-PPK-luty-2018.pdf>.
- James H. (2017), *The impact of automatic enrolment in Italy, New Zealand and the USA*, PPI Briefing Note Number 99 (PhD Series No 2), Pensions Policy Institute.
- Kłós B. (2011), *Europejskie systemy emerytalne – stan i perspektywy*, Analizy BAS, nr 5, [www.ceeol.com](http://www.ceeol.com).
- KNF (2017), *Pracownicze programy emerytalne w 2016 r.*, Warszawa.
- Ministerstwo Rozwoju (2016), *Strategia Odpowiedzialnego Rozwoju – Program Budowy Kapitału*, [https://www.mr.gov.pl/media/22008/ProgramBudowyKapitalu\\_prezentacja.pdf](https://www.mr.gov.pl/media/22008/ProgramBudowyKapitalu_prezentacja.pdf).
- NEST (2017), <https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/nest/nectcorporation.html>, dostęp: 4.11.2017.
- ONS (2016), *Eligible employees participating in workplace pensions in Great Britain by sector, age group and sex: 2005 to 2015*, <https://www.ons.gov.uk/employment-and-labour-market/people-in-work/workplace-pensions/ad-hocs/005842eligible-employees-participating-in-workplace-pensions-in-great-britain-by-sector-age-group-and-sex-2005-to-2015>.

- Pugh C., Yermo J. (2008), *Funding regulations and risk sharing*, OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions No. 17, OECD Publishing.
- Retraite Quebec (2017), <https://www.rrq.gouv.qc.ca/en/travail/rver/Pages/rver.aspx> dostęp: 4.11.2017.
- Rinaldi A. (2010), *Pension awareness and nation-wide auto-enrolment: the Italian experience*, CERP Working Paper 104/11, Center for Research on Pensions and Welfare Policies.
- The Pension Regulator (2017a), *Detailed guidance for employers 1. Employer duties and defining the workforce: An introduction to the new employer duties*, <http://www.thepensionsregulator.gov.uk/docs/detailed-guidance-1.pdf>.
- The Pensions Regulator (2017b), *Detailed guidance for employers 2. Getting ready: First steps to prepare for the new employer duties*, <http://www.thepensionsregulator.gov.uk/docs/detailed-guidance-2.pdf>.
- The Pensions Regulator (2017c), *Detailed guidance for employers 4. Pension schemes: Pension schemes under the new employer duties*, <http://www.thepensionsregulator.gov.uk/docs/detailed-guidance-4.pdf>.
- Willis Towers Watson (2016), *Quebec's Voluntary Retirement Savings Plan: action required in 2016*, <https://www.towerswatson.com/DownloadMedia.aspx?media={EF2DC02C-5314-443D-8331-A41590CB0034}>.

## Streszczenie

Mechanizm automatycznego uczestnictwa w pracowniczym programie emerytalnym jest jednym z rozwiązań, na które decydują się niektóre kraje po to, by zwiększyć udział pracowników w takich programach. Celem artykułu jest przedstawienie mechanizmu *autoenrolment* wprowadzonego w Wielkiej Brytanii, na którym wzorowany jest mechanizm mający funkcjonować w Polsce, oraz ocena jego wpływu na poziom uczestnictwa w programach emerytalnych. Wykorzystano dane dotyczące zmian w poziomie uczestnictwa w Wielkiej Brytanii po wprowadzeniu takiego rozwiązania. Wykazano, iż po wprowadzeniu mechanizmu *autoenrolment* wzrosła liczba uczestników programów emerytalnych, przede wszystkim wśród najmłodszych pracowników oraz wśród pracowników o najniższych wynagrodzeniach.

## Słowa kluczowe

pracownicze programy emerytalne, automatyczne uczestnictwo, poziom uczestnictwa

## Impact of automatic enrolment on occupational pension scheme participation (Summary)

Automatic enrolment is one of the solutions introduced by some countries in order to increase participation in occupational pension schemes. Aim of the article is to present the autoenrolment functioning in United Kingdom, on which automatic enrolment proposed for Poland is based, and to assess its impact on pension scheme participation. Data on participation rates before and after the introduction of autoenrolment was analysed. It can be shown that automatic

enrolment increases participation, in particular among younger workers and those with lower earnings.

**Keywords**

occupational pension schemes, automatic enrolment, autoenrolment, participation rate