

**REDAKCJA
NAUKOWA**

MACIEJ CYCOŃ

TOMASZ JEDYNAK

MICHAŁ WŁODARCZYK

EWOLUCJA ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W DOBIE STARZEJĄCEGO SIĘ SPOŁECZEŃSTWA

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ 2025

FUNDACJA UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W KRAKOWIE



Ewolucja zabezpieczenia społecznego w dobie starzejącego się społeczeństwa

Przegląd Ubezpieczeń 2025/2

redakcja naukowa

Maciej Cycoń

Tomasz Jedynak

Michał Włodarczyk

Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

Kraków, wrzesień 2025

Recenzenci

Dr Anna Jędrzychowska
Dr Antoni Kolek
Dr Aneta Oleksy-Gębczyk

ISBN 978-83-65907-83-7
pdf online

Publikacja została wydana w ramach projektu „Ewolucja ubezpieczeń gospodarczych i społecznych” realizowanego przez Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management” oraz Katedrę Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń w latach 2024-2025.

Poszczególne rozdziały nie były przez Wydawcę zmieniane ani korygowane pod względem edytorskim i zostały zamieszczone w oryginalnej formie przygotowanej przez autora.

© Copyright by Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2024

Wydawnictwo:
Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie
ul. Rakowicka 27, 31-510 Kraków

Spis treści

Wstęp	5
Rozdział 1 Starzejąca się populacja i malejące zasoby siły roboczej – wyzwania demograficzne dla wzrostu gospodarczego Polski	8
1.1. Wprowadzenie:	8
1.2. Konceptualizacja i operacjonalizacja kluczowych pojęć.....	9
1.3. Zależności pomiędzy strukturą demograficzną a wzrostem gospodarczym	17
1.4. Podsumowanie	19
Rozdział 2 Aktywizacja ekonomiczna seniorów poprzez elastyczne formy zatrudnienia - porównanie modelu polskiego i japońskiego	22
2.1. Wstęp	22
2.2. Aktywizacja zawodowa seniorów - tło badań	23
2.3. Narzędzia aktywizacji ekonomicznej seniorów w Polsce i w Japonii	26
2.4. Porównanie zatrudnienia seniorów w Polsce i w Japonii.....	31
2.5. Porównanie wskaźników rynkowych i aspektów legislacyjnych.....	37
2.6. Dyskusja wyników, ich implikacje oraz rekomendacje dla systemu społeczno-emerytalnego	40
2.7. Podsumowanie	43
Rozdział 3 Starzejąca się populacja i malejące zasoby siły roboczej –wyzwania demograficzne dla wzrostu gospodarczego Polski	47
3.1. Wprowadzenie	47
3.2. Przemiany demograficzne	48
3.3. Sytuacja demograficzna Czech	53
3.4. Sytuacja demograficzna Chile.....	58
3.5. Sytuacja demograficzna Korei Południowej	63
3.6. Podsumowanie	68
Rozdział 4 Świadomość studentów w obszarze podlegania ubezpieczeniom społecznym w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia	73
4.1. Wprowadzenie	73
4.2. Podleganie ubezpieczeniom społecznym w przypadku umowy o pracę oraz umowy zlecenia.....	75
4.3. Wiedza studentów na temat zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia w świetle wyników z własnych badań	85
4.4. Podsumowanie	95
Rozdział 5 Pozycja kobiet w polskim systemie emerytalnym.....	98
5.1. Wprowadzenie	98

5.2. Sytuacja finansowa polskich emerytek	99
5.3. Metodyka badań własnych.....	109
5.4. Świadomość polskiego społeczeństwa w obszarze zabezpieczenia emerytalnego	112
5.5. Społeczna percepcja wysokości wieku emerytalnego.....	117
5.6. Podsumowanie	125
Rozdział 6 Pracownicze Plany Kapitałowe jako dodatkowa metoda zabezpieczenia na starość	128
6.1. Wstęp	128
6.2. Istota Pracowniczych Planów Kapitałowych	129
6.3. Dyskusja na temat niedoskonałości programu Pracowniczych Planów Kapitałowych	133
6.4. Świadomość społeczna w obszarze Pracowniczych Planów Kapitałowych w świetle wyników własnych badań ankietowych	140
6.5. Społeczna percepcja oszczędzania w Pracowniczych Planach Kapitałowych w świetle wyników własnych badań ankietowych	145
6.6. Podsumowanie	151
Rozdział 7 Wpływ świadczeń wypłacanych w ramach odwróconej hipoteki na sytuację finansową polskich seniorów	154
7.1. Wprowadzenie	154
7.2. Istota i modele odwróconej hipoteki	155
7.3. Model sprzedażowy odwróconej hipoteki w Polsce	161
7.4. Model kredytowy odwróconej hipoteki w Polsce	165
7.5. Metodyka badań	167
7.6. Sytuacja finansowa gospodarstw domowych polskich seniorów	169
7.7. Symulacja świadczeń wypłacanych w ramach odwróconej hipoteki	174
7.8. Podsumowanie	184
Rozdział 8 Systemy emerytalne w krajach Grupy Wyszehradzkiej - analiza komparatywna	188
8.1. Wprowadzenie	188
8.2. Konstrukcja powszechnego systemu zabezpieczenia emerytalnego w Polsce	190
8.3. Systemy emerytalne w Krajach Grupy Wyszehradzkiej	196
8.4. Uwarunkowania funkcjonowania systemów emerytalnych w Polsce i krajach Grupy Wyszehradzkiej.....	208
8.5. Podsumowanie	221

Wstęp

Dynamiczne zmiany demograficzne, w tym proces starzenia się społeczeństw, stawiają systemy zabezpieczenia społecznego przed poważnymi wyzwaniami, ale także tworzą przestrzeń do poszukiwania nowych rozwiązań. Malejące zasoby siły roboczej, wydłużanie się trwania życia, zmieniający się styl życia oraz modele aktywności zawodowej, a także struktura gospodarstw domowych to tylko niektóre z czynników wpływających na stabilność i zdolność do zapewniania adekwatnych świadczeń przez systemy zabezpieczenia społecznego. W obliczu tych przemian konieczne staje się dostosowanie polityk publicznych i instrumentów zabezpieczających przez różnymi rodzajami ryzyk społecznych – od reform systemów emerytalnych, przez rozwój dodatkowych form oszczędzania na starość, po wspieranie aktywizacji zawodowej osób starszych i wyrównywanie nierówności.

Niniejsza monografia podejmuje próbę wieloaspektowej analizy tych zagadnień, ukazując zarówno wyzwania makroekonomiczne, jak i indywidualne strategie zabezpieczenia finansowego w starzejącym się społeczeństwie. Co istotne, publikacja ta nie obejmuje wszystkich wątków związanych z współczesnymi wyzwaniami dla systemów zabezpieczenia społecznego, których nie sposób ująć w jednej pracy. Redaktorzy żywią jednak nadzieję, że będzie ona stanowić cenny wkład w dyskusję nad ewolucją zabezpieczenia społecznego.

Badania prezentowane w monografii były prowadzone przez studentów Koła Naukowego Ubezpieczeń „Risk Management” oraz pracowników Katedry Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w ramach projektu „Ewolucja ubezpieczeń gospodarczych i społecznych” w latach 2024-2025. Poza przedkładaną monografią efektem wspomnianego projektu jest również druga publikacja pt. „Ewolucja ubezpieczeń w dobie cyfryzacji i globalizacji” napisana pod redakcją prof. Tomasza Jedynaka, dr. Macieja Cyconia oraz dr. Michała Włodarczyka.

Prezentowana monografia stanowi zbiór siedmiu opracowań poświęconych wybranym aspektom rozwoju systemów zabezpieczenia społecznego. W pierwszym rozdziale autorka analizuje wpływ procesów demograficznych – przede wszystkim starzenia się populacji i kurczących się

zasobów siły roboczej – na możliwości dalszego wzrostu gospodarczego Polski. W ramach przeprowadzonych analiz omówiła wpływ tych procesów na wzrost PKB.

Rozdział drugi poświęcono zagadnieniu aktywizacji zawodowej osób starszych poprzez elastyczne formy zatrudnienia. Autor przedstawia porównanie rozwiązań stosowanych w Polsce i Japonii, podkreślając potencjał adaptacji wybranych elementów japońskiego modelu na gruncie krajowym.

W rozdziale trzecim rozważane są konsekwencje przemian demograficznych dla funkcjonowania systemów ubezpieczeń emerytalnych w trzech krajach Czechach, Chile oraz Korei Południowej. Autor tego rozdziału zwraca uwagę, że działania podejmowane przez państwa przynoszą różne skutki.

Czwarty rozdział skupia się na empirycznym badaniu świadomości studentów w obszarze podlegania ubezpieczeniom społecznym. Autorka prezentuje zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia, a także na podstawie badań ankietowych bada poziom wiedzy studentów w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Piąty rozdział podejmuje temat pozycji kobiet w polskim systemie emerytalnym. Autorka zastanawia się w nim jak wygląda sytuacja kobiet w polskim systemie emerytalnym oraz bada stosunek społeczeństwa wobec zróżnicowanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn?

Autor szóstego rozdziału zajął się problematyką pracowniczych planów kapitałowych. W przeprowadzonych analizach empirycznych zbadał on percepcję społeczną systemu PPK. Tematyka dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego jest kontynuowana w rozdziale siódmym. Jego autorka analizuje znaczenie odwróconej hipoteki jako mechanizmu wspierającego sytuację finansową seniorów. W ramach prowadzonych badań dokonuje ona analizy możliwości wykorzystania tego instrumentu jako dodatkowego źródła zabezpieczenia dochodów na starość.

Autorka ósmego rozdziału zajęła się analizą porównawczą systemów emerytalnych w krajach Grupy Wyszehradzkiej. W swoich badaniach wskazuje podobieństwa i różnice w wybranych parametrach systemów emerytalnych Polski, Czech, Słowacji i Węgier.

Wyrażamy nadzieję, że niniejsza monografia stanie się cennym źródłem wiedzy zarówno dla studentów i środowiska naukowego, jak i dla szerokiego grona praktyków związanych z systemem

zabezpieczenia społecznego. Liczymy również, że publikacja ta będzie stanowić inspirację do podejmowania dalszych, pogłębionych badań nad złożoną problematyką funkcjonowania zabezpieczenia społecznego w Polsce.

Przedkładana publikacja nie powstałaby bez wsparcia liczного grona osób. Poza autorami poszczególnych rozdziałów i redaktorami naukowymi, w badaniach, których efektem jest niniejsza książka brali również udział studenci z Koła Naukowego Ubezpieczeń „Risk Management”, których nie sposób wymienić tutaj wszystkich z imienia i nazwiska. Za okazane wsparcie w procesie wydawniczym dziękujemy pracownikom Fundacji Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie. Ponadto szczególne podziękowania należą się recenzentom – dr Annie Jędrzychowskiej z Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, dr Antoniemu Kolkowi z Instytutu Emerytalnego a także dr Anecie Oleksy-Gębczyk z Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu.

Maciej Cycoń

Tomasz Jedynak

Michał Włodarczyk

Rozdział 1

Starzejąca się populacja i malejące zasoby siły roboczej – wyzwania demograficzne dla wzrostu gospodarczego Polski

Gabriela Koziół¹

1.1. Wprowadzenie

Polskie społeczeństwo stoi obecnie przed wieloma wyzwaniami demograficznymi, które w ostatnich dekadach nabierają coraz to większego znaczenia. Dane publikowane przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) potwierdzają znaczący wzrost ludności w wieku emerytalnym. Wzrost odsetka osób starszych jest rezultatem kilku kluczowych czynników, takich jak wydłużenie średniej długości życia, spadek wskaźnika dzietności, które wpływają na zmniejszenie się liczby osób aktywnych zawodowo. Malejąca liczba osób w wieku produkcyjnym ma bezpośredni wpływ na wzrost gospodarczy kraju. Liczne raporty wskazują, iż zmniejszenie bazy osób aktywnych zawodowo może przyczynić się do osłabienia wzrostu produktu krajowego brutto (PKB).

W nawiązaniu do nakreślonych wyżej przemian demograficznych określono główny problem badawczy opracowania, który może być przedstawiony w postaci następującego pytania badawczego: *Jak starzenie się społeczeństwa wpływa na długoterminową dynamikę wzrostu PKB?*

Aby zweryfikować postawione pytanie badawcze za główne cele opracowania przyjęto:

- charakterystykę, w tym konceptualizacja oraz operacjonalizacja pojęć kluczowych dla problematyki opracowania (osoba aktywna zawodowo, starzenie się społeczeństwa oraz Produkt Krajowego Brutto),
- porównanie wskaźników aktywności zawodowej oraz starzenia się społeczeństwa, a także ich wpływu na Produkt Krajowy Brutto (PKB),

¹ Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

- analizę pozycji Polski na tle tendencji demograficznych oraz zmian w aktywności zawodowej, opartą wskaźnikiem aktywności zawodowej oraz udziałem osób w wieku poprodukcyjnym.

Aby zrealizować powyższe cele w rozdziale wykorzystano krajowe publikacje naukowe, Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE), a także analizy danych i raporty udostępniane przez Główny Urząd Statystyczny.

1.2. Konceptualizacja i operacjonalizacja kluczowych pojęć

Osoba aktywna zawodowo

Według Encyklopedii PWN² w Polsce do osób aktywnych zawodowo zalicza się wszystkich wykonujących pracę zarobkową, w tym pracodawców, pracowników najemnych, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą oraz członków rodzin pomagających bez wynagrodzenia. Poziom aktywności zawodowej zależy od czynników demograficznych i społeczno-ekonomicznych, a jego miernikiem są współczynniki aktywności zawodowej. Oblicza się je w podziale na płeć, grupy wiekowe, mieszkańców wsi i miast oraz osoby związane z rolnictwem i innymi sektorami gospodarki. Analizując współczynniki aktywności zawodowej z perspektyw międzynarodowej należy pamiętać, że porównywania danych między krajami jest utrudnione ze względu na odmienne definicje aktywności zawodowej przyjmowane w poszczególnych państwach. W zależności od przyjętej metodologii do populacji aktywnych zawodowo mogą być zaliczane różne grupy, takie jak osadzeni wykonujący pracę, osoby odbywające służbę wojskową, duchowni wykonujący pracę zarobkową czy gospodynie domowe angażujące się w działalność rolniczą.

Współczynnik aktywności zawodowej oblicza się dzieląc liczbę osób aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych) w określonym wieku przez liczbę ogółu ludności w danym wieku³.

Według danych GUS⁴ do osób pracujących zalicza się wszystkie osoby w wieku 15-89 lat, które w analizowanym tygodniu:

² Encyklopedia PWN (<https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/aktywnosc-zawodowa;3867110.html>), dostęp: 6.03.2025 r.

³ Aktywność zawodowa, (https://zasobyip2.ore.edu.pl/uploads/publications/44e33f66b612afab5cfe9bbd9acaad54_4-rynek-pracy/4-2-aktywnosc-zawodowa/index.html), dostęp: 6.03.2025 r.

⁴ Podstawowe dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wyrównane sezonowo w latach 2010-2024, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2024, (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy->

- pracowali przynajmniej przez 1 godzinę, wykonując płatną pracę lub działalność przynoszącą dochód, np. byli zatrudnieni w firmie, instytucji publicznej, u prywatnego pracodawcy, pracowali na własnym lub dzierżawionym gospodarstwie rolnym, prowadziły działalność gospodarczą poza rolnictwem, lub pomagały w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego bądź działalności gospodarczej.
- miały pracę, ale jej nie wykonywały z powodu choroby, urlopu (wypoczynkowego, rodzicielskiego, macierzyńskiego, ojcowskiego, wychowawczego), zmiany organizacji czasu pracy, szkolenia zawodowego, sezonowego charakteru pracy, bądź innych powodów, jeśli przewidywana nieobecność nie przekraczała 3 miesięcy.
- zgodnie z międzynarodowymi standardami, pracującymi są także uczniowie zatrudnieni na podstawie umowy o naukę zawodu, którzy otrzymywali wynagrodzenie.

Do osób pracujących nie zalicza się natomiast: wolontariuszy i stażystów bez wynagrodzenia czy osób, które zajmują się produkcją rolną na własne potrzeby.

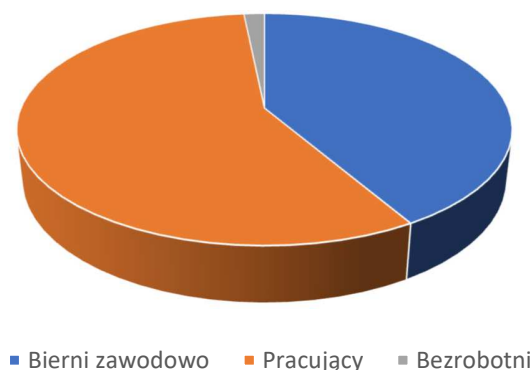
Osoby bezrobotne to także osoby, które nie szukały pracy, ponieważ już ją znalazły i oczekiwały na jej rozpoczęcie przez maksymalnie 3 miesiące, a także osoby gotowe do podjęcia pracy.

Ludność bierna zawodowo, czyli osoby poza siłą roboczą, to osoby w wieku 15-89 lat, które nie są zaliczane do grupy pracujących lub bezrobotnych. W tej grupie znajdują się osoby, które:

- nie pracowali ani nie poszukiwali pracy.
- nie pracowali, poszukiwali pracy, ale nie aktywnie, lub poszukiwali, ale nie byli gotowi do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni.
- nie pracowali i nie szukali pracy, ponieważ już ją znaleźli, ale oczekiwali na jej rozpoczęcie dłużej niż 3 miesiące lub do 3 miesięcy, ale nie byli gotowi podjąć tej pracy.

Z wstępnych danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności za czwarty kwartał 2024 roku wynika, że aktywność zawodowa społeczeństwa uległa zmniejszeniu. Zarówno liczba osób pracujących, jak i wskaźnik zatrudnienia spadły w porównaniu do trzeciego kwartału 2024 roku. Równocześnie odnotowano spadek liczby bezrobotnych oraz stopy bezrobocia. Natomiast liczba

osób nieaktywnych zawodowo wzrosła. W 4 kwartale 2024 r. osoby aktywne zawodowo (które przebywają na terenie minimum 12 miesięcy) stanowiły 58,5% ludności w wieku 15-89 lat⁵.



Rysunek 1.1. Liczba osób (w %) w wieku 15-89 lat według statusu na rynku pracy w 4 kwartale 2024 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie raportu GUS, *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności)*, 25.02.2025 r.

Tabela 1.1. Liczba osób (w mln) w wieku produkcyjnym na podstawie trzech scenariuszy w latach 2022-2060

Scenariusz	2022	2030	2040	2050	2060
Wysoki	22,17	21,10	20,23	17,69	16,55
Średni		21,52	19,87	16,87	15,10
Niski		21,29	19,36	15,79	13,31

Źródło: opracowanie na podstawie Głównego Urzędu Statystycznego, *Prognoza ludności na lata 2023-2060*, s. 36

Analizując prognozy zaprezentowane przez GUS dotyczące liczby osób w wieku produkcyjnym w Polsce, można zauważyć wyraźny trend spadkowy, który jest powiązany ze starzeniem się społeczeństwa (zob. Tabela 1.1). Według tych danych w 2022 roku populacja osób w wieku produkcyjnym wynosiła 22,17 mln, niezależnie jaki scenariusz przyjmiemy na kolejne lata, liczba ta będzie sukcesywnie spadać. W perspektywie do 2060 roku, w zależności od przyjętego scenariusza, prognozowany spadek liczby osób w wieku produkcyjnym wynosi 5,62 mln w scenariuszu wysokim, 7,07 mln w scenariuszu średnim oraz 8,86 mln w niskim.

⁵ GUS, *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności)*, (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael-3-kwartal-2024-roku,12,62.html>), dostęp: 26.02.2025 r.

Polska, podobnie jak wiele krajów Europy Środkowo-Wschodniej, charakteryzuje się stosunkowo niskim poziomem akwizycji osób starszych na rynku pracy⁶.

Starzenie się społeczeństwa

Osiągnięcie wieku emerytalnego i zakończenie aktywności zawodowej często bywa utożsamiane z początkiem okresu starości. Przejście na emeryturę jest uznawane za jedno z kluczowych wydarzeń w życiu w tym etapie. Niemniej jednak, z perspektywy demograficznej i naukowej, zakończenie pracy zawodowej i przejście na emeryturę nie stanowią wystarczającego kryterium dla wyodrębnienia starości⁷.

Starzenie się i starość można rozpatrywać zarówno z perspektywy pojedynczej osoby, jak i całych społeczeństw. Z punktu widzenia jednostki starzenie się to proces stopniowego pogarszania się funkcji życiowych organizmu, prowadzący do rosnących trudności w przystosowaniu do zmian otoczenia, a ostatecznie do większego prawdopodobieństwa śmierci. Choć większość ludzi podlega temu procesowi, nie każdy dożywa późnego etapu życia określanego mianem starości. W tym ujęciu starzenie się ma charakter dynamiczny, może zachodzić w różnym tempie (zarówno prawidłowym, jak i patologicznym) i zależy od ogólnej kondycji oraz czynników biologicznych. Natomiast starość postrzegana jest jako stan bardziej statyczny, zamykający cykl ludzkiego życia⁸.

Badania demograficzne wykazują, iż intensywność urodzeń odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu dynamiki oraz stopnia starzenia się społeczeństwa. Na zjawisko starzenia się populacji wpływa również szereg pośrednich czynników, takich jak np. poziom zamożności społeczeństwa, promowany model rodziny, aktywność zawodowa czy dostępność do opieki społecznej i ochrony zdrowia. Proces starzenia się nie ma więc tylko wymiaru demograficznego, lecz niesie za sobą także konsekwencje ekonomiczne oraz społeczne. Przejawia się to m.in. w zmianach struktury konsumpcji, wzroście zapotrzebowania na usługi w obszarach ochrony zdrowia oraz opieki społecznej, spadku aktywności zawodowej, zwiększeniu wydatków na utrzymanie rosnącej grupy

⁶ GUS, *Rocznik Demograficzny 2024*, (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-demograficzny-2024,3,18.html>) dostęp: 22.06.2025 r.

⁷ J. Kucharewicz, *Wybrane aspekty dobrostanu osób starszych aktywnych zawodowo*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej” 2016, nr kol. 1961, s. 238.

⁸ G. Gawron, A. Klimczuch, Z. Szveda-Lewandowska, *Starzenie się populacji, Aktywizacja, koprodukcja i integracja społeczna osób starszych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2021, s. 14.

osób poprodukcyjnych oraz modyfikacji struktury siły roboczej. Wszystkie te zmiany wymuszają na państwie konieczność dostosowania infrastruktury i zwiększenia nakładów finansowych na różne dziedziny życia społeczno-gospodarczego⁹.

W kontekście procesu starzenia się społeczeństwa niezwykle ważne znaczenia mają polityki prorodzinne, które mogą spowodować zahamowanie albo spowolnienie negatywnych trendów demograficznych. Głównym celem polityk prorodzinnych jest podniesienie współczynnika dzietności, który w Polsce kształtuje się na dość niskim poziomie, w porównaniu do krajów Europejskich, a w 2023r. wyniósł zaledwie 1.15, co jest wartością zdecydowanie niewystarczającą do zapewnienia zastępowania pokoleń. W 2022 roku współczynnik dzietności w Polsce wynosił 1,29, co było jednym z najniższych wyników w Europie. Dla porównania, we Francji wartość tego wskaźnika kształtowała się na poziomie 1,79. Polska wypadła niekorzystnie również na tle innych krajów, takich jak Niemcy, Norwegia, Łotwa czy Włochy, gdzie współczynniki były wyższe¹⁰.

Polityka prorodzinna obejmuje szereg narzędzi oraz instrumentów, takie jak transfery pieniężne (np. program 500/800+), ulgi podatkowe, rozwój infrastruktury opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola), urlopy rodzicielskie¹¹.

Polityka prorodzinna ma istotny wpływ na kształtowanie struktury demograficznej społeczeństw w długim okresie. Dobrym przykładem skutecznych działań w tym zakresie jest Francja, która od wielu lat konsekwentnie rozwija stabilny oraz kosztowny system wspierania rodzin. Kompleksowe podejście do polityki rodzinnej sprawia, że współczynnik dzietności we Francji utrzymuje się na relatywnie wysokim poziomie, zapewniając zastępowalność pokoleń. Należy podkreślić, że programy składające się na politykę prorodzinną są dużym obciążeniem finansowym dla budżetu państwa, a ich efekty nie są widoczne natychmiastowo. Korzyści demograficzne oraz gospodarcze pojawiają się dopiero w dłuższym horyzoncie czasowym. Z tego względu polityka prorodzinna musi być działaniem długofalowym. Długoterminowe efekty polityki prorodzinnej są nieocenione zarówno z perspektywy społecznej, jak i ekonomicznej. Wzrost współczynnika

⁹ Kancelaria Senatu, *Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki, opracowania tematyczne OT-601*, Kwiecień 2011, s. 4 (<https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/15/plik/ot-601.pdf>), dostęp: 26.02.2025 r.

¹⁰ GUS, *Rocznik Demograficzny 2024*, (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-demograficzny-2024,3,18.html>), dostęp: 22.06.2025 r.

¹¹ *Polityka rodzinna*, (<https://www.gov.pl/web/rodzina/wiadomosci-polityka-rodzinna>), dostęp: 20.06.2025 r.

dietności pozwala spowolnić proces starzenia się społeczeństwa, a tym samym ograniczyć negatywne skutki demograficzne, takie jak niedobór siły roboczej czy rosnące obciążenia dla systemu zabezpieczeń społecznych. Jednocześnie większa liczba osób w wieku produkcyjnym sprzyja wzrostowi gospodarczemu, zwiększa wpływy z podatków i poprawia stabilność finansową państwa. Dlatego państwa świadome wyzwań związanych z niekorzystnymi zmianami demograficznymi podejmują różnorodne działania na rzecz wsparcia rodzin, traktując je jako inwestycję w przyszłość społeczeństwa¹².

Podobne wyzwania demograficzne dotyczą również Polski, tak jak inne wysoko rozwinięte państwa, mierzy się z problemami starzejącego się społeczeństwa. W Polsce odsetek ludności w wieku co najmniej 65 lat z roku na rok rośnie.

Tabela 1.2. Liczba osób (w mln) w wieku 65 lat i więcej według trzech scenariuszy w wybranych latach 2022-2060

Scenariusz	2022	2030	2040	2050	2060
Wysoki	7,35	8,33	9,04	10,53	11,09
Średni		8,19	8,67	9,87	10,07
Niski		8,05	8,30	9,17	8,98

Źródło: opracowanie na podstawie Głównego Urzędu Statystycznego, *Prognoza ludności na lata 2023-2060*, s. 35

Niezależnie od przyjętego scenariusza (wysoki, średni, niski), liczba osób w wieku 65 lat i więcej będzie systematycznie rosnąć. Zjawisko starzenia się społeczeństwa nie jest chwilowe, wynika z długoterminowych zmian demograficznych, takich jak wydłużenie życia oraz niski współczynnik dzietności. Zgodnie z danymi GUS¹³ przeciętna długość życia w Polsce systematycznie się wydłuża. W 1990 roku mężczyźni żyli średnio 66 lat, natomiast w 2023 roku wskaźnik ten wzrósł do 74 lat. W przypadku kobiet długość życia wzrosła z 75 lat w 1990 roku, do 82 lat w 2023 roku. Jednocześnie odnotowano istotny spadek współczynnika dzietności – z poziomu 1,99 w 1990 roku do zaledwie 1,15 w 2023 roku.

¹² Kancelaria Senatu, Biuro analiz i dokumentacji, *Wybrane zagadnienia polityki prorodzinnej w niektórych państwach Unii Europejskiej*, Luty 2013 (https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/48/plik/ot-617_do_internetu.pdf), dostęp: 24.06.2025 r.

¹³ *Polska w liczbach 2024*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2024, s. 3 (https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5501/14/17/1/polska_w_liczbach_2024_pl_pi.pdf), dostęp: 26.02.2025 r.

Na starzenie się społeczeństwa wskazują także wartości współczynnika obciążenia demograficznego (obrazuje liczbę osób w wieku nieprodukcyjnym przypadającą na 100 osób w wieku produkcyjnym). Od 2010 roku obserwuje się regularny wzrost tego wskaźnika, według szacunków w 2024 roku osiągnął on wartość 72 (w 2010 roku wynosił 55). Szczególnie niepokojące są wskaźniki cząstkowe, które osobno ukazują obciążenie wynikające z liczby osób w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym. Wskaźnik dotyczący populacji przedprodukcyjnej utrzymuje się od kilku lat na stabilnym poziomie, natomiast ten związany z osobami w wieku poprodukcyjnym systematycznie rośnie. Przewiduje się, że w 2024 roku na każde 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 31 osób w wieku przedprodukcyjnym oraz aż 41 osób w wieku poprodukcyjnym. Oznacza to, że przyszłe zasoby pracy będą mniejsze niż liczba osób, które już zakończyły aktywność zawodową¹⁴.

Produkt Krajowy Brutto (PKB)

Produkt Krajowy Brutto mierzy ogólną aktywność gospodarczą na danym obszarze. Opisuje on, w jaki sposób globalna produkcja zaspokaja finalne potrzeby gospodarki¹⁵. PKB można obliczyć na trzy sposoby, uwzględniając ceny rynkowe.

Tabela 1.3. Sposoby obliczenia PKB

Metoda produkcyjna	Sumuje ona wartość dodaną we wszystkich sektorach wytwarzających dobra i usługi, uwzględniając podatki od produktów i importy, pomniejszone o dotacje.
Metoda wydatkowa	Opiera się ona na sumie wydatków końcowych przeznaczonych na konsumpcję lub inwestycje, uwzględniając eksport netto (eksport – import)
Metoda dochodowa	Obejmuje ona wszystkie dochody uzyskane w procesie produkcji, również z uwzględnieniem podatków i dotacji.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 549/2013 z dnia 21 maja 2013 r.

¹⁴Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju, Główny Urząd Statystyczny, (<https://ssgk.stat.gov.pl/Ludnosc.html>), dostęp: 27.03.2025r.

¹⁵J. Żukowska, *Miara bogactwa narodu i wzrostu gospodarczego – Country's Prosperity (CP)*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2016, nr 51, s. 114.

Powszechnie uznaje się, że zmiany wolumenu PKB w kolejnych okresach stanowią najodpowiedniejszy wskaźnik obrazujący dynamikę produkcji krajowej¹⁶.

- niestety PKB nie jest wskaźnikiem bez wad, ponieważ nie uwzględnia wielu czynników, które wynikają z faktu, że¹⁷:
- nie uwzględnia ani nie odzwierciedla rozwarstwienia dochodowego w społeczeństwie.
- nie mierzy jakości życia, ponieważ pomija czynniki takie jak stan zdrowia czy poziom edukacji.
- nie pokazuje rzeczywistego standardu usług.
- nie bierze pod uwagę działalności w szarej strefie, pracy domowej oraz dóbr i usług tworzonych na własne potrzeby.
- nie obejmuje pracy i transakcji odbywających się bez użycia pieniędzy ani wartości dóbr i usług świadczonych nieodpłatnie.
- pomija znaczenie czasu wolnego i odpoczynku.
- nie uwzględnia różnic w poziomie cen pomiędzy krajami.

W związku z ograniczeniami PKB jako wskaźnika poziomu jakości życia, opracowano inne miary, takie jak: wskaźnik rozwoju społecznego (HDI), Net Economic Welfare (NEW), czyli miernik dobrobytu ekonomicznego netto oraz wskaźnik ekonomicznych aspektów dobrobytu (EAW).

W kontekście zmian demograficznych warto zauważyć, że zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym bezpośrednio wpływa na tempo wzrostu PKB. Mniejsza podaż pracy prowadzi do niższego tempa gospodarczego, co potwierdzają prognozy GUS. Jednocześnie starzenie się społeczeństwa zwiększa wydatki publiczne, głównie na system emerytalny oraz opiekę zdrowotną, co ogranicza możliwości inwestycyjne i zdolność gospodarki do utrzymania dotychczasowego poziomu rozwoju. Analiza PKB bez uwzględnienia czynników demograficznych i społecznych jest niewystarczająca dla oceny długoterminowych perspektyw rozwoju.

¹⁶ L. Zienkowski, *Co to jest PKB?, Jego rola w analizach ekonomicznych i prognozowaniu*, Dom wydawniczy ELIPSA 200, s. 59.

¹⁷ *Co to jest PKB?*, (<https://finanse.rankomat.pl/poradniki/miara-dobrobytu-pkb/>), dostęp: 14.03.2025 r.

1.3. Zależności pomiędzy strukturą demograficzną a wzrostem gospodarczym

Starzenie się społeczeństwa, objawiające się rosnącym udziałem osób w wieku poprodukcyjnym oraz malejącą liczbą osób w wieku produkcyjnym, prowadzi do spadku podaży pracy, zmniejszenia produktywności oraz wzrostu obciążeń dla systemów emerytalnych, opieki zdrowotnej, co może w dłuższej perspektywie ograniczyć wzrost gospodarczy.

Tabela 1.4. Prognozowane wydatki na emerytury i opiekę zdrowotną w kontekście zmian demograficznych

% PKB	2019	2030	2040	2050
Wydatki na świadczenia emerytalno-rentowe z ubezpieczeń społecznych	10,6	11,0	10,5	10,7
Opieka zdrowotna	4,9	6,3	6,7	7,0
Potencjany wzrost PKB	3,5	3,2	2,2	2,1
Współczynnik aktywności zawodowej ogółem (w wieku 20-64 lata)	75,7	76,9	75,0	75,3
Populacja w wieku 65+ do ogółu populacji	17,9	22,8	25,5	30,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Rzeczypospolita Polska wieloletni plan finansowy państwa na lata 2023-2060*, Warszawa, kwiecień 2023, Załącznik do uchwały nr 55 Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 2023 r. (M.P. 2023 poz. 461) s. 40.

Analiza danych zawartych w tabeli wskazuje na istotne zmiany, jakie zajądą w strukturze społeczeństwa Polski do 2050 roku. Spadająca liczba osób aktywnych zawodowo przekłada się bezpośrednio na potencjał wytwórczy gospodarki. Jednocześnie obserwowany jest systematyczny wzrost liczby osób starszych. W 2019 roku osoby te stanowiły zaledwie 17,9% społeczeństwa, prognozy na 2050 rok wskazują jednoznacznie na zwiększanie się tego udziału aż do 30,7%. Tak znacząca zmiana struktury demograficznej oznacza, że coraz większa część populacji pozostanie nieaktywna zawodowo, co może skutkować pogłębieniu niedoboru siły roboczej oraz dodatkowo obciążyć system zabezpieczeń społecznych. Taka zmiana udziału osób starszych oznacza, że coraz większa część populacji będzie pozostawać poza rynkiem pracy.

Pod względem udziału osób w wieku 65 lat i więcej Polska z wynikiem 18.9% w 2023r. nadal pozostaje poniżej średniej dla krajów takich jak Niemcy (22.1%), Włochy (23,8%), czy Japonia, gdzie wskaźnik ten osiąga już 291%. Jednak prognozy wskazują, że również w Polsce odsetek ten gwałtownie wzrośnie w 2050 roku¹⁸.

Wraz ze wzrostem liczby osób starszych wzrastają wydatki publiczne na świadczenia emerytalno-rentowe, które utrzymują się na poziomie pomiędzy 10,5-11%. Liczba osób starszych ciągle rośnie, co może skutkować wyzwaniem dla jego stabilności finansowej. Dodatkowo prognozowane są coraz to wyższe wydatki na opiekę zdrowotną, które zwiększają się o 2,1% PKB (w 2019 roku wynosiły 4,9 % PKB, a prognozowana liczba na 2050 rok ma wynosić 7% PKB). Starzejące się społeczeństwo będzie wymagało coraz większych nakładów na leczenie, co może obciążyć budżet państwa oraz wymusić zmiany w finansowaniu systemu ochrony zdrowia.

W kontekście rynku pracy, współczynnik aktywności zawodowej dla osób w wieku 20-64 lata pozostaje stabilny. Pomimo tego, spadek liczby osób w wieku produkcyjnym w stosunku do całej populacji sprawi, że coraz mniej osób pracujących będzie musiało utrzymywać coraz to większą grupę emerytów. W przyszłości będzie mogło to prowadzić do konieczności podniesienia wieku emerytalnego lub zachęcania do dłuższej aktywności zawodowej, aby uzupełnić lukę na rynku pracy.

Konsekwencją tych zmian demograficznych będzie zwolnienie potencjalnego wzrostu gospodarczego. W momencie kiedy w 2019 roku przewidywana dynamika wzrostu PKB wynosiła 3,5%, to w 2050 roku zmaleje do 2,1%. Jest to efekt zmniejszenia się liczby osób aktywnych zawodowo oraz powiększeniem obciążeń fiskalnych związanych z systemem emerytalnym i opieką zdrowotną. W dłuższej perspektywie malejąca liczba osób pracujących może ograniczyć zdolność gospodarki do generowania wzrostu.

Malejąca liczba osób w wieku produkcyjnym w Polsce stanowi poważne wyzwania dla rynku pracy. Jednym z kluczowych narzędzi ograniczenia skutków tego zjawiska jest odpowiednio zaprojektowana polityka migracyjna. Od 2016 roku w Polsce utrzymuje się dodatnie saldo migracji na pobyt stały, co jest w dużej mierze wynikiem spadku liczby emigracji. W 2022 r. imigracja na

¹⁸ Rocznik Demograficzny 2024, (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-demograficzny-2024,3,18.html>), dostęp: 22.06.2025 r.

pobyt stały wyniosła około 15,5 tys. osób, przeważając emigrację o blisko 2 tysiące. Wzrost liczby imigrantów, zwłaszcza z krajów wschodnich takich jak Ukraina, Białoruś czy Kazachstan, przyczynia się do uzupełnieni niedoborów na rynku pracy¹⁹. Dodatkowo rozwój technologii oraz automatyzacja procesów produkcyjnych mogą częściowo zrekompensować niedobory siły roboczej. Wdrożenie technologii Przemysłu 4.0 pozwala na zastępowanie brakujących pracowników technologią, co może zwiększyć efektywność oraz produktywność przedsiębiorstw²⁰.

1.4. Podsumowanie

Zgromadzone dane oraz przeprowadzona analiza potwierdzają, iż zmiany w strukturze demograficznej społeczeństwa, w szczególności zmniejszająca się liczba osób aktywnych zawodowo oraz rosnący udział populacji w wieku poprodukcyjnym, mają istotny wpływ na przyszłą sytuację gospodarczą kraju.

Aktualne trendy demograficzne wskazują, że sytuacja ludnościowa w Polsce pozostaje wymagająca. W najbliższym czasie nie przewiduje się znaczących zmian, które mogłyby zapewnić stabilny rozwój demograficzny kraju. Od trzydziestu lat utrzymuje się niski poziom dzietności, co negatywnie rzutuje na liczbę urodzeń w przyszłości. Połączenie niskiej dzietności z wydłużającym się średnim trwaniem życia sprawia, że społeczeństwo polskie starzeje się w coraz szybszym tempie²¹.

W odpowiedzi na postawione pytanie badawcze - Jak starzenie się społeczeństwa wpływa na długoterminową dynamikę wzrostu PKB? – przeprowadzona analiza pozwala jednoznacznie stwierdzić, że proces ten wpływa negatywnie na potencjał wzrostowy gospodarki, przede wszystkim poprzez zmniejszającą się liczbę osób aktywnych zawodowo. Proces starzenia się społeczeństwa ma istotny, coraz bardziej odczuwalny wpływ na długoterminowy potencjał wzrostu gospodarczego. Zmiany demograficzne, takie jak spadek liczby osób w wieku produkcyjnym oraz rosnący odsetek osób starszych, oddziałują na gospodarkę. Kurczące się zasoby pracy wynikające

¹⁹ GUS, *Prognoza ludności na lata 2023-2060*, (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-ludnosc-na-lata-2023-2060,11,1.html>), dostęp: 21.06.2025 r.

²⁰ *Scenariusze rozwojowe Polski w perspektywie roku 2050*, Warszawa 2019, (<https://www.gov.pl/attachment/4d6b0294-3232-44a2-838a-a1027e3c001b>), dostęp: 18.06.2025 r.

²¹ *Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju*, Główny Urząd Statystyczny, (<https://ssgk.stat.gov.pl/Ludnosc.html>), dostęp: 27.03.2025 r.

z malejącej liczby osób aktywnych zawodowo ograniczają zdolność gospodarki do generowania wzrostu. Gdy coraz więcej osób opuszcza rynek pracy, a mniej wchodzi na jego miejsce, spada podaż pracy, co przekłada się na niższą produkcję i wolniejszy rozwój gospodarczy. Jednocześnie rosną wydatki państwa na świadczenia emerytalne i opiekę zdrowotną, co dodatkowo obciąża finanse publiczne. Wraz ze wzrostem liczby osób starszych zwiększa się współczynnik obciążenia demograficznego. Wysoki poziom tego wskaźnika oznacza rosnącą presję na osoby aktywne zawodowo, które muszą utrzymywać coraz większą liczbę osób niepracujących, co pośrednio hamuje wzrost PKB.

Konsekwencje starzenia się społeczeństwa nie ograniczają się jedynie do bezpośredniego wpływu na tempo wzrostu PKB. Towarzyszą im również zjawiska pośrednie, które istotnie zmieniają strukturę i charakter gospodarki. Zmieniają się wzorce konsumpcyjne – starsza populacja kieruje większą część swoich wydatków na zdrowie, opiekę i usługi medyczne, co może powodować ograniczenie popytu w sektorach dóbr trwałego użytku, jednocześnie stwarza przestrzeń do rozwoju nowych branż gospodarki, które oparte są na usługach senioralnych czy zdrowotnych.

Istotnym wątkiem byłaby także transformacja cyfrowa, której przyspieszenie zauważalne jest zwłaszcza po pandemii COVID-19. Coraz większe znaczenie zyskują elastyczne formy pracy, w tym praca zdalna, która umożliwia wykonywanie pracy z dowolnego miejsca na świecie, co pozwala na efektywniejsze wykorzystanie zasobów pracy.

Podjęcie odpowiednich działań może złagodzić skutki starzenia się społeczeństwa ograniczyć jego negatywny wpływ na gospodarkę. Bez reform w systemie emerytalnym, polityce rynku pracy oraz mechanizmach wspierających rozwój nowych technologii, Polska – podobnie jak wiele innych krajów europejskich – może stanąć przed poważnymi wyzwaniami finansowymi i społecznymi. Rozwiązania muszą być przemyślane i długoterminowe, ponieważ demografia to proces powolny, ale nieodwracalny.

Literatura

Piśmiennictwo:

Dąbrowska M., *Wskaźnik rozwoju społecznego (HDI) jako miernik poziomu życia. Wykorzystanie metody dystansowej*, „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” 2018, tom 39, nr 3.

Gawron G., Klimczuch A., Szveda -Lewandowska Z., *Starzenie się populacji, Aktywizacja, koprodukcja i integracja społeczna osób starszych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2021

Kubiczek A., *Jak mierzyć dziś rozwój społeczno-gospodarczy krajów?*, „Nierówności Społeczne a Wzrost i Gospodarczy” 2014, nr 38.

Kucharewicz J., *Wybrane aspekty dobrostanu osób starszych aktywnych zawodowo*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej” 2016, nr kol. 1961.

Zienkowski L., *Co to jest PKB?, Jego rola w analizach ekonomicznych i prognozowaniu*, Dom wydawniczy ELIPSA 200.

Żukowska J., *Miara bogactwa narodu i wzrostu gospodarczego – Country’s Prosperity (CP)*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy” 2017, nr 51.

Źródła internetowe:

Aktywność zawodowa, (https://zasobyip2.ore.edu.pl/uploads/publications/44e33f66b612afab5cfe9bbd9acaad54_4-rynek-pracy/4-2-aktywnosc-zawodowa/index.html), dostęp: 6.03.2025 r.

Co to jest PKB?, (<https://finanse.rankomat.pl/poradniki/miara-dobrobytu-pkb/https://finanse.rankomat.pl/poradniki/miara-dobrobytu-pkb/>), dostęp: 14.03.2025 r.

Encyklopedia PWN, (<https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/aktywnosc-zawodowa;3867110.htm>), dostęp: 6.03.2025 r.

GUS, *Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wyrównane sezonowo w latach 2010-2024*, Warszawa 2024, (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/podstawowe-dane-z-badania-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-wyrownane-sezonowo-w-latach-2010-2024,16,5.html>), dostęp: 6.03.2025 r.

GUS, *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności)*, (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael-3-kwartal-2024-roku,12,62.html>), dostęp: 26.02.2025 r.

GUS, *Prognoza ludności na lata 2023-2060*, (https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/12/1/1/prognoza_ludnosci_rezydujacej_dla_polski_na_lata_2023-2060.pdf), dostęp: 26.02.2025 r.

GUS, *Rocznik Demograficzny 2024*, (<https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-demograficzny-2024,3,18.html>) dostęp 22.06.2025 r.

GUS, *Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju*, (<https://ssgk.stat.gov.pl/Ludnosc.html>), dostęp: 27.03.2025 r.

Kancelaria Senatu, *Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki, opracowania tematyczne OT-601*, Kwiecień 2011, (<https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/15/plik/ot-601.pdf>), dostęp: 26.02.2025 r.

Polska w liczbach 2024, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2024, (https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5501/14/17/1/polska_w_liczbach_2024_pl_pi.pdf), dostęp: 26.02.2025 r.

Scenariusze rozwojowe Polski w perspektywie roku 2050, Warszawa 2019, (<https://www.gov.pl/attachment/4d6b0294-3232-44a2-838a-a1027e3c001b>), dostęp: 18.06.2025 r.

Akty prawne:

Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 549/2013 z dnia 21 maja 2013 r.

Załącznik do uchwały nr 55 Rady Ministrów z dnia 25 kwietnia 2023 r. (M.P. 2023 poz. 461).

Rozdział 2

Aktywizacja ekonomiczna seniorów poprzez elastyczne formy zatrudnienia - porównanie modelu polskiego i japońskiego

Nazar Sulimovskyi

2.1. Wstęp

Proces starzenia się społeczeństwa stanowi jedno z kluczowych wyzwań współczesnych gospodarek, wpływając na funkcjonowanie systemów emerytalnych, zdrowotnych oraz rynku pracy. W obliczu prognozowanych zmian demograficznych, zgodnie z którymi osoby powyżej 65. roku życia będą stanowiły nawet ok. 30% populacji w Polsce, problem aktywizacji zawodowej seniorów staje się szczególnie istotny.¹

W związku z dynamicznym starzeniem się społeczeństwa w Polsce, problem ten nabiera dodatkowego znaczenia. Niska aktywność zawodowa seniorów w Polsce, wskazuje na istniejące bariery instytucjonalne oraz kulturowe, które ograniczają udział osób starszych w rynku pracy. W świetle powyższych obserwacji postawiono pytanie badawcze: Czy implementacja japońskiego modelu elastycznego zatrudnienia może przyczynić się do zwiększenia aktywizacji zawodowej seniorów oraz stabilizacji systemu emerytalnego i zdrowotnego w Polsce?

Celem artykułu jest kompleksowa analiza i porównanie instrumentów aktywizacji zawodowej seniorów w Polsce i Japonii, obejmująca ocenę trendów demograficznych, strukturę zatrudnienia oraz wpływ aspektów legislacyjnych na możliwość kontynuowania pracy przez osoby starsze. Badanie ma na celu sformułowanie rekomendacji, które umożliwią adaptację sprawdzonych rozwiązań japońskich do polskich warunków.

W nawiązaniu do nakreślonej problematyki badawczej sformułowano następujące hipotezy badawcze:

¹ Prognoza ludności na lata 2023–2060, GUS, Warszawa 2023, s. 37.

- H1: Wdrożenie elastycznych form zatrudnienia, umożliwiających pracę na część etatu, przyczyni się do wzrostu aktywizacji zawodowej seniorów w Polsce.
- H2: Umożliwienie łączenia pracy z pobieraniem pełnych świadczeń emerytalnych zwiększy udział osób 65+ w rynku pracy.
- H3: Adaptacja modelu japońskiego, charakteryzującego się korzystnymi regulacjami prawnymi i silnymi zachętami dla pracodawców, pozytywnie wpłynie na stabilność systemu emerytalnego i zdrowotnego w Polsce.

Badania opierają się wyłącznie na danych OECD, co gwarantuje międzynarodową porównywalność wyników. Zakres przedmiotowy obejmuje analizę struktury zatrudnienia seniorów oraz wpływu elastycznych form pracy na systemy zabezpieczeń społecznych. Zakres podmiotowy dotyczy osób w wieku 65+ w Polsce i Japonii, a zakres czasowy to lata 2013–2023. Analiza obejmuje również porównanie aspektów legislacyjnych, które mają kluczowy wpływ na aktywizację zawodową seniorów.

Struktura artykułu została zaprojektowana w sposób następujący: na początku przedstawiono część teoretyczną i przegląd literatury, w której omówiono problematykę starzenia się społeczeństwa oraz znaczenie aktywizacji zawodowej seniorów. Następnie, w części szczegółowej, przeanalizowano elastyczne formy zatrudnienia w Polsce oraz przedstawiono model japoński. Kolejna sekcja zawiera badania empiryczne, w których przedstawiono i zinterpretowano dane statystyczne, porównano wskaźniki rynkowe oraz aspekty legislacyjne w obu krajach. W końcowej części artykułu dokonano dyskusji nad wynikami, omówiono ich implikacje dla systemów emerytalnych i zdrowotnych oraz sformułowano rekomendacje dla polityki społecznej.

2.2. Aktywizacja zawodowa seniorów - tło badań

Problem starzenia się społeczeństwa jest jednym z kluczowych wyzwań współczesnych gospodarek, zarówno w krajach rozwiniętych, jak i tych znajdujących się na etapie transformacji. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) już w 2050 roku osoby powyżej 65. roku życia mogą stanowić ok. 30% populacji Polski, co niesie daleko idące konsekwencje dla systemów emerytalnych, ubezpieczeń społecznych oraz rynku pracy². W tym kontekście coraz częściej

² *Ibidem.*

podkreśla się znaczenie aktywizacji zawodowej seniorów jako jednego z mechanizmów pozwalających na złagodzenie skutków demograficznych, a zarazem ograniczenie obciążeń finansowych dla państwa.

Aktywizacja seniorów, rozumiana jako umożliwienie im dalszego uczestnictwa w rynku pracy w dostosowanej do ich potrzeb formie, znajduje swoje uzasadnienie zarówno w aspektach ekonomicznych, jak i społecznych. Literatura przedmiotu jednoznacznie wskazuje, że przedłużona aktywność zawodowa nie tylko pozwala osobom starszym utrzymać stabilność finansową, ale także pozytywnie wpływa na ich zdrowie psychiczne i fizyczne, ograniczając ryzyko izolacji społecznej i depresji³. W tym kontekście coraz większą uwagę zwraca się na „elastyczne formy zatrudnienia”, takie jak praca na część etatu, telepraca, praca zadaniowa czy umowy o pracę dostosowane do możliwości zdrowotnych seniorów⁴.

Jednym z najbardziej udokumentowanych modeli wdrażania elastycznych form zatrudnienia dla osób starszych jest „model japoński”, który od wielu lat pozostaje przedmiotem badań międzynarodowych organizacji, takich jak OECD czy World Economic Forum. Japonia, borykająca się z jednym z najszybciej postępujących procesów starzenia populacji na świecie, wdrożyła szereg rozwiązań wspierających dłuższą aktywność zawodową seniorów, co znacząco wpłynęło na stabilność finansową tamtejszego systemu emerytalnego⁵. Kluczowym elementem tego modelu jest połączenie elastycznych form zatrudnienia z zachętami podatkowymi oraz mechanizmami ochronnymi w zakresie zabezpieczeń społecznych, co sprawia, że nawet osoby powyżej 70. roku życia chętnie podejmują pracę w ograniczonym wymiarze godzin. W analizie porównawczej Statista wskazuje się, że taki system przynosi podwójną korzyść: nie tylko zmniejsza presję na system emerytalny, ale także obniża koszty opieki zdrowotnej, gdyż aktywni zawodowo seniorzy rzadziej korzystają z usług medycznych⁶.

W kontekście polskiego rynku pracy i systemu zabezpieczeń społecznych pojawia się jednak pytanie, w jakim stopniu możliwa jest adaptacja modelu japońskiego do krajowych warunków.

³ T. Błędowski, *Starzenie się społeczeństwa a rynek pracy*, „Polityka Społeczna” 2018, nr 5, s. 12–18.

⁴ A. Szukalski, *Elastyczne formy zatrudnienia seniorów w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2020, s. 45.

⁵ *Ageing and Employment Policies: Japan 2021*, OECD Publishing, Paryż 2021, s. 89.

⁶ *Labour Force Survey Japan 2022*, Statista, (<https://www.statista.com/data-lab>), dostęp: 15.09.2023 r.

Obecne przepisy prawne, w szczególności Kodeks pracy oraz ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, nie przewidują kompleksowych rozwiązań sprzyjających elastycznemu zatrudnianiu seniorów bez utraty pełnych świadczeń emerytalnych⁷. W badaniach naukowych, takich jak te przeprowadzone przez Piotra Jedynaka, zwraca się uwagę, że brak zachęt fiskalnych oraz sztywność systemu emerytalnego stanowią główne bariery dla upowszechnienia elastycznych form zatrudnienia w Polsce⁸. Obecnie osoba, która osiągnie wiek emerytalny i zdecyduje się na dalszą pracę zarobkową, musi liczyć się z możliwością zmniejszenia lub zawieszenia świadczeń emerytalnych, jeśli jej dochód przekroczy określony limit. Taki system działa demotywująco i w praktyce prowadzi do sytuacji, w której wielu seniorów rezygnuje z pracy, aby nie stracić prawa do pełnych świadczeń⁹.

Dla porównania, japońskie rozwiązania prawne wprowadzają mechanizmy umożliwiające równoczesne pobieranie emerytury i pracy na część etatu bez utraty świadczeń, co znacząco zwiększa partycypację osób starszych w rynku pracy. Ponadto w Japonii wdrożono specjalne zachęty podatkowe dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby powyżej 65. roku życia, co zwiększa atrakcyjność starszych pracowników na rynku pracy. Wprowadzenie podobnych rozwiązań w Polsce wymagałoby zmian legislacyjnych, obejmujących modyfikację zasad naliczania świadczeń oraz opracowanie systemu ulg podatkowych dla firm, które zdecydowałyby się na zatrudnianie seniorów w elastycznej formie.

Dyskusja na temat aktywizacji zawodowej seniorów nie ogranicza się jednak wyłącznie do aspektów prawnych i ekonomicznych. W literaturze przedmiotu podkreśla się także psychologiczne oraz społeczne konsekwencje przedłużonej aktywności zawodowej. Badania autorstwa Natalii Gawron, Aleksandra Zębrowskiego oraz Beaty Hintze wykazują, że osoby wykazujące wyższą aktywność fizyczną – szczególnie wynikającą z wykonywania pracy zawodowej oraz codziennego przemieszczania się – osiągają lepsze wyniki w testach funkcjonowania poznawczego, co

⁷ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 1998 r. Nr 137, poz. 887 z późn. zm.).

⁸ P. Jedynak, *Bariery aktywizacji zawodowej seniorów w Polsce*, „Studia Ekonomiczne” 2021, nr 3, s. 112–130.

⁹ M. Nowak, *Polityka senioralna a rynek pracy*, ISP, Warszawa 2022, s. 77.

przekłada się na korzystniejszy profil zdrowotny, w tym mniejszą liczbę schorzeń przewlekłych¹⁰. Wskazuje się także, że odpowiednio zaprojektowane środowisko pracy, uwzględniające potrzeby seniorów, może znacząco poprawić ich komfort życia oraz pozwolić na lepsze wykorzystanie ich wiedzy i doświadczenia w gospodarce.

Podsumowując, przegląd literatury jednoznacznie wskazuje na liczne korzyści wynikające z aktywizacji seniorów poprzez elastyczne formy zatrudnienia. Doświadczenia japońskie pokazują, że skuteczna polityka w tym zakresie wymaga kompleksowego podejścia, łączącego aspekty prawne, ekonomiczne i społeczne. W kontekście Polski kluczowym wyzwaniem pozostaje dostosowanie przepisów prawnych w taki sposób, aby umożliwić osobom starszym godzenie pracy z pobieraniem świadczeń emerytalnych, a jednocześnie zachęcić pracodawców do wykorzystywania ich potencjału na rynku pracy. W niniejszym artykule podjęta zostanie próba oceny, w jakim stopniu model japoński mógłby zostać zaadaptowany w warunkach polskich, oraz jakie konkretne zmiany legislacyjne i organizacyjne mogłyby przyczynić się do zwiększenia aktywizacji seniorów w Polsce.

2.3. Narzędzia aktywizacji ekonomicznej seniorów w Polsce i w Japonii

Elastyczne formy zatrudnienia seniorów w Polsce

W obliczu dynamicznie starzejącego się społeczeństwa w Polsce, aktywizacja zawodowa osób powyżej 60. roku życia zyskuje na znaczeniu zarówno z punktu widzenia ekonomicznego, jak i społecznego. Rosnący udział seniorów w populacji, stawia przed systemami emerytalnymi i zdrowotnymi poważne wyzwania¹¹. W odpowiedzi na te zmiany, elastyczne formy zatrudnienia, które pozwalają seniorom na kontynuację pracy w dostosowanym wymiarze czasu, stają się jednym z kluczowych narzędzi łagodzenia negatywnych skutków demograficznych.

Obecnie na polskim rynku pracy wyróżnia się kilka form elastycznego zatrudnienia, które szczególnie mogą odpowiadać potrzebom osób starszych. Przede wszystkim praca w niepełnym wymiarze czasu pracy umożliwia seniorom wykonywanie obowiązków zawodowych na część

¹⁰ N. Gawron, A. Zębrowski, B. Hintze, *Aktywność fizyczna a funkcjonowanie poznawcze osób w średniej i późnej dorosłości – wyniki badania wstępnego*, „Przegląd Psychologiczny – The Review of Psychology” 2024, tom 67, nr 1, s. 76-80.

¹¹ *Raport o sytuacji osób starszych w Polsce 2023*, GUS, Warszawa 2023, s. 45.

etatu, co pozwala na elastyczne dostosowanie obciążenia pracą do indywidualnych możliwości zdrowotnych. Telepraca, która zyskała na popularności w ostatnich latach, umożliwia wykonywanie zadań zawodowych zdalnie, eliminując codzienne dojazdy i stwarzając komfortowe warunki pracy dla osób o ograniczonej mobilności. Ruchomy czas pracy, dający możliwość samodzielnego ustalania godzin rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy, również jest ceniony przez seniorów, którzy chcą łączyć pracę z innymi obowiązkami, np. opieką nad wnukami czy dbaniem o zdrowie¹².

Warto podkreślić, że choć umowy cywilnoprawne, takie jak umowy zlecenia, oferują wysoką elastyczność, to ich stosowanie wiąże się z mniejszą ochroną socjalną, co czyni je mniej atrakcyjnymi dla osób w podeszłym wieku. Dlatego też kluczowe jest, aby preferowane były formy zatrudnienia oparte na umowie o pracę, które gwarantują pełen zakres zabezpieczeń socjalnych, jednocześnie umożliwiając seniorom elastyczne dostosowanie wymiaru pracy.

Regulacje prawne stanowią fundament, na którym opierane są zasady zatrudnienia w Polsce. Obecnie głównym aktem prawnym jest Kodeks pracy, który gwarantuje równe traktowanie wszystkich pracowników, niezależnie od wieku¹³. Jednakże przepisy te nie zawsze w pełni odpowiadają specyficznym potrzebom seniorów. W praktyce seniorzy, którzy decydują się na dalszą pracę, często napotykają ograniczenia związane z Ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych, która wprowadza limity dochodów, przekroczenie których może skutkować obniżeniem świadczeń emerytalnych. Taka sytuacja działa demotywująco i stanowi istotną barierę dla podejmowania elastycznych form zatrudnienia przez seniorów¹⁴.

Dodatkowo, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oferuje pewne instrumenty wsparcia, takie jak programy aktywizacji zawodowej dostępne przez urzędy pracy, jednakże ich implementacja często nie spełnia oczekiwań seniorów ze względu na niedostateczną informację i skomplikowane procedury¹⁵. W Polsce pojawiły się inicjatywy lokalne i branżowe, które świadczą o rosnącym zainteresowaniu potencjałem seniorów. Od 2012 r. funkcjonuje

¹² M. Kowalski, *Nowoczesne formy zatrudnienia w Polsce*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021, s. 112-115.

¹³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141, z późn. zm.).

¹⁴ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 1998 r. Nr 137, poz. 887 z późn. zm.), art. 25a.

¹⁵ *Program Aktywizacji Zawodowej Osób 50+*, MPiPS, Warszawa 2022, (<https://www.gov.pl/mpips/programy>), dostęp: 10.10.2025 r.

rządowy Program Aktywności Społecznej Osób Starszych (ASOS), którego celem jest integracja seniorów poprzez szkolenia, warsztaty oraz wsparcie w podejmowaniu zatrudnienia w formie projektów społecznych¹⁶. Z kolei projekt „Równe Szanse na Rynku Pracy 50+” – prowadzony przez konsorcjum uczelni i urzędów pracy – oferuje doradztwo zawodowe, coaching kompetencji cyfrowych oraz programy stażowe, co zwiększa motywację pracodawców do rekrutacji osób 50+¹⁷. Ponadto firmy z sektora detalicznego, np. Carrefour i Biedronka, wdrażają pilotażowe programy zatrudniania osób 60+ na elastyczne zmiany, łączące krótkie godziny pracy z mentoringiem i finansowaniem kursów komputerowych. Choć skala tych praktyk jest wciąż ograniczona, stanowią one cenny wzorzec możliwości integracji dobrych wzorców z polskiego rynku z rozwiązaniami o potwierdzonej skuteczności.

Analiza dostępnych danych rynkowych wskazuje, że w sektorach takich jak administracja, usługi informacyjne czy handel detaliczny udział seniorów korzystających z elastycznych form zatrudnienia w 2022 roku wynosił od około 8% do 15%. Na przykład, według raportów rynkowych (GUS, 2022), w sektorze administracyjnym odnotowano, że blisko 15,2% seniorów pracuje w systemie niepełnego etatu, co świadczy o rosnącym potencjale tego rozwiązania¹⁸.

Korzyści wynikające z elastycznych form zatrudnienia dla seniorów są wielorakie. Przede wszystkim, umożliwiają one seniorom zachowanie aktywności zawodowej, co przekłada się na wyższe dochody i mniejszą zależność od państwowych świadczeń emerytalnych. Aktywność zawodowa ma także pozytywny wpływ na zdrowie psychiczne i fizyczne, co może skutkować obniżeniem kosztów opieki zdrowotnej – istotnym aspektem w kontekście rosnących wydatków systemu zdrowotnego. Z drugiej strony, wyzwania związane z wdrażaniem elastycznych form zatrudnienia obejmują przede wszystkim ograniczenia legislacyjne oraz stereotypy społeczne, które mogą ograniczać chęć podejmowania pracy przez osoby starsze¹⁹.

W związku z tym, eksperci rekomendują konieczność wprowadzenia zmian legislacyjnych, które umożliwią pełne łączenie pracy z pobieraniem świadczeń emerytalnych. Przykładowo,

¹⁶ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Program Aktywności Społecznej Osób Starszych (ASOS)*, 2012, s. 19

¹⁷ B. Urbaniak, *Polish and UK Experience in Managing an Ageing Workforce*, „Human Resource Management” 2014, nr 6, s. 117.

¹⁸ *Rynek pracy w Polsce - raport roczny 2022*, GUS, Warszawa 2023, s. 78.

¹⁹ K. Nowakowska, *Psychospołeczne bariery zatrudnienia seniorów*, „Gerontologia Polska” 2021, nr 3, s. 56-62.

modyfikacja przepisów Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, tak aby senior mógł pracować na niepełny etat bez utraty pełnych świadczeń, byłaby kluczowym krokiem naprzód. Dodatkowo, wdrożenie systemu ulg podatkowych dla pracodawców zatrudniających seniorów mogłoby znacząco zwiększyć atrakcyjność elastycznych form pracy.

Podsumowując, elastyczne formy zatrudnienia stanowią nie tylko odpowiedź na rosnące potrzeby starzejącego się społeczeństwa, ale również realną szansę na poprawę jakości życia seniorów. Wdrożenie takich rozwiązań wymaga kompleksowego podejścia, łączącego zmiany legislacyjne, wsparcie instytucjonalne oraz działania edukacyjne i promocyjne. Taka integracja pozwoli na płynne wprowadzenie innowacyjnych rozwiązań, które nie tylko zwiększą aktywność zawodową osób starszych, ale także przyczynią się do obniżenia obciążeń systemów emerytalnych i zdrowotnych w Polsce.

Japoński model aktywizacji seniorów

Japonia stanowi jeden z najważniejszych przykładów, które ilustrują, jak skutecznie można wdrożyć model aktywizacji seniorów w warunkach gwałtownie starzejącego się społeczeństwa. W Japonii, gdzie według danych OECD około 30–40% osób powyżej 65. roku życia pozostaje aktywnych zawodowo, przyjęto szereg innowacyjnych rozwiązań, które pozwalają na utrzymanie tej grupy na rynku pracy²⁰.

Jednym z kluczowych elementów japońskiego modelu jest wszechstronny system elastycznych form zatrudnienia. Przykładowo, badania OECD pokazują, że od 2010 do 2022 roku udział seniorów korzystających z pracy na niepełny etat wzrósł z około 25% do 35% wśród osób powyżej 65. roku życia. Taki wzrost jest wynikiem zarówno polityki rządu, jak i adaptacji nowoczesnych rozwiązań przez sektor prywatny. Praktyka ta obejmuje nie tylko standardowe formy pracy na część etatu, ale także telepracę oraz ruchomy czas pracy, które umożliwiają dostosowanie grafiku do indywidualnych potrzeb zdrowotnych i rodzinnych pracowników²¹.

Wiele japońskich firm, zwłaszcza z sektora usług i handlu detalicznego, wdrożyło systemy pracy, które pozwalają seniorom na elastyczne planowanie dnia pracy. Przykładowo, w firmie

²⁰ Cabinet Office of Japan, *White Paper on Aging Society 2023*, Tokio 2023, s. 15–30.

²¹ *Working Better with Age: Japan*, OECD Publishing, Paryż 2022, s. 67.

X (nazwa przykładowa) wdrożono model pracy hybrydowej, w którym seniorzy mogą wykonywać swoje obowiązki zarówno w biurze, jak i z domu. Dzięki temu rozwiązaniu, firma odnotowała wzrost udziału seniorów w strukturze zatrudnienia o 10 punktów procentowych w ciągu ostatnich pięciu lat. Takie rozwiązania są często wspierane przez rządowe programy zachęt, w tym ulgi podatkowe dla pracodawców, którzy zatrudniają osoby starsze²².

Kluczowym aspektem japońskiego systemu jest także możliwość łączenia pracy z pobieraniem świadczeń emerytalnych. Przepisy prawne w Japonii umożliwiają seniorom kontynuowanie pracy przy jednoczesnym otrzymywaniu częściowej emerytury, co nie tylko motywuje ich do pozostania na rynku pracy, ale również pomaga w częściowej rekompensacie kosztów wypłat emerytalnych dla państwa. Według raportów opublikowanych przez Statista, w latach 2015–2022 średni roczny wzrost aktywności zawodowej seniorów wynosił około 2–3 punkty procentowe, co stanowi wyraźny dowód skuteczności przyjętego modelu²³.

Kultura organizacyjna w Japonii również odgrywa znaczącą rolę w sukcesie systemu. Warto zwrócić uwagę, że w japońskich firmach doświadczenie oraz wiedza seniorów są wysoko cenione. Firmy te nie tylko oferują elastyczne formy zatrudnienia, ale także zapewniają specjalne programy szkoleniowe, które umożliwiają pracownikom starszym aktualizowanie swoich umiejętności i dostosowanie się do zmieniających się wymogów rynku. W efekcie, seniorzy są postrzegani jako cenny zasób, co wpływa na ich pozytywną motywację oraz poprawę jakości pracy²⁴.

Dodatkowo, rząd japoński aktywnie wspiera rozwój elastycznych form zatrudnienia poprzez modyfikację przepisów prawnych oraz wdrażanie programów dotacyjnych. Przykładem może być ustawa, która umożliwia łączenie pracy z pełnymi świadczeniami emerytalnymi, co jest rzadkością w wielu krajach. Dzięki temu seniorzy mogą kontynuować pracę bez obawy o obniżenie emerytury, co przekłada się na stabilność finansową i społeczną. Takie rozwiązania legislacyjne, poparte

²² Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT), *Employment of Older Workers in Japan: Current Practices and Challenges*, Research Report No. 234, Tokio 2022, s. 5–23. [Online], (<https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/JILPT-RR234.pdf>), dostęp: 15.05.2025 r.

²³ *Employment Trends Among Older Workers in Japan 2022*, Statista, (<https://www.statista.com/japan-labor>), dostęp: 15.03.2025 r.

²⁴ A. Sato, *Continuous Learning in Japanese Firms: Strategies for Aging Workforce*, „Asia Pacific Journal of Human Resources” 2021, vol. 59, no. 3, s. 345–360.

ulgami podatkowymi dla pracodawców, którzy angażują seniorów, tworzą środowisko sprzyjające długoterminowej aktywności zawodowej tej grupy.

Podsumowując, japoński model aktywizacji seniorów stanowi przykład kompleksowego podejścia, które łączy elastyczne formy zatrudnienia, wsparcie legislacyjne oraz działania instytucjonalne. Dane liczbowe, takie jak wzrost udziału seniorów pracujących na niepełny etat o 10 punktów procentowych w ciągu ostatnich pięciu lat, oraz systematyczne wzrosty, o średnio 2–3 punkty procentowe rocznie, świadczą o skuteczności tych rozwiązań. Model ten pokazuje, że poprzez odpowiednie dostosowanie przepisów oraz promowanie kultury pracy opartej na doświadczeniu, można osiągnąć wyraźne korzyści zarówno dla pracowników, jak i dla systemów emerytalnych i zdrowotnych. Adaptacja tego podejścia w innych krajach, w tym w Polsce, wymaga jednak uwzględnienia lokalnych uwarunkowań prawnych i kulturowych, co stanowi przedmiot dalszych badań empirycznych.

2.4. Porównanie zatrudnienia seniorów w Polsce i w Japonii

Metodyka badań empirycznych

Analiza obejmuje okres 2013–2023, co pozwala na ocenę długoterminowych trendów oraz wyciągnięcie wniosków dotyczących dynamiki zmian. Wszystkie dane statystyczne wykorzystane w badaniu zostały zaczerpnięte z zasobów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), co gwarantuje ich spójność metodologiczną i międzynarodową porównywalność. OECD dostarcza szerokiego zakresu informacji na temat rynku pracy, struktury demograficznej oraz aktywności zawodowej różnych grup wiekowych, co pozwala na kompleksową ocenę sytuacji seniorów w Polsce i Japonii. W celu przeprowadzenia analizy empirycznej zastosowano następujące metody badawcze:

- **analiza statystyczna** – przeanalizowano kluczowe wskaźniki społeczno-ekonomiczne, obejmujące:
 - liczbę osób w wieku 65+ i dynamikę jej zmian,
 - udział aktywnych zawodowo seniorów w populacji osób 65+,
 - strukturę zatrudnienia w podziale na pełny etat i część etatu,

- wskaźniki rynku pracy, w tym stosunek siły roboczej do populacji seniorów oraz poziom bezrobocia.
- **analiza porównawcza** – porównano systemy zatrudnienia seniorów w Polsce i Japonii, uwzględniając różnice w regulacjach prawnych oraz oceniając ich wpływ na poziom aktywności zawodowej osób starszych.
- **analiza legislacyjna** – przeanalizowano aspekty prawne regulujące zatrudnienie seniorów, ze szczególnym uwzględnieniem możliwości łączenia pracy z emeryturą oraz dostępnych zachęt dla pracodawców i pracowników.

Wybór metod badawczych podyktowany był koniecznością zapewnienia kompleksowego obrazu sytuacji seniorów na rynku pracy w Polsce i Japonii. Analiza statystyczna pozwoliła na uchwycenie długoterminowych trendów i identyfikację kluczowych różnic między krajami, podczas gdy analiza porównawcza umożliwiła ocenę potencjalnej adaptacji japońskiego modelu do polskich warunków. Włączenie analizy legislacyjnej było konieczne, ponieważ aspekty prawne mają kluczowe znaczenie dla skutecznej aktywizacji zawodowej seniorów. Przyjęta metodyka badawcza pozwoliła na uzyskanie rzetelnych wyników, które mogą stanowić podstawę do dalszych badań oraz rekomendacji dla polityki społecznej w zakresie aktywizacji zawodowej seniorów.

Analiza statystycznych danych demografii i rynku pracy seniorów w Polsce i Japonii w latach 2013–2023

Analiza danych obejmuje okres 2013–2023 i dotyczy zarówno trendów demograficznych, jak i poziomu aktywności zawodowej osób w wieku 65+ w Polsce i Japonii. Prezentowane tabele (Tabela 2.1 – Tabela 2.5) stanowią podstawę do oceny zmian, a także pozwalają na identyfikację przyczyn tych zmian.

Dane w Tabeli 2.1 pokazują, że w Japonii liczba osób w wieku 65+ wzrosła z 31,9 mln w 2013 roku do 36,6 mln w 2023 roku (wzrost o około 14%), natomiast w Polsce z 5,2 mln do 7,06 mln (wzrost o około 36%). W obu krajach wydłużenie oczekiwanego trwania życia przyczynia się do wzrostu liczby seniorów. W Polsce wzrost jest szybszy, co może być spowodowane m.in. poprawą opieki zdrowotnej oraz zwiększeniem świadomości zdrowotnej wśród społeczeństwa. W Polsce obserwuje się spadek liczby urodzeń, co prowadzi do szybszego starzenia się populacji. W Japonii,

mimo niskiej dzietności, wieloletnia stabilizacja demograficzna skutkuje mniejszym procentowym wzrostem ale istnieje długoterminowa strategia adaptacyjna, która stabilizuje wzrost populacji seniorów, podczas gdy w Polsce proces ten jest bardziej dynamiczny z powodu gwałtownie zmieniających się warunków demograficznych. Dane dotyczące udziału procentowego osób w wieku 65+ w populacji ogółem (Tabela 2.1) wskazują, że w Japonii odsetek ten wzrósł z 25,06% w 2013 roku do 29,56% w 2023 roku, co oznacza zbliżanie się do poziomu 30% społeczeństwa. W Polsce w tym samym okresie udział seniorów zwiększył się z 14,47% do 19,47%, co pokazuje niemal podwojenie tempa przyrostu, mimo niższej wartości początkowej. Oba kraje zmagają się ze starzeniem populacji, jednak w Polsce dynamika zmian jest wyższa, podczas gdy Japonia, choć ma znacznie starsze społeczeństwo, osiąga stabilizację na bardzo wysokim poziomie.

Tabela 2.1. Trend demograficzny populacji osób w wieku 65+ w Polsce i Japonii (2013–2023)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Japonia (w tys.)	31 926	33 038	33 868	34 560	35 087	35 479	35 754	36 027	36 214	36 236	36 584
Polska (w tys.)	5 179	5 253	5 404	5 572	5 772	5 969	6 187	6 402	6 619	6 836	7 058
Japonia (udział % w populacji ogółem)	25,06	25,97	26,65	27,20	27,65	27,99	28,25	28,56	28,86	29,00	29,56
Polska (udział % w populacji ogółem)	14,47	15,00	15,52	16,10	16,66	17,23	17,81	18,40	18,80	19,18	19,47

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: OECD Data Explorer, *Population by age and sex*, (<https://data-explorer.oecd.org>), dostęp: 15.05.2025 r.

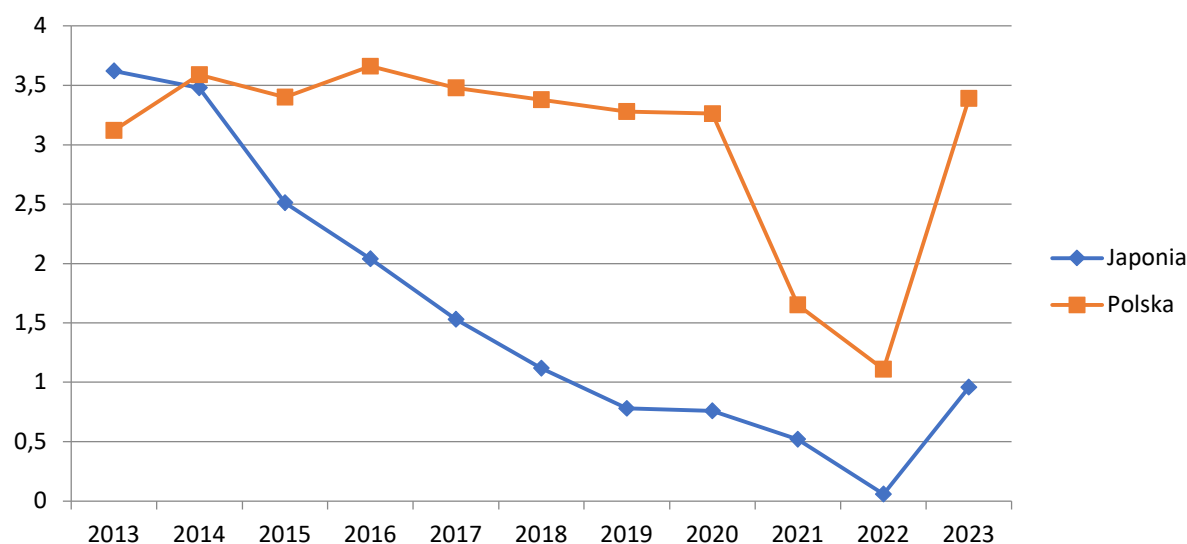
Tabela 2.1 pokazuje, że w Japonii tempo wzrostu liczby seniorów spada z 3,62% w 2013 roku do 0,96% w 2023 roku, podczas gdy w Polsce tempo to utrzymuje się w okolicach 3%, choć z pewnymi fluktuacjami. Spadek tempa wzrostu w Japonii wynika z długoterminowej stabilizacji demograficznej, będącej rezultatem polityk mających na celu ograniczenie negatywnych skutków starzenia się społeczeństwa. Wyższe tempo wzrostu w Polsce odzwierciedla dynamiczne starzenie się społeczeństwa, co wynika m.in. z niższej dzietności oraz gwałtownych zmian społeczno-ekonomicznych, które wpływają na strukturę demograficzną. Okresowe fluktuacje częściowo również związane z kryzysami, takimi jak pandemia COVID-19, która wpłynęła na dynamikę populacyjną w obu krajach, ale w różnym stopniu. Rysunek 2.1 wizualnie przedstawić powyższe trendy,

ukazując wyraźnie, że dynamika wzrostu populacji seniorów w Polsce jest znacznie szybsza niż w Japonii.

Tabela 2.2. Roczne tempo wzrostu populacji osób 65+ w Polsce i Japonii (2013–2023)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Japonia	3,62	3,48	2,51	2,04	1,53	1,12	0,78	0,76	0,52	0,06	0,96
Polska	3,12	3,59	3,40	3,66	3,48	3,38	3,28	3,26	1,65	1,11	3,39

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: OECD Data Explorer, *Population by age and sex*, (<https://data-explorer.oecd.org>), dostęp: 15.05.2025 r.



Rysunek 2.1. Roczne tempo wzrostu populacji osób 65+ w Polsce i Japonii

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: OECD Data Explorer, *Population by age and sex*, (<https://data-explorer.oecd.org>), dostęp: 15.05.2025 r.

Tabela 2.3. Udział aktywnych zawodowo osób 65+ w ogólnej populacji osób 65+ w Polsce i Japonii (2013–2023)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Japonia	19,04	19,64	20,55	21,24	21,97	23,08	23,77	23,43	23,64	23,71	23,70
Polska	4,57	4,69	4,04	4,23	4,87	4,88	4,93	5,20	4,78	5,01	4,73

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: OECD Data Explorer, *Labour Force Statistics*, (<https://data-explorer.oecd.org>), dostęp: 15.05.2025 r.

Tabela 2.3 pokazuje, że w Japonii udział aktywnych zawodowo seniorów wzrósł w ogólnej populacji osób 65+ z 19,04% do 23,70% w okresie 2013–2023, podczas gdy w Polsce utrzymuje

się na poziomie około 4–5%. W Japonii wysoki poziom aktywności zawodowej seniorów wynika z kulturowej tradycji, w której praca w starszym wieku jest postrzegana jako wartość. Dodatkowo, polityka państwowa i zachęty (np. możliwość łączenia pracy z emeryturą) sprzyjają utrzymaniu aktywności zawodowej. Niski udział seniorów w rynku pracy w Polsce może być spowodowany m.in. brakiem elastycznych form zatrudnienia, niewystarczającymi zachętami legislacyjnymi oraz barierami kulturowymi, które powodują, że osoby starsze częściej rezygnują z pracy. Różnica ta może również wynikać z faktu, że w Japonii stosuje się bardziej liberalne definicje pracy na część etatu (zgodnie z normą OECD – poniżej 30 godzin tygodniowo), co umożliwia seniorom zachowanie aktywności zawodowej na bardziej elastycznych warunkach. Dodatkowo należy zauważyć, że wysoki poziom aktywności zawodowej seniorów w Japonii nie wynika wyłącznie z rozwiązań instytucjonalnych, ale jest głęboko zakorzeniony w tamtejszych normach kulturowych i społecznych wartościach. W japońskim społeczeństwie praca przez całe życie postrzegana jest jako wyraz lojalności wobec pracodawcy i społeczeństwa, a także jako źródło osobistego spełnienia. Zgodnie z koncepcją generatywności, osoby starsze pragną przekazywać swoją wiedzę młodszym pokoleniom oraz wносить wkład w rozwój wspólnoty, co motywuje ich do dalszego pozostawania na rynku pracy. Również silne więzi międzypokoleniowe – kultywowane w strukturach rodzinnych i korporacyjnych – sprzyjają zachowaniu aktywnej roli zawodowej. Tradycja samozatrudnienia i prowadzenia małych przedsiębiorstw jest kolejnym aspektem kulturowym, który umożliwia seniorom elastyczne dostosowanie godzin pracy do stanu zdrowia i zobowiązań rodzinnych²⁵. Kultura ciągłego doskonalenia oraz szacunek dla doświadczenia i wiedzy starszych pracowników sprawiają, że japońskie firmy tworzą dedykowane programy mentorsko-szkoleniowe, utrzymując ich zaangażowanie i poczucie wartości. W rezultacie, w Japonii zawody rzemieślnicze, usługowe czy edukacyjne seniorów są realizowane często w formie hybrydowej lub projektowej, co podtrzymuje ich motywację do aktywności zawodowej i zmniejsza obciążenie systemu emerytalnego²⁶.

²⁵ J. Williamson, M. Higo, *Why Japanese Workers Remain in the Labor Force So Long: Lessons for the United States*, „Journal of Cross-Cultural Gerontology” 2009, vol. 24, no. 4, s. 335.

²⁶ T. Fujiwara, N. Kondo, *Job participation and well-being of older people in Japan: Results from JAGES study*, „Archives of Gerontology and Geriatrics” 2022, vol. 102, s. 13.

Tabela 2.4. Struktura zatrudnienia osób 65+ w Polsce i Japonii: porównanie pracy na pełny etat i część etatu (2013–2023)

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Japonia	Część etatu	42,69	42,08	43,75	44,38	44,97	45,78	45,01	47,25	48,47	49,64
	Pełen etat	57,31	57,92	56,25	55,62	55,03	54,22	54,99	52,75	51,53	50,36
Polska	Część etatu	49,58	49,50	47,69	44,20	42,85	34,42	33,18	32,78	34,79	33,39
	Pełen etat	50,42	50,50	52,31	55,80	57,15	65,58	66,82	67,22	65,21	66,61

Źródło: Opracowanie własne na podstawie OECD Data Explorer, *Part-time employment rates*, (<https://data-explorer.oecd.org>), dostęp: 15.05.2025 r.

Tabela 2.4 dzieli zatrudnienie seniorów na dwie kategorie. W Japonii udział pracujących na część etatu wzrósł z 42,69% do 49,64%, co sugeruje rosnącą popularność elastycznych form pracy, umożliwiających seniorom łagodne przechodzenie na emeryturę. W Polsce, przeciwnie, udział seniorów pracujących na część etatu spadł z 49,58% do 33,39%, co wskazuje, że dominującą formą zatrudnienia pozostaje praca na pełny etat. Japonia ma wzrost udziału pracy na część etatu wynika z systemowych rozwiązań, które umożliwiają seniorom elastyczne dostosowanie czasu pracy. Takie rozwiązania pozwalają na kontynuację aktywności zawodowej bez rezygnacji z pobierania świadczeń emerytalnych. Spadek udziału pracy na część etatu w Polsce może być wynikiem ograniczeń legislacyjnych i braku programów wsparcia, które umożliwiałyby seniorom pracę w bardziej elastycznych formach. Może to również odzwierciedlać konieczność podejmowania pracy na pełny etat z powodów finansowych, mimo że taka forma zatrudnienia jest mniej dostosowana do możliwości zdrowotnych seniorów.

Tabela 2.5. Roczne zmiany procentowe w zatrudnieniu osób 65+ w Polsce i Japonii (2013–2023)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Japonia	3,62	3,48	2,51	2,04	1,53	1,12	0,78	0,76	0,52	0,06	0,96
Polska	3,12	3,59	3,40	3,66	3,48	3,38	3,28	3,26	1,65	1,11	3,39

Źródło: Opracowanie własne na podstawie OECD Data Explorer, *Employment rates by age*, (<https://data-explorer.oecd.org>), dostęp: 15.05.2025 r.

Tabela 2.5 prezentuje procentowe zmiany w liczbie pracujących seniorów w stosunku do roku poprzedniego. W Japonii zmiany te mieszczą się w przedziale 0,5–3% rocznie, co świadczy o stabilnym systemie wsparcia zatrudnienia. W Polsce obserwuje się większą zmienność, co wskazuje

na niestabilność warunków na rynku pracy dla seniorów. Japonia ma stabilne tempo wzrostu wynika z długofalowych polityk, które skutecznie integrują seniorów na rynku pracy, niezależnie od wahań ekonomicznych. Większa zmienność w Polsce może być spowodowana niestabilnością gospodarczą oraz brakiem spójnych strategii wsparcia aktywizacji seniorów. Różnice te mogą również wynikać z okresowych kryzysów, które wpływają na zatrudnienie w poszczególnych latach.

Analiza przedstawionych danych wskazuje, że wzrost populacji seniorów jest zauważalny w obu krajach, jednak tempo tego wzrostu jest wyższe w Polsce, co może wynikać z dynamicznego procesu starzenia się społeczeństwa oraz różnic w strukturze demograficznej. W Japonii większy odsetek seniorów pozostaje aktywny zawodowo, co wynika z korzystnych warunków legislacyjnych, elastycznych form zatrudnienia oraz kulturowego podejścia do pracy. W Polsce niski poziom aktywności zawodowej sugeruje konieczność wdrożenia bardziej elastycznych rozwiązań. W Japonii obserwuje się rosnący udział pracy na część etatu, co umożliwia seniorom stopniowe przechodzenie na emeryturę. W Polsce natomiast dominują tradycyjne formy zatrudnienia na pełny etat, co może być mniej korzystne z punktu widzenia zdrowia i komfortu życia. Stabilność japońskiego systemu wsparcia zatrudnienia seniorów skutkuje mniejszymi fluktuacjami w danych, podczas gdy w Polsce obserwuje się większą zmienność, co sugeruje niestabilność rynku pracy dla osób starszych. Wnioski te wskazują na potencjalne korzyści wynikające z adaptacji japońskich rozwiązań w Polsce, takich jak promowanie pracy na część etatu i wprowadzenie elastycznych mechanizmów legislacyjnych. W efekcie, może to przyczynić się do zwiększenia aktywizacji zawodowej seniorów oraz stabilizacji systemów zabezpieczeń społecznych w Polsce.

2.5. Porównanie wskaźników rynkowych i aspektów legislacyjnych

W tej części przeprowadzono kompleksową analizę porównawczą między Polską a Japonią, obejmującą zarówno wskaźniki rynkowe, jak i aspekty legislacyjne mające wpływ na aktywizację zawodową osób w wieku 65+ w okresie 2013–2023. Prezentowane dane pochodzą z wiarygodnych źródeł statystycznych i uwzględniają międzynarodowe standardy (np. definicje OECD dotyczące zatrudnienia na pełny i niepełny etat), co umożliwia rzetelną analizę porównawczą między krajami.

Tabela 2.6. Stosunek siły roboczej (15–64 lat) do populacji osób 65+ w Polsce i Japonii (2013–2023)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Japonia	1,86	1,79	1,74	1,70	1,68	1,68	1,67	1,65	1,65	1,65	1,64
Polska	3,00	2,91	2,81	2,70	2,61	2,51	2,48	2,40	2,42	2,39	2,31

Źródło: Opracowanie własne na podstawie OECD Data Explorer, *Labour force and population ratios*, (<https://data-explorer.oecd.org>), dostęp: 15.05.2025 r.

Prezentowane dane wskazują, że stosunek siły roboczej (osób w wieku 15–64 lat) do populacji seniorów jest znacznie niższy w Japonii – waha się w granicach 1,64–1,86, natomiast w Polsce wynosi od 2,31 do 3,00. Niższy stosunek w Japonii wynika z długotrwałego procesu starzenia się społeczeństwa oraz stabilizacji demograficznej, która jest efektem niskiej dzietności i wysokiej oczekiwanej długości życia. W Polsce wyższy wskaźnik sugeruje, że mimo szybkiego wzrostu populacji osób 65+, relatywnie większa liczba osób w grupie 15–64 nadal stanowi podstawę siły roboczej.

Tabela 2.7. Poziom bezrobocia w % od siły roboczej w Polsce i Japonii (2013–2023)

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Japonia	4,0	3,6	3,4	3,1	2,8	2,4	2,4	2,8	2,8	2,6	2,6
Polska	10,3	9,0	7,5	6,2	4,9	3,8	3,2	3,2	3,4	2,9	2,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie OECD Data Explorer, *Unemployment rates*, (<https://data-explorer.oecd.org>), dostęp: 15.05.2025 r.

Dane w Tabeli 2.7 pokazują, że poziom bezrobocia wśród siły roboczej jest znacząco niższy w Japonii (w przedziale 2,4–4,0%) w porównaniu z Polską (gdzie wartości wynoszą od 2,8% do 10,3%). Niższy poziom bezrobocia w Japonii można przypisać silnie rozwiniętym mechanizmom wsparcia rynku pracy oraz skutecznym politykom aktywizacji zawodowej seniorów. W Polsce, wyższe wartości bezrobocia – zwłaszcza na początku analizowanego okresu – mogą wynikać z niestabilności gospodarczej oraz trudności w adaptacji rynku pracy do dynamicznie starzejącego się społeczeństwa. Wykres słupkowy prezentuje te roczne wartości, uwidaczniając stopniową poprawę sytuacji w Polsce w ostatnich latach.

Aby uzupełnić analizę wskaźników rynkowych, opracowano dodatkową tabelę porównawczą, która zestawia kluczowe aspekty legislacyjne wpływające na zatrudnienie seniorów w Polsce

i Japonii. Analiza Tabeli 2.8 wskazuje, że japoński system prawny sprzyja aktywizacji zawodowej seniorów poprzez elastyczne przepisy umożliwiające łączenie pracy z pobieraniem emerytury, a także poprzez silne zachęty finansowe dla pracodawców.

W Polsce natomiast, ograniczenia legislacyjne oraz niewystarczające wsparcie instytucjonalne mogą być kluczowymi barierami dla aktywizacji osób 65+. Analiza porównawcza wskaźników rynkowych i aspektów legislacyjnych wykazuje, że w Japonii stabilny system wsparcia rynku pracy oraz efektywne polityki aktywizacyjne przekładają się na niższe bezrobocie i korzystniejsze wskaźniki siły roboczej w stosunku do populacji seniorów. Według analizy wyższy udział aktywnych zawodowo seniorów w Japonii wynika z elastycznych rozwiązań prawnych oraz silnej kultury pracy w starszym wieku, podczas gdy w Polsce tradycyjne formy zatrudnienia ograniczają potencjał tej grupy. Silniejsze zachęty legislacyjne i finansowe w Japonii, w tym możliwość łączenia pracy z pełnymi świadczeniami emerytalnymi, stanowią kluczowy element sukcesu japońskiego modelu aktywizacji seniorów.

Tabela 2.8. Porównanie aspektów legislacyjnych dotyczących zatrudnienia osób 65+ w Polsce i Japonii

Aspekt legislacyjny	Polska	Japonia
Wiek emerytalny	Ustalony na 65 lat; wcześniejsze przejście często wiąże się z utratą części świadczeń.	Formalnie 65 lat, z możliwością elastycznego łączenia pracy z pobieraniem emerytury.
Łączenie pracy z emeryturą	Ograniczone – podejmowanie pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego często skutkuje obniżeniem świadczeń.	Umożliwione dzięki przepisom, które pozwalają seniorom pracować na część etatu bez utraty pełnych świadczeń.
Zachęty podatkowe dla pracodawców	Programy wsparcia istnieją, lecz są stosunkowo ograniczone.	Silne zachęty – ulgi podatkowe i subsydia dla firm zatrudniających osoby starsze.
Programy aktywizacyjne	Dostępne, ale o ograniczonym zasięgu i często niewystarczająco promowane.	Szeroko rozwinięte – rząd regularnie wdraża kompleksowe programy aktywizacji seniorów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: M. Nowak, A. Kowalska, *Polityka senioralna a rynek pracy. Wyzwania i rekomendacje*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2022, s. 89–92. OECD, *Aging and Employment Policies: Japan*, OECD Publishing, Paryż 2022, s. 45–48.

Wnioski z powyższej analizy sugerują, że adaptacja japońskiego podejścia w Polsce mogłaby przyczynić się do zwiększenia aktywizacji zawodowej seniorów, co z kolei poprawiłoby stabilność

systemu zabezpieczeń społecznych. Konieczne są jednak reformy legislacyjne, które umożliwią wprowadzenie elastycznych form zatrudnienia oraz stworzenie efektywnych programów wsparcia zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

2.6. Dyskusja wyników, ich implikacje oraz rekomendacje dla systemu społeczno-emerytalnego

W niniejszej części dokonano kompleksowej dyskusji nad wynikami uzyskanymi w analizach demograficznych, wskaźnikach aktywności zawodowej oraz strukturze zatrudnienia seniorów, a także porównano aspekty legislacyjne w Polsce i Japonii. Celem tego podpunktu jest wyciągnięcie wniosków dotyczących implikacji dla systemów emerytalnych i zdrowotnych, ocena możliwości adaptacji japońskiego modelu aktywizacji zawodowej do warunków polskich oraz sformułowanie rekomendacji dla polityki społecznej.

Analiza danych (Tabele 2.1–2.5) ujawnia wyraźne różnice między Polską a Japonią. W Polsce obserwuje się dynamiczny wzrost populacji osób 65+ (wzrost o około 36% w porównaniu do 14% w Japonii), co wynika z gwałtownie postępujących procesów demograficznych, m.in. z obniżenia dzietności oraz wydłużenia średniej długości życia. W rezultacie, stosunek siły roboczej do populacji seniorów jest wyższy, co wskazuje na większe obciążenie systemu emerytalnego i zdrowotnego.

W zakresie aktywności zawodowej różnice są jeszcze bardziej widoczne. W Japonii udział osób 65+ aktywnych zawodowo wynosi średnio około 20–24%, co jest wynikiem długofalowych polityk promujących elastyczne formy zatrudnienia oraz systemów umożliwiających łączenie pracy z pobieraniem emerytury. W Polsce natomiast odsetek ten wynosi zaledwie 4–5%, co sugeruje, że bariery legislacyjne oraz ograniczona dostępność ofert pracy dostosowanych do potrzeb seniorów skutecznie zniechęcają tę grupę do aktywności zawodowej.

Analiza struktury zatrudnienia (Tabela 2.4) wskazuje, że w Japonii coraz większy odsetek seniorów decyduje się na pracę na część etatu (wzrost z 42,69% do 49,64% w latach 2014–2023). W Polsce natomiast obserwuje się spadek udziału pracy na część etatu, co oznacza, że dominującą formą zatrudnienia pozostaje praca na pełny etat. Takie zjawisko może być wynikiem nie tylko barier prawnych, ale również tradycyjnego podejścia do rynku pracy, w którym elastyczność zatrudnienia nie została jeszcze w pełni wdrożona.

Wskaźniki rynkowe, takie jak stosunek siły roboczej do populacji seniorów oraz poziom bezrobocia (Tabele 2.6 i 2.7), dodatkowo podkreślają różnice między badanymi krajami. Stabilność japońskiego rynku pracy, z niższym poziomem bezrobocia (około 2,4–4,0%) oraz niższym stosunkiem siły roboczej do seniorów (1,64–1,86), wskazuje na efektywność przyjętych rozwiązań aktywizacyjnych. W Polsce, pomimo poprawy sytuacji w ostatnich latach, wskaźniki te pozostają niekorzystne, co sugeruje niestabilność rynku pracy dla seniorów.

Analiza aspektów legislacyjnych (Tabela 2.8) ujawnia, że japoński system prawnysprzyja aktywizacji zawodowej osób starszych. W Japonii seniorzy mają możliwość elastycznego łączenia pracy z pobieraniem emerytury, a silne zachęty podatkowe oraz subsydia dla pracodawców sprzyjają zatrudnianiu osób starszych. W Polsce natomiast istnieją ograniczenia, które skutkują utratą części świadczeń emerytalnych przez osoby podejmujące pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego, co stanowi poważną barierę dla aktywizacji tej grupy.

Wysoki udział aktywnych zawodowo seniorów w Japonii przekłada się bezpośrednio na stabilność systemu emerytalnego – większa liczba pracujących osób oznacza wyższe wpływy ze składek i mniejsze obciążenia finansowe państwa. Dodatkowo, aktywność zawodowa jest czynnikiem korzystnie wpływającym na zdrowie, co może zmniejszać koszty systemu opieki zdrowotnej. W Polsce, dynamiczny wzrost populacji osób 65+ w połączeniu z niską aktywnością zawodową generuje presję na systemy emerytalne i zdrowotne, co wymaga pilnych działań naprawczych.

Pomimo atrakcyjności japońskich rozwiązań, ich pełna implementacja w Polsce napotyka na wielowymiarowe bariery. Po pierwsze, system prawny jest rozproszony: Kodeks pracy i ustawa o ubezpieczeniach społecznych funkcjonują jako odrębne akty, nie oferując zintegrowanych mechanizmów wsparcia. Brak odrębnych regulacji dotyczących zatrudnienia seniorów na część etatu generuje konieczność każdorazowej weryfikacji limitów dochodów, co stanowi obciążenie administracyjne dla pracodawców i może odstraszać od nowych form zatrudnienia. Po drugie, instytucje rynku pracy – urzędy pracy i Ośrodki Pomocy Społecznej – dysponują ograniczonymi zasobami kadrowymi i organizacyjnymi, co utrudnia wdrażanie pilotażowych programów czy kampanii edukacyjnych. Po trzecie, struktura polskiego rynku skoncentrowana jest na zatrudnianiu

cudzoziemców w charakterze taniej siły roboczej, co paradoksalnie odciąga uwagę od potencjału seniorów²⁷. Wreszcie, odmienna kultura pracy i społeczne postrzeganie emerytury jako „zakończenia kariery” powodują niską akceptację kontynuacji zatrudnienia po 65. roku życia. W Polsce nadal dominuje przekonanie, że praca powinna być wykonywana intensywnie do momentu emerytury, a następnie całkowicie porzucona – brak jest tradycji czy narracji wspierających aktywne starzenie się. Przez to adaptacja japońskiego modelu aktywizacji seniorów do warunków polskich wymaga uwzględnienia kilku kluczowych aspektów:

- zmiany legislacyjne: w Polsce konieczne prowadzenie zmian w przepisach prawa pracy i ubezpieczeń społecznych umożliwiłoby seniorom podejmowanie pracy zarobkowej (np. w niepełnym wymiarze godzin) bez obawy o utratę pełnych świadczeń emerytalnych. Taka elastyczność jest jednym z fundamentów japońskiego modelu.
- inwestycje w programy aktywizacyjne: Konieczne jest wsparcie instytucjonalne, obejmujące m.in. dofinansowanie szkoleń, kursów zawodowych i doradztwa kariery dla osób starszych. Programy te powinny być dostosowane do potrzeb seniorów i wspierać ich w ponownej integracji z rynkiem pracy.
- kampanie społeczne: Zmiana społecznego postrzegania starości oraz promowanie pozytywnego wizerunku seniora jako aktywnego i wartościowego pracownika to element niezbędny dla skutecznej adaptacji modelu. Kampanie mogą przyczynić się do przełamywania stereotypów i zwiększenia akceptacji społecznej dla pracy osób starszych.
- wsparcie dla pracodawców: Odpowiednie instrumenty finansowe, takie jak ulgi podatkowe, dotacje czy subsydia dla pracodawców zatrudniających osoby starsze, mogą stanowić skuteczny impuls do tworzenia nowych miejsc pracy i rozwijania elastycznych modeli zatrudnienia z myślą o seniorach.

Na podstawie przeprowadzonej analizy, sformułowano następujące rekomendacje dla polityki społecznej i legislacyjnej w Polsce:

- wdrożenie elastycznych form zatrudnienia,
- reforma systemu emerytalnego,

²⁷ M. Zaręba, A. Szarek-Mason, *The Legal Aspects of Foreigners' Employment in the Context of the Polish Labour Market Needs*, „Economic and Regional Studies” 2020, vol. 13, nr 3, s. 17

- zachęty dla pracodawców: Edukacja i promocja,
- rozwój programów reskillingu.

Umożliwienie pracy na część etatu przez seniorów, bez ryzyka utraty pełnych świadczeń emerytalnych, co zwiększyłoby ich aktywność zawodową. Wprowadzenie rozwiązań umożliwiających stopniowe przechodzenie na emeryturę, co mogłoby zmniejszyć obciążenie systemu oraz poprawić jakość życia osób starszych. Stworzenie skutecznych mechanizmów wsparcia finansowego, takich jak ulgi podatkowe i subsydia, dla przedsiębiorstw, które zatrudniają seniorów. Organizowanie kampanii społecznych oraz szkoleń, mających na celu zmianę postrzegania seniorów na rynku pracy oraz zwiększenie świadomości korzyści płynących z ich aktywizacji. Inwestycja w programy podnoszenia kwalifikacji zawodowych dla osób starszych, umożliwiających im dostosowanie się do zmieniających się warunków na rynku pracy.

Analiza porównawcza wskaźników rynkowych oraz aspektów legislacyjnych wykazuje, że japoński model aktywizacji seniorów, oparty na elastycznych formach zatrudnienia i silnych zachętach legislacyjnych, skutkuje wyższym udziałem osób starszych w rynku pracy, niż jest to obserwowane w Polsce. Adaptacja tych rozwiązań do polskich warunków mogłaby przyczynić się do stabilizacji systemu emerytalnego i zdrowotnego oraz poprawić jakość życia seniorów. Kluczowym elementem wprowadzenia zmian jest dostosowanie przepisów prawnych oraz rozwinięcie programów wsparcia, które umożliwią seniorom dłuższe pozostanie aktywnymi zawodowo.

2.7. Podsumowanie

Analiza przeprowadzona w niniejszym artykule, wykazała istotne różnice w poziomie aktywizacji zawodowej seniorów w Polsce i Japonii oraz ich wpływ na stabilność systemów emerytalnych i zdrowotnych. Wyniki badań potwierdziły, że tempo starzenia się populacji w Polsce jest znacznie szybsze niż w Japonii, co generuje wyzwania dla systemu zabezpieczeń społecznych. Równocześnie poziom aktywności zawodowej osób 65+ w Polsce pozostaje niski (4–5%) w porównaniu z Japonią (20–24%), co wskazuje na ograniczenia strukturalne i legislacyjne w krajowym rynku pracy.

Porównawcza analiza struktury zatrudnienia wykazała, że w Japonii elastyczne formy zatrudnienia – głównie praca na część etatu – odgrywają kluczową rolę w utrzymaniu aktywności

zawodowej seniorów. W Polsce natomiast przeważają tradycyjne formy pracy, co przyczynia się do mniejszej adaptacyjności rynku pracy do potrzeb osób starszych. Ponadto analiza aspektów legislacyjnych wskazuje, że japoński model, oparty na korzystnych regulacjach oraz systemie ulg podatkowych i subsydiów, sprzyja zatrudnianiu seniorów i wydłużeniu ich aktywności zawodowej. W Polsce natomiast ograniczenia w łączeniu pracy z emeryturą oraz brak zachęt dla pracodawców stanowią istotne bariery w tym zakresie.

Wyniki badań pozwoliły na ocenę sformułowanych hipotez. Hipoteza H1, zakładająca, że wdrożenie elastycznych form zatrudnienia przyczyni się do wzrostu aktywizacji zawodowej seniorów, znalazła potwierdzenie w analizie modelu japońskiego, który osiąga znacznie wyższe wskaźniki zatrudnienia osób starszych. Hipoteza H2, dotycząca wpływu możliwości łączenia pracy z pobieraniem pełnych świadczeń emerytalnych, również została potwierdzona – japońskie rozwiązania sprzyjają większej aktywizacji seniorów, podczas gdy w Polsce tego typu bariery prawne ograniczają udział osób 65+ w rynku pracy. Hipoteza H3, dotycząca potencjalnego wpływu adaptacji modelu japońskiego na stabilność systemu emerytalnego i zdrowotnego, znalazła częściowe potwierdzenie – analiza wykazała, że elastyczne formy zatrudnienia mogą zmniejszyć presję na system emerytalny, jednak ich skuteczność zależy od odpowiedniego dostosowania regulacji prawnych do realiów polskiego rynku pracy.

Realizacja celów badawczych pozwoliła na dokonanie szczegółowej diagnozy trendów demograficznych i aktywności zawodowej seniorów w Polsce i Japonii oraz na identyfikację kluczowych barier i możliwości implementacji rozwiązań wspierających zatrudnienie osób starszych. Artykuł dostarczył również praktycznych rekomendacji dotyczących reform rynku pracy i systemu emerytalnego w Polsce, w tym wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia, zmian legislacyjnych umożliwiających pracę przy zachowaniu pełnych świadczeń emerytalnych, zachęt podatkowych dla pracodawców oraz programów wspierających podnoszenie kwalifikacji zawodowych seniorów.

Podsumowując, badania wskazują, że adaptacja japońskiego modelu elastycznego zatrudnienia mogłaby znacząco przyczynić się do zwiększenia aktywności zawodowej osób starszych w Polsce, zmniejszając obciążenia systemu emerytalnego i zdrowotnego oraz poprawiając jakość życia seniorów. Wdrożenie zaproponowanych reform wymaga jednak dalszych analiz uwzględniających

specyfikę polskiego rynku pracy, a także kompleksowej współpracy między sektorem publicznym i prywatnym w celu efektywnego wdrożenia nowych rozwiązań.

Literatura

Piśmiennictwo:

- Błądowski T., *Starzenie się społeczeństwa a rynek pracy*, „Polityka Społeczna” 2018, nr 5.
- Cabinet Office of Japan, *White Paper on Aging Society 2023*, Tokio 2023.
- Fujiwara T., Kondo N., Job participation and well-being of older people in Japan: Results from JAGES study, „Archives of Gerontology and Geriatrics” 2022, vol. 102.
- Gawron N., Zębrowski A., Hintze B., Aktywność fizyczna a funkcjonowanie poznawcze osób w średniej i późnej dorosłości – wyniki badania wstępnego, *Przegląd Psychologiczny – The Review of Psychology* 2024, tom 67, nr 1.
- GUS, *Prognoza ludności na lata 2023–2060*, Warszawa 2023.
- GUS, *Raport o sytuacji osób starszych w Polsce 2022*, Warszawa 2023.
- Jedynak P., *Bariery aktywizacji zawodowej seniorów w Polsce*, „Studia Ekonomiczne” 2021, nr 3.
- Kowalski M., *Nowoczesne formy zatrudnienia w Polsce*, Wolters Kluwer, Warszawa 2021.
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, „Program Aktywności Społecznej Osób Starszych (ASOS)”, 2012.
- Nowak M., *Polityka senioralna a rynek pracy*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2022.
- Nowakowska K., *Psychospołeczne bariery zatrudnienia seniorów*, „Gerontologia Polska” 2021, nr 3.
- OECD, *Ageing and Employment Policies: Japan*, OECD Publishing, Paryż 2021.
- OECD, *Working Better with Age: Japan*, OECD Publishing, Paryż 2022.
- Sato A., *Continuous Learning in Japanese Firms: Strategies for Aging Workforce*, „Asia Pacific Journal of Human Resources” 2021, vol. 59, no. 3.
- Szukalski A., *Elastyczne formy zatrudnienia seniorów w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2020.
- Urbaniak B., *Polish and UK Experience in Managing an Ageing Workforce*, „Human Resource Management” 2014, nr 6.
- Williamson J., Higo M., *Why Japanese Workers Remain in the Labor Force So Long: Lessons for the United States*, „Journal of Cross-Cultural Gerontology” 2009, vol. 24, no. 4.
- Zaręba M., Szarek-Mason A., *The Legal Aspects of Foreigners’ Employment in the Context of the Polish Labour Market Needs*, „Economic and Regional Studies” 2020, vol. 13, nr 3.

Źródła internetowe:

- Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT), *Employment of Older Workers in Japan: Current Practices and Challenges*, Research Report No. 234, Tokio 2022, (<https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/JILPT-RR234.pdf>), dostęp: 15.05.2025 r.
- MPiPS, *Program Aktywizacji Zawodowej Osób 50+*, Warszawa 2022, (<https://www.gov.pl/mpips/programy>), dostęp: 10.10.2023 r.
- OECD Data Explorer, *Population by age and sex*, 2023, (<https://data-explorer.oecd.org>), dostęp: 15.05.2025 r.

Statista, *Labour Force Survey Japan 2022*, (<https://www.statista.com/data-lab>), dostęp: 15.09.2023 r.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 1998 r. Nr 137, poz. 887 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.).

Rozdział 3

Starzejąca się populacja i malejące zasoby siły roboczej –wyzwania demograficzne dla wzrostu gospodarczego Polski

Jan Kozieł¹

3.1. Wprowadzenie

Współcześnie temat ubezpieczeń emerytalnych jest przedmiotem wielu debat ekonomicznych. Dotyczą one pytań o zasadność tych ubezpieczeń, sposobu dystrybucji środków przez państwo, społecznej świadomości odkładania środków na emeryturę. Jednym z problemów, który od lat stanowi przedmiot debat. Jest problem starzejących się społeczeństw. Jest to następstwo wielu czynników, wynikających z przemian demograficznych. Dwoma najbardziej wpływowymi parametrami opisującymi starzenie się społeczeństw są niski współczynnik dzietności oraz systematyczny wzrost oczekiwanej długości życia. Większość systemów ubezpieczeń emerytalnych krajów rozwiniętych oparta jest w jakimś stopniu o element umowy międzypokoleniowej. W związku z tym, obecnie funkcjonujące systemy będą narażone na narastającą niewydolność. Sytuacja dotyczy wielu krajów, które w różny sposób reagują oraz próbują przeciwdziałać problemom z tego wynikającym. Działania podejmowane przez państwa przynoszą różne skutki. Problemem badawczym tego opracowania jest przegląd działań podjętych przez poszczególne państwa oraz ocena ich skuteczności. Badanie ma na celu ustalenie jaka determinanta ekonomiczna wpływa na decyzje o posiadaniu potomstwa. Przegląd dotyczy Czech, Chile oraz Korei Południowej. Wybór państw podyktowany jest zróżnicowaniem systemów emerytalnych oraz różnicami kulturowymi wybranych krajów.

¹ Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

3.2. Przemiany demograficzne

Demografia² jest nauką, której nazwa wywodzi się z greki od ‘*Demos*’ – ludzie, społeczeństwo oraz ‘*grapheia*’ – opis, obraz. Dziedzina ta zmieniała się na przestrzeni wieków. Swoje początki miała w filozofii. Swoją obecną formę przyjęła w wyniku rozwoju matematyki oraz powstania statystyki. Dużą zasługę ma w tym angielski statystyk John Graunt, który jako pierwszy wykorzystał tabele życia w pracy naukowej. Wraz z postępem rozwoju nauk społecznych coraz dokładniej opracowywano współczynniki służące pomiarowi różnych parametrów. Pośród wielu wypracowanych współczynników, zdaniem autora najlepiej opisującymi ludność oraz wykorzystanymi w pracy są:

- *współczynnik dzietności* tj. liczba dzieci jaką przeciętna kobieta wyda na świat w czasie okresu rozrodczego liczonego dla wieku między 15 a 49 lat³;
- *oczekiwana długość życia* tj. przeciętna liczba lat życia człowieka w danym wieku z danej grupy⁴;
- *współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi* tj. stosunek osób powyżej 65 roku życia do osób w wieku między 20 a 64 lat⁵.

Tabela 3.1. Rozwój ludności świata

Lata	Liczba ludności w mln
8000 r. p.n.e.	5-10
5000 r. p.n.e.	10-20
2000 r. p.n.e.	27
1000 r. p.n.e.	50
Początek n.e.	170-400
1600	545-579

²J. Z. Holzer, *Demografia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003, s. 13.

³*Ibidem*, s. 253.

⁴Pojęcia stosowane w statystyce publicznej, oczekiwane trwanie życia w zdrowiu osób w wieku x lat (HLy_x), (<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4327,pojecie.html>), dostęp: 28.02.2025 r.

⁵Pojęcia stosowane w statystyce publicznej, współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi, (<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4668,pojecie.html>), dostęp: 28.02.2025 r.

1804	1000
1927	2000
1960	3000
1974	4000
1987	5000
1999	6000
2011	7000
2022	8000

Źródła: Opracowanie własne na podstawie: *Historical Estimates of World Population*, (<https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/international-programs/historical-est-worldpop.html>), dostęp: 30.03.2024, M. Okólski, A. Fihel, *Demografia – Współczesne zjawiska i teorie*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012

Na przestrzeni wieków światowa populacja, mimo wysokiego współczynnika dzietności rosła bardzo powoli. Niskie tempo wzrostu było spowodowane wysoką śmiertelnością wśród ludzi oraz niskim poziomem medycznym. Szacuje się, że liczba ludności u progu naszej ery wynosiła między 170 a 400 milionów ludzi. W 1600 roku - około 560 milionów ludzi. Wraz z postępem technologicznym oraz medycznym populacja zaczęła rosnąć w szybszym tempie. Od roku 1804 – w którym populacja ludzka urosła do miliarda – i w późniejszych latach gwałtownie rosła, u progu drugiego tysiąclecia osiągając 6 miliardów. W roku 2011 przekroczono poziom 7 miliardów⁶.

Wartym przypomnienia jest teoria ludnościowa sformułowań⁷. Teoria ta zakłada, że zbyt szybki wzrost ludności w długiej perspektywie doprowadzi do katastrofy. Katastrofa ta, od nazwiska autora określana jest *katastrofą maltuzjańską* lub *pułapką maltuzjańską*. Teoria ta prognozuje nieuchronny kryzys żywieniowy związany z rozrostem populacji w tempie geometrycznym, podczas gdy zdolność do wytwarzania żywności charakteryzowała się według wyliczeń Malthusa tempem arytmetycznym. Rozbieżność ta miała zdaniem autora skutkować poważnym kryzysem. Postulowana przez Malthusa teoria okazała się mylna. Dzięki postępowi technologicznemu produkcja żywności mogła być większa niż zakładano. Z kolei wzrost populacji nie musi następować w tempie geometrycznym.

⁶ J. Z. Holzer, *op. cit.*, s. 118.

⁷ M. Okólski, A. Fihel, *Demografia – Współczesne zjawiska i teorie*, Wydawnictwo naukowe Scholar, Warszawa 2012, s. 256.

Wzrost populacji opisywał proces zwany *przejściem demograficznym* Franka Notesteina⁸. Jego teoria demograficzna opisuje, że rozwijające się społeczeństwo na drodze modernizacji ogranicza śmiertelność. Konsekwencją jest wzrost populacji. Z pewnym opóźnieniem, stopniowo spada współczynnik dzietności. Za przyczynę tego spadku uważa się adaptacje zachowań reprodukcyjnych człowieka do środowiska. W społeczeństwach preindustrialnych człowiek nie był w stanie kontrolować lub zapobiegać śmiertelności. Skutkowało to wymuszoną wysoką rozrodznością. Społeczeństwa zindustrializowane, zdolne do przeciwdziałania szeroko pojętej przyrodzie mogły pozwolić sobie na obniżanie liczby posiadanego potomstwa. Było to efektem zwiększonego prawdopodobieństwa przeżycia wieku dziecięcego oraz dożycia dorosłości przez potomstwo. Różnica pomiędzy śmiertelnością a współczynnikiem dzietności powodowała znaczny dodatni przyrost naturalny. Skutkiem czego było zwiększenie się populacji ludzkiej. Teoria zakładała, że następstwem tych wydarzeń będzie stabilizacja reprodukcji oraz równowaga między liczbą urodzeń oraz zgonów.

Postulat ten okazał się błędny. Współczynnik dzietności zaczął spadać do momentu, gdzie przyrost naturalny osiągnął wartości ujemne. W ślad za tym zwiększyła się liczba zjawisk takich jak: pozamałżeńskie związki, opóźnienie wieku zawarcia małżeństwa, pojawienie się alternatywnych form związków, wzrost liczby rozwodów, upowszechnienie się rodzin niepełnych, rozpowszechnienie się antykoncepcji, opóźnienia typowego wieku prokreacji oraz innych wcześniej rzadko spotykanych zjawisk. Te sugerują zmianę w postrzeganiu rodziny w społeczeństwie. Decyzja o założeniu rodziny, mogła ulec przesunięciu. Zjawisko zostało zaobserwowane w 1986 roku przez R. Lesthaeghe i D. van de Kaa nazwane zostało *drugim przejściem demograficznym*⁹. Badacze zasugerowali wówczas, że obserwowane zmiany społeczne oraz spadek współczynnika dzietności są nowym zjawiskiem świadczącym o zmianach zachowań demograficznych.

Na przestrzeni ostatnich lat zaproponowana została hipoteza, w ramach której spadek dzietności w populacji opisywany przez model przejścia demograficznego nie jest spowodowany przez modernizację oraz bogacenie się społeczeństw. Teoria ta sugeruje, że na zagadnienie spadającej

⁸*Ibidem*, s. 262.

⁹*Ibidem*, s. 134.

dziatności powinno się patrzeć z perspektywy psychologii ewolucyjnej¹⁰. Wśród zaproponowanych przyczyn tego stanu rzeczy upatruje się 3 głównych teorii¹¹:

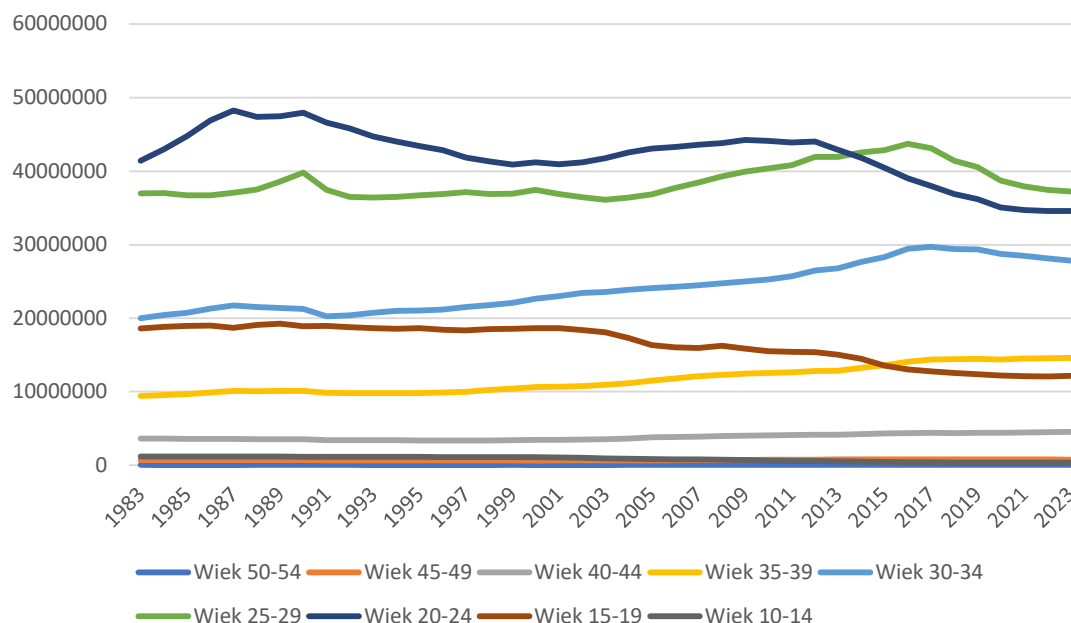
- ludzka psychika rozwijała się w oparciu status społeczny, czego efektem ubocznym było posiadanie rodziny. W wyniku rozwoju gospodarczego ludzki gatunek jest przystosowany do polepszania swojego statusu poprzez posiadanie dóbr i zaspokajanie potrzeb nie zaś powiększanie gatunku;
- ludzka psychika ewoluowała w ramach analizy kosztów oraz korzyści wynikających z reprodukcji;
- głównym czynnikiem determinującym dzietność jest postrzeganie jej w ramach środowiska kulturowego. Normy oraz wartości wyznawane przez społeczeństwa są w dużej części przyczyną tego jak postrzegane jest posiadanie potomstwa.

Wspólnym aspektem tych teorii jest uwzględnienie zmieniającego się środowiska, w którym żyją ludzie i w ramach którego podejmują decyzje, w tym również te dotyczące reprodukcji. We współczesnym, skomercjalizowanym świecie są różnorodne sposoby na osiągnięcie statusu lub realizację swoich celów osobistych¹². Jednym z głównych motywów obecnie przekazywanym w ramach kultury jest samorealizacja. Różnica w tym, co postrzegane jest jako nadrzędną wartość życiową, rozumianą tutaj jako posiadanie potomstwa obrazować może przeciętny wiek posiadania pierwszego dziecka przez kobiety w 1983 oraz 2023 roku:

¹⁰W. Lutz, *Culture, religion, and fertility: a global view*. IIASA Working Paper, 1986, (<https://pure.iiasa.ac.at/id/eprint/2825/7/WP-86-034.pdf>), dostęp: 1.03.2025 r.

¹¹ColleranH., *The cultural evolution of fertility decline*, The Royal Society Publishing, 2016, (<https://royalsocietypublishing.org/doi/epdf/10.1098/rstb.2015.0152>), dostęp1.03.2025 r.

¹² A. D'Addio, M. Mira d'Ercole (2005), *Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 27, OECD Publishing, P aris, 2005 r., (https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2005/09/trends-and-determinants-of-fertility-rates_g17a1722/880242325663.pdf), dostęp: 1.03.2025 r.



Rysunek 3.1. Urodzenia według wieku matki na świecie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: (<https://ourworldindata.org/grapher/births-by-age-of-mother>),
dostęp: 21.04.2025 r.

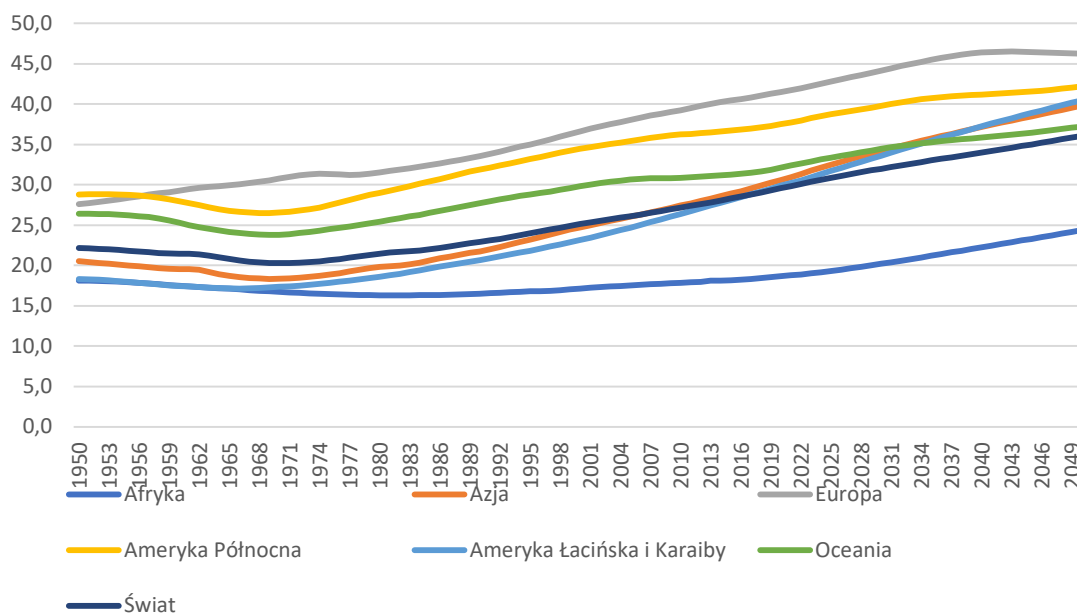
Współcześnie w wielu krajach przyrost naturalny staje się ujemny, konsekwencją czego jest starzenie się społeczeństw. Udział osób powyżej 60 roku życia, zwiększa się względem osób w wieku dorosłym oraz dziecięcym. Podobnie postępuje ogólny wzrost mediany życia.

Rozważana sytuacja jest niebezpieczna dla funkcjonowania współczesnych systemów ubezpieczeń emerytalnych. Mające swoje korzenie w XIX-wiecznych Prusach zostały stworzone w realiach dodatniego przyrostu naturalnego. Sytuacja demograficzna państwa pruskiego odbiega znacząco od znanej nam współcześnie. XIX-wieczny model ubezpieczeń emerytalnych wprowadzony przez kanclerza Otto von Bismarcka zdobył popularność na świecie oraz ulegał stopniowym zmianom. Największą z nich wprowadzono w Szwecji w 1935 roku. Zaproponowano wówczas odrzucenie elementów kapitałowych oraz pełne przekształcenie w model „Pay as you go”¹³. Źródłem finansowania systemu emerytalnego stały się osoby pracujące na rynku. Wcześniej odkładana składka również była częściowo inwestowana¹⁴. W związku ze starzejącym się społeczeństwem

¹³N. Barr, P. Diamond, *Reformy systemu emerytalnego Krótki przewodnik*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne 2014.

¹⁴J. Poteraj, *Naturalny system emerytalny: alternatywa dla polski*, [w:] *10 Lat Reformy Emerytalnej w Polsce efekty, szanse, perspektywy i zagrożenia*, red. F. Chybalski, I. Staniec, Łódź 2009.

oraz zmniejszającą się populacją ludzi w wieku produkcyjnym, podstawa finansowania systemów emerytalnych będzie się zmniejszać, natomiast potrzeby finansowe systemów będą rosły w związku z wydłużaniem się przewidywanej długości życia. Wysoce prawdopodobne jest przeciążenie systemów emerytalnych.



Rysunek 3.2. Mediana wieku na świecie

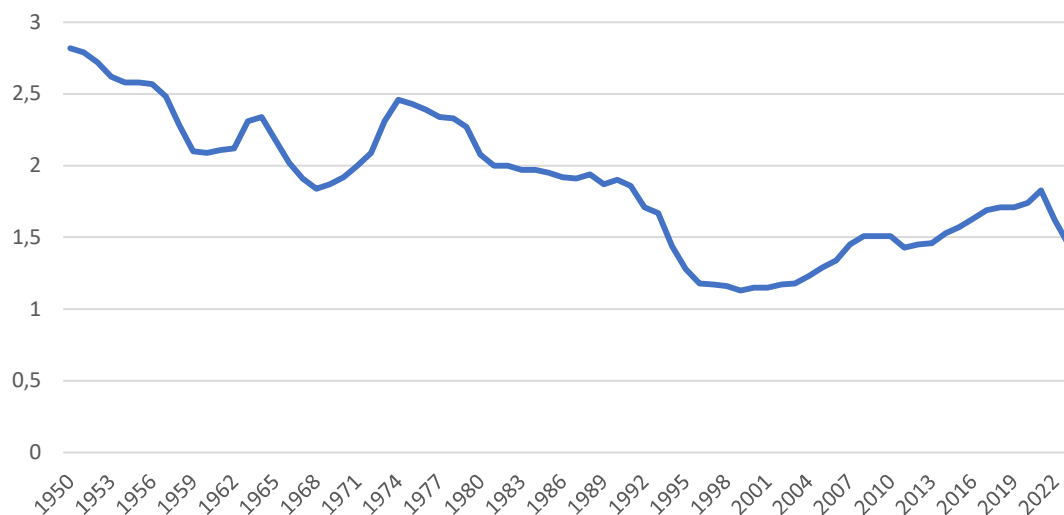
Źródło: Opracowanie własne na podstawie (https://ourworldindata.org/grapher/median-age?time=earliest..2040&country=Europe+%28UN%29~Africa+%28UN%29~Northern+America+%28UN%29~Latin+America+and+the+Caribbean+%28UN%29~Asia+%28UN%29~Oceania+%28UN%29~OWID_W), dostęp: 21.04.2025 r.

Rządy wielu krajów zidentyfikowały problem starzenia się społeczeństw i próbują wprowadzić rozwiązania, których celem jest zwiększenie współczynnika dzietności. Przyjęto się w literaturze przedmiotu, że optymalną wartością współczynnika dzietności jest wartość 2,1 jako poziom pozwalający na zastępowalność pokoleniową. Wśród krajów rozwiniętych nie ma jednak aktualnie państwa, któremu udałoby się ten próg osiągnąć.

3.3. Sytuacja demograficzna Czech

Czechy, podobnie jak reszta rozwiniętego świata mają problem demograficzny związany ze spadającą dzietnością, wydłużającą się oczekiwaną długością życia oraz zwiększającym się współczynnikiem obciążenia demograficznego. W konsekwencji czego zwiększającą się medianą wieku.

Z roku na rok sytuacja demograficzna Czech pogarsza się. Długofalowo obserwuje się spadek w zakresie dzietności Czechów. Nie sprzyja tej sytuacji fakt, że średni wiek, kiedy Czeszki zachodzą w pierwszą ciążę stale się zwiększa¹⁵.



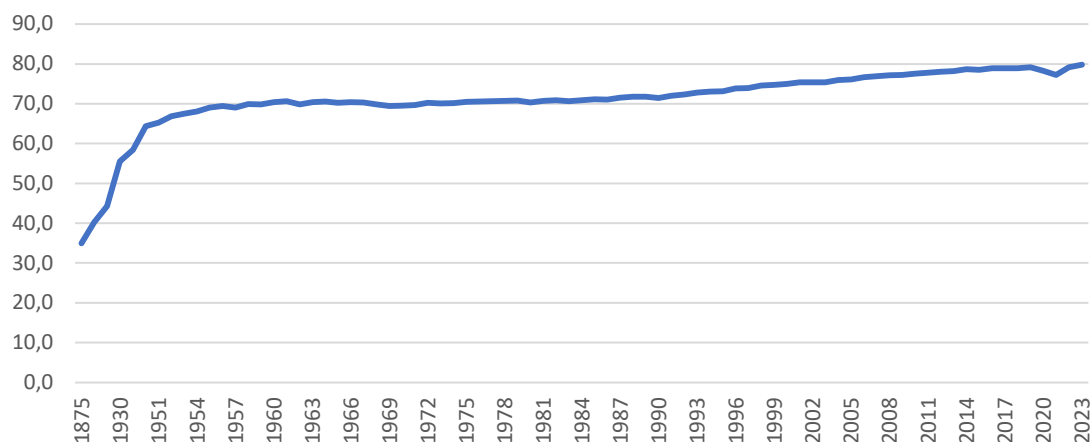
Rysunek 3.3. Współczynnik dzietności w Czechach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (<https://ourworldindata.org/grapher/children-per-woman-un?tab=line&country=~CZE>), dostęp: 20.04.2025 r.

W społeczeństwie czeskim zaobserwować można duże wahania współczynnika dzietności. Przyczynami tej sytuacji mogą być czynniki ekonomiczne i kulturowe. Zmiany te mogą mieć wiele podłoży. Potencjalnie mogą one być związane z silnymi w badanym zakresie czasowym zmianami politycznymi (m.in. zanik powojennej eksplozji demograficznej, upadek systemu komunistycznego). Współczynnik dzietności w Czechach był w stanie wzrosnąć ponad wartość 1,5 - co odróżnia kraj na tle regionu. Wzrost ten można przypisywać polityce prorodzinnej. Ta objawia się między innymi elastycznym urlopem macierzyńskim ze stałym całkowitym wynagrodzeniem¹⁶.

¹⁵A. Šťastná, J. Kocourková, B. Šprocha, *Parental Leave Policies and Second Births: A Comparison of Czechia and Slovakia*, Springer Nature, 2019, (https://www.researchgate.net/publication/335224116_Parental_Leave_Policies_and_Second_Births_A_Comparison_of_Czechia_and_Slovakia), dostęp: 7.03.2025 r.

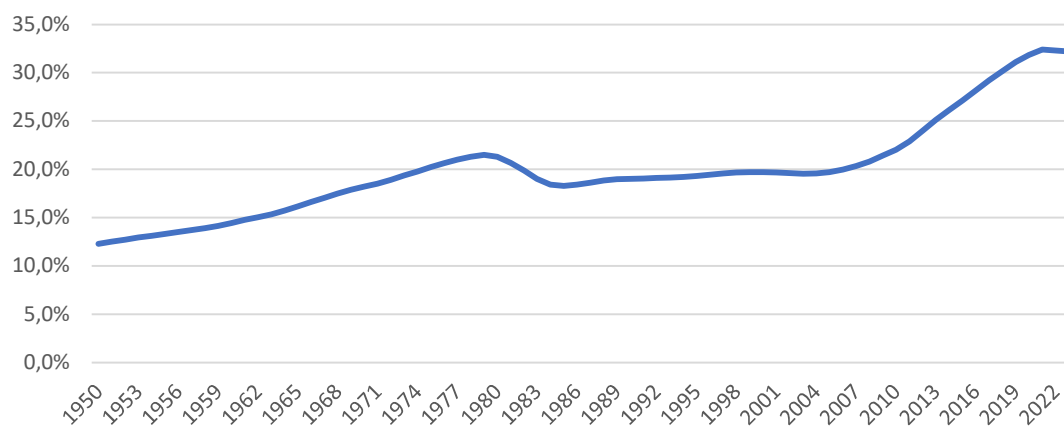
¹⁶T. Sobotka, (2022), *Polityka prorodzinna i sprzyjająca dzietności w Europie*, Konferencja pt. „Fertility and family policies (Strategia Demograficzna 2040)”. Warszawa 2022, (<https://www.gov.pl/attachment/edfa97c1-c852-49d3-8a2a-02de571a70d3>), dostęp: 8.03.2025 r.



Rysunek 3.4. Oczekiwana przewidywana długość życia w Czechach

Opracowanie własne na podstawie (<https://ourworldindata.org/grapher/life-expectancy?country=~CZE>), dostęp: 21.04.2025 r.

Oczekiwana długość życia w Czechach poprawia się w związku ze stale rozwijającą się gospodarką, czego konsekwencją jest rosnący standard życia. W roku 2023 wyniosła ona 79,83 lat. Czesi mają lepszy dostęp do medycyny oraz lekarstw. Przekłada się to na wzrost średniej długości życia.



Rysunek 3.5. Współczynnik obciążenia demograficznego Czech

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (<https://ourworldindata.org/grapher/age-dependency-ratio-old?tab=chart&country=~CZE>), dostęp: 21.04.2025 r.

Współczynnik obciążenia demograficznego dla Republiki Czeskiej stale rośnie. Zwłaszcza po roku 2010 widać znaczącą tendencję wzrostową z ok. 20 osób powyżej 64 lat na 100 pracujących do ok. 33 osób w roku 2023. Ten nagły skok prawdopodobnie skorelowany jest z bardzo niską dzietnością po przemianach ustrojowych lat 90.

Władze czeskie zidentyfikowały ten narastający w społeczeństwie problem oraz od wielu lat próbuje mu na różnorakie sposoby zaradzić. Przykładowo poprzez omawiane później reformy systemu emerytalnego oraz wprowadzane polityki prorodzinne. Przykładowo, zwiększono zapomogi socjalne rodziców pozostających na urlopie rodzicielskim. Została wprowadzona możliwość wyboru pięciu różnych opcji tego urlopu. Istnieje możliwość wyboru długości urlopu oraz wysokości otrzymywanego świadczenia, czy uczestniczą oboje czy tylko jeden rodzic. W roku 2014, rodzic otrzymywał średnio ok. 46,4% wynagrodzenia jakie zwyczajowo otrzymywał z pracy na pełen etat. Czeski rząd w związku z prowadzonymi przez siebie politykami prorodzinnymi miał wydatki rzędu 2,6% PKB na politykę rodzinną rzędu. Była to wartość średnia dla bogatszych krajów OECD¹⁷.

Sytuacja systemu emerytalnego Czech

Czechy, podobnie jak reszta krajów byłego bloku wschodniego miały system emerytalny repartycyjny. Był on skutkiem panującej ideologii komunistycznej. W jej założeniach odrzucano elementy systemu kapitałowego. Uprzywilejowana była klasa robotnicza. Przedsiębiorczość była znikoma oraz mocno ograniczona. Emerytury wypłacane były w systemie zdefiniowanego świadczenia. Świadczenie wyznaczane było na podstawie ostatniej wypłaty pracownika. Konsekwencją były problemy związane z postępującą inflacją, na którą odpowiadano pojedynczymi wzrostami wypłacanych emerytur. System nie ulegał zmianom aż do aksamitnej rewolucji z roku 1989, kiedy to doszło do transformacji ustrojowej. Czechosłowacja stała się demokracją parlamentarną, która w następnych latach rozpadła się na niezależne od siebie państwa Czech oraz Słowacji. Jedną z kluczowych zmian było zniesienie uprzywilejowanej pozycji klasy robotniczej. Sam system emerytalny został objęty reformą systemu socjalnego z 1996 roku. System emerytalny został zreformowany, wzorując się na amerykańskim systemie „*Social Security*”. Współczesny system emerytalny Czech zapewnia świadczenie podstawowe, ogólnodostępne, którego celem jest ochrona przed skrajną biedą. Do tego świadczenia doliczana jest wartość zależna od dochodu. Obliczana jest na podstawie średnich zarobków oraz okresu odprowadzania składki. W interesie

¹⁷T. Sobotka, *The European Middle Way? Low Fertility, Family Change, and Gradual Policy Adjustments in Austria and the Czech Republic*, Vienna Institute of Demography Working Papers, 2015, (<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/110987/1/818640359.pdf>), dostęp: 8.03.2025 r.

beneficjentów jest, aby zadbać o wyższą wartość funduszy otrzymywanych podczas jesieni życia, poprzez prywatne oszczędzanie. Następna reforma nadeszła w roku 2010, kiedy do istniejącego pierwszego filara repartycyjnego, utworzony został drugi dobrowolny filar kapitałowy. Ten jednak w wyniku zawirowań polityki wewnętrznej państwa okazał się nieskuteczny. W roku 2016 drugi filar liczący 85 tysięcy użytkowników został zamknięty¹⁸.

Wiek uprawniający do przejścia na emeryturę w Republice Czeskiej jest różny dla kobiet i mężczyzn, zależny od roku urodzenia. Wynika to z mnogości reform w zakresie wieku uprawniającego do przejścia na emeryturę. Dla osób urodzonych przed 1971 rokiem, wiek zależny był od płci - mężczyźni wyższy, kobiety niższy i uzależniony od liczby posiadanych dzieci¹⁹. Dla osób urodzonych po 1971 roku, wiek przejścia na emeryturę został ujednolicony i wynosi on 65 lat. Zgodnie z zmianami wprowadzonymi od 2024 roku, wiek przejścia na emeryturę ma być uzależniony od przewidywanej oczekiwanej długości życia oraz być powiązany z zakładanym 21,5 letnim okresem pobierania emerytury²⁰. Rozwiązania te wprowadzają dość skomplikowany system, który jednak ma łagodzić pogarszającą się sytuację demograficzną państwa. Warto odnotować, że wydatki Czech w roku 2016 na świadczenia emerytalne wyniosły 8,2% PKB. Prognozy przewidują, że do roku 11,6% PKB w roku 2060²¹. Odbiór społeczny reform jest mieszany. Społeczeństwo dostrzega zasadność reform natomiast ogół społeczeństwa nie popiera uzależnienia emerytur od oczekiwanej długości życia²². Obecne reformy dla wielu obywateli obecne reformy postrzegane są jako niesprawiedliwe²³. Związki zawodowe w reakcji na reformy ogłosiły strajki przeciwko zmianom

¹⁸J. Vostatek, *Czech Pension Reforms and their background*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej Organizacja i Zarządzanie” 2017, vol. 73.

¹⁹*Retirement Age*, (<https://www.cssz.cz/web/lang/duchodovy-vek>), dostęp: 9.03.2025 r.

²⁰*Reforma systemu emerytalnego w republice Czeskiej*, Instytut Europy Środkowej, (<https://ies.lublin.pl/komentarze/reforma-systemu-emerytalnego-w-republice-czeskiej/>), dostęp: 9.03.2025 r.

²¹ OECD (2020), *OECD Reviews of Pension Systems: Czech Republic*, OECD Publishing, Paris, (<https://doi.org/10.1787/e6387738-en>), dostęp: 24.06.2025 r.

²² *Most chechs support major changes to pension system, but not to the retirement age*, (<https://brnodaily.com/2023/06/12/brno/events-in-brno/most-czechs-support-major-changes-to-the-pension-system-but-not-to-retirement-age/>), dostęp: 24.06.2025 r.

²³ *The Czech public and the national pension system in May 2024: attitudes remain, interest in reforms declines slightly*, (<https://www.stem.cz/en/the-czech-public-and-the-national-pension-system-in-may-2024-attitudes-re-main-interest-in-reforms-declines-slightly/>), dostęp: 24.06.2025 r.

legislacyjnym²⁴. Natomiast Partie opozycyjne natomiast zapowiedziały natomiast wycofanie się z reform w przypadku objęcia przez nie władze. Przyszłość obecnych reform jest zatem niepewna w związku z dużym oporem społecznym.

3.4. Sytuacja demograficzna Chile

Chile w ciągu ostatniego ćwierćwiecza zanotowało spadek współczynnika dzietności poniżej poziomu pozwalającego na zastępowalność pokoleń. Kraj ten osiągnął jeden z najniższych wyników w Ameryce Południowej. Władze Chile nie podejmują obecnie większych działań nakierowanych na poprawę tej sytuacji. Możliwą przyczyną tego stanu rzeczy jest decyzja rządzących o niepodejmowaniu zdecydowanych działań ze strony państwa. Władze mogą być zdania, że decyzja o zakładaniu rodzin w całości pozostawiona jest społeczeństwu. Potwierdzają to założenia polityki państwa prowadzonej w tym zakresie w Chile. Ta od lat 50 ograniczyła się głównie do zadbania o zmniejszenie śmiertelności wśród noworodków i zmniejszenie ilości ciąż wśród nieletnich²⁵. Prowadzone działania są pokłosiem panujących wśród demografów poglądach *Neo-Maltuzjańskich*. zakładają one, że społeczeństwo cechuje się niekontrolowanym wzrostem populacji, który należy wyhamować²⁶. Pogląd ten zdaje się mieć uzasadnienie w historii. Populacja państwa w latach 1940-1965 podwoiła się. W roku 1965 współczynnik dzietności wynosił więcej niż 4,58. Nie dziwi zatem, że w obliczu tak gwałtownego wzrostu populacji państwo nie przeciwdziało spadkowi dzietności w społeczeństwie. Zwłaszcza w obliczu zawirowań politycznych oraz niestabilności politycznej zakończonej rządami dyktatora Augusto Pinocheta w latach 1973-1990. Państwo nie przykłada większej uwagi do kwestii dzietności w społeczeństwie. Problem niskiej dzietności jest w Chile zjawiskiem relatywnie niedawnym. Może to być główna przyczyna braku działań w tym kierunku. Nie ma też presji na rząd w postaci rosnących wydatków na system emerytalny

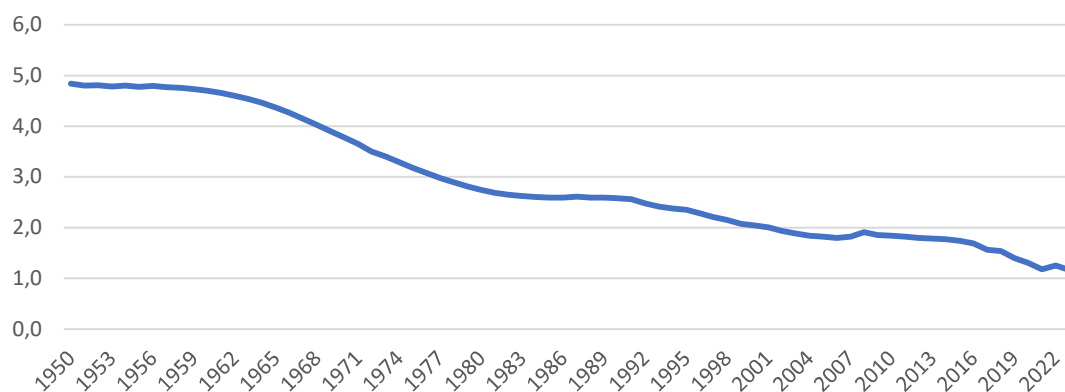
²⁴ Czech Pension Revamp Faces Backlash as Unions Plan Protest, (<https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-03-22/czech-pension-revamp-faces-backlash-as-unions-plan-protest>), dostęp: 24.06.2025 r.

²⁵M. Herrera, C. Orellana, P. Dintrans, F. Escalona, *Reducing adolescent pregnancy in Chile*, (<https://www.medicumundi.ch/en/advocacy/publications/mms-bulletin/teenage-pregnancy-how-do-we-address-the-needs/kapitel-1/reducing-adolescent-pregnancy-in-chile>), dostęp: 13.03.2025 r.

²⁶J. Pieper Mooney, *Family Planning and Reproductive Rights in Chile*, University of Arizona, 2015, (<https://oxfordre.com/latinamericanhistory/display/10.1093/acrefore/9780199366439.001.0001/acrefore-9780199366439-e-103?p=emailAsOXDOKO4UFA6&d=/10.1093/acrefore/9780199366439.001.0001/acrefore-9780199366439-e-103>), dostęp: 14.03.2025 r.

w związku z oparciem go o element kapitałowy. Ten powinien pozostać bezproblemowy tak długo jak rządzący zapewnią warunki do wzrostu gospodarczego. Ten choć utrudniony może być możliwy pomimo spadającej populacji. Jedynymi działaniami mającymi zwiększyć dzietność, podjęte przez rządzących jest wydłużenie urlopu macierzyńskiego oraz jednorazowe świadczenia dla osób mające trzecie lub kolejne dziecko²⁷²⁸.

W ramach samego Chile istnieje jednak duża rozbieżność między tym, kto dzieci posiada. W związku z wysokim poziomem rozwarstwienia społecznego kobiety zamożniejsze, z lepszym wykształceniem odkładają decyzję o posiadaniu potomstwa. Równocześnie decydują się na mniejszą ilość dzieci w przeciwieństwie do osób z nizin społecznych, które znajdują się w gorszej sytuacji ekonomicznej. W ramach stopniowego polepszenia się warunków gospodarczych w Chile, grupa osób biednych stale się pomniejsza, co samo w sobie jest pożądanym zjawiskiem²⁹.



Rysunek 3.6. Współczynnik dzietności w Chile

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (<https://ourworldindata.org/grapher/children-per-woman-un?tab=line&country=~CHL>), dostęp: 21.03.2025 r.

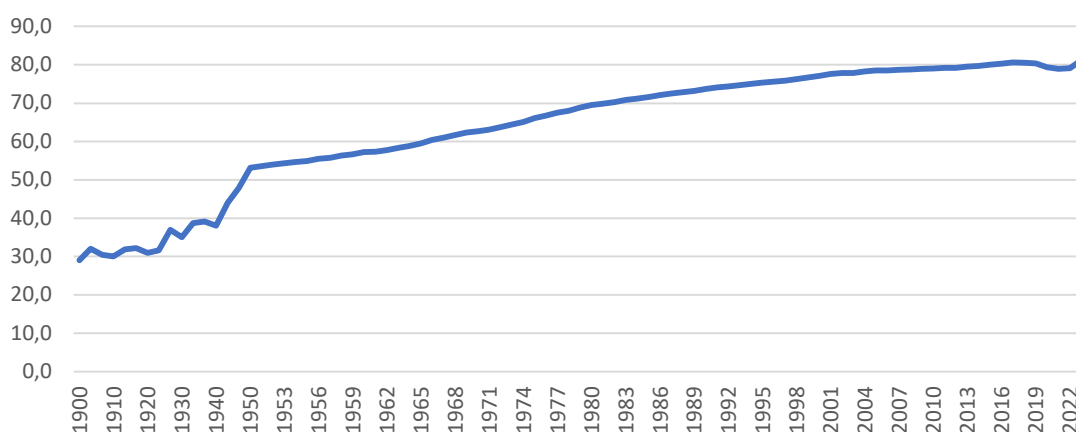
Współczynnik dzietności w Chile regularnie spada. Poniżej granicy zastępowalności pokoleń wyznaczonej na 2,1 spadł dopiero w okolicach roku 2000. Następnie przez następne 20 lat

²⁷I. Delgado, B. Cabieses, M. Apablaza, C. Castillo, X. Aguilera, I. Matute, M. Najera, J.M. Pericàs, J. Benach, *Evaluation of the effectiveness and equity of the maternity protection reform in Chile from 2000 to 2015*, PLoS One, (<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0221150>), dostęp: 14.03.2025 r.

²⁸Chile Proposes Financial Incentives For Childbearing, Patheos, 2013 (<https://www.patheos.com/blogs/catholic-news/2013/06/chile-proposes-financial-incentives-for-childbearing/>), dostęp: 14.03.2025 r.

²⁹P. Varas, L. McKerracher, N. Rivera, *Fertility Dynamics and Life History Tactics Vary by Socioeconomic Position in a Transitioning Cohort of Postreproductive Chilean Women*, Springer Nature, 2022, (<https://link.springer.com/article/10.1007/s12110-022-09425-z>), dostęp: 16.03.2025 r.

utrzymywał się on na relatywnie wysokim poziomie w okolicach 1,8. Efektem czego populacja malała w powolnym tempie. W ostatnich latach sytuacja się pogorszyła, trend znacząco przyspieszył. Podobna sytuacja dotyczy całej Ameryki Południowej³⁰. Przyczyny tak nagłego spadku dzietności nie są jeszcze zbadane. Jednym z powodów mogła być pandemia, problemy wewnętrzne państwa lub ogólny trend kulturowy.



Rysunek 3.7. Oczekiwana długość życia w Chile

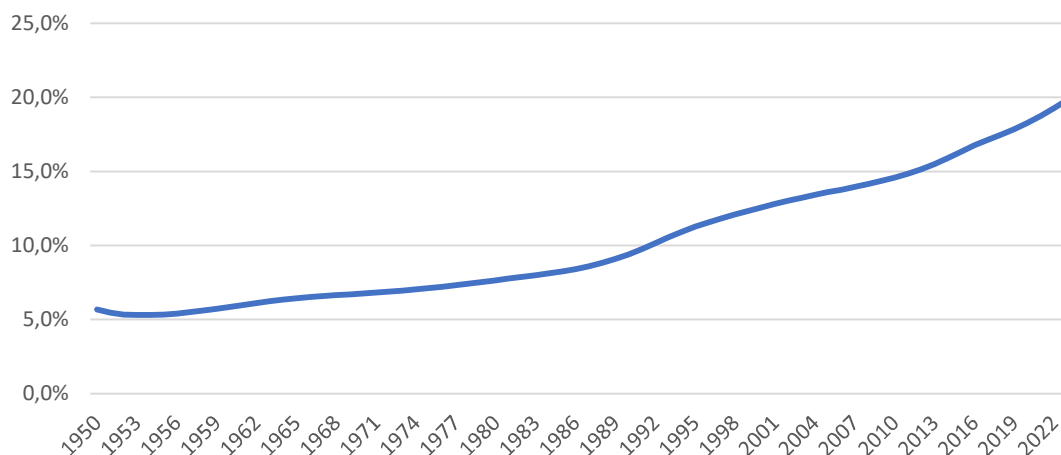
Źródło: Opracowanie własne na podstawie (<https://ourworldindata.org/grapher/life-expectancy?country=~CHL>),
dostęp: 21.04.2025 r.

Długość życia w Chile zwiększa się. Choć oczekiwana długość wynosi aż 81,17 lat należy tu uwzględnić nierówności społeczne. Te mają ogromne przełożenie na to jakie są rzeczywiste perspektywy obywatela Chile. Jest to kraj o największych nierównościach społecznych wśród krajów OECD³¹. Ogromne przełożenie na oczekiwaną długość życia ma wykształcenie. Zgodnie z badaniami, osoby z niższym wykształceniem mają znacząco niższą oczekiwaną długość życia. Parametr ten, dla osób najbiedniejszych ma znacznie niższą wartość niż dla osób najbogatszych. 60-latkowie z tej pierwszej grupy statystycznie przeżyją 16 lat, zaś najbogatsi aż 23 lata. Jest to znacząca

³⁰W. Cabella, C. Velázquez, *The Unexpected Decline to Very Low Fertility Levels in Five Latin American Countries. The Role of Education*, European Association For Population Studies, (<https://epc2024.eaps.nl/uploads/240358>),
dostęp: 16.03.2025 r.

³¹OECD: *Ranking państw o największych nierównościach społecznych*, 2011, (<https://forsal.pl/artykuly/572631,oecd-ranking-panstw-o-najwiekszych-nerownosciach-spoecznych.html>),
dostęp: 16.03.2025 r.

różnica wynosząca 7 lat. Oczekiwana długość życia osób najuboższych w 2017 wynosiła tyle samo lat, co osób najbogatszych w 1991 roku³².



Rysunek 3.8. Współczynnik obciążenia demograficznego w Chile

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (<https://ourworldindata.org/grapher/age-dependency-ratio-old?tab=chart&country=~CHL>), dostęp: 21.04.2025 r.

Współczynnik obciążenia społecznego osobami starszymi w Chile rośnie od lat 90. Wynosi on 20% i oznacza, że na 100 osób pracujących, 20 osób ma powyżej 64 roku życia. W związku z zmniejszającą się populacją współczynnik ten zapewne utrzyma tendencje wzrostową w następnych latach. Zaletą przyjętego przez Chile systemu kapitałowego emerytur jest względna odporność ze strony państwa na koszty wynikające z starzejącego się społeczeństwa. Dzięki temu wnioskować można, że Chile nie odczuje starzenia się społeczeństwa w takim stopniu, jak państwa posiadające system repartycyjny.

Sytuacja systemu emerytalnego Chile

Chile do 1980 roku miało system emerytalny oparty o model repartycyjny. Rząd Chile dostrzegł wtedy problem związany ze spadającą dzietnością oraz coraz większym udziałem osób powyżej 65 roku życia w populacji. Skutkowało to coraz większymi wydatkami na emerytury. Próbowano przeciwdziałać problemowi poprzez podnoszenie składek emerytalnych, które to jednak

³²N. Silva-Illanes, *Trends in socioeconomic inequalities in life expectancy and lifespan variation in Chile*, Frontiers in Public Health, 2024, ([https://www.researchgate.net/publication/382147460 Trends in socioeconomic inequalities in life expectancy and lifespan variation in Chile](https://www.researchgate.net/publication/382147460_Trends_in_socioeconomic_inequalities_in_life_expectancy_and_lifespan_variation_in_Chile)), dostęp: 16.03.2025 r.

poskutkowały zwiększeniem się szarej strefy w Chile. Sytuacja była trudna, ponieważ relacja osób płacących składki na jednego emeryta spadła z 11 do 2 między rokiem 1960 a 1980. W związku z zaistniałą sytuacją gospodarczą w roku 1980 z powodów ekonomicznych zdecydowano o reformie obowiązującego systemu. Ten został w całości przekształcony na system kapitałowy o zdefiniowanej składce. Jednym z celów reformy było pobudzenie gospodarki i zmniejszenie szarej strefy poprzez popularyzację funduszy emerytalnych. Jednocześnie działania miały zapobiec zwiększaniu się deficytu budżetowego związanego ze starzeniem się społeczeństwa³³.

System uległ korektom w 2008 roku po dostrzeżeniu niewydolnych lub zawodnych elementów. W ramach analiz, które przeprowadzono usprawniono działanie systemu m.in. poprzez zmiany regulacyjne oraz zwiększenie efektywności kosztowej. Jednym z problemów, którym starano się przeciwdziałać był zbyt krótki okres odprowadzania składek osób, które objęła reforma na krótko przed zakończeniem aktywności zawodowej. Innym były niskie dochody osób wpłacających na swoje konta. Największą ze zmian była likwidacja programu minimalnej gwarantowanej emerytury oraz zasiłku emerytalnego. Te zostały zastąpione emeryturą solidarnościową. Na przestrzeni lat była ona waloryzowana niezależnie od tego czy osoba pobierająca emeryturę płaciła wcześniej składki. Głównym warunkiem było zaklasyfikowanie osoby wśród 60% najbiedniejszych. Jest to istotne w obliczu dużego rozwarstwienia dochodów w Chile³⁴. Dzięki tym rozwiązaniom przerzucono odpowiedzialność za sytuację na emeryturze na obywatela. Państwo ograniczyło się do pomocy najuboższym oraz osobom niezdolnym do wcześniejszego odprowadzania składek. Sytuacja zmieniła się w marcu 2025 roku kiedy prezydent Gabriel Boric Font zreformował system emerytalny. Stworzył on system mieszany poprzez wprowadzenie systemu repartycyjnego³⁵. Jest to reakcja dla narastającego w poprzednich latach społecznemu niezadowoleniu z

³³P. Wieprzowski, *Chilijski system emerytalny*, Forum Obywatelskiego Rozwoju, 2018, (https://for.org.pl/pliki/artykuly/5381_analiza-92018chilijski-system-emerytalny-wstep-leszek-balcerowicz.pdf), dostęp: 20.03.2025 r.

³⁴OECD: *Income Inequality*, OECD Publishing, 2022 (<https://www.oecd.org/en/data/indicators/income-inequality.html?oecdcontrol-0ad85c6bab-var1=AUS%7CAUT%7CBEL%7CCAN%7CCOL%7CCZE%7CDNK%7CEST%7CFIN%7CFRA%7CDEU%7CGRC%7CHUN%7CISL%7CIRL%7CISR%7CITA%7CJPN%7CKOR%7CLVA%7CLTU%7CLUX%7CMEX%7CNLD%7CNZL%7CNOR%7CPOL%7CPT%7CSVK%7CSVN%7CESP%7CSWE%7CCHE%7CTUR%7CGBR%7CUSA%7CCHL%7CCRI&oecdcontrol-8027380c62-var3=2020>), dostęp: 21.03.2025 r.

³⁵Boric signs Chile's pension reform into law, Merco Press. South Atlantic News Agency, (<https://en.merco-press.com/2025/03/21/boric-signs-chile-s-pension-reform-into-law>), , dostęp: 24.06.2025 r.

funkcjonującego systemu. System emerytalny Chile cechuje się dzięki temu względną odpornością na problem finansowy ze strony najbiedniejszej części społeczeństwa. Jest jednak znacznie bardziej narażony na problem zastępowalności pokoleniowej. Przed reformą wydatki na świadczenia emerytalne wynosiły 2,8% PKB. Brak jest obecnie rzetelnych prognoz dotyczących przyszłych wydatków³⁶. Pozostaje również kwestią debaty, czy w ramach starzejącego się społeczeństwa, wzrost gospodarczy zapewni rozwój rynków finansowych czy gospodarki samej w sobie.

3.5. Sytuacja demograficzna Korei Południowej

Korea jest krajem o najniższym współczynniku dzietności na świecie³⁷. Jest to państwo o populacji 51 milionów osób, od roku 1980 populacja znacząco wzrosła z poziomu 38 milionów. Przewiduje się natomiast spadek do 43 milionów w 2060 roku. Połowa populacji kraju zamieszkuje stolicę kraju Seul³⁸. Jest to związane z lepszym dostępem do edukacji oraz większymi możliwościami zarobkowymi. Tak duża koncentracja w ramach jednego miasta powoduje jednak ogromne problemy mieszkaniowe związane z cenami mieszkań oraz wysoką rywalizacją zawodową. Ta zaczyna się od najmłodszych lat. Koreańczycy są drugim najbardziej pracowitym narodem z krajów OECD, przepracowując średnio 2069 godzin rocznie³⁹. Jest to również kraj, gdzie uczniowie uczą się najwięcej, średnio między 12 a 16 godzin dziennie. Literatura naukowa wskazuje silne znaczenie norm społecznych w życiu obywatela, co jest charakterystyczne dla państw azjatyckich. Kobieta wychowująca dzieci jest postrzegana jedynie jako matka. Oczekuje się od niej pełnienia jedynie tej roli oraz nie podejmowanie pracy zawodowej. Te oczekiwania pozostają w sprzeczności z realiami ekonomicznymi państwa. W warunkach nasilonej rywalizacji zawodowej ciężko

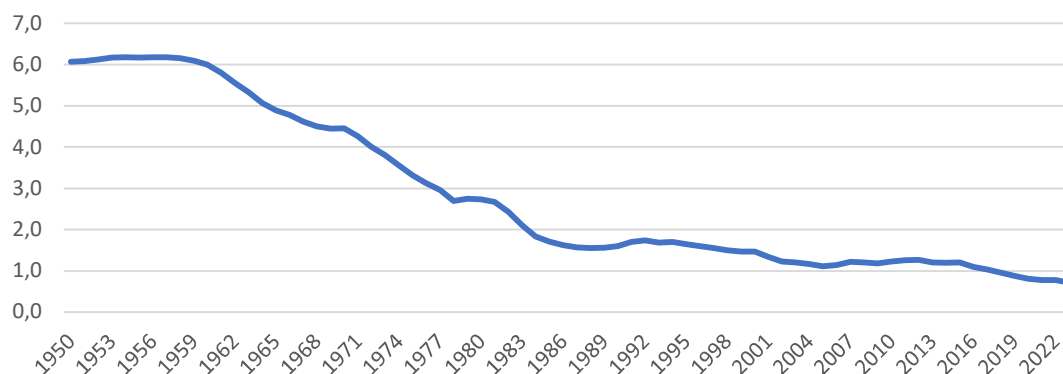
³⁶ Pensions at a Glance 2023: Country profiles - Chile, OECD publishing 2023, (https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/pensions-at-a-glance-2023-country-notes_2e11a061/chile_26425627/fac0d22-en.pdf), dostęp: 24.06.2025 r.

³⁷ OECD: *Reviews of Pension Systems: Korea*, OECD Publishing, 2022, s. 19, (https://www.oecd.org/en/publications/oecd-reviews-of-pension-systems-korea_2f1643f9-en.html), dostęp: 21.03.2025 r.

³⁸ M. Chin, *Fertility Decline from a Perspective of Megatrends in South Korean Context*, *Child Development & Family Studies*, Seoul National University, Child Development & Family Studies, str. 2, (<https://social.desa.un.org/sites/default/files/Paper%20Meejung%20Chin.pdf>), dostęp: 21.03.2025 r.

³⁹ P. Baik, *The challenges of shortening South Korea's Working Hours*, East Asia Foundation, (https://www.keaf.org/en/book/EAF_Policy_Debates/The_Challenges_of_Shortening_South_Koreas_Working_Hours?ckattempt=2), dostęp: 22.03.2025 r.

utrzymać jest poziom życia w drogim mieście. Dla znacznej części obywateli, zwłaszcza kobiet praca zawodowa wyklucza życie rodzinne.

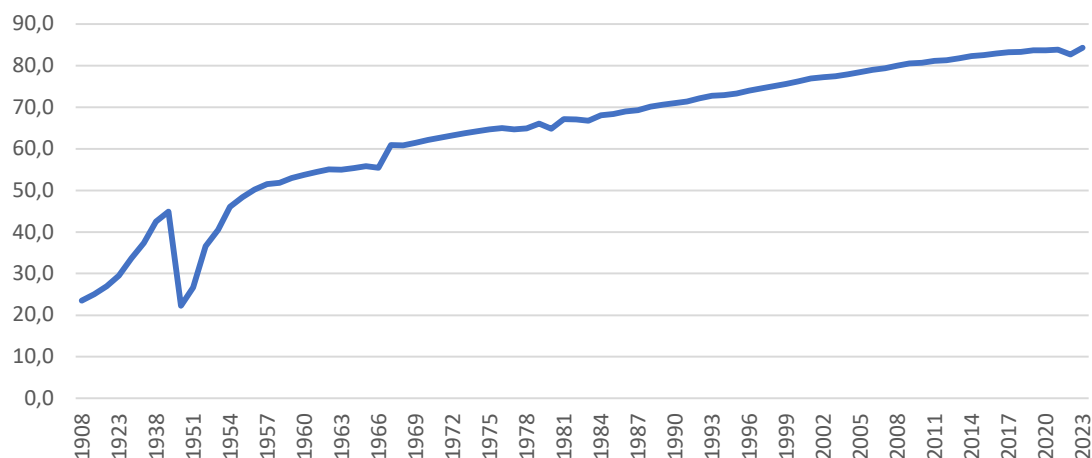


Rysunek 3.9. Współczynnik dzietności w Korei Południowej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (<https://ourworldindata.org/grapher/children-per-woman-un?tab=line&country=~KOR> <https://ourworldindata.org/grapher/children-per-woman-un?tab=line&country=~KOR>), dostęp: 21.04.2025 r.

Współczynnik dzietności w Korei zmniejszył się w stopniu znaczącym. Między latami sześćdziesiątymi a osiemdziesiątymi ubiegłego stulecia spadł o połowę oraz dalej spada. Za przyczynę tego stanu rzeczy przyjąć można drugie przejście demograficzne. Razem z bardzo szybką modernizacją gospodarki koreańskiej, proporcjonalnie szybko spadała dzietność. Cechą charakterystyczną społeczeństwa koreańskiego jest duża zależność między narodzinami dziecka oraz małżeństwem⁴⁰. W państwach zachodnich, równoległe do spadającej ilości małżeństw obserwuje się zwiększenie ilości dzieci w związkach pozamałżeńskich. Społeczeństwo koreańskie jest wyjątkiem od tej reguły, razem ze spadkiem ilości zawieranych małżeństw, nie wzrosła liczba dzieci spoza małżeństw. Wśród młodszego pokolenia zawieranie małżeństw jest postrzegane bardziej negatywnie niż w przypadku pokolenia ich rodziców. Młodsze pokolenie wykazuje tendencję do postrzegania przyszłości w pesymistycznym tonie. Skutkiem czego może ono być mniej skłonne do zakładania rodzin.

⁴⁰M. Chin, *op. cit.*, s. 3



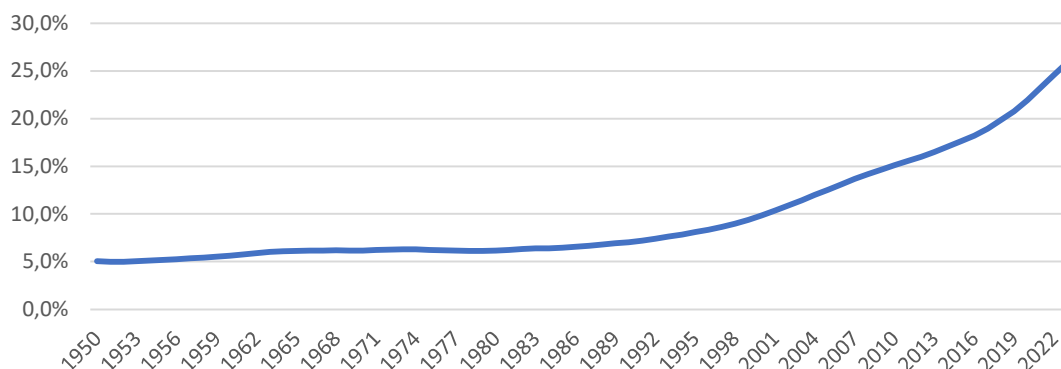
Rysunek 3.10. Oczekiwana długość życia w Korei Południowej

Opracowanie własne na podstawie (<https://ourworldindata.org/grapher/life-expectancy?country=~KOR>),
dostęp: 21.04.2025 r.

Oczekiwana długość życia w Korei Południowej na przestrzeni lat sukcesywnie rośnie. Przyczyną tego trendu jest stale rosnąca gospodarka koreańska. W latach sześćdziesiątych co trzeci Koreańczyk był analfabetą. Większość społeczeństwa zajmowała się rolnictwem. Dzięki ogromnym wysiłkom Koreańczyków oraz strategicznym decyzjom dyktatora Park Chung-hee, w okresie między 1963 a 1997 rokiem wzrost gospodarczy Korei wynosił 8,5 % rocznie. Po zakończeniu rządów dyktatury oraz demokratyzacji państwa kolejne rządy nie zarzuciły pomysłów gospodarczych dyktatora lecz je kontynuowały. Jednym z głównych założeń było wspieranie gałęzi przemysłu dających największą stopę zwrotu. Po spadku rentowności danej inwestycji, angażowano kapitał w inne gałęzie. Tym sposobem Korea przeszła od przemysłu lekkiego opartego o manufakturę ubrań do przemysłu ciężkiego. Współcześnie natomiast jest to kraj w czołówce światowego rozwoju technologicznego⁴¹. Selektywny i przemysłany dobór inwestycji wspierał gospodarkę. Rozwój

⁴¹M. Olesiuk, *Gospodarczy cud na rzece Han : boom ekonomiczny w Korei Płd.* 2019., Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego, 2019, (<https://repozytorium.uni.wroc.pl/dlibra/publication/104390/edition/108811/gospodarczy-cud-na-rzece-han-boom-ekonomiczny-w-korei-pld-oleksiuk-marlena>), dostęp: 23.03.2025 r.

zapewniał zwiększanie się średniej oczekiwanej długości życia o 6 miesięcy w ciągu roku między latami 1960 a 2005⁴².



Rysunek 3.11. Współczynnik obciążenia demograficznego Korei Południowej

Źródło: Opracowanie własne na podstawie (<https://ourworldindata.org/grapher/age-dependency-ratio-old?tab=chart&country=~KOR>), dostęp: 21.04.2025 r.

Korea Południowa jest krajem, w którym społeczeństwo starzeje się w szybkim tempie. W roku 1980 Korea oraz Kolumbia były najmłodszymi krajami państw OECD, gdzie liczba osób w wieku powyżej 65 roku życia była poniżej średniej OECD. Od tamtego czasu sytuacja odwróciła się. Wedle szacunków do roku 2060 Korea stanie się najstarszym z państw OECD. W roku 1980 na 100 osób 6,6 miało powyżej 64 roku życia. W 2019 liczba ta wyniosła 23,6 natomiast w roku 2060 ma mieć wartość 89,7. Oznacza to ogromny spadek populacji w wieku produkcyjnym. Sytuacja ta prawdopodobnie przełoży się na pogorszenie sytuacji ekonomicznej w kraju. Skutkiem tego będą problemy z wypłacalnością emerytur⁴³. Problem ten obrazuje powyższy wykres, widoczny jest szybki wzrost współczynnika obciążenia społecznego osobami starszymi, którego wartość w ciągu 23 lat wzrosła 2,5 krotnie.

⁴²S. Yang, Y. Khang, S. Harper, G. Smith, D. Leon, J. Lynch, *Understanding the Rapid increase in Life Expectancy in South Korea*, American Journal of Public Health, 2010, (https://www.researchgate.net/publication/42345246_Understanding_the_Rapid_Increase_in_Life_Expectancy_in_South_Korea), dostęp: 23.03.2025 r.

⁴³ OECD: *Reviews of Pension Systems: Korea...*, s. 22.

Sytuacja systemu emerytalnego Korei Południowej

System emerytalny w Korei Południowej to sieć wielu osobnych, ale podobnych systemów. Podzielić można go na trzy główne elementy⁴⁴⁴⁵:

- państwowy;
- zawodowy zapewniany przez pracodawcę;
- skierowany do osób w konkretnych zawodach.

Odłam państwowy znany pod nazwą NPS (*National Pension System*) został utworzony w 1987 roku. System koreański wylicza świadczenie emerytalne w oparciu o dwie zmienne: indywidualne wpłaty oraz gwarantowaną część bazową. Państwo podczas tworzenia systemu emerytalnego musiało stanąć przed dylematem, co zrobić z osobami, które nie opłacały składek a które osiągnęły wiek uprawniający do pobierania świadczenia. Na początku nie wypłacano tym osobom żadnych świadczeń. Zmiana przyszła po 20 latach. Powstał wtedy pakiet gwarantowanych świadczeń dla osób starszych. Wówczas - w roku 2007 w związku z dużą ilością osób w podeszłym wieku fizycznie niezdolnych do żadnej pracy oraz nieposiadających innych dochodów zdecydowano o utworzeniu podstawowej emeryturze dla tych osób⁴⁶.

Odłam zawodowy wprowadzony w 1953 roku był dobrowolny. Decyzję o jego wprowadzeniu miał pracodawca. W 1961 roku przeszedł on reformę zakładającą gwarantowaną odprawę po odejściu z pracy, niekoniecznie powiązaną z zakończeniem kariery zawodowej oraz przejściem na emeryturę. Na początku obejmował jedynie przedsiębiorstwa zatrudniające 30 lub więcej pracowników. W miarę upływu czasu wymagana liczba zatrudnianych spadała. W 1989 roku ostatecznie wymagania ilościowe wyniosły 5 pracowników. Kolejna zmiana nastąpiła w roku 2005. Pracodawców zobowiązano do prowadzenia przynajmniej jednego z trzech planów emerytalnych. Pracodawca koreański musi oferować plan oparty o odprawę, zdefiniowaną składkę lub zdefiniowane świadczenie. Jednocześnie powstało indywidualne konto emerytalne, na które mogli wpłacać pracownicy zmieniający pracę. Od roku 2010 do systemu mogło przystąpić każde

⁴⁴*Ibidem*, s. 34.

⁴⁵D, Baksa, B. Bonthuis, S. Guo, Z. Munkacsi, Parametric Pension Reform Options in Korea, IMF Working Papers 2024, (<https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2024/10/11/Parametric-Pension-Reform-Options-in-Korea-556249>), dostęp: 24.03.2025 r.

⁴⁶*Ibidem*.

przedsiębiorstwo niezależnie od liczby zatrudnianych pracowników. W 2011 roku Indywidualne konta emerytalne zostały zastąpione indywidualnymi planami emerytalnymi.

Odłam dla określonych zawodów ma najstarsze korzenie. Ma swoje źródło w programie emerytalnym z 1960 roku. Ten obejmował jedynie urzędników państwowych oraz wojskowych. System ulegał stopniowemu poszerzeniu oraz reformom strukturalnym. W 1963 roku wydzielono osobny program dla wojskowych. W 1975 roku powstał system dla nauczycieli prywatnych. W 1982 roku powstał system dla pracowników poczty specjalnej.

Tak złożona sieć emerytalna jest dla Korei trudna do utrzymania. Wydatki na świadczenia emerytalne wyniosły w roku 2022 4% PKB. W roku 2050 mają wynieść 6% PKB. Warto odnotować, że w roku 2000 wynosiły one 1,9%. Następuje znaczny odpływ obywateli zasilających ten system⁴⁷. Już obecnie kraj doświadcza zmniejszającej się populacji w wieku produkcyjnym. Problem finansowania systemu emerytalnego jest znany rządzącym. Rząd południowokoreański od lat próbuje tej sytuacji przeciwdziałać. Na przestrzeni ostatnich 20 lat zapewniono wsparcie ekonomiczne dla wszystkich dzieci do 5. roku życia oraz zależnie od dochodu rodziców przydział opieki domowej. Wprowadzono w pełni płatny urlop macierzyński w wymiarze 90 dni dla matki oraz 10 dni dla ojca. Do 7. roku życia dziecka, rodzice mogą korzystać z częściowo płatnego urlopu. Każda rodzina, w której urodzi się dziecko otrzymuje jednorazowo równowartość 2 milionów wonów (ok. 2000 dolarów) oraz miliona miesięcznie (ok. 1000 dolarów) przez dwa pierwsze lata życia dziecka. Działania te jednak nie przyniosły jak dotąd poprawy sytuacji demograficznej⁴⁸.

3.6. Podsumowanie

Analizowane powyżej kraje w różny sposób reagują na problem zastępowalności pokoleń oraz związane z nimi przyszłe problemy dla poszczególnych systemów emerytalnych.

Rząd Czech podjął, podobnie jak rząd Korei Południowa próbę zwiększenia dzietności poprzez programy socjalne mające na celu wspieranie rodziców po narodzinach dziecka. Skutki wprowadzenia poszczególnych programów różnią się jednak w obu krajach. Na podstawie zebranych informacji wnioskować można, że pomoc socjalna ma pozytywny wpływ na współczynnik

⁴⁷ OECD: *Reviews of Pension Systems: Korea...*, s. 32.

⁴⁸M. Chin, *op. cit.*, s. 3

dietności, jednak w żaden sposób nie determinuje on decyzji o założeniu rodziny oraz posiadaniu potomstwa. W przypadku koreańskim być może powyższe programy wpłynęły pozytywnie na współczynnik dietności, jednak inne czynniki miały przeważające znaczenie w społeczeństwie koreańskim. Rząd chilijski nie podjął do tej pory żadnych wyraźnych starań mających na celu zwiększenie dietności kraju. Chile ma system emerytalny kapitałowy a nie repartycyjny, dlatego też kraj wydaje się być bardziej odporny na starzenie się społeczeństwa w kontekście systemu emerytalnego aniżeli pozostałe analizowane kraje z systemami *'Pay as you go'*.

Możliwymi do wprowadzenia zmianami przeciwdziałającymi starzeniu się społeczeństwa jest zwiększenie działań mających na celu wspieranie finansowe osób posiadających potomstwo. Skuteczność tych programów jest jednak trudna do oceny. Można wysunąć wniosek, że mogą one przynieść złagodzenie spadków, co w obliczu niskiej dietności byłoby pożądanym efektem.

Wartym rozważenia jest to czy determinantą współczynnika dietności jest element nie związany z warunkami ekonomicznymi kraju. Sugerować może to przykład Korei Południowej. Pomimo bardzo wyraźnej pomocy ze strony rządu, dietność utrzymuje się na wyjątkowo niskich wartościach. Społeczeństwo koreańskie charakteryzuje się wysokim współczynnikiem przepracowanych godzin oraz poddane jest dużej rywalizacji społecznej. Dzieje się to w warunkach, gdzie oczekiwania społeczne mają silne przełożenie na decyzje dotyczące zakładania rodzin. Możliwe jest zatem, że w Korei przyczyną zaistniałej sytuacji jest kultura. Ta nie stwarza sprzyjających warunków do zakładania rodzin. Na korzyść tej hipotezy może świadczyć spadek dietności w ostatnich latach, obserwowany w Czechach, Chile jak i Korei. Pokrywa się on z wejściem w dorosłość osób z młodszego pokolenia, wychowanego w innych warunkach kulturowych. Sugerować to może hipotezę, że determinantą dietności są wartości, którymi pokolenia kierują się oraz jak postrzegają zakładanie rodzin. Jest to jednak hipoteza, którą należy poddać bardziej szczegółowym badaniom, aby można było posunąć się do takich wniosków. Przypuszczenie to może mieć znajdować uzasadnienie w przytoczonej wyżej teorii wskazującej na związek między psychologią ewolucyjną z posiadaniem potomstwa.

Literatura:

Piśmiennictwo:

- Barr N., Diamond P., *Reformy systemu emerytalnego. Krótki przewodnik*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2014.
- Holzer J.Z., *Demografia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003.
- Okólski M., Fihel A., *Demografia – Współczesne zjawiska i teorie*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2012.
- Poteraj J., *Naturalny, system emerytalny: alternatywa dla polski*, [w:] *10 Lat Reformy Emerytalnej w Polsce: efekty, szanse, perspektywy i zagrożenia*, red. F. Chybalski, I. Staniec, Łódź 2009.
- Vostatek J. – Czech Pension Reforms and their background, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej Organizacja i Zarządzanie” 2017, vol. 73.

Źródła internetowe:

- Baik P. *The challenges of shortening South Korea's Working Hours*, East Asia Foundation, (https://www.keaf.org/en/book/EAF_Policy_Debates/The_Challenges_of_Shortening_South_Koreas_Working_Hours?ckattempt=2), dostęp: 22.03.2025 r.
- Baksa D., Bonthuis B., Guo S., Munkacsi Z. *Parametric Pension Reform Options in Korea*, IMF Working Papers 2024, (<https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2024/10/11/Parametric-Pension-Reform-Options-in-Korea-556249>), dostęp: 24.03.2025 r.
- Boric signs Chile's pension reform into law*, Merco Press. South Atlantic News Agency, (<https://en.merco-press.com/2025/03/21/boric-signs-chile-s-pension-reform-into-law>), dostęp: 24.06.2025 r.
- Cabella W., Velázquez C., *The Unexpected Decline to Very Low Fertility Levels in Five Latin American Countries. The Role of Education*, European Association For Population Studies, (<https://epc2024.eaps.nl/uploads/240358>), dostęp: 16.03.2025 r.
- Chile Proposes Financial Incentives For Childbearing*, Patheos, 2013, (<https://www.patheos.com/blogs/catholic-news/2013/06/chile-proposes-financial-incentives-for-childbearing/>), dostęp: 14.03.2025 r.
- Chin M., *Fertility Decline from a Perspective of Megatrends in South Korean Context*, Child Development & Family Studies, Seoul National University, Child Development & Family Studies, (<https://social.desa.un.org/sites/default/files/Paper%20Meejung%20Chin.pdf>), dostęp: 21.03.2025 r.
- Colleran H., *The cultural evolution of fertility decline*, The Royal Society Publishing, 2016, (<https://royalsocietypublishing.org/doi/epdf/10.1098/rstb.2015.0152>), dostęp: 1.03.2025 r.
- Czech Pension Revamp Faces Backlash as Unions Plan Protest*, (<https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-03-22/czech-pension-revamp-faces-backlash-as-unions-plan-protest>), dostęp: 24.06.2025 r.
- D'Addio A., d'Ercole M. M. *Trends and Determinants of Fertility Rates: The Role of Policies*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 27, OECD Publishing, Paris, 2005, (https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2005/09/trends-and-determinants-of-fertility-rates_g17a1722/880242325663.pdf), dostęp: 1.03.2025 r.
- Delgado I., Cabieses B., Apablaza M., Castillo C., Aguilera X., Matute I., Najera M., Pericàs J.M., Benach J. *Evaluation of the effectiveness and equity of the maternity protection reform in Chile from 2000 to 2015*, PLoS One., (<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0221150>), dostęp: 14.03.2025 r.

Herrera M., Orellana C., Dintrans P., Escalona F., *Reducing adolescent pregnancy in Chile*, (<https://www.medicusmundi.ch/en/advocacy/publications/mms-bulletin/teenage-pregnancy-how-do-we-address-the-needs/kapitel-1/reducing-adolescent-pregnancy-in-chile>), dostęp: 13.03.2025 r.

Historical Estimates of World Population, U.S. Census Bureau, (<https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/international-programs/historical-est-worldpop.html>), dostęp: 30.03.2024 r.

<https://ourworldindata.org/grapher/age-dependency-ratio-old?tab=chart&country=~CHL>.

<https://ourworldindata.org/grapher/age-dependency-ratio-old?tab=chart&country=~CZE>.

<https://ourworldindata.org/grapher/age-dependency-ratio-old?tab=chart&country=~KOR>.

<https://ourworldindata.org/grapher/births-by-age-of-mother>.

<https://ourworldindata.org/grapher/children-per-woman-un?tab=line&country=~CHL>.

<https://ourworldindata.org/grapher/children-per-woman-un?tab=line&country=~CZE>.

<https://ourworldindata.org/grapher/children-per-woman-un?tab=line&country=~KOR>.

<https://ourworldindata.org/grapher/life-expectancy?country=~CHL>.

<https://ourworldindata.org/grapher/life-expectancy?country=~CZE>.

<https://ourworldindata.org/grapher/life-expectancy?country=~KOR>.

https://ourworldindata.org/grapher/median-age?time=earliest..2040&country=Europe+%28UN%29~Africa+%28UN%29~Northern+America+%28UN%29~Latin+America+and+the+Caribbean+%28UN%29~Asia+%28UN%29~Oceania+%28UN%29~OWID_W

Lutz W., *Culture, religion, and fertility: a global view*, IIASA Working Paper, 1986, (<https://pure.iiasa.ac.at/id/eprint/2825/7/WP-86-034.pdf>), dostęp: 1.03.2025 r.

Most chechs support major changes to pension system, but not to the retirement age, (<https://brnodaily.com/2023/06/12/brno/events-in-brno/most-czechs-support-major-changes-to-the-pension-system-but-not-to-retirement-age/>), dostęp: 24.06.2025 r.

OECD Reviews of Pension Systems: Czech Republic, OECD Publishing, Paris, (<https://doi.org/10.1787/e6387738-en>), dostęp: 24.06.2025 r.

OECD: Income Inequality, OECD Publishing, 2022 (<https://www.oecd.org/en/data/indicators/income-inequality.html?oecdcontrol=0ad85c6bab-var1=AUS%7CAUT%7CBEL%7CCAN%7CCOL%7CCZE%7CDNK%7CEST%7CFIN%7CFRA%7CDEU%7CGRC%7CHUN%7CISL%7CIRL%7CISR%7CITA%7CJPN%7CKOR%7CLVA%7CLTU%7CLUX%7CMEX%7CNLD%7CNZL%7CNOR%7CPOOL%7CPRT%7CSVK%7CSVN%7CESP%7CSWE%7CCHE%7CTUR%7CGBR%7CUSA%7CCHL%7CCRI&oecdcontrol=8027380c62-var3=2020>), dostęp: 21.03.2025 r.

OECD: Ranking państw o największych nierównościach społecznych, 2011, (<https://forsal.pl/artykuly/572631,oecd-ranking-panstw-o-najwiekszych-nerownosciach-spolecznych.html>), dostęp: 16.03.2025 r.

OECD: Reviews of Pension Systems: Korea, OECD Publishing, 2022, str., 19, (https://www.oecd.org/en/publications/oecd-reviews-of-pension-systems-korea_2f1643f9-en.html), dostęp: 21.03.2025 r.

Olesiuk M., *Gospodarczy cud na rzece Han*, Uniwersytet Wrocławski, 2019, (<https://repozytorium.uni.wroc.pl/dlibra/publication/104390/edition/108811/gospodarczy-cud-na-rzece-han-boom-ekonomiczny-w-korei-pld-olek-siuk-marlena>), dostęp: 23.03.2025 r.

Pensions at a Glance 2023: Country profiles - Chile, OECD publishing 2023, (https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/10/pensions-at-a-glance-2023-country-notes_2e11a061/chile_26425627/fac0d22-en.pdf), dostęp: 24.06.2025 r.

- Pieper Mooney J., *Family Planning and Reproductive Rights in Chile*, University of Arizona, 2015, (<https://oxfordre.com/latinamericanhistory/display/10.1093/acrefore/9780199366439.001.0001/acrefore-9780199366439-e-103?p=emailAsOXDOKO4UFA6&d=/10.1093/acrefore/9780199366439.001.0001/acrefore-9780199366439-e-103>), dostęp: 14.03.2025 r.
- Pojęcia stosowane w statystyce publicznej – oczekiwane trwanie życia w zdrowiu osób w wieku x lat (HLY x), (<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4327,pojecie.html>), dostęp: 28.02.2025 r.
- Pojęcia stosowane w statystyce publicznej – współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi, (<https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4668,pojecie.html>), dostęp: 28.02.2025 r.
- Reforma systemu emerytalnego w Republice Czeskiej, Instytut Europy Środkowej, (<https://ies.lublin.pl/komentarze/reforma-systemu-emerytalnego-w-republice-czeskiej/>), dostęp: 9.03.2025 r.
- Retirement Age, Czeskie Służby Zabezpieczenia Społecznego (CSSZ), (<https://www.cssz.cz/web/lang/duchodovy-vek>), dostęp: 9.03.2025 r.
- Silva-Illanes N., *Trends in socioeconomic inequalities in life expectancy and lifespan variation in Chile*, *Frontiers in Public Health*, 2024, (https://www.researchgate.net/publication/382147460_Trends_in_socioeconomic_inequalities_in_life_expectancy_and_lifespan_variation_in_Chile), dostęp: 16.03.2025 r.
- Sobotka T., *The European Middle Way? Low Fertility, Family Change, and Gradual Policy Adjustments in Austria and the Czech Republic*, Vienna Institute of Demography Working Papers, 2015, (<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/110987/1/818640359.pdf>), dostęp: 8.03.2025 r.
- Sobotka T., *Polityka prorodzinna i sprzyjająca dzietności w Europie*, Konferencja pt. „Fertility and family policies” (Strategia Demograficzna 2040), Warszawa 2022, (<https://www.gov.pl/attachment/edfa97c1-c852-49d3-8a2a-02de571a70d3>), dostęp: 8.03.2025 r.
- Šťastná A., Kocourková J., Šprocha B., *Parental Leave Policies and Second Births*, Springer Nature, 2019, (https://www.researchgate.net/publication/335224116_Parental_Leave_Policies_and_Second_Births_A_Comparison_of_Czechia_and_Slovakia), dostęp: 7.03.2025 r.
- The Czech public and the national pension system in May 2024: attitudes remain, interest in reforms declines slightly*, (<https://www.stem.cz/en/the-czech-public-and-the-national-pension-system-in-may-2024-attitudes-remain-interest-in-reforms-declines-slightly/>), STEM, dostęp: 24.06.2025 r.
- Varas P., McKerracher L., Rivera N., *Fertility Dynamics and Life History Tactics Vary by Socioeconomic Position in a Transitioning Cohort of Postreproductive Chilean Women*, Springer Nature, 2022, (<https://link.springer.com/article/10.1007/s12110-022-09425-z>), dostęp: 16.03.2025 r.
- Wieprzowski P., *Chilijski system emerytalny*, Forum Obywatelskiego Rozwoju, 2018, (https://for.org.pl/pliki/artykuly/5381_analiza-92018chilijski-system-emerytalny-wstep-leszek-balcerowicz.pdf), dostęp: 20.03.2025 r.
- Yang S., Khang Y., Harper S., Smith G., Leon D., Lynch J., *Understanding the Rapid Increase in Life Expectancy in South Korea*, *American Journal of Public Health*, 2010, (https://www.researchgate.net/publication/42345246_Understanding_the_Rapid_Increase_in_Life_Expectancy_in_South_Korea), dostęp: 23.03.2025 r.

Rozdział 4

Świadomość studentów w obszarze podlegania ubezpieczeniom społecznym w ramach umowy o pracę i umowy zlecenia

Diana Sroka¹

4.1. Wprowadzenie

W obecnym świecie, gdzie występuje nadmiar informacji, znalezienie wiarygodnego źródła wiedzy może okazać się wyzwaniem. Mimo, że dzisiaj dostęp do informacji jest bardzo ułatwiony, to trudno jest oddzielić rzetelne i sprawdzone dane od tych nieprawdziwych. Każda osoba mająca styczność z rynkiem pracy lub planująca dopiero swoją zawodową ścieżkę powinna posiadać podstawową wiedzę na temat ubezpieczeń społecznych – zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym w zależności od formy zatrudnienia oraz zasad ustalania wysokości składki, która będzie pobierana i odprowadzana przez płatnika do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Instytut Spraw Publicznych przeprowadził w 2016 r. badania, które miały na celu sprawdzenie poziomu wiedzy na temat ubezpieczeń społecznych w polskim społeczeństwie. Zostało ono zrealizowane na próbie losowej reprezentatywnej dla ogółu ludności Polski w wieku 15-75 lat. Na podstawie uzyskanych odpowiedzi opracowano indeks wiedzy, który wykazał, że jedynie 7% badanych udzieliło co najmniej 60% poprawnych odpowiedzi, co świadczy o znikomej wiedzy Polaków na temat ubezpieczeń społecznych. Respondenci zostali również zapytani o źródła, z których czerpią wiedzę na temat ubezpieczeń społecznych. Blisko połowa badanych odpowiedziała, że nie szuka takich informacji. Natomiast Ci, którzy decydują się na poszukiwania najczęściej korzystają z informacji udostępnianych przez ZUS – zarówno za pośrednictwem strony internetowej jak i kontaktu z pracownikami. Inni korzystają z różnego typu mediów (szczególnie telewizji), jednak treści tam

¹ Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

przekazywane nie zawsze mogą zostać uznane za wiarygodne². W związku z tym w obecnej erze cyfryzacji, gdzie występuje nieustanny dostęp do informacji warto zwrócić uwagę na źródła pochodzenia tych danych, z których czerpana jest wiedza.

W odniesieniu do powyższych refleksji za cele niniejszego opracowania przyjęto:

- ukazanie różnic w zakresie podlegania ubezpieczeniom społecznym w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia,
- przedstawienie zasad uczestnictwa w obowiązkowych ubezpieczeniach społecznych w przypadku zbiegu tytułów do podlegania ubezpieczeniom społecznym,
- sprawdzenie podstawowej wiedzy na temat ubezpieczeń społecznych u studentów,
- zebranie opinii na temat dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych.

W opracowaniu postanowiono odnaleźć odpowiedzi na następujące pytania badawcze: Czy istnieją znaczne różnice w zasadach podlegania ubezpieczeniom społecznym w zależności od formy zatrudnienia? Jak prezentują się zasady uczestniczenia w obowiązkowych ubezpieczeniach społecznych w przypadku wystąpienia zbiegu tytułów? Czy wśród studentów panuje pogląd, że ubezpieczenia społeczne powinny być dobrowolne? W ramach realizacji założonych celów badawczych zostały postawione dwie hipotezy badawcze, które prezentują się następująco:

- H1: Studenci charakteryzują się bardzo niskim poziomem wiedzy na temat ubezpieczeń społecznych.
- H2: Większość studentów twierdzi, że uczestnictwo w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych powinno być dobrowolne.

W celu zweryfikowania postawionych hipotez dokonano przeglądu literatury przedmiotu, aktów prawnych oraz opracowań publikowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W części empirycznej przeprowadzono badanie ankietowe wśród studentów w celu sprawdzenia posiadanej przez nich wiedzy. W badaniu przeprowadzonym w dniach 21.02 – 15.03.2025 r. wzięło udział 71 studentów, a na podstawie udzielonych odpowiedzi przeprowadzono analizę danych.

² *Wiedza i postawy wobec ubezpieczeń społecznych. Raport z badań*, Instytut Spraw Publicznych 2016, (https://www.isp.org.pl/uploads/download/wiedza-i-postawy-wobec-ubezpieczen-spoecznych-raport-z-badan_pl_1743015611.pdf), dostęp: 26.03.2025 r.

4.2. Podleganie ubezpieczeniom społecznym w przypadku umowy o pracę oraz umowy zlecenia

Istota ubezpieczeń społecznych

Historia ubezpieczeń społecznych sięga czasów Starożytności, gdzie już w Kodeksie Hammurabiego można znaleźć pierwsze zapiski dotyczące zapewnienia opieki wdowom oraz sierotom. W Europie pierwszy system ubezpieczeń społecznych wprowadził pod koniec XIX w. ówczesny kanclerz Rzeszy Niemieckiej – Otto von Bismarck. Obejmował on takie ryzyka jak: starość, choroba oraz wypadek przy pracy. Następnie na wzór rozwiązania niemieckiego systemu ubezpieczeń zostały wprowadzone w Stanach Zjednoczonych, Anglii, Rosji Radzieckiej czy Polsce. Wprowadzenie ubezpieczeń w Polsce zainicjował Fryderyk Skarbek, który dążył do zapewnienia ochrony obywatelom przed ubóstwem. Stworzył m.in. system opieki socjalnej dla ludzi niezdolnych do pracy z powodu kalectwa, choroby czy wieku³. Systemy ubezpieczeń społecznych wdrożone w różnych krajach zdecydowanie różniły się między sobą na przykład ze względu na:

- formę finansowania,
- charakter systemu,
- grupy społeczne objęte ubezpieczeniem,
- zakres oraz rodzaje ubezpieczeń.

Ideą stworzenia ubezpieczeń społecznych jako metody realizacji zabezpieczenia społecznego nie było opracowanie idealnego systemu nastawionego na generowanie dochodu. Celem było opracowanie powszechnego systemu świadczeń, który byłby dla obywateli dostępny w przypadku znalezienia się w niekorzystnej sytuacji życiowej takiej jak utrata dochodu (w wyniku utraty pracy) czy uzyskanie zbyt niskich dochodów uniemożliwiających zaspokojenie podstawowych potrzeb⁴. Aby móc poprawnie zidentyfikować potrzeby każdego obywatela oraz mieć możliwość niesienia odpowiednio dobranej pomocy należy uwzględnić ryzyko na jakie jest bądź może być narażony każdy obywatel.

³ R. Rogowski, *Aksjologiczne podstawy ubezpieczeń społecznych*, „*Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym*” 2009, Vol. 12, nr 1, s. 141-142.

⁴ K. Bielawska, *Ubezpieczenie społeczne w systemie zabezpieczenia społecznego*, [w:] *Ubezpieczenia*, red. M. Iwanicz-Drozdowska, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2024, s. 167-168.

Poprzez ryzyko społeczne rozumie się zagrożenie wystąpienia pewnego zjawiska, które obciąży finansowo gospodarstwo domowe lub znacznie zmniejszy jego obecny majątek. Może prowadzić również do utraty osoby bliskiej⁵. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej chroni każdego obywatela zapewniając ⁶do zabezpieczenia społecznego ze względu na niezdolność do pracy wynikającą z inwalidztwa, choroby czy osiągnięcia wieku emerytalnego. Ponadto Międzynarodowa Organizacja Pracy w Zaleceniu Nr 67 dotyczącym zabezpieczenia dochodów przedstawia klasyfikację ryzyk objętych ubezpieczeniem, której szczegóły zawarte są w tabeli 4.1.

Tabela 4.1. Rodzaje ryzyk społecznych

Ryzyko społeczne	Świadczenie pieniężne
Starość	emerytura
Inwalidztwo	renta z tytułu niezdolności do pracy
Macierzyństwo	zasiłek macierzyński
Choroba	zasiłek chorobowy/ zasiłek opiekuńczy
Wypadek przy pracy	zasiłek chorobowy/renta wypadkowa
Śmierć żywiciela	renta rodzinna
Bezrobocie	zasiłek dla bezrobotnych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Zalecenia nr 67 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia dochodu*, 26 Sesja Konferencji, Międzynarodowa Organizacja Pracy, (mop.pl/doc/html/zalecenia/z067.html), dostęp: 26.03.2025 r. oraz na podstawie M. Cycoń, *System ubezpieczeń społecznych w Polsce*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 29.

Wyróżnić można cztery rodzaje ubezpieczeń społecznych:

- ubezpieczenie emerytalne,
- ubezpieczenie rentowe,
- ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa (ubezpieczenie chorobowe),
- ubezpieczenie z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (ubezpieczenie wypadkowe)⁷.

⁵ J. Kulawik, *Wybrane problemy zarządzania ryzykiem społecznym*, „Ubezpieczenia w Rolnictwie” 2021, nr 7, s. 11.

⁶ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.) art. 67.

⁷ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 497 z późn. zm.) art. 1.

Wysokość składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe oraz wypadkowe wyraża się za pomocą stopy procentowej. Jest ona jednakowa dla wszystkich ubezpieczonych a dokładne jej wartości przedstawia tabela 4.2. Jak można zauważyć, w przypadku składki na ubezpieczenie wypadkowe nie ma jednej stałej stopy procentowej, lecz jest ona przedstawiona w formie przedziału. Konkretna wysokość jest ustalana na podstawie reguł wskazanych w ustawie z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 257 z późn. zm.) oraz w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 listopada 2002 r. w sprawie różnicowania stopy procentowej składki na ubezpieczenie społeczne z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 740 z późn. zm.)⁸.

Tabela 4.2. Wysokość stóp procentowych w poszczególnych składkach na ubezpieczenia społeczne

Rodzaj składki	Stopa procentowa składki	Zasady finansowania składek	
		Część finansowana przez pracownika/zleceniobiorcę	Część finansowana przez pracodawcę/zleceniodawcę
składka emerytalna	19,52%	9,76%	9,76%
składka rentowa	8,0%	1,5%	6,5%
składka chorobowa	2,45%	2,45%	-
składka wypadkowa	0,40% - 8,12%	-	0,40% - 8,12%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, 10 wydanie, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 58.

Ubezpieczenia społeczne mają charakter:

- powszechny – obejmują wszystkie osoby objęte obowiązkiem ubezpieczeniowym, które uzyskują przychód,
- obowiązkowy – odmowa płacenia składek będzie traktowana jako złamanie prawa,
- pełny – obejmuje kompleksową ochronę przed ryzykami społecznymi,

⁸ I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, 10 wydanie, Wolters Kluwer, Warszawa 2020, s. 58.

- indywidualny – nie stosują klauzul ogólnych, przez co każdy przypadek może być rozpatrywany indywidualnie⁹.

Zgodnie z zasadą powszechności, korzystanie ze świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych jest możliwe tylko wtedy, gdy osoba uzyskuje przychód. Jednym ze sposobów spełnienia tego warunku jest podjęcie pracy na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia.

Podleganie ubezpieczeniom społecznym w przypadku umowy o pracę

Poprzez zawarcie umowy o pracę rozumie się nawiązanie stosunku pracy, podczas którego pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonej pracy w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu, czasie oraz na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy. Jednocześnie pracownik zostaje zatrudniony za wynagrodzeniem¹⁰. Zawarcie umowy o pracę to zgodne oświadczenie woli pracownika i pracodawcy co do nawiązania stosunku pracy oraz akceptację przyjętych warunków pracy i płacy. Wyróżnia się trzy rodzaje umów o pracę:

- na okres próbny,
- na czas określony,
- na czas nieokreślony¹¹.

Umowa na okres próbny zawierana jest w celu sprawdzenia czy dana osoba posiada odpowiednie kwalifikacje, umiejętności oraz predyspozycje do pracy na danym stanowisku. Nie ma obowiązku jej zawierania – zależy tylko i wyłącznie od decyzji stron stosunku pracy, przy czym nie może ona być traktowana jako przedwstępna umowa gwarantująca dalsze zatrudnienie¹².

Umowa na czas określony jest umową terminową, której zakończenie może być zdefiniowane jako wykonanie konkretnej czynności lub jako konkretna data. Maksymalny okres obowiązywania umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami umowy nie może być dłuższy niż 33 miesiące oraz łączna liczba zawartych takich umów nie może przekroczyć 3.

⁹ *Ibidem*, s. 39-40.

¹⁰ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277) art. 25.

¹¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277) art. 25 §1.

¹² B. Padurek, E. Janiszewska-Świdorska, *Prowadzenie spraw kadrowych i rozliczanie wynagrodzeń. Obsługa programu kadrowo-płacowego Gratyfikant GT*, Wydawnictwo Bożena Padurek, Wrocław 2021, s. 5.

W przypadku zawarcia 4 umowy lub przekroczenia 33 miesięcy w ramach takiej umowy pracownik automatycznie zostanie zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony¹³.

Umowa na czas nieokreślony jest najkorzystniejszą możliwością zatrudnienia dla pracownika, gdyż zapewnia najlepszą ochronę, daje mu najwięcej przywilejów, poczucie stabilizacji ze względu na bezterminowość oraz ochronę przed bezpodstawnym zwolnieniem, gdyż pracodawca będzie musiał w merytoryczny sposób wraz z uzasadnieniem przedstawić przyczynę zwolnienia¹⁴.

Pracownik, od momentu nawiązania stosunku pracy, podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, a pracodawca ma 7 dni od daty zatrudnienia na zgłoszenie pracownika do ZUS w celu objęcia go ubezpieczeniami społecznymi. Zgodnie z art. 8 Ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (u.s.u.s.) za pracownika uważa się osobę pozostającą w stosunku pracy¹⁵, a także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy¹⁶. Natomiast w myśl art. 13 pracownicy obowiązkowo podlegają ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku¹⁷. Osoba posiadająca status studenta będąca zatrudniona na podstawie umowy o pracę nie będzie otrzymywała z tego tytułu żadnych ulg, gdyż jako pracownik obowiązkowo podlega wszystkim ubezpieczeniom społecznym, co zostało zaprezentowane w tabeli 4.3.

¹³ *Ibidem*, s. 6.

¹⁴ *Ibidem*, s. 6.

¹⁵ Art. 8 u.s.u.s.

¹⁶ Art. 8 ust. 2a u.s.u.s.

¹⁷ Art. 13 u.s.u.s.

Tabela 4.3. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę

Ubezpieczony	Rodzaj ubezpieczenia			
	emerytalne	rentowe	chorobowe	wypadkowe
Pracownik	obowiązkowe	obowiązkowe	obowiązkowe	obowiązkowe
Pracownik poniżej 26 r.ż. posiadający status studenta	obowiązkowe	obowiązkowe	obowiązkowe	obowiązkowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie art. 6, 11-12 u.s.u.s.

Podleganie ubezpieczeniom społecznym w przypadku umowy zlecenia

Jest to jedna z rodzajów umów cywilnoprawnych, która została uregulowana w art. 734-751 Kodeksu cywilnego. W umowie tej występuje zleceniodawca (jako osoba dająca zlecenie) oraz zleceniobiorca (jako osoba przyjmująca zlecenie), a podczas jej zawarcia dochodzi do nawiązania między stronami stosunku cywilnoprawnego. Umowa ta nazywana jest również umową starannego działania – oznacza to, że o wywiązaniu się z umowy nie decyduje uzyskany rezultat (jak w przypadku umowy o dzieło), lecz dołożenie wszelkiej staranności w realizacji określonych zadań. Do podstawowych cech charakteryzujących ten typ umowy można wyróżnić:

- brak obowiązku wykonania pracy osobiście, jeśli strony zawarły taką informację w umowie,
- swoboda w podejmowaniu decyzji przez zleceniobiorcę dotycząca miejsca, czasu oraz sposobu wykonywania czynności,
- możliwość zakończenia stosunku umownego w każdym momencie – brak okresu wypowiedzenia,
- co do zasady redukcja lub brak dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem – zleceniobiorca m.in. w przypadku zbiegu tytułów i spełnieniu kilku warunków nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym, nie posiada również prawa do urlopu¹⁸.

Zleceniobiorca podlega obowiązkowo ubezpieczeniu:

- emerytalnemu,
- rentowemu,
- wypadkowemu

¹⁸ M. Cieślak, *Kadry od A do Z*, Wydawnictwo HR Services, 2024, s. 717; 722-724.

od daty wskazanej w umowie jako początek realizacji jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy.

Podobnie jak w przypadku umowy o pracę płatnik ma obowiązek w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia realizacji umowy zlecenia zgłosić zleceniobiorcę do obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego oraz rentowego. Zleceniobiorca może zostać również objęty dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym, przy czym musi zostać złożony dodatkowy wniosek o objęcie tym rodzajem ubezpieczenia. Ubezpieczenie chorobowe może zacząć obowiązywać w dwóch różnych momentach:

- od daty wskazanej we wniosku, jeśli zleceniobiorca został zgłoszony przez płatnika do ubezpieczenia emerytalnego oraz rentowego w wyznaczonym terminie,
- w przeciwnym przypadku jego obowiązywanie może rozpocząć się od daty wskazanej we wniosku, jednak nie wcześniej niż data złożenia tegoż wniosku¹⁹.

Inaczej wygląda sytuacja, gdy osobą zatrudnioną na podstawie umowy zlecenia jest uczeń szkoły ponadpodstawowej lub student poniżej 26 roku życia – osoby te nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym²⁰. Dla celów ubezpieczeń społecznych za ucznia uznaje się osobę, która do 31 sierpnia każdego roku:

- kontynuuje kształcenie się w tej samej szkole,
- ukończyła szkołę podstawową i rozpoczyna dalsze kształcenie w szkole, w której rok szkolny rozpoczyna się 1 września,
- ukończyła szkołę i nie realizuje dalszej edukacji.

Osoba, która ukończyła szkołę i przedłoży odpowiednie zaświadczenie o przyjęciu na studia wyższe, będzie uznawana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych za ucznia do 30 września²¹.

Status studenta otrzymuje osoba przyjęta na uczelnię wyższą, która rozpoczyna naukę i nabyła prawa studenta z chwilą złożenia ślubowania²². Studia prowadzone są na poziomie:

¹⁹ *Praca na podstawie umów cywilnoprawnych. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz ustalania podstaw wymiaru składek*, ZUS 2023, s. 8.

²⁰ Art. 6 ust. 4. u.s.u.s.

²¹ *Praca na podstawie umów...*, op. cit. s. 38.

²² Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.) art. 83.

- studiów pierwszego stopnia,
- studiów drugiego stopnia,
- jednolitych studiów magisterskich
- lub na profilu:
 - praktycznym, na którym ponad połowa punktów ECTS jest przypisana zajęciom kształtującym umiejętności praktyczne,
 - ogólnoakademickim, na którym ponad połowa punktów ECTS jest przypisana zajęciom związanym z prowadzoną w uczelni działalnością naukową²³.

Studentami nie są uczestnicy studiów doktoranckich oraz podyplomowych. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przez zleceniobiorców oraz uczniów lub studentów do 26 r.ż. zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia przedstawia tabela 4.4.

Tabela 4.4. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym dla osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia

Ubezpieczony	Rodzaj ubezpieczenia			
	emerytalne	rentowe	chorobowe	wypadkowe
Zleceniobiorca	obowiązkowe	obowiązkowe	dobrowolne	obowiązkowe
Uczeń lub student poniżej 26 r.ż.	nie podlega	nie podlega	nie podlega	nie podlega

Źródło: opracowanie własne na podstawie art. 6, 11-12 u.s.u.s.

Zbieg tytułów do podlegania ubezpieczeniom społecznym

Zbieg tytułów zobowiązujących do uczestniczenia w obowiązkowych ubezpieczeniach społecznych może wystąpić tylko, gdy jesteśmy zatrudnieni na co najmniej dwóch umowach, przy czym każda umowa z osobna musi wiązać się z obowiązkiem podlegania ubezpieczeniom społecznym. W tabeli 4.5. przedstawiono zbiegi tytułów ustanawiających obowiązek podlegania ubezpieczeniom społecznym uwzględniając różne możliwości zatrudnienia – obejmują one umowę o pracę jak i umowę zlecenia, w tym zawarte z własnym pracodawcą lub wykonywaną na jego rzecz bądź umowę zlecenia zawartą z innym podmiotem niż własny pracodawca. Analizie

²³ Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.) art. 64.

poddano sytuacji, w których wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę jest wyższe lub niższe od minimalnego oraz przypadki, gdzie wynagrodzenie z pierwszej umowy zlecenia przekracza lub nie osiąga kwoty wynagrodzenia minimalnego. Dodatkowo, uwzględniono sytuację zatrudnienia studentów do 26. roku życia, zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy zlecenia, przy różnych warunkach wynagrodzenia oraz w zależności od tego, czy umowy są zawierane z własnym pracodawcą, czy też z innym pracodawcą.

Tabela 4.5. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przy zbiegu tytułów: umowa o pracę oraz umowa zlecenia

Tytuły do objęcia ubezpieczeniem społecznym	Tytuł podlegający analizie	Rodzaje ubezpieczenia			
		emerytalne	rentowe	chorobowe	wypadkowe
Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia zawartej z własnym pracodawcą lub wykonywanej na jego rzecz	P	O	O	O	O
	Z	O	O	O	O
Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia zawartej nie z własnym pracodawcą oraz nie wykonywanej na jego rzecz, przy czym wynagrodzenie otrzymywane z tytułu umowy o pracę jest wyższe od minimalnego	P	O	O	O	O
	Z	D	D	N	N/O ^A
Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia zawartej nie z własnym pracodawcą oraz nie wykonywanej na jego rzecz, przy czym wynagrodzenie otrzymywane z tytułu umowy o pracę jest niższe od minimalnego	P	O	O	O	O
	Z ^B	O	O	D	O
Zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia oraz drugiej umowy zlecenia, przy czym wynagrodzenie otrzymywane z tytułu pierwszej umowy zlecenia jest wyższe od minimalnego	Z ₁	O	O	D	O
	Z ₂	D	D	N	N/O ^A

Zatrudnienie na podstawie umowy zlecenia oraz drugiej umowy zlecenia, przy czym wynagrodzenie otrzymywane z tytułu pierwszej umowy zlecenia jest niższe od minimalnego	Z ₁	O	O	D	O
	Z ₂ ^B	O	O	D	O
Zatrudnienie studenta do 26 r.ż. na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia zawartej z własnym pracodawcą lub wykonywanej na jego rzecz	P	O	O	O	O
	Z	O	O	O	O
Zatrudnienie studenta do 26 r.ż. na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia zawartej nie z własnym pracodawcą oraz nie wykonywanej na jego rzecz	P	N	N	N	N
	Z	N	N	N	N
Zatrudnienie studenta do 26 r.ż. na podstawie umowy zlecenia oraz drugiej umowy zlecenia, przy czym wynagrodzenie otrzymywane z tytułu pierwszej umowy zlecenia jest wyższe od minimalnego	Z ₁	N	N	N	N
	Z ₂	N	N	N	N
Zatrudnienie studenta do 26 r.ż. na podstawie umowy zlecenia oraz drugiej umowy zlecenia, przy czym wynagrodzenie otrzymywane z tytułu pierwszej umowy zlecenia jest niższe od minimalnego	Z ₁	N	N	N	N
	Z ₂	N	N	N	N

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Cycoń, *System ubezpieczeń społecznych w Polsce*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 37-39 oraz u.s.u.s.

Uwaga: P – umowa o pracę; Z – umowa zlecenia; Z₁ – umowa zlecenia numer 1; Z₂ – umowa zlecenia numer 2; O – podlega obowiązkowo; D – podlega dobrowolnie; N – nie podlega,

^A nie podlega pod ubezpieczenie wypadkowe, chyba że pracownik zdecyduje się uczestniczyć w dobrowolnym ubezpieczeniu emerytalnym oraz rentowym – wtedy uczestnictwo w ubezpieczeniu wypadkowym staje się obowiązkowe,

^B składki na ubezpieczenia społeczne są liczone od pierwszej umowy oraz od drugiej umowy dopóki suma wynagrodzeń z obu umów osiągnie poziom minimalnego wynagrodzenia (od wynagrodzenia przekraczającego wysokość minimalnego wynagrodzenia składki nie będą już naliczane).

4.3. Wiedza studentów na temat zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia w świetle wyników z własnych badań

Metodyka badań

W celu sprawdzenia oraz oceny poziomu świadomości w zakresie zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym zostało przeprowadzone badanie ankietowe, w którym sami uczestnicy mieli możliwość zadeklarowania oraz zweryfikowania poziomu swojej wiedzy w tym temacie.

W dniach od 21.02.2025 r. do 15.03.2025 r. za pomocą kwestionariusza w Microsoft Forms zostało przeprowadzone badanie ankietowe, dzięki któremu zgromadzono zbiór danych dający możliwość dalszego wnioskowania. Próbę badawczą stanowiło 71 studentów uczęszczających na różne polskie uczelnie wyższe. Zdecydowaną większość, bo aż 77,5% respondentów stanowiły kobiety. Ankieta składała się z 20 pytań podzielonych na 3 części: pierwsze 7 pytań stanowiło metryczkę, dzięki której zostały uzyskane dane demograficzno-socjologiczne (takie jak: płeć, wiek, miejsce zamieszkania czy status zawodowy), następne 3 miały zweryfikować zdolności kognitywne ankietowanych, a kolejne 7 sprawdzały znajomość podstawowych informacji na temat ubezpieczeń społecznych. Ostatnie 3 pytania miały na celu określić preferencje studentów dotyczących wyboru umowy, na podstawie której chcieliby zostać zatrudnieni oraz dobrowolności uczestniczenia w systemie ubezpieczeń społecznych. Dokładne dane uwzględniające cechy demograficzno-socjologiczne próby przedstawia tabela 4.6.

Tabela 4.6. Struktura badanej próby

Cechy demograficzno-socjologiczne	Liczebność	Wartość procentowa
Płeć		
Kobieta	55	77,5%
Mężczyzna	16	22,5%
Wiek		
poniżej 18 lat	0	0%
18-21	32	45%
22-26	34	48%

powyżej 26 lat	5	7%
Uczelnia wyższa		
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	38	53,5%
Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie	17	24%
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	9	12,7%
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	4	5,6%
Politechnika Śląska	3	4,2%
Miejsce zamieszkania		
Wieś	24	33,8%
Miasto do 20 tys. mieszkańców	3	4,2%
Miasto od 20 tys. do 100 tys. mieszkańców	4	5,6%
Miasto od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców	10	14,1%
Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	30	42,3%
Forma zatrudnienia		
Umowa o pracę	19	26,8%
Umowa zlecenia	37	52,1%
Umowa o dzieło	0	0%
Działalność gospodarcza	1	1,4%
Osoba nie pracująca	14	19,7%
Dochód miesięczny osoby pracującej		
poniżej 2 000 zł	7	12,3%
2 000 zł - 3 000 zł	11	19,3%
3 000 zł - 4 000 zł	11	19,3%
4 000 zł - 5 000 zł	16	28%
5 000 zł - 6 000 zł	5	8,8%
powyżej 6 000 zł	7	12,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Analizując dane znajdujące się w tabeli 4.6. nie można określić przedziału wiekowego, z którego pochodziła większość uczestników ze względu na bardzo dużą i zbliżoną liczbę osób w dwóch przedziałach: 18-21 lat (45%) oraz 22-26 lat (48%). Zwracając uwagę na uczelnię wyższą

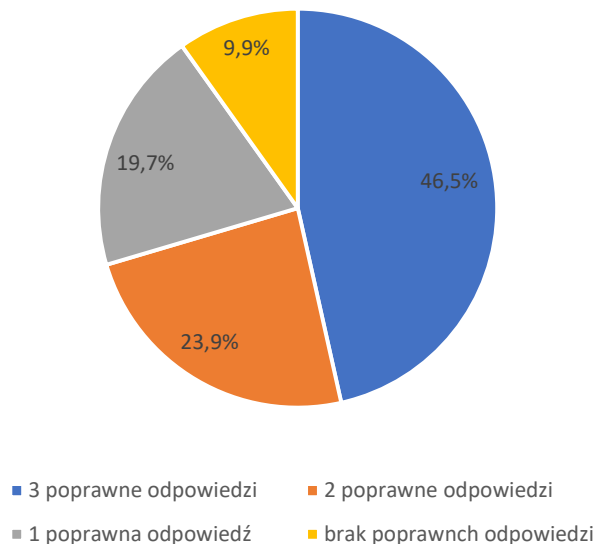
uczestników można zauważyć znaczną dominację studentów uczelni ekonomicznych (Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach oraz Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu) stanowiących aż 71,8% badanych. Analizując odpowiedzi dotyczące miejsca zamieszkania można zauważyć, że najwięcej osób mieszka w bardzo dużych miastach (42,3%) lub na wsi (33,8%). W ankiecie wzięło udział 57 pracujących osób, z czego największy odsetek (52,1%) stanowią osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia.

Następnie zostały zadane pytania badające zdolności kognitywne, poprzez które rozumie się podejmowanie szybkich oraz przemyślanych decyzji, zdolność logicznego myślenia, a także tworzenia wniosków. Tabela 4.7 przedstawia zadane pytania wraz z odpowiedziami oraz wartością procentową udzielonych poprawnych odpowiedzi. Podsumowującym elementem tabeli 4.7 jest rysunek 4.1., który przedstawia liczbę poprawnych odpowiedzi udzielonych przez 1 uczestnika.

Tabela 4.7. Pytania kognitywne sprawdzające zdolność logicznego myślenia

Pytania oraz odpowiedzi	Wartość procentowa poprawnych odpowiedzi
Piłka i kij razem kosztują 1,10 zł. Kij jest droższy od piłki o złotówkę. Ile kosztuje piłka? a) 1,05 zł b) 1,00 zł c) 0,10 zł d) 0,05 zł	74,6%
Jeśli 5 maszyn w ciągu 5 minut produkuje 5 urządzeń, to ile zajmie 100 maszynom zrobienie 100 urządzeń? a) 100 minut b) 50 minut c) 20 minut d) 5 minut	70,4%
Na stawie rozrasta się kępa lilii wodnych. Codziennie kępa staje się dwukrotnie większa. Jeśli zarośnięcie całego stawu zajmie liliom 48 dni, to ile dni potrzeba, aby zarosły połowę stawu? a) 48 dni b) 47 dni c) 24 dni d) 12 dni	62%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.



Rysunek 4.1. Logiczne myślenie – analiza odpowiedzi na pytania kognitywne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

46,5% badanych odpowiedziało poprawnie na wszystkie pytania, co świadczy o ich skupieniu i zaangażowaniu podczas wypełniania ankiety, umożliwiając bezbłędne rozwiązanie zagadek. Wyniki te sugerują również, że odpowiedzi na następne pytania były udzielane świadomie, dokładnie oraz w przemyślany sposób. W kolejnym pytaniu respondenci mieli za zadanie określić za pomocą pięciostopniowej skali jak dobrze znają zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym, gdzie 1 oznaczała bardzo słabo a 5 bardzo dobrze. Udzielone odpowiedzi zostały przedstawione w tabeli 4.8. Zdecydowana większość, bo aż 67,6% badanych stwierdziła, że ich wiedza na temat zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym jest na poziomie umiarkowanym lub niskim. Tylko 9,9% osób zadeklarowało swoją wiedzę na poziomie bardzo dobrym.

Tabela 4.8. Zdeklarowany przez respondentów poziom wiedzy na temat zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym

Znajomość zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym	Liczebność	Wartość procentowa
Bardzo dobra	7	9,9%
Dobra	16	22,5%
Umiarkowana	27	38%
Słaba	16	22,5%
Bardzo słaba	5	7,1%

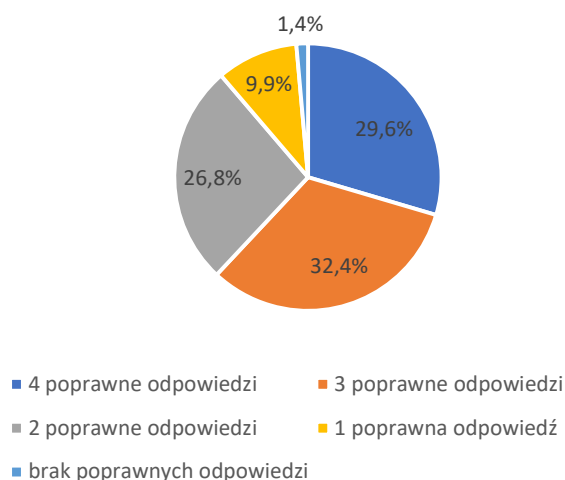
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

W ankiecie pojawiły się pytania weryfikujące wiedzę ogólną na temat ubezpieczeń społecznych. Pierwsze z nich polegało na określeniu jaki procent wynagrodzenia stanowią składki na ubezpieczenia finansowane przez pracownika oraz pracodawcę – mniej niż połowa (42%) badanych odpowiedziało na to pytanie poprawnie. Odpowiedzi były bardzo zróżnicowane co świadczy o ograniczonej znajomości tematu wśród badanych. Na pytania dotyczące zbiegów tytułów do ubezpieczeń społecznych oraz obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym odpowiedzi zostały udzielone przez zdecydowaną większość poprawnie w obu pytaniach. Ostatnie pytanie uzyskało jeden z gorszych wyników, jeśli chodzi o pytania z ogólnej wiedzy (62% poprawnych odpowiedzi). Pytanie dotyczyło wskazania jakie składki na ubezpieczenia społeczne są finansowane przez pracownika. Zastanawiający oraz niepokojący jest fakt, że aż 80% respondentów pracuje zawodowo. Wydawałoby się, że osoby aktywne zawodowo powinny mieć przynajmniej podstawową wiedzę na ten temat bez względu na formę prawną zatrudnienia. Wynik ten może wskazywać na brak odpowiedniej edukacji lub niewystarczającą świadomość w zakresie systemu ubezpieczeń społecznych, co w kontekście zawodowym jest niepokojącym zjawiskiem. Poniżej w tabeli 4.9. zaprezentowane zostały pełne wyniki, gdzie pogrubioną czcionką zostały zaznaczone poprawne odpowiedzi, natomiast rysunek 4.2. przedstawia liczbę poprawnych odpowiedzi udzielonych przez uczestników.

Tabela 4.9. Poziom wiedzy na temat ubezpieczeń społecznych

Pytania	Warianty odpowiedzi	Liczba odpowiedzi	Wartość procentowa
Jakim procentem wynagrodzenia są składki na ubezpieczenia społeczne w części finansowane przez pracownika oraz pracodawcę?	16,21% - pracownik oraz 19,43% - pracodawca	19	26,8%
	19,43% - pracownik oraz 16,21% - pracodawca	17	23,9%
	13,71% - pracownik oraz 20,48% - pracodawca	30	42,3%
	20,48% - pracownik oraz 13,71% - pracodawca	5	7%
Czy student do 26 r.ż. zatrudniony na umowę zlecenie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym?	Tak	6	8,5%
	Nie	65	91,5%
Czy jako student do 26 r.ż. pracując jednocześnie na umowie o pracę oraz na umowie zlecenie u różnych pracodawców będą odprowadzać składki na ubezpieczenia społeczne?	Tak - składki na ubezpieczenia społeczne będą naliczane od wynagrodzenia uzyskanego na podstawie umowy o pracę	59	83,1%
	Tak - składki na ubezpieczenia społeczne będą naliczane od wynagrodzenia uzyskanego na podstawie umowy zlecenia	1	1,4%
	Tak - składki na ubezpieczenia społeczne będą naliczane od wynagrodzenia uzyskanego na podstawie umowy o pracę oraz umowy zlecenia	3	4,2%
	Nie	8	11,3%
Jakie składki na ubezpieczenia społeczne są potrącane od wynagrodzenia pracownika?	emerytalne, chorobowe, rentowe	44	62%
	wypadkowe, rentowe, emerytalne	8	11,3%
	rentowe, chorobowe, wypadkowe	5	7%
	chorobowe, emerytalne, wypadkowe	14	19,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.



Rysunek 4.2. Liczba poprawnych odpowiedzi na pytania sprawdzające poziom wiedzy z zakresu ubezpieczeń społecznych

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Ostatnie dwa pytania zadane podczas badania ankietowego wymagały od badanego podjęcia decyzji. Pierwsze pytanie dotyczyło preferowanej przez studenta do 26 r.ż. formy zatrudnienia – na podstawie umowy zlecenia podkreślając brak obowiązku w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne lub na podstawie umowy o pracę zaznaczając, że student zostanie objęty obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi. 60,5% badanych wybrało umowę zlecenia, która nie zapewniała ubezpieczenia. Ostatnie poruszone zagadnienie dotyczyło dobrowolności ubezpieczeń społecznych – ankietowani musieli podjąć decyzję czy ich zdaniem odprowadzanie składek powinno być całkowicie dobrowolne (nie tylko w przypadku wyjątków), czy jednak obecnie przyjęty system ma sens i nie powinno się go zmieniać. Większość osób (choć z niewielką przewagą) zdecydowało, że ubezpieczenia społeczne powinny być dobrowolne a jako główne powody tej decyzji wybrano możliwość lepszego zarządzania swoim pieniędzmi oraz brak zaufania do instytucji publicznych (ZUS, KRUS). Obecnie w Polsce społeczeństwo się starzeje a zgodnie z umową międzypokoleniową składki, które obecnie są pobierane od osób aktywnych zawodowo przeznaczone są na wypłaty świadczeń dla obecnych emerytów. W związku z tym trudno się dziwić, że osoby młode nie mają zaufania do instytucji publicznych, gdyż nie mogą być pewni, że w czasie, gdy to oni nabędą prawo do otrzymywania świadczenia emerytalnego w ogóle je otrzymają, a jeśli

tak to w jakiej wysokości. Obawy te znajdują potwierdzenie w danych zawartych w raporcie dotyczącym prognoz wpływów oraz wydatków FUS opublikowanym przez ZUS w styczniu 2025 r. W raporcie tym wskazano, że na rok 2025 zaplanowany deficyt ma wynieść ponad 80 mld zł, a jego wartość w kolejnych latach będzie się tylko zwiększała.

Determinanty decyzji dotyczącej dobrowolności uczestnictwa w systemie ubezpieczeń społecznych

Do analizy zależności pomiędzy predyktorami a wyborem dobrowolności lub przymusu uczestnictwa w systemie ubezpieczeń społecznych wykorzystano test niezależności χ^2 Pearsona (test chi-kwadrat). Dzięki temu testu będzie możliwość zweryfikowania hipotezy zerowej, w myśl której u wybranych cech wskazuje na brak zależności²⁴. Przebieg tego testu polega na weryfikacji hipotez – podstawowe znaczenie ma hipoteza zerowa (H_0) tzw. weryfikowana – po przeprowadzeniu testu będziemy decydować, czy istnieje brak podstaw do jej odrzucenia czy odrzucamy H_0 na rzecz hipotezy przeciwnej, czyli alternatywnej (H_1).

- H_0 : nie istnieje zależność pomiędzy badanymi zmiennymi
- H_1 : istnieje zależność pomiędzy badanymi zmiennymi

Dla wyżej przedstawionego procesu przyjęto poziom istotności na poziomie $\alpha=0,05$. Poziomem istotności α nazywamy prawdopodobieństwo popełnienia błędu I rodzaju. Błąd ten może popełnić, gdy odrzucimy hipotezę zerową, która będzie prawdziwa. Aby móc zweryfikować przyjęte hipotezy należało obliczyć prawdopodobieństwo testowe p (p -Value). Znając p -Value oraz mając określony poziom istotności można wyróżnić dwa przypadki, które decydują o odrzuceniu bądź braku podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej:

- jeżeli $p \leq \alpha$ to należy odrzucić hipotezę zerową H_0 na rzecz hipotezy alternatywnej H_1 ,
- jeżeli $p > \alpha$ to występuje brak podstaw, aby odrzucić hipotezę zerową H_0 ²⁵.

System ubezpieczeń społecznych odgrywa kluczową rolę w zapewnieniu bezpieczeństwa oraz pomocy w momencie, kiedy obywatel będzie tego najbardziej potrzebował, na przykład

²⁴ A. Zeliaś, B. Pawełek, S. Wanat, *Metody statystyczne. Zadanie i sprawdziany*, PWE, Warszawa 2002, s. 402.

²⁵ P. Jędrzejczyk, *System ubezpieczeń społecznych w Polsce*, [w:] *Nowe horyzonty zabezpieczenia społecznego Przegląd Ubezpieczeń 2024/2*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2024, s. 96.

w czasie niezdolności do pracy wynikającej z choroby czy też starości. Niestety w ostatnim czasie instytucje publiczne dają powody do powątpiewania w ich prawidłowe funkcjonowanie. Większość badanych uważa, że ubezpieczenia społeczne powinny być dobrowolne. W związku z tym w tej części podjęta została próba zbadania zależności między podjętą decyzją dotyczącą dobrowolności uczestnictwa a zmiennymi takimi jak: płeć, miejsce zamieszkania, zatrudnienie oraz uniwersytet na jaki uczęszczają badani.

Na początku analizy zbadano zależność między stosunkiem do dobrowolności uczestnictwa a płcią, która została przedstawiona w tabeli 4.10. Uzyskana wielkość p jest większa od poziomu istotności α w związku z tym można stwierdzić, że występuje brak podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej co oznacza brak istotnej zależności między podjętą decyzją a płcią uczestnika.

Tabela 4.10. Stosunek do dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych w zależności od płci

Płeć	Stosunek do dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych			
	Tak	Wartość procentowa	Nie	Wartość procentowa
	Liczebność			
Kobieta	30	55,5%	25	45,5%
Mężczyzna	9	56,3%	7	43,7%
statystyka chi-kwadrat	0,0145			
p-Value	0,9040			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Aby móc uzyskać szerszy obraz zależności poddano badaniu kolejne czynniki: uczelnię wyższą do której uczęszczają, miejsce zamieszkania oraz formę zatrudnienia (odpowiednio tabele 4.11., 4.12., 4.13. poniżej). P-Value we wszystkich przypadkach przekraczała znacząco poziom istotności α . W związku z brakiem podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej we wszystkich sprawdzonych przypadkach stwierdza się brak zależności między podjętymi decyzjami dotyczącymi dobrowolności ubezpieczeń z cechami demograficzno-socjologicznymi przytoczonymi powyżej.

Tabela 4.11. Stosunek do dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych w zależności od uczelni wyższej, do której uczęszcza

Uczelnia wyższa	Stosunek do dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych			
	Tak	Wartość procentowa	Nie	Wartość procentowa
	Liczebność			
Politechnika Śląska	1	33,3%	2	66,7%
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie	20	52,6%	18	47,4%
Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie	11	64,7%	6	35,3%
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach	5	55,6%	4	44,4%
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu	2	50%	2	50%
statystyka chi-kwadrat	1,3432			
p-Value	0,8540			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.12. Stosunek do dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych w zależności od miejsca zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Stosunek do dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych			
	Tak	Wartość procentowa	Nie	Wartość procentowa
	Liczebność			
wieś	15	62,5%	9	37,5%
miasto do 20 tys. mieszkańców	2	66,7%	1	33,3%
miasto od 20 tys. do 100 tys. mieszkańców	2	50%	2	50%
miasto od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców	7	70%	3	30%

miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	13	43,3%	17	56,7%
statystyka chi-kwadrat	3,3087			
p-Value	0,5076			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.13. Stosunek do dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych w zależności od formy zatrudnienia

Forma zatrudnienia	Stosunek do dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych			
	Tak	Wartość procentowa	Nie	Wartość procentowa
	Liczebność			
Umowy o pracę	7	36,8%	12	63,2%
Umowy zlecenia	24	64,9%	13	35,1%
Umowy o dzieło	0	–	0	–
Działalność gospodarcza	0	0%	1	100%
Nie jestem osobą pracującą	8	57,1%	6	42,9%
statystyka chi-kwadrat	5,2325			
p-Value	0,1555			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

4.4. Podsumowanie

Kwestia ozusowania umowy o pracę oraz umowy zlecenia stanowi kluczowy element w codziennym funkcjonowaniu zarówno pracowników jak i pracodawców. Zrozumienie różnic, zasad działania oraz obowiązków wynikających z tych umów spowoduje nie tylko zwiększenie możliwości skorzystania ze swoich praw, ale także pomoże uniknąć nieporozumień, które mogą mieć nieprzyjemne konsekwencje. Często pomijanym aspektem jest zaznajomienie się z ubezpieczeniami społecznymi przez osoby młode bez względu na to czy taka osoba znajduje się na rynku pracy już kilka lat czy przygotowuje się do rozpoczęcia aktywności zawodowej.

Głównym celem badania było zweryfikowanie posiadanej przez studentów wiedzy na temat ubezpieczeń społecznych. Do głównego celu nawiązywała również pierwsza hipoteza twierdząca, że studenci charakteryzują się bardzo niskim poziomem wiedzy na temat ubezpieczeń społecznych. Hipoteza ta została odrzucona, gdyż większość studentów odpowiadała prawidłowo na zadane pytania oraz wykazywała się znajomością nie tylko podstawowych informacji dotyczących ubezpieczeń społecznych, ale także dodatkowe informacje dotyczące m.in. zbiegu tytułów do podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Druga hipoteza głosząca, że większość studentów uważa, iż uczestnictwo w powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych powinno być dobrowolne została zweryfikowana w sposób pozytywny. Większość badanych (55%) stwierdziła, że system powinien być dobrowolny. Jako główne powody podano możliwość zarządzania własnymi finansami w lepszy sposób niż obecnie robią to instytucje państwowe oraz brak zaufania do instytucji publicznych.

Kolejne badania mogłyby wzbogacić to opracowanie o analizę innych umów cywilnoprawnych, a dodatkową inicjatywą mogłoby być przeprowadzenie badania sprawdzającego stosunek osób prowadzących działalność gospodarczą do obowiązku uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych.

Literatura

Piśmiennictwo:

- Bielawska K., *Ubezpieczenie społeczne w systemie zabezpieczenia społecznego*, [w:] *Ubezpieczenia*, red. M. Iwanicz-Drozdowska, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2024.
- Cieślak M., *Kadry od A do Z*, Wydawnictwo HR Services, 2024.
- Cycoń M., *System ubezpieczeń społecznych w Polsce*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014.
- Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, 10 wydanie, Wolters Kluwer, Warszawa 2020.
- Jędrzejczyk P., *System ubezpieczeń społecznych w Polsce*, [w:] *Nowe horyzonty zabezpieczenia społecznego Przegląd Ubezpieczeń 2024/2*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2024.
- Kulawik J., *Wybrane problemy zarządzania ryzykiem społecznym*, „Ubezpieczenia w Rolnictwie” 2021, nr 7.
- Padurek B., Janiszewska-Świderska E., *Prowadzenie spraw kadrowych i rozliczanie wynagrodzeń. Obsługa programu kadrowo-płacowego Gratyfikant GT*, Wydawnictwo Bożena Padurek, Wrocław 2021.
- Rogowski R., *Aksjologiczne podstawy ubezpieczeń społecznych*, „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 2009, Vol. 12, nr 1.

Zeliaś A., Pawełek B., Wanat S., *Metody statystyczne. Zadanie i sprawdziany*, PWE, Warszawa 2002.

Źródła internetowe:

Praca na podstawie umów cywilnoprawnych. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym i ubezpieczeniu zdrowotnemu oraz ustalania podstaw wymiaru składek, Zakład Ubezpieczeń Społecznych 2023,

(https://www.zus.pl/documents/10182/167567/Poradnik_umowy_cywilnoprawne.pdf/542ecb21-490d-4877-a27f-8524116f08fe), dostęp: 26.03.2025 r.

System obowiązkowych ubezpieczeń społecznych w Polsce, zpe.gov.pl.

(<https://zpe.gov.pl/b/system-obowiazkowych-ubezpieczen-spoecznych-w-polsce/PdqYQQcom>), dostęp: 04.03.2025 r.

Wiedza i postawy wobec ubezpieczeń społecznych. Raport z badań, Instytut Spraw Publicznych 2016,

(https://www.isp.org.pl/uploads/download/wiedza-i-postawy-wobec-ubezpieczen-spoecznych-raport-z-badan_pl_1743015611.pdf), dostęp: 26.03.2025 r.

Zalecenia nr 67 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia dochodu, 26 Sesja Konferencji, Międzynarodowa Organizacja Pracy,

(mop.pl/doc/html/zalecenia/z067.html), dostęp: 26.03.2025 r.

Akty prawne:

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277).

Ustawa z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 1571 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 497 z późn. zm.).

Rozdział 5

Pozycja kobiet w polskim systemie emerytalnym

Wiktoria Bochenek¹

5.1. Wprowadzenie

Wraz z rozwojem kraju pojawiają się różnorodne wyzwania, z którymi dany rząd musi się zmierzyć. Szybko postępujące w ostatnim stuleciu zmiany w funkcjonowaniu społeczeństw rzucają na kształtowanie priorytetów jakimi kierują się rządzący przy podejmowaniu decyzji. Tym samym sytuacja demograficzna ludności staje się jednym z kluczowych elementów, na które należy zwrócić uwagę w kontekście prowadzenia polityki gospodarczej kraju. Problemy związane ze starzeniem się społeczeństwa, czyli wydłużeniem średniego trwania życia przy jednoczesnym spadku liczby urodzeń skutkują tym, iż zagadnienia związane z zabezpieczeniem emerytalnym są aktualnie istotną częścią prowadzonej polityki.

Ważnym aspektem w kontekście zabezpieczenia emerytalnego w Polsce jest zwrócenie uwagi na różnice wynikające z płci ubezpieczonych. Charakterystyka przyczyn i skutków obecnych rozwiązań systemowych pozwala nakreślić istotność występujących różnic międzypłciowych oraz konsekwencji jakie ze sobą niosą. W niniejszym opracowaniu skupiono się szczególnie na przedstawieniu powyższych elementów z perspektywy wyzwań przed którymi stoi system emerytalny w kontekście zabezpieczenia emerytalnego płci żeńskiej.

Problem badawczy niniejszej pracy można określić w postaci następujących pytań: *Jak wygląda sytuacja kobiet w polskim systemie emerytalnym? Jakie czynniki wpływają na sytuację finansową polskich emerytek? Czy w społeczeństwie istnieje świadomość na temat funkcjonowania systemu emerytalnego oraz skutków przyjętych rozwiązań prawnych w zakresie zabezpieczenia*

¹ Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Niniejszy rozdział został opracowany przez autorkę na podstawie pracy dyplomowej obronionej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w 2024 r.

emerytalnego w Polsce? Jaki jest stosunek społeczeństwa wobec zróżnicowanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn? W konsekwencji sformułowano następujące hipotezy badawcze:

- Sytuacja finansowa polskich emerytek jest gorsza od sytuacji emerytów.
- Większość polskiego społeczeństwa popiera zróżnicowanie wieku emerytalnego ze względu na płeć.

W celu weryfikacji postawionych hipotez określono poniższe cele badawcze:

- Porównanie sytuacji finansowej emerytów w Polsce w zależności od płci.
- Analiza i ocena wiedzy polskiego społeczeństwa w obszarze zabezpieczenia emerytalnego.
- Zbadanie stosunku polskiego społeczeństwa do wprowadzania zmian w wysokości wieku emerytalnego wraz z analizą otrzymanych wyników.

Realizacja przedstawionych celów możliwa była po przeprowadzeniu przeglądu literatury krajowej i zagranicznej, w tym aktów prawnych, w szczególności ustaw regulujących zasady i funkcjonowanie obecnie obowiązującego systemu emerytalnego w Polsce. Dodatkowo konieczne było przeanalizowanie raportów udostępnianych przez instytucje takie jak ZUS, GUS, KNF, OECD czy Eurostat. Analiza ta miała na celu pozyskanie informacji i danych bezpośrednio powiązanych z tematyką zabezpieczenia emerytalnego, które posłużyły do oceny sytuacji kobiet na rynku pracy oraz ich pozycji w systemie emerytalnym. Analizie poddano również wyniki badania własnego zrealizowanego w formie badania ankietowego na próbie liczącej 114 osób, pomiędzy 5, a 13 dniem maja 2024 roku., w wyniku czego możliwa była analiza decyzji podejmowanych przez uczestników systemu, ich wiedzy oraz świadomości funkcjonowania systemu emerytalnego, jak również opinii na temat różnicy w wieku emerytalnym występującym pomiędzy kobietami, a mężczyznami. W celu zbadania zależności występujących pomiędzy stosunkiem społeczeństwa do zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w Polsce, a cechami społeczno-demograficznymi ankietowanych, w rozdziale trzecim przeprowadzono dodatkowo test istotności chi-kwadrat.

5.2. Sytuacja finansowa polskich emerytek

W niniejszym opracowaniu skupiono się na nierównościach płciowych uwidoczniionych w polskim systemie emerytalnym. Warto jednak podkreślić, iż ich przyczyn należy dopatrywać się już

na etapie aktywności zawodowej jednostki. To właśnie przeszkody występujące na rynku pracy, z którymi kobiety zmagają się na co dzień mają wpływ na wysokość wynagrodzeń, a tym samym odprowadzane składki emerytalne, co następnie odzwierciedlone jest poprzez system emerytalny. Jednym z mierników nierówności na rynku pracy jest tzw. międzypłciowa luka płacowa (gender pay gap) służąca do zobrazowania różnic w dochodach. Badaniu poddawane są firmy, które zatrudniają minimum 10 osób. W analizie rozpatruje się średnie wynagrodzenie brutto na godzinę obu płci, a wyrażony procentowo wynik przedstawia, o ile średnio różnią się zarobki kobiet od mężczyzn. Według danych Eurostatu luka płacowa w Polsce na 2022 rok wyniosła 7,8%². Miara ta ukazuje nierówności występujące na rynku pracy, które z kolei przekładają się na nierówności w systemie emerytalnym. Jednym z istotnych zjawisk wpływających na te nierówności jest segregacja zawodowa, która przejawia się na dwóch płaszczyznach – pionowo i poziomo w strukturze zatrudnienia. Pozioma dotyczy dominacji jednej płci w konkretnych sektorach gospodarki. W Polsce szczególnie zauważalna jest feminizacja w obszarach opieki zdrowotnej, edukacji, czy świadczenia usług³. Koncentracja płci żeńskiej w tych konkretnych dziedzinach zatrudnienia wynika z postrzegania niektórych zawodów, jako „typowo kobiece”. Jest to efekt ciągłego powielania wśród społeczeństwa stereotypów płciowych, związanych z przypisywaniem płci żeńskiej cech takich jak opiekuńczość, wrażliwość, czy czułość⁴. Również czynniki, którymi kierują się kobiety przy wyborze pracy, często determinowane są możliwością dostosowania czasu pracy, bądź okresu zatrudnienia w przypadku wystąpienia takiej potrzeby, co nie jest pożądane na rynku pracy i zawęża perspektywy zawodowe, ograniczając przedział wyboru. Na dodatek, jak dowodzą badania GUS, to właśnie w zawodach o wysokim współczynniku feminizacji poziom wynagrodzeń znajduje się na niskim poziomie⁵.

Dominacja kobiet w niskopłatnych zawodach łączy się również z drugim rodzajem segregacji zawodowej na rynku pracy. Segregacja pionowa widoczna jest wyraźnie poprzez zaburzone

² Gender pay gap statistics, (<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained>), dostęp: 07.04.2024 r.

³ Pracujący w gospodarce narodowej w Polsce w grudniu 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 2-5, (<https://stat.gov.pl/files>), dostęp: 08.04.2024 r.

⁴ L. Marszałek, *Kulturowe uwarunkowania roli kobiety we współczesnym społeczeństwie*, „Seminare. Poszukiwania naukowe” 2008, Tom 25, s. 269-270.

⁵ S. Buchholtz, *Źródła nierównej pozycji zawodowej kobiet*, s. 7-8, (<https://lewiatan.org>), dostęp: 07.04.2024 r.

proporcje płci występujące na poszczególnych szczeblach kariery. Ze względu na utrudniony dostęp do awansu obserwuje się niski odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych. Jak wynika z danych Eurostatu z 2021 roku, kobiety stanowią mniejszość w zarządzaniu, gdyż średnia w Unii Europejskiej kształtuje się na poziomie 34,7%. Jeśli by przyrzeć się wyłącznie Polsce, z wynikiem 43%, sytuacja prezentuje się już lepiej⁶. Polska znacząco odbiega od średniej unijnej plasując się na drugim miejscu czołówki krajów, co nie zmienia faktu, iż między równowagą na rynku pracy nadal pozostaje luka. Kobiety często znajdują się w niedogodnej sytuacji, ograniczane przez zewnętrzne okoliczności. W literaturze powstały specjalne terminy charakteryzujące istniejące bariery. Pierwszy z nich, czyli tzw. „szklany sufit” opisuje zjawisko, w którym kobieta napotyka niewidoczne przeszkody na drodze do awansu. Nawet pomimo istnienia w hierarchii wyższych stanowisk ich osiągnięcie wydaje się niemożliwe. Przeciwnieństwem jest sytuacja, określana „szklanymi ruchomymi schodami”, gdzie to mężczyzna z łatwością wybija się ponad kobiety w zawodach w większości przez nie wykonywanych. Innym wymienianym terminem jest „lepka podłoga”. Odnosi się do zawodów z niskim prestiżem, takich jak pomoc domowa, fryzjerka, czy sekretarka, w których możliwości awansu są znikome, ze względu na charakter pracy. Pojawia się również termin „szklane ściany”, związany z brakiem odpowiedniego doświadczenia potrzebnego na stanowiskach kierowniczych. Wiele barier jest konsekwencją łączenia cech płciowych z pełnionymi w pracy obowiązkami. W społeczeństwie panuje przekonanie, iż to mężczyźni, jako ci silni, niezależni, zdecydowani, są stworzeni do pełnienia obowiązków menadżerskich czy prowadzenia negocjacji, zaś kobietom brakuje odpowiednich cech charakteru⁷.

Jak już wspomniano niższe zarobki w ciągu okresu zatrudnienia przekładają się na niższe świadczenia emerytalne wypłacane w przyszłości. Tak więc system emerytalny w sposób pośredni odzwierciedla wszelkie dysproporcje związane z nierównym traktowaniem kobiet na rynku pracy. Czynnikiem, który bezpośrednio przyczynia się do utrzymywania nierówności w polskim systemie emerytalnym jest obecny poziom wieku emerytalnego, czyli 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn. Wielkości te obowiązują od 2017 roku, kiedy to postanowiono zrezygnować z wcześniejszego

⁶ Careers, (<https://ec.europa.eu/eurostat>), dostęp: 09.04.2024 r.

⁷ M. Gorzelany-Dziadkowiec, J. Gorzelany-Pileńska, *Kulturowe i społeczne uwarunkowania nierówności płci w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, „Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2012, nr 3, 36-43.

rozwiązania, wprowadzonego ustawą w 2012 roku, jakim był proces stopniowego równania wieku emerytalnego dla obu płci do 67 lat i przywrócić stan poprzedni. Pomysł ten znalazł zarówno swoich zwolenników, jak i przeciwników. Ci drudzy uznali taki stan rzeczy za jawnie dyskryminujący płęć żeńską i pozostający w sprzeczności z międzynarodowymi aktami prawnymi determinującymi równość płci, poprzez naruszenie podstawowych praw kobiet. Zróznicowanie wieku emerytalnego zostało jednak uargumentowane poprzez odniesienie się do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15 lipca 2010 roku⁸, w którym uznano takie działanie za zgodne z Konstytucją, rozpatrując iż w danym kontekście prawo równości płci i zakazu dyskryminacji nie ulega naruszeniu.

Pewnym jest, iż zrównanie poziomu wieku emerytalnego wpłynęłoby na zmniejszenie obecnych dysproporcji w emeryturach. Jak podaje J. Ratajczak-Tuchołka, w sytuacji nieprzerwanej realizacji postanowień reformy z 2012 roku, wysokość świadczeń wraz ze stopniowym podnoszeniem wieku emerytalnego regularnie wzrastałaby dla kolejnych roczników. Zauważalna różnica mogłaby się pojawić już w przypadku kobiet urodzonych w 1956 roku, których świadczenia w momencie przejścia na emeryturę szacunkowo wzrosłyby o ok. 8%. Jak przedstawia autorka, dla kobiet z rocznika 1974 wzrost świadczeń sięgałby już poziomu ok. 70%. Takie podwyższanie wieku emerytalnego miałoby pozytywny wpływ zarówno na jednostkę, zapobiegając prawdopodobieństwu ubóstwa w okresie starości, jak również na cały system emerytalny, przyczyniając się do redukcji istniejącej luki emerytalnej między płciami. Warto dodać, iż na takim działaniu mogłaby również zyskać gospodarka krajowa, np. z powodu zmniejszenia dopłat państwa do emerytur minimalnych, co wpłynęłoby na poprawę jego sytuacji finansowej⁹.

Na tle państw członkowskich Unii Europejskiej Polska pozostaje jedynym krajem, w którym ustawowy wiek emerytalny kobiet utrzymywany jest na poziomie 60 lat. W pozostałych krajach wspólnoty wiek ten został już zrównany z wiekiem emerytalnym mężczyzn lub też wprowadzono reformy mające na celu jego stopniowe ujednolicenie, bądź podwyższenie dla obu płci. Przykładem takiej transformacji jest Austria, gdzie przez wiele lat obowiązywał zróżnicowany wiek przechodzenia na emeryturę – analogiczny do obecnie funkcjonującego w Polsce. Zgodnie z reformą,

⁸ Wyrok z dnia 15 lipca 2010 r. sygn. Akt K 63/07, Dz. U. 2010 nr 137 poz. 925

⁹ J. Ratajczak-Tuchołka, *Wyrównanie i podwyższenie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn*, [w:] *Wiek emerytalny*, red. M. Żukowski i A. Malaka, Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego, Kazimierz Dolny 2013, s. 65-67.

która weszła w życie 1 stycznia 2024 roku, wiek emerytalny kobiet w Austrii będzie sukcesywnie podnoszony, aż do jego pełnego zrównania z wiekiem mężczyzn do roku 2033¹⁰.

Jakiegolwiek działania podejmowane w kierunku zrównania wieku emerytalnego powinny kierować się dobrem i ochroną obywateli. W rzeczywistości każde rozwiązanie, szczególnie to stosowane na tak szeroką skalę jaką jest ogół społeczeństwa, niesie ze sobą jakieś negatywne aspekty. W tym przypadku jest to postawa części obywateli do wprowadzania zmian, a dokładnie niechęć, a nawet frustracja i oburzenie, związane z wydłużeniem okresu aktywności zawodowej. Podając argumenty stojące przeciw podwyższaniu i wyrównywaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn przywołuje się fakt, iż obecnie obowiązujący w prawie wiek emerytalny jest tylko i wyłącznie minimalnym wyznacznikiem, który wcale nie jest równoznaczny z przymusem zakończenia świadczenia pracy. Nie występują ograniczenia w kontynuacji zatrudnienia. Jeśli pracownik wyrazi chęć dalszej pracy istnieje taka możliwość. W praktyce jednak Polacy stosunkowo wcześniej wycofują się z rynku pracy. Dane Eurostatu pokazują obniżoną aktywność zawodową polskiego społeczeństwa jeszcze przed przejściem na emeryturę. Między 20, a 54 rokiem życia 86,4% Polaków wykazuje aktywność na rynku pracy, natomiast między 55, a 64 rokiem wskaźnik ten spada do poziomu 57,9%, podczas gdy średnia w całej Unii Europejskiej to 63,9%¹¹. Aż 91% kobiet po 60 roku życia rezygnuje z podjętej pracy. W przypadku mężczyzn w tym samym wieku – 75,1%¹². Liczba ta jest zdecydowanie mniejsza, jednak duży wpływ na zaobserwowane zjawisko ma tutaj właśnie ustawowo wyższy wiek emerytalny. Podejmowanie przez kobiety decyzji o wcześniejszym wycofaniu się z rynku pracy oraz bezpośrednim przejściu na emeryturę zaraz po osiągnięciu 60 lat może być spowodowane nadmiernym obciążeniem płci żeńskiej związanym z jednoczesnym pełnieniem obowiązków zawodowych, jak i prywatnych, takich jak opieka nad dziećmi czy wsparcie starszych krewnych¹³.

Kolejnym argumentem, który nie sprzyja podjęciu działań w celu podwyższenia wieku emerytalnego kobiet jest wspomniany już wyrok Trybunału Konstytucyjnego. Choć zarówno w prawie

¹⁰ *Pensions at a Glance 2023*, OECD, s. 43, 142-143, (<https://www.oecd.org>), dostęp: 18.04.2024 r.

¹¹ *Employment and activity by sex and age – annual data*, (<https://ec.europa.eu/eurostat>), dostęp: 18.04.2024 r.

¹² *Sytuacja osób starszych w Polsce w 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 25, (<https://stat.gov.pl>), dostęp: 18.04.2024 r.

¹³ J. Ratajczak-Tuchołka, *op. cit.*, s. 69-73.

międzynarodowym (m.in. w Europejskiej Karcie Społecznej oraz w Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 102), jak i w prawodawstwie unijnym zostały zawarte zasady równego traktowania obu płci w zakresie zabezpieczenia społecznego, to żaden z przepisów wprost nie określa zróżnicowania wieku emerytalnego jako działania niezgodnego z prawem. Co więcej takie rozwiązanie uznawane jest za dopuszczalne w kontekście zastosowania jako narzędzie służące do zniwelowania biologicznych i społecznych różnic międzypłciowych. Na tej podstawie dokonano w 2017 roku obniżenia wieku emerytalnego kobiet, co uznano za zgodne z Konstytucją, powołując się na potrzebę wyrównania pozycji kobiet w systemie emerytalnym ze względu na pełnione przez nie obowiązki wychowawcze i rodzinne¹⁴. Takie działanie wywołało dyskusję wśród społeczeństwa. Według badania przeprowadzonego w 2019 roku przez Kantar na zlecenie Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, aż 39% badanych uznaje zróżnicowanie wieku emerytalnego jako przejaw dyskryminacji kobiet¹⁵. Pojawiły się również głosy, iż w dobie zachodzących przemian społecznych, które przyczyniają się do systematycznego zmniejszania różnic międzypłciowych ponowne różnicowanie wieku emerytalnego powoduje cofnięcie postępu w kierunku równouprawnienia. Z drugiej strony zaś, spora część obywateli wydaje się być zadowolona i akceptować, a nawet popierać przyjęte obecnie rozwiązanie. Taka postawa często wynika z niewystarczającej świadomości społecznej dotyczącej zabezpieczenia emerytalnego. Brak odpowiedniej wiedzy z zakresu funkcjonowania systemu emerytalnego czy znajomości czynników kształtujących wysokość świadczenia może prowadzić do podejmowania nieracjonalnych decyzji. Ubezpieczony kieruje się korzyściami, które są dla niego łatwo dostrzegalne, czyli w tym przypadku krótszym okresem świadczenia pracy w ciągu życia, zapominając o przyszłych konsekwencjach takich działań¹⁶.

Oprócz niższego wieku emerytalnego, drugim czynnikiem, który znacząco wpływa na długość okresu pobierania świadczeń emerytalnych przez kobiety w Polsce jest przeciętne trwanie ich życia. Wraz z postępowaniem cywilizacyjnym średni czas życia zarówno kobiet, jak i mężczyzn wydłużył się. W 1960 wielkość ta dla płci żeńskiej wynosiła 70,6 lat, natomiast w przypadku płci męskiej -

¹⁴ A. Bień-Kacała, J. Kapelańska-Pręgowska, *Niższy wiek emerytalny kobiet: przywilej czy dyskryminacja? Perspektywa prawnomiędzynarodowa i konstytucyjna*, "Praca i zabezpieczenie społeczne" 2022, nr 1, s. 13-16.

¹⁵ *Czy kobiety w Polsce są dyskryminowane? Czy rządzą nami stereotypy?*, (<https://bip.brpo.gov.pl>), dostęp: 18.04.2024 r.

¹⁶ J. Ratajczak-Tuchołka, *op. cit.*, s. 72-73.

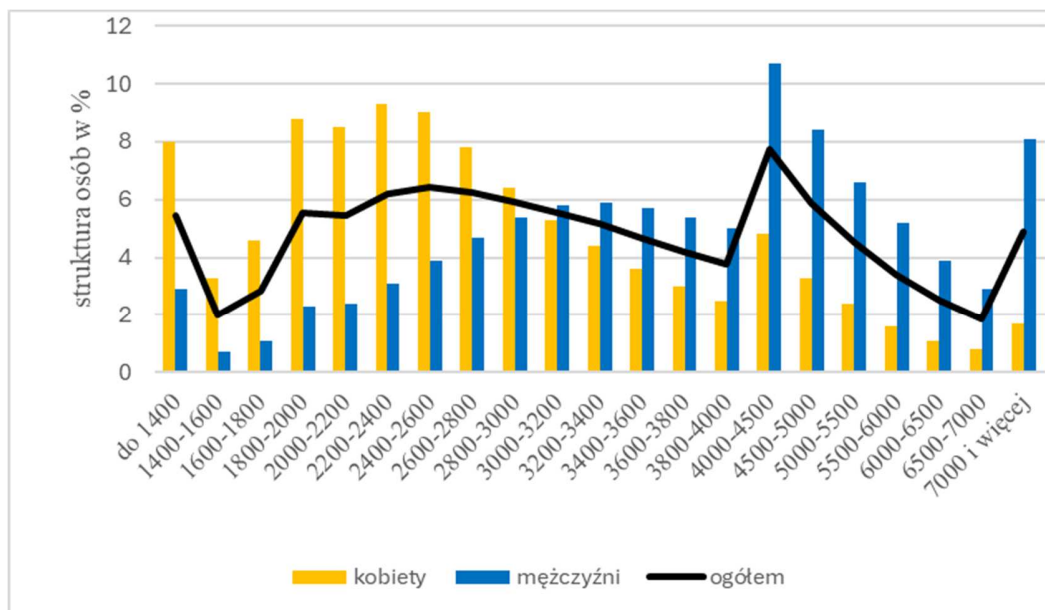
64,9 lat. Według danych GUS, w 2022 roku przeciętne trwanie życia w Polsce to 81,1 lat dla kobiet oraz 73,4 lata dla mężczyzn¹⁷. W związku z tymi pomiarami nasuwają się dwa wnioski rzutuące na funkcjonowanie systemu emerytalnego. Po pierwsze, wydłużenie się przeciętnego trwania życia, a tym samym również przeciętnego dalszego trwania życia, czyli wielkości używanej do obliczania wysokości należnej emerytury, powoduje zmniejszenie wartości wypłacanych w przyszłości świadczeń, w tym przypadku dla obu płci. Jednak drugi, kluczowy w tym rozważaniu wniosek dotyczy różnicy w przeciętnym trwaniu życia, wynikającej z płci, która powoduje, iż dysproporcja w czasie, na który rozkładany jest zgromadzony kapitał emerytalny dla kobiet jest jeszcze większa. Obecnie żeńska część polskiego społeczeństwa żyje średnio o 7,7 lat dłużej niż część męska. Jednak wielkość ta nie jest niczym nadzwyczajnym, bądź jednorazowym, gdyż taki stan utrzymuje się przez ostatnie dziesięciolecia. Zauważono wzrost żywotności kobiet, przy jednoczesnym wzroście umieralności wśród mężczyzn, wynikające zarówno z czynników biologicznych zdefiniowanych na poziomie genetycznym, jak i środowiskowych, będących efektem prowadzonego trybu życia, czy społecznego otoczenia¹⁸.

Zgodnie z formułą obliczania świadczeń emerytalnych wiadomo, iż niższy wiek emerytalny oraz wydłużony okres życia mają negatywny wpływ na wysokość wypłacanych świadczeń. Zależność ta wynika ze wzoru używanego do obliczania wielkości emerytury bazowej w obowiązującym systemie zdefiniowanej składki. Zwiększenie okresu pobierania świadczeń, a tym samym skrócenie okresu gromadzenia składek, równoznaczne z obniżeniem się sumy indywidualnego kapitału emerytalnego, podwójnie obciąża ubezpieczonego, gdyż powoduje zmniejszenie licznika oraz zwiększenie mianownika podczas kalkulacji, w konsekwencji czego otrzymany wynik jest zdecydowanie mniejszy¹⁹. Fakt ten w praktyce przekłada się na wyraźnie widoczne różnice w wysokościach świadczeń wypłacanych obu płciom (patrz rysunek 5.1.).

¹⁷ *Trwanie życia w 2022 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 10, (<https://stat.gov.pl>), dostęp: 20.04.2024 r.

¹⁸ K. Wieczorowka-Tobis, *Dlaczego mężczyźni żyją krócej?*, "Nowiny Lekarskie 2012" 2012, nr 81(4), s. 386-388.

¹⁹ J. Ratajczak-Tuchołka, , op. cit., s. 64-65.



Rysunek 5.1. Struktura wysokości wypłaconych emerytalnych świadczeń z uwzględnieniem podziału na płeć w marcu 2023 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2023 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2023, s. 14-15., (www.zus.pl), dostęp: 14.04.2024 r.

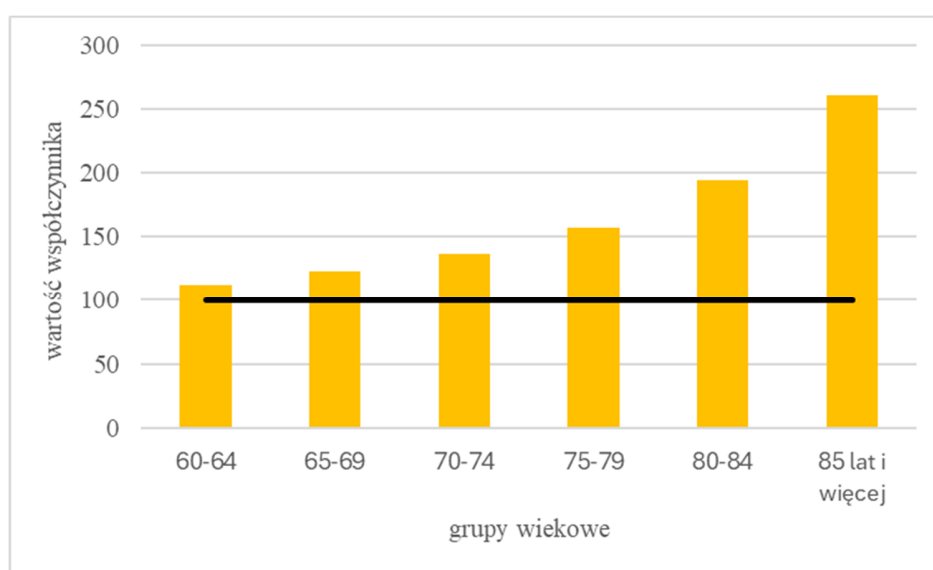
Statystyki pokazują, iż większość polskich emerytek pobiera niższe świadczenia niż mężczyźni. Według danych z 2023 roku, udostępnionych przez ZUS, średnia emerytura mężczyzn to 3 311,61 zł, kobiet natomiast 2 792,86 zł. Aż 42,5% z nich po zakończeniu aktywności zawodowej otrzymuje emeryturę w kwocie nieprzekraczającej 2400,00 zł. Świadczenia powyżej 3 000,00 zł przysługują tylko 34,5% populacji kobiet, podczas gdy odsetek ten u płci przeciwnej stanowi 73,6%. Idąc dalej, 26,7% przedstawicieli płci męskiej otrzymuje emerytury wyższe niż 5 000 zł, co daje prawie czterokrotnie większą część w porównaniu do kobiet, których jest zaledwie 7,6%. Wraz ze wzrostem wysokości świadczeń obserwuje się malejący odsetek kobiet, zaś rosnący mężczyzn²⁰.

W 2022 roku współczynnik feminizacji w całym polskim społeczeństwie wyniósł 107. W grupie wiekowej 60 lat i więcej na 100 mężczyzn przypada 139 kobiet. W grupach senioralnych liczba kobiet w porównaniu z liczbą mężczyzn regularnie wzrasta wraz z wiekiem (patrz rysunek 5.2)²¹.

²⁰ *Ibidem*, s. 6-7.

²¹ *Trwanie życia w 2022 r. GUS*, op. Cit., s. 18.

Na 7 140 tys. osób pobierających świadczenia emerytalne ok. 59 % stanowiła płeć żeńska. Biorąc pod uwagę wiek 65 lat i więcej, ok 54% emerytów to kobiety, co nadal jest wysokim wynikiem²². Dłuższa żywotność płci żeńskiej, która przyczynia się do przewagi liczebnej kobiet uczestniczących w systemie emerytalnym nad mężczyznami, często przekłada się na trudności związane z codziennym funkcjonowaniem. Przykładem są niewystarczające dochody, które nie zapewniają godnych warunków do życia, czy samotność, ograniczająca możliwości finansowe polskich emerytek.

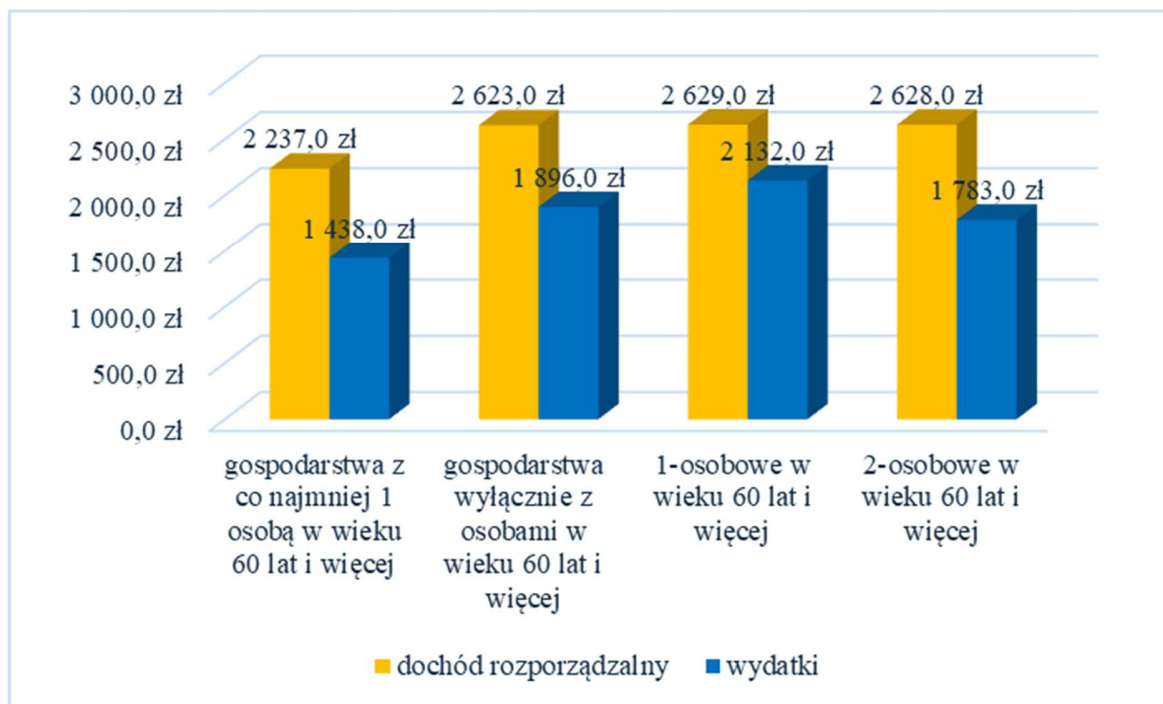


Rysunek 5.2. Współczynnik feminizacji po 60 roku życia z podziałem na grupy wiekowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Sytuacja osób starszych w Polsce w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 18, (<https://stat.gov.pl>), dostęp: 18.04.2024 r.

Miarą pomocną w zobrazowaniu trudności finansowych istniejących w grupie społecznej, jaką są emeryci jest dochód rozporządzalny gospodarstw domowych w zestawieniu z ponoszonymi wydatkami. W tym przypadku warto skupić się na przeciętnym miesięcznym dochodzie rozporządzalnym na 1 osobę w gospodarstwach, na które przypada co najmniej jeden domownik w wieku 60 lat i więcej, wykluczając pozostałe, co nie wpływa na dalsze rozważania. Na rysunku 5.2. przedstawione zostały wspomniane wielkości bazujące na danych za 2022 rok.

²² *Emerytury i renty w 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 50-55., (<https://stat.gov.pl>), dostęp: 20.04.2024 r.



Rysunek 5.3. Przeciętne miesięczny dochód rozporządzalny oraz przeciętne miesięczne wydatki na 1 osobę w gospodarstwach domowych z udziałem emerytów

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Sytuacja osób starszych w Polsce w 2022 r.*, op. cit., s.30-31.

Jak widać w najmniej korzystnej sytuacji finansowej znajdują się osoby mieszkające samotnie. W ich przypadku, pomimo względnie wysokich wartości przeciętnego miesięcznego dochodu rozporządzalnego, również wydatki utrzymują się na wysokim poziomie. Jest to efekt występowania kosztów stałych, które dopiero wraz z większą liczbą domowników rozkładają się. Samotny emeryt często musi samodzielnie pokrywać wszystkie wydatki, co stanowi dodatkowe obciążenie dla jego budżetu. Jak wiadomo wraz z wiekiem wzrastają również wydatki związane ze zdrowiem i opieką medyczną, stąd wyższe wartości wydatków w grupie senioralnej, których udział w ogólnej strukturze wydatków jest prawie dwa razy większy niż w gospodarstwach bez osób starszych²³. Pozostała nadwyżka dochodu nad wydatkami w gospodarstwach jednoosobowych wynosi 497 zł, gdzie dla gospodarstw dwuosobowych jest to 845 zł, czyli prawie dwa razy więcej. Feminizacja starości powoduje, iż kwestia mieszkania samotnie dotyczy głównie kobiet. Dodatkowo biorąc pod uwagę wspomniane już dysproporcje w wielkościach otrzymywanych świadczeń

²³ *Ibidem*, s. 32.

emerytalnych zauważalne jest, iż ryzyko ubóstwa w okresie starości dla kobiet jest zdecydowanie większe niż dla mężczyzn. Według danych GUS z 2022 roku, wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób w wieku 65 lat i więcej, przy uwzględnieniu dochodów z transferów społecznych wynosi 10,8% w przypadku płci męskiej oraz 18%. Dla populacji wszystkich emerytów, czyli wliczając niższy wiek emerytalny kobiet oraz osoby, które uzyskały prawo do wcześniejszego przejścia na emeryturę, wielkości te wynoszą odpowiednio 10,9% oraz 17,8%, co oznacza, iż prawie co piąta emerytka jest narażona na takie ryzyko²⁴ łącząc wszystkie wymienione zjawiska i procesy, jakie współcześnie obserwuje się w społeczeństwie, można powiedzieć, iż sytuacja finansowa polskich emerytek jest na obecny moment gorsza niż sytuacja emerytów, oraz daleka od ideału, w którym równość płci występuje w praktyce.

5.3. Metodyka badań własnych

Celem niniejszego badania była ocena świadomości Polek i Polaków w obszarze zabezpieczenia emerytalnego oraz ich stosunku do obecnie obowiązującego wieku emerytalnego. Aby lepiej przyrzeć się sytuacji w badaniu ankietowym zostały poruszone następujące tematy:

- faktycznie stosowane dodatkowe formy zabezpieczenia emerytalnego, wykorzystywane przez ubezpieczonych,
- motywy społeczeństwa stojące za podejmowaniem określonych decyzji w kontekście zabezpieczenia emerytalnego,
- ogólna wiedza o aktualnym systemie emerytalnym,
- opinie i indywidualne odczucia co do obecnych rozwiązań prawnych w zakresie zabezpieczenia emerytalnego w Polsce,
- zagadnienia związane z wiekiem emerytalnym i jego zróżnicowaniem.

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą formularza ankietowego z wykorzystaniem Microsoft Forms. Dane wykorzystane do przeprowadzenia badań empirycznych zebrano między 5, a 13 dniem maja 2024 roku. Pytania ankietowe, w postaci odnośnika do formularza zostały dostarczone respondentom za pomocą portalu społecznościowego Facebook. W badaniu wzięło

²⁴ *Dochody i warunki życia ludności Polski – raport z badania EU-SILC 2022*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 30., (<https://stat.gov.pl>), dostęp: 21.04.2024 r.

udział 114 osób. Ankieta składała się w większości z pytań jednokrotnego wyboru, tak, aby odbiorca mógł wskazać jednoznaczną odpowiedź, jednak pojawiły się również pytania wielokrotnego wyboru (dokładnie 5), gdzie ankietowany mógł zaznaczyć wszystkie odpowiedzi zgodne z jego osobistymi preferencjami oraz dodatkowo podać własną odpowiedź, gdyż jedna z opcji, określona hasłem „Inne” miała charakter otwarty, gdzie można było dopisać przypadki niezawarte w formularzu. Nie każdy był zobowiązany do wypełnienia wszystkich pytań, ponieważ niektóre z nich pojawiały się w zależności od wcześniej udzielonej odpowiedzi. W całości ankieta zawierała 18 pytań, podzielonych na 3 części, z których pierwsza tzw. metryczka, miała na celu zebranie danych na temat respondentów, którzy uczestniczyli w badaniu. Są to po kolei: płeć, wiek – podzielony na 5 grup wiekowych (minimalny wiek ankietowanego to 18 lat), miejsce zamieszkania – w zależności od liczebności danej miejscowości, poziom wykształcenia, status zawodowy oraz łączny miesięczny dochód netto. Powyższe dane zostały zestawione w Tabeli 5.1. Pozostałe dwie części kwestionariusza dotyczyły już samego tematu sporządzonej ankiety, czyli kolejno świadomości polskiego społeczeństwa w obszarze zabezpieczenia emerytalnego – 5 pytań oraz postrzegania różnicy wieku emerytalnego między kobietami, a mężczyznami wraz ze stosunkiem do wprowadzania zmian w tym obszarze – 7 pytań.

Tabela 5.1. Liczebność i struktura procentowa ankietowanych według kryteriów społeczno-demograficznych

Cechy społeczno-demograficzne	Liczebność	Udział procentowy
Płeć		
Kobieta	80	70,2%
Mężczyzna	34	29,8%
Wiek		
18-25	64	56,1%
26-35	24	21,1%
36-45	10	8,8%
46-60	10	8,8%
powyżej 60	6	5,3%
Miejsce zamieszkania		

Wieś	31	27,2%
miasto - poniżej 20 tys.	24	21,1%
miasto - 20-100 tys.	16	14,0%
miasto - 100-500 tys.	10	8,8%
miasto - powyżej 500 tys.	33	28,9%
Wykształcenie		
podstawowe	3	2,6%
zasadnicze zawodowe	7	6,1%
średnie/techniczne	57	50,0%
wyższe licencjackie	22	19,3%
wyższe magisterskie	25	21,9%
Status zawodowy		
uczeń/student	56	49,1%
pracownik fizyczny	38	33,3%
pracownik umysłowy	48	42,1%
emeryt/rencista	6	5,3%
Łączny miesięczny dochód netto		
nie zarabiam	10	8,8%
poniżej 3000 zł	27	23,7%
3001-4000 zł	21	18,4%
4001-5000 zł	26	22,8%
5001-6000 zł	12	10,5%
6001-7000 zł	12	10,5%
powyżej 7000 zł	6	5,3%

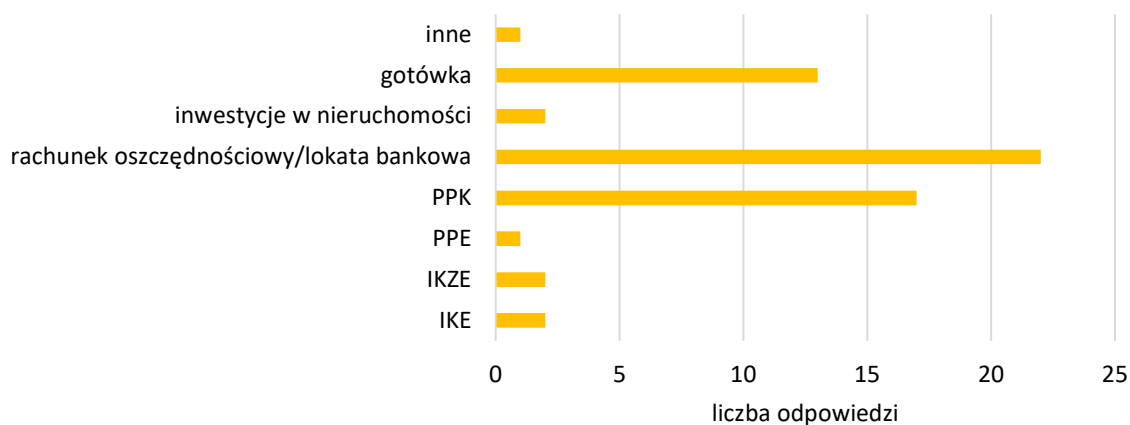
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Z powyższych danych widać, iż większość respondentów to kobiety, które stanowią 70% badanej próby. Drugą charakterystyczną cechą jest przewaga osób młodych, z kategorii wiekowej 18-25 lat (56,1%). Wśród ankietowanych najbardziej liczna grupa to osoby pracujące, lecz warto dodać, iż pytanie dotyczące aktualnego statusu zawodowego miało charakter otwarty, tak aby w razie potrzeby umożliwić ankietowanym udzielenie dwóch odpowiedzi (np. pracujący

student/pracujący emeryt). Jeśli chodzi o miejsce zamieszkania przeważają mieszkańcy wsi i dużych miast – tych powyżej 500 tys. mieszkańców. W badanej próbie dominuje wykształcenie średnie/techniczne, a ankietowani reprezentują każdy z podanych zakresów dochodowych. Tylko 8,8% z całej grupy nie osiąga dochodów związanych z wykonywaniem pracy.

5.4. Świadomość polskiego społeczeństwa w obszarze zabezpieczenia emerytalnego

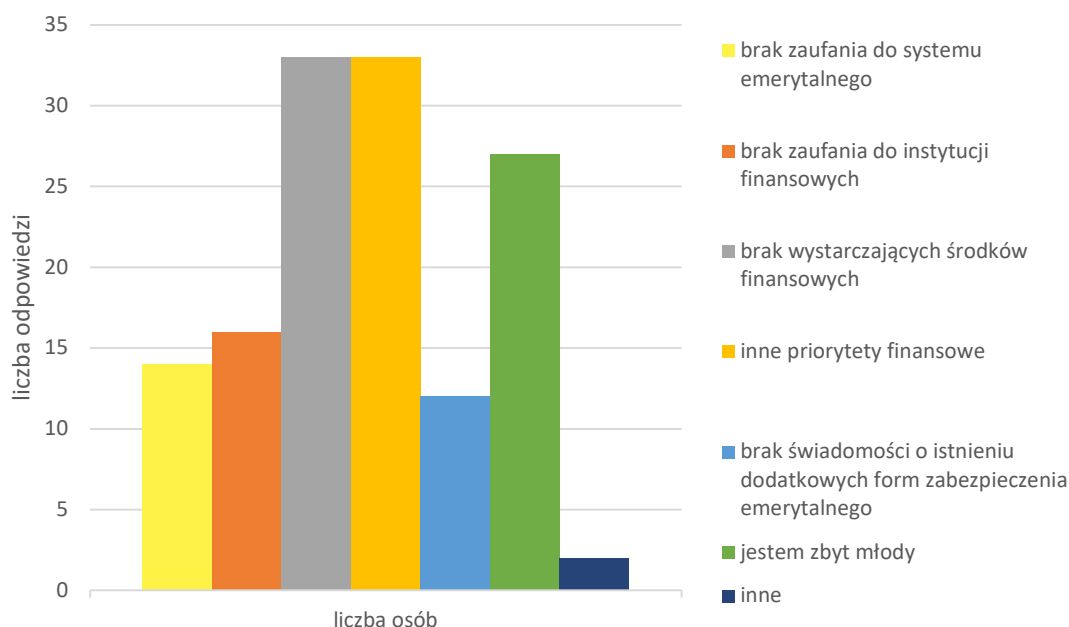
Każdy ankietowany po uzupełnieniu informacji kwalifikujących go do wybranych kategorii społeczno-demograficznych zmierzył się z 10 pytaniami, dotyczącymi już bezpośrednio tematu utworzonego kwestionariusza. Pierwsze pytanie miało na celu uzyskanie informacji o indywidualnej sytuacji respondenta w zakresie korzystania z dodatkowych form zabezpieczenia emerytalnego. Brzmiało ono następująco: „Czy oprócz obowiązkowych składek emerytalnych oszczędza Pani/Pan dodatkowo na emeryturę?”. Tylko 31,6% osób podało twierdzącą odpowiedź. Dodatkowo występuje zależność między wykształceniem ankietowanych, a uzyskanym wynikiem. Wraz z wyższym wykształceniem wyższy jest również odsetek osób decydujących się na gromadzenie dodatkowych oszczędności z myślą o emeryturze. Największy wynik można zaobserwować wśród osób o wykształceniu wyższym magisterskim, spośród których 44% deklaruje, iż oszczędza dodatkowo na przyszłość, najniższy zaś w przypadku badanych, którzy ukończyli szkołę zawodową, gdzie jest to 14,3%. Ponadto wybierana odpowiedź była wyznacznikiem dla kolejnego pytania.



Rysunek 5.4. Odpowiedzi na pytanie „Z jakich dodatkowych form zabezpieczenia emerytalnego Pani/Pan korzysta?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

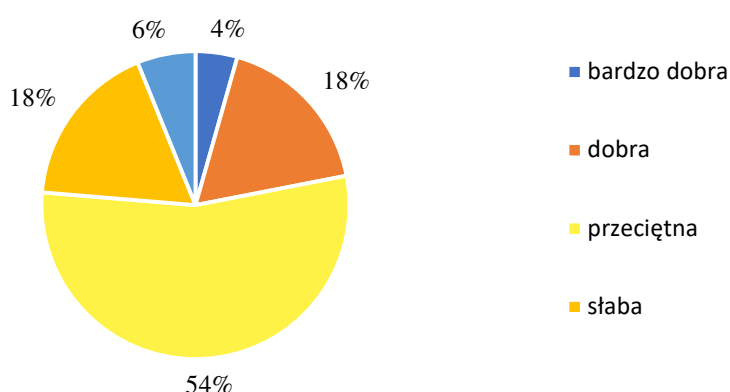
W przypadku pozytywnej odpowiedzi na pierwsze pytanie respondent proszony był o zaznaczenie i ewentualne podanie form oszczędzania, z których na co dzień korzysta. Wyniki zostały przedstawione na Rysunku 5.4. Rozwiązania, po które sięga się najczęściej to rachunek oszczędnościowy/lokata bankowa, PPK i gotówka. Warto zaznaczyć, że gromadzenie dodatkowych oszczędności w formie otwierania rachunku oszczędnościowego/lokaty bankowej, jak również odkładanie środków w postaci gotówki nie należą do efektywnych rozwiązań, bynajmniej skutecznych w długoterminowej perspektywie, a to właśnie te metody zdecydowanie przeważają wśród ankietowanych. Ci, jak widać rzadko wybierają formy zabezpieczenia promowane przez państwo. Jedynie przynależność do PPK cieszy się sporym zainteresowaniem, co może być efektem promowania tej stosunkowo młodej formy gromadzenia oszczędności emerytalnych wśród społeczeństwa przez państwo, jak również autozapisu, w związku z którym zwiększył się udział osób korzystających z PPK, choćby w ramach nieświadomości warunku rezygnacji, bądź przeoczenia jej terminu. Z zebranych danych wynika również, iż połowa ankietowanych, którzy odpowiedzieli pozytywnie na pierwsze pytanie korzysta z więcej niż jednej wymienionej formy.



Rysunek 5.5. Główne powody decyzji stojącej za brakiem gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych wśród ankietowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Do osób, które zaznaczyły, iż nie gromadzą dodatkowych oszczędności związanych z zabezpieczeniem emerytalnym, skierowane zostało pytanie dotyczące ewentualnych przyczyn stojących za takową decyzją. Na rysunku 5.5 zaprezentowano wybierane opcje. Odpowiedzi są w tym przypadku bardzo zróżnicowane, jednak przeważają te skupiające się wokół dochodu. Są to: brak wystarczających środków finansowych, które można by przeznaczyć na dodatkowe oszczędzanie oraz inne priorytety finansowe respondentów, które są istotniejsze w danym momencie życia, zatem nie pozwalają zgromadzić oszczędności. Często wybieranymi odpowiedziami były również te nawiązujące do braku zaufania w stosunku do całego systemu emerytalnego jak i samych instytucji finansowych. Zaskakujące jest, iż połowa respondentów, która zaznaczała te opcje to ludzie młodzi – w przedziale wiekowym 18-25 lat. Brak zaufania wśród osób starszych wydaje się być w pewnym stopniu uzasadniony, gdyż może być wywołany nieprzyjemnymi skojarzeniami bądź doświadczeniami z przeszłości, np. sytuacją, jaka miała miejsce w przypadku OFE, co z pewnością pamiętają osoby z wyższych kategorii wiekowych. Pozostała część ankietowanych deklarowała, iż są jeszcze zbyt młodzi by pracować, a niektórzy nie są nawet świadomi istnienia dodatkowych form zabezpieczenia emerytalnego, z których mogliby skorzystać. Wśród innych odpowiedzi znalazł się również argument dotyczący braku wiary w osiągnięcie wieku emerytalnego, co może być spowodowane obawą o przyszłe zdrowie, jak również o stan i kondycję samego systemu emerytalnego.

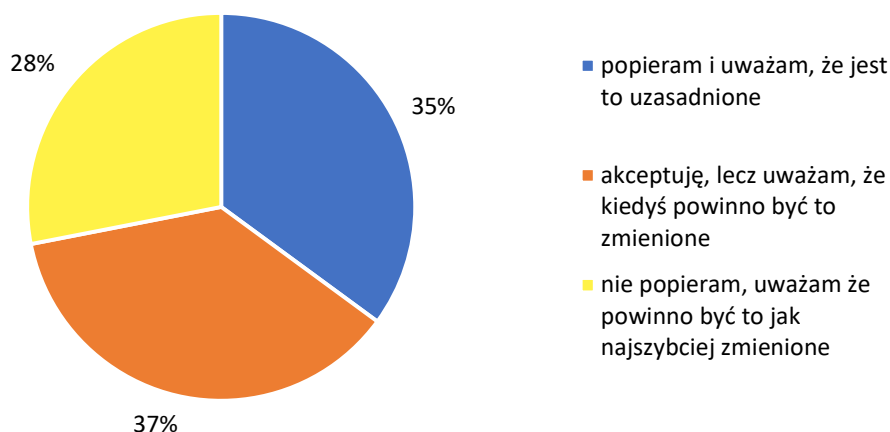


Rysunek 5.6. Odpowiedzi na pytanie „Jak Pani/Pan ocenia swoją wiedzę na temat systemu emerytalnego w Polsce?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Kolejno zapytano respondentów o poziom ich wiedzy na temat systemu emerytalnego. Pierwsze z pytań dotyczyło indywidualnych odczuć badanych co do posiadanych informacji. Według wyników, które zaprezentowano na Rysunku 5.6 zdecydowana większość uważa, iż ich wiedza jest na przeciętnym poziomie. Dla 6,1% osób tematyka systemu emerytalnego jest całkowicie obca.

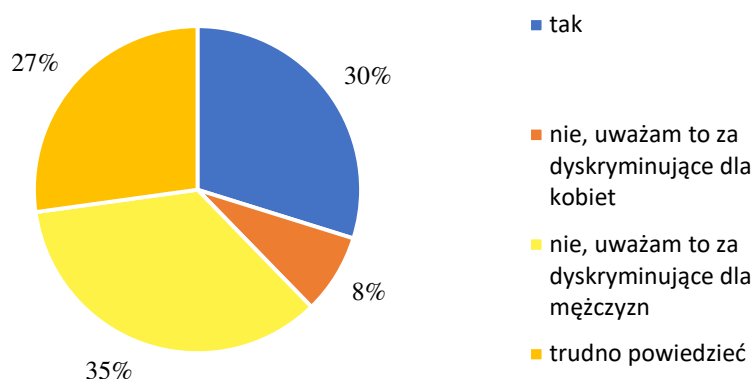
W celu zweryfikowania subiektywnych opinii ankietowanych zadano kolejne pytanie, sprawdzające ich wiedzę ogólną z obszaru zabezpieczenia emerytalnego. Zdecydowana większość badanych – 88,6% - zna aktualny wiek emerytalny w Polsce. 11,4% grupy badawczej udzieliło błędnej odpowiedzi, wahając się pomiędzy wyższymi, a niższymi wartościami. Analizując dane dokładniej, faktycznie były to osoby, które oceniają swój poziom wiedzy na temat systemu emerytalnego na przeciętnym bądź niskim poziomie lub te, które uznały, iż zagadnienia te są im całkowicie obce. Należy dodać, iż zadane pytanie nawiązywało do podstawowej i popularnej informacji dotyczącej systemu emerytalnego, bez zagłębiania się w szczegóły czy bardziej skomplikowane pojęcia. Z grupy osób niezaznajomionych z obecnym wiekiem emerytalnym większość stanowią osoby młode – 18-25 lat, co nie jest niczym zaskakującym i może wynikać z braku zainteresowania podanym tematem na tak wczesnym etapie życia, choćby w związku ze statusem zawodowym czy długą perspektywą czasową omawianych zagadnień.



Rysunek 5.7. Odpowiedzi na pytanie „Jakie jest Pani/Pana zdanie na temat różnicy wieku emerytalnego między kobietami, a mężczyznami?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Przechodząc do kolejnej części pytań, w tym miejscu zostały poruszone kwestie powiązane już bezpośrednio z wiekiem emerytalnym dla kobiet i mężczyzn w Polsce. Pierwsze z nich dotyczyło postrzegania przez społeczeństwo aktualnych wielkości wieku emerytalnego. Z 3 możliwych odpowiedzi, wyniki rozkładają się dosyć równomiernie (patrz Rysunek 5.7), lecz po posumowaniu widać, iż 64,9% ankietowanych deklaruje swoje poparcie dla wprowadzania zmian w wieku emerytalnym, w bliższej lub dalszej perspektywie czasu.

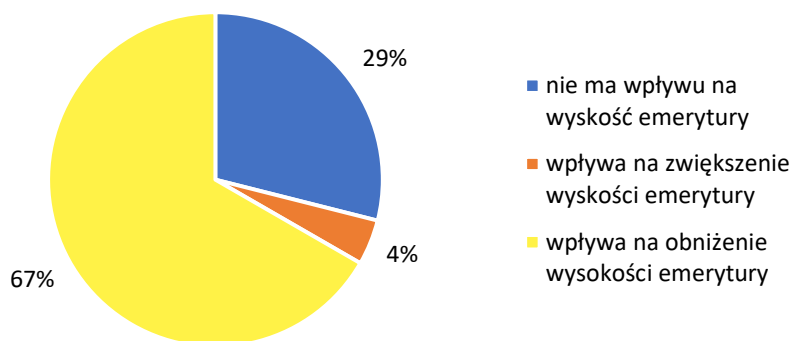


Rysunek 5.8. Odpowiedzi na pytanie „Czy Pani/Pana zdaniem zróżnicowanie wieku emerytalnego między kobietami, a mężczyznami jest zgodne z zasadami równości płci?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Idąc dalej zapytano respondentów o opinię dotyczącą zgodności różnicy w wieku emerytalnym między kobietami, a mężczyznami z zasadą równości płci. Wyniki przedstawiono na Rysunku 5.8. Warto zaznaczyć, iż w omawianym pytaniu hasło „zasady równości płci” nie było w żaden sposób zdefiniowane, tak więc badany mógł je dowolnie interpretować, dostosowując jego rozumienie do własnych wyobrażeń na temat równości międzypłciowej. Z 72,8% ankietowanych, którzy postanowili zająć konkretne stanowisko w tej kwestii, aż 29,8% uważa, że obecnie występujące zróżnicowanie wieku emerytalnego wpisuje się w zasady równości płci. Zastanawiający jest również rozkład kolejnych odpowiedzi, bowiem największy odsetek respondentów uznał występującą różnicę jako przejaw dyskryminacji mężczyzn, a najmniejszy jako nierówność dyskryminującą kobiety. Dane te mogą wynikać z wielu różnych opinii, jakie funkcjonują w społeczeństwie na

temat podejścia do zagadnień związanych ze świadczeniem pracy i zabezpieczeniem emerytalnym, jak np. postrzeganie kolejnych lat pracy jako dodatkowego obciążenia jednostki, a wszelkich konsekwencji dłuższej aktywności zawodowej na rynku pracy jako negatywnych.



Rysunek 5.9. Odpowiedzi na pytanie „Jak Pani/Pan zdaniem niższy wiek emerytalny kobiet wpływa na wysokość ich emerytury?”

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Po zapytaniu ankietowanych o istnienie wpływu niższego wieku emerytalnego kobiet na wielkość wypłacanych płci żeńskiej świadczeń emerytalnych oraz kierunku oddziaływania opisanego wpływu większość zgodnie twierdzi, iż aktualny wiek emerytalny kobiet rzutuje na obniżenie wartości wypłacanych im emerytur (patrz Rysunek 5.9.). Uwzględniając odpowiedzi uzyskane w poprzednim pytaniu kwestionariusza powyższe wyniki są zaskakujące, bowiem pomimo wysokiej świadomości co do występowania negatywnych konsekwencji dla przyszłych emerytek, 35,1% badanych uważa funkcjonujące rozwiązanie za dyskryminujące płęć męską.

5.5. Społeczna percepcja wysokości wieku emerytalnego

Ostatnia część ankiety miała na celu uzyskanie informacji dotyczących stosunku respondentów do wprowadzania konkretnych zmian w obszarze wieku emerytalnego. Zapytano o opinię na temat zrównania różnicy wieku emerytalnego między kobietami, a mężczyznami. W Tabeli 5.2 przedstawione zostało, jak kształtowały się odpowiedzi. Drugie z pytań dotyczyło już podejścia do podwyższenia wieku emerytalnego dla obu płci, czego wyniki zaprezentowano w Tabeli 5.3.

Tabela 5.2. Postawa ankietowanych wobec zrównania wysokości wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn

Możliwe odpowiedzi	Liczba osób	Procent
zdecydowanie tak	28	24,6%
raczej tak	27	23,7%
nie mam zdania	25	21,9%
raczej nie	24	21,1%
zdecydowanie nie	10	8,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Tabela 5.3. Postawa ankietowanych wobec podwyższenia wieku emerytalnego dla obu płci

Możliwe odpowiedzi	Liczba osób	Procent
zdecydowanie tak	6	5,3%
raczej tak	7	6,1%
nie mam zdania	17	14,9%
raczej nie	35	30,7%
zdecydowanie nie	49	43,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Z powyższych danych widać, iż społeczeństwo jest dosyć podzielone jeśli chodzi o implemowanie jakichkolwiek zmian. Mimo tego prawie połowa ankietowanych (dokładnie 48,3%) deklaruje poparcie dla zrównania obecnie obowiązującego wieku emerytalnego. Warto zaznaczyć, że w podanym pytaniu nie sprecyzowano wielkości, do której wiek ten mógłby być wyrównany, jednak biorąc pod uwagę odpowiedzi udzielone na poprzednie pytania zawarte w kwestionariuszu, jak na przykład przeważającą wśród ankietowanych świadomość na temat negatywnych skutków niższego wieku emerytalnego kobiet w kontekście wysokości ich przyszłych świadczeń emerytalnych, można założyć iż kierunek zmian wiąże się z podnoszeniem wieku emerytalnego dla płci żeńskiej do poziomu wieku emerytalnego płci przeciwnej. Choć duża część badanej grupy jest pozytywnie nastawiona do pierwszego z wymienionych rozwiązań, tak działanie polegające na podwyższaniu wieku emerytalnego jednocześnie dla obu płci jest przez większość negowane. Również spory odsetek respondentów nie udzielił konkretnej odpowiedzi na żadne z tych pytań, określając swoje stanowisko jako neutralne. Może być to spowodowane brakiem odpowiedniej wiedzy

dotyczącej istotności i oddziaływania wielkości jaką jest wiek emerytalny na funkcjonowanie całego systemu emerytalnego w państwie, a w szczególności na wysokość emerytur.

Dodatkowo przeprowadzono test istotności chi kwadrat w celu zbadania współzależności pomiędzy cechami społeczno-demograficznymi badanej grupy, a wyrażoną opinią na temat zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Do obliczeń przyjęto odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak” jako popierające działania dążące do zrównania wieku emerytalnego, natomiast odpowiedzi „zdecydowanie nie” i „raczej nie” jako te przeciwne jakimkolwiek zmianom. Aby przeprowadzić test konieczne jest określenie hipotezy zerowej (H_0) – bezpośrednio sprawdzanej oraz hipotezy do niej przeciwnej tzw. alternatywnej (H_1), której przyjęcie jest równoznaczne z odrzuceniem hipotezy zerowej. Sformułowane hipotezy, których użyto brzmią następująco:

- H_0 : nie istnieje zależność pomiędzy predyktorem x_n a stosunkiem do zrównania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn w Polsce
- H_1 : istnieje zależność pomiędzy predyktorem x_n a stosunkiem do zrównania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn w Polsce²⁵.

Tabela 5.4. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego w Polsce w zależności od płci

Płeć	Stosunek do zrównania wieku emerytalnego			
	tak	Procentowo	nie	procentowo
Kobieta	31	49,2%	32	50,8%
Mężczyzna	24	92,3%	2	7,7%
Statystyka Chi-kwadrat	14,4825			
Stopnie swobody	1			
Wartość p	0,000141			

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Pierwszy z predyktorów, które poddano badaniu to płeć ankietowanych (patrz Tabela 5.4). Wartość prawdopodobieństwa wynosi 0,0001, a zatem jest mniejsza od przyjętego poziomu istotności $\alpha = 0,05$. Zgodnie z wnioskowaniem statystycznym należy odrzucić hipotezę zerową na

²⁵ M. Cycoń, *Odwrócona hipoteza jako forma zabezpieczenia emerytalnego*, Praca doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2017 s. 184-185.

korzystać hipotezy alternatywnej. W związku z tym można powiedzieć, iż istnieje zależność między badanymi cechami. Płeć respondentów wpływa na ich stosunek do zrównania wieku emerytalnego. Kobiety są w tej kwestii podzielone, natomiast wśród mężczyzn zdecydowana większość popiera zrównanie wieku emerytalnego.

Tabela 5.5. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego w Polsce w zależności od wieku

Wiek	Stosunek do zrównania wieku emerytalnego			
	tak	procentowo	nie	procentowo
18-25	38	76,0%	12	24,0%
26-35	13	61,9%	8	38,1%
36-45	3	37,5%	5	62,5%
46-60	0	0,0%	5	100,0%
powyżej 60	1	20,0%	4	80,0%
Statystyka Chi-kwadrat	18,061			
Stopnie swobody	4			
Wartość p	0,001201			

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Kolejno zbadano zależność pomiędzy stosunkiem do zrównania wieku emerytalnego a wiekiem ankietowanych (patrz Tabela 5.5). Również w tym przypadku, na poziomie istotności $\alpha = 0,05$ należy odrzucić hipotezę zerową, zakładającą brak występowania zależności między testowanymi zmiennymi. Wiek respondentów silnie oddziałuje na ich opinię dotyczącą analizowanego pytania. Jak widać, głównie ludzie młodzi skłaniają się ku poparciu zmian w kierunku wyrównania wieku emerytalnego w Polsce. Wraz z wiekiem skłonność do wprowadzenia zmian jest coraz mniejsza.

Tabela 5.6. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego w Polsce w zależności od miejsca zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Stosunek do zrównania wieku emerytalnego			
	tak	procentowo	nie	procentowo
wieś	12	57,1%	9	42,9%
miasto - poniżej 20 tys.	7	36,8%	12	63,2%
miasto - 20-100 tys.	8	57,1%	6	42,9%

miasto - 100-500 tys.	4	66,7%	2	33,3%
miasto - powyżej 500 tys.	24	82,8%	5	17,2%
Statystyka Chi-kwadrat	10,7907			
Stopnie swobody	4			
Wartość p	0,029019			

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W Tabeli 5.6 zaprezentowane zostały wyniki przeprowadzonego testu istotności dla trzeciego z omawianych predyktorów, czyli miejsca zamieszkania ankietowanych. I tym razem w rezultacie odrzucono hipotezę zerową oraz przyjęto hipotezę alternatywną, co świadczy o istnieniu zależności między badanymi zmiennymi. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego jest zdeterminowany przez wielkość miejscowości, w której zamieszkuje respondent, gdyż wartość prawdopodobieństwa jest mniejsza od poziomu istotności ($p < \alpha = 0,05$). Największy udział osób o pozytywnym podejściu do wprowadzenia zmian w wieku emerytalnym występuje w miastach z najwyższą liczbą mieszkańców.

Tabela 5.7. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego w Polsce w zależności od poziomu wykształcenia

Poziom wykształcenia	Stosunek do zrównania wieku emerytalnego			
	tak	procentowo	nie	procentowo
podstawowe	1	33,3%	2	66,7%
zasadnicze zawodowe	1	16,7%	5	83,3%
średnie/techniczne	25	59,5%	17	40,5%
wyższe licencjackie	13	81,3%	3	18,8%
wyższe magisterskie	15	68,2%	7	31,8%
Statystyka Chi-kwadrat	9,2424			
Stopnie swobody	4			
Wartość p	0,055318			

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Z wyników przedstawionych w Tabeli 5.7 ciężko wyciągnąć jednoznaczny wniosek, gdyż wartość p znajduje się na granicy istotności. W efekcie czego zakłada się, iż brak jest zależności

między poziomem wykształcenia ankietowanych a ich stosunkiem do zrównania wieku emerytalnego, jednak taki wynik może być efektem przypadku.

Tabela 5.8. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego w Polsce w zależności od statusu zawodowego

Status zawodowy	Stosunek do zrównania wieku emerytalnego			
	tak	procentowo	nie	procentowo
uczeń/student	15	65,2%	8	34,8%
pracownik fizyczny	12	50,0%	12	50,0%
pracownik umysłowy	27	71,1%	11	28,9%
emeryt/rencista	0	0,0%	4	100,0%
Statystyka Chi-kwadrat	9,2318			
Stopnie swobody	3			
Wartość p	0,026362			

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W Tabeli 5.8. pokazane zostały wyniki pomiaru zależności pomiędzy stosunkiem do zrównania wieku emerytalnego a statusem zawodowym ankietowanych. Jak widać, predyktor ten ma znaczenie w kontekście opinii jaką wyrażają respondenci wobec zmiany wielkości wieku emerytalnego, gdyż przy przyjętym poziomie istotności $\alpha = 0,05$ wartość prawdopodobieństwa wynosi 0,0264. Poparcie dla zrównania wieku emerytalnego odznacza się szczególnie wśród dwóch grup: uczniów/studentów oraz pracowników umysłowych.

Tabela 5.9. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego w Polsce w zależności od łącznego miesięcznego dochodu netto

Łączny miesięczny dochód netto	Stosunek do zrównania wieku emerytalnego			
	tak	procentowo	nie	procentowo
nie zarabiam	5	71,4%	2	28,6%
poniżej 3000 zł	17	73,9%	6	26,1%
3001-4000 zł	5	35,7%	9	64,3%
4001-5000 zł	12	54,5%	10	45,5%
5001-6000 zł	4	44,4%	5	55,6%

6001-7000 zł	8	80,0%	2	20,0%
powyżej 7000 zł	4	100,0%	0	0,0%
Statystyka Chi-kwadrat	11,2539			
Stopnie swobody	6			
Wartość p	0,080840			

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Łączny miesięczny dochód netto zadeklarowany przez każdego z ankietowanych nie oddziałuje na decyzję w sprawie poparcia lub jego braku dla zrównania wieku emerytalnego (patrz Tabela 5.9). W tym przypadku przyjęto hipotezę zerową o niezależności pomiędzy badanymi zmiennymi.

Podsumowując wnioski z przeprowadzonego badania w przypadku poziomu wykształcenia oraz łącznego miesięcznego dochodu netto nie wykazano powiązania w związku z wybieranymi przez respondentów odpowiedziami dotyczącymi stosunku w kwestii zrównania wieku emerytalnego. Występuje natomiast zależność pomiędzy czterema z sześciu poddanych testom predyktorów, a stosunkiem ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego. Są to:

- płeć;
- wiek;
- miejsce zamieszkania;
- status zawodowy.

Tabela 5.10. Główne powody decyzji wyrażającej poparcie dla zrównania wieku emerytalnego między kobietami, a mężczyznami w Polsce

Powód	Liczba odpowiedzi
większa sprawiedliwość społeczna	39
równość płci	33
względy ekonomiczne	22
inne	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Tabela 5.11. Główne powody decyzji przeciwnej zrównaniu wieku emerytalnego między kobietami, a mężczyznami w Polsce

Powód	Liczba odpowiedzi
różnice w obciążeniu kobiet pracą niezawodową (np. opieką nad dziećmi)	26
stan zdrowia i kondycja fizyczna	19
trudności występujące na rynku pracy	6
inne	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Respondentów poproszono również o wskazanie powodów, którymi kierowali się przy podejmowaniu decyzji w sprawie poparcia lub jego braku dla zrównania wieku emerytalnego. Dwa kolejno omawiane pytania umożliwiały wybór kilku odpowiedzi jednocześnie, jak również pozwalały na dodanie innych, dodatkowych przyczyn, którymi kierował się badany, a zabrakło ich w kwestionariuszu. Jak widać, wśród ankietowanych, których stosunek do zrównania wieku emerytalnego między płciami jest pozytywny (patrz Tabela 5.10), najczęściej wybieraną opcją była większa sprawiedliwość społeczna. Jednak 60% z osób, które udzieliło odpowiedzi na to pytanie wybierało więcej niż jedną dostępną opcję, co pokazuje, iż nie ma jednego konkretnego powodu stojącego za wyrażoną opinią, lecz wszystkie z wymienionych w pewien sposób mieszają i uzupełniają się wzajemnie. Równe traktowanie wszystkich obywateli wiąże się z eliminacją nierówności oraz zapewnieniem jednakowych szans zarówno w sferze społecznej, jak i ekonomicznej. W przyczyn wskazanych dodatkowo przez respondentów pojawiła się kwestia związana ze starzeniem społeczeństwa, jak również stwierdzenie, iż w większości krajów Unii Europejskiej wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn już jest na tym samym poziomie.

Wśród głównych powodów jakie wskazywano uzasadniając brak poparcia do zrównania wieku emerytalnego (patrz Tabela 5.11) zdecydowanie przeważa argument dotyczący nadal funkcjonującego, tradycyjnego poglądu na rolę kobiety w rodzinie i społeczeństwie. Aż 76,5% osób, które odpowiedziały na to pytanie, wybrało właśnie tę opcję, nawiązującą do dodatkowego obciążenia kobiet pracą niezawodową związaną z pełnieniem obowiązków domowych/rodzinnych. Obciążenie to dotyczy zarówno kondycji fizycznej organizmu, jak i sytuacji finansowej jednostki. Wyniki potwierdzają, iż dysproporcje te nadal występują na szeroką skalę oraz dotyczą wielu

osób, świadomych ich obecności, co może wpływać na ich niechęć do konieczności pozostawiania dłużej na rynku pracy.

5.6. Podsumowanie

Starzenie się społeczeństwa stanowi duże wyzwanie dla systemu emerytalnego. Niższy wiek emerytalny kobiet wpływa na obniżenie wypłacanych im w przyszłości świadczeń emerytalnych, co potwierdzają prezentowane w pracy dane. W związku z tym żeńska część społeczeństwa ponosi negatywne konsekwencje funkcjonujących rozwiązań. Czynniki takie jak niższy wiek emerytalny oraz wydłużone trwanie życia powoduje, iż kobiety w porównaniu do mężczyzn nadal znajdują się w gorszej sytuacji finansowej w momencie zakończenia aktywności zawodowej, co potwierdza przyjętą hipotezę nr 1, iż sytuacja finansowa polskich emerytek jest gorsza od sytuacji emerytów. Zaprezentowane w pracy dane są liczbowym zobrazowaniem faktycznie występujących niekorzyści wynikających z rozgraniczenia płciowego w społeczeństwie, które oddziałują na zabezpieczenie emerytalne kobiet, tym samym utrudniając praktyczne odzwierciedlenie zasady równości płci w kontekście całego systemu emerytalnego.

W związku z powyższym, konieczne jest wprowadzenie kompleksowych działań systemowych ukierunkowanych na poprawę sytuacji kobiet w systemie emerytalnym. W pierwszej kolejności rekomenduje się stopniowe zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, zgodnie z trendami obserwowanymi w większości państw członkowskich Unii Europejskiej, w tym m.in. w Austrii. Równie istotnym działaniem jest rozwój edukacji emerytalnej wśród społeczeństwa, która mogłaby wpłynąć na większą samoświadomość obywateli, a szczególnie kobiet na ich decyzje zawodowe, których efekty rzutują na przyszłe świadczenia. Wiedza na temat skutków przerywania zatrudnienia, pracy w niepełnym wymiarze godzin czy luki płacowej może sprzyjać podejmowaniu decyzji, które z czasem ograniczą różnice emerytalne. Warto także podjąć kroki na rzecz wspierania aktywności zawodowej kobiet niezależnie od ich wieku poprzez promowanie elastycznych form zatrudnienia, poprawę dostępności usług opiekuńczych czy wprowadzenie zachęt podatkowych i ubezpieczeniowych dla osób kontynuujących zatrudnienie po osiągnięciu wieku

emerytalnego. Przeciwdziałanie nierównościom emerytalnym wymaga zintegrowanego podejścia, obejmującego zarówno politykę rynku pracy, jak i politykę społeczną oraz prorodziną²⁶.

Przeprowadzenie badania ankietowego pozwoliło na analizę wiedzy i zachowań społecznych w kontekście zabezpieczenia emerytalnego oraz umożliwiło zilustrowanie tego jak postrzegane są ewentualne propozycje wprowadzania zmian w wieku emerytalnym. Pomimo faktu występowania podstawowej wiedzy na temat systemu emerytalnego obywatele nie są świadomi istotności zabezpieczenia przyszłej konsumpcji, gdyż w większości nie korzystają z dodatkowych form zabezpieczenia emerytalnego jakie są im oferowane. Społeczeństwo jest jednak świadome wpływu niższego wieku emerytalnego płci żeńskiej na obniżenie wypłacanych kobietom emerytur. Przyjęta hipoteza nr 2 została zweryfikowana w sposób negatywny, iż większość społeczeństwa popiera zróżnicowanie wieku emerytalnego ze względu na płeć. Tak naprawdę opinie w tej kwestii są dosyć podzielone, jednak z osób, które zajmują w tej kwestii konkretne stanowisko większość uważa, iż różnica w wieku emerytalnym ze względu na płeć jest dyskryminująca, a jednocześnie w bliższej lub dalszej przyszłości powinny zostać podjęte działania dążące do zmiany, czyli zrównania wieku emerytalnego między kobietami, a mężczyznami. Badania pokazują, iż decyzja związana z poparciem dla zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn uwarunkowana jest od płci, wieku, miejsca zamieszkania, statusu zawodowego, a możliwe, że również od posiadanego wykształcenia, co wskazuje obszary oraz grupy docelowe osób, gdzie należy szerzyć wiedzę, o tym jak ważne jest zabezpieczenie emerytalne oraz świadomość na temat dodatkowych, szeroko dostępnych form zabezpieczenia, z których można korzystać.

Literatura

Piśmiennictwo:

- Bień-Kacala A., Kapelańska-Pręgowska J., *Niższy wiek emerytalny kobiet: przywilej czy dyskryminacja? Perspektywa prawnomiędzynarodowa i konstytucyjna*, "Praca i zabezpieczenie społeczne" 2022, nr 1.
- Cycoń M., *Odwrócona hipoteka jako forma zabezpieczenia emerytalnego*, Praca doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2017.
- Gorzelań-Dziadkowiec M., Gorzelań-Pileńska J., *Kulturowe i społeczne uwarunkowania nierówności płci w zarządzaniu przedsiębiorstwem*, „Ekonika i Organizacja Przedsiębiorstwa” 2012, nr 3.

²⁶ A. Wejdner, *Analiza różnic w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn oraz ich konsekwencji dla systemu emerytalnego i społeczeństwa w Polsce*, "Kobieta i Biznes" 2022, s. 17–21

Marszałek L., *Kulturowe uwarunkowania roli kobiety we współczesnym społeczeństwie*, „Seminare. Poszukiwania naukowe: 2008, Tom 25.

Ratajczak-Tuchołka J., *Wyrównanie i podwyższenie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn*, [w:] *Wiek emerytalny*, red. M. Żukowski i A. Malaka, Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego, Kazimierz Dolny 2013.

Wejdner A., *Analiza różnic w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn oraz ich konsekwencji dla systemu emerytalnego i społeczeństwa w Polsce*, „Kobieta i Biznes ” 2022.

Wieczorowka-Tobis K., *Dlaczego mężczyźni żyją krócej?*, „Nowiny Lekarskie 2012” 2012 , nr 81(4).

Źródła internetowe:

Buchholtz S., *Źródła nierównej pozycji zawodowej kobiet*, <https://lewiatan.org>, dostęp: 07.04.2024 r.

Careers, (<https://ec.europa.eu/eurostat>), dostęp: 09.04.2024 r.

Czy kobiety w Polsce są dyskryminowane? Czy rządzą nami stereotypy?, (<https://bip.brpo.gov.pl>), dostęp: 18.04.2024 r.

Dochody i warunki życia ludności Polski – raport z badania EU-SILC 2022, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, (<https://stat.gov.pl>), dostęp: 21.04.2024 r.

Emerytury i renty w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, (<https://stat.gov.pl>), dostęp: 20.04.2024 r.

Employment and activity by sex and age – annual data, (<https://ec.europa.eu/eurostat>), dostęp: 18.04.2024 r.

Gender pay gap statistics, (<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained>), dostęp: 07.04.2024 r.

Pensions at a Glance 2023, OECD, (<https://www.oecd.org>), dostęp: 18.04.2024 r.

Pracujący w gospodarce narodowej w Polsce w grudniu 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, (<https://stat.gov.pl/files>), dostęp: 08.04.2024 r.

Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2023 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2023, (www.zus.pl) , dostęp: 14.04.2024 r.

Sytuacja osób starszych w Polsce w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, (<https://stat.gov.pl>), dostęp: 18.04.2024 r.

Trwanie życia w 2022 roku, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, (<https://stat.gov.pl>), dostęp: 20.04.2024 r.

Akty prawne:

Wyrok z dnia 15 lipca 2010 r. sygn. Akt K 63/07, Dz. U. 2010 nr 137 poz. 925.

Rozdział 6

Pracownicze Plany Kapitałowe jako dodatkowa metoda zabezpieczenia na starość

Tomasz Tekieli¹

6.1. Wstęp

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) stanowią obecnie istotny element w systemie zabezpieczenia emerytalnego w Polsce. Zostały one wprowadzone zarówno w celu zachęcenia Polaków do długoterminowego oszczędzania, a także ułatwienia tego procesu oraz minimalizacji ryzyka ubóstwa na starość. Pomimo faktu, że PPK funkcjonuje stosunkowo krótko (od 2019 roku), stanowi obecnie kluczowy aspekt w dyskusji na temat przyszłości polskiego systemu emerytalnego.

Spółeczeństwo polskie żyje coraz dłużej. Oznacza to, że w przyszłości coraz więcej osób będzie korzystać ze świadczeń emerytalnych, a co za tym idzie bazowy system emerytalny może nie być wystarczający, aby je pokryć. Pod znakiem zapytania staje również wysokość świadczeń emerytalnych, które zgodnie z szacunkami ZUS mają w 2050 roku stanowić mniej niż 30% ostatniego otrzymanego wynagrodzenia przed przejściem na emeryturę. W obliczu wspomnianej sytuacji Pracownicze Plany Kapitałowe mogą przyczynić się do stabilizacji sytuacji finansowej obywateli przechodzących na emeryturę, a także całego systemu emerytalnego. Analizując między innymi wspomniane zagadnienia, można postawić problem badawczy w formie następujących pytań: *W jaki sposób PPK wpisuje się w architekturę polskiego systemu emerytalnego? Jak funkcjonują Pracownicze Plany Kapitałowe? W jaki sposób polskie społeczeństwo postrzega PPK?* Tak postawione pytania umożliwiają skonstruowanie hipotez badawczych:

— H1: Polskie społeczeństwo charakteryzuje się niskim poziomem świadomości w zakresie PPK

¹ Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Niniejszy rozdział został opracowany przez autora na podstawie pracy dyplomowej obronionej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w 2024 r.

- H2: Stosunek do przystąpienia do PPK jest istotnie zależy od indywidualnej oceny sytuacji finansowej

W celu weryfikacji postawionych hipotez za główne cele opracowania zostały przyjęte:

- charakterystyka polskiego systemu emerytalnego
- analiza roli PPK w polskim systemie emerytalnym
- przedstawienie sposobu funkcjonowania PPK
- dokonanie oceny podejścia Polaków do PPK oraz ich świadomości w zakresie tego programu

W celu realizacji powyższych celów badawczych dokonano przeglądu krajowej oraz zagranicznej literatury, aktów prawnych, w szczególności ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. Analizie poddano także raporty i dane publikowane za pomocą portalu mojeppk.pl. Przedstawiono oraz przeanalizowano również wyniki własnego badania ankietowego, które zostało przeprowadzone w okresie od 7 do 13 maja 2024 r. Skupiono się na zróżnicowanych czynnikach, między innymi ekonomicznych i społecznych, ale również percepcji i wiedzy na temat stanu systemu emerytalnego w Polsce oraz PPK. Próba badawcza wynosiła 132 osoby powyżej 18 roku życia.

6.2. Istota Pracowniczych Planów Kapitałowych

Proces wprowadzania pracowniczych planów kapitałowych rozpoczął się w 2019 roku, a od 2021 roku dotyczy wszystkich podmiotów zatrudniających. PPK to program oparty na systematycznym i długotrwałym gromadzeniu środków przez zatrudnionego przy wsparciu finansowym ze strony podmiotu zatrudniającego oraz państwa. Gromadzonymi w programie środkami zarządzają instytucje finansowe i mogą one zostać wypłacone po ukończeniu 60 roku życia lub wcześniej, na inne cele określone w ustawie.

Pracownicze plany kapitałowe są dobrowolną formą prywatnego oszczędzania na emeryturę jednak ze względu na niską partycypację w tego typu programach w przeszłości, został wprowadzony automatyczny zapis do PPK. Dotyczy on każdej osoby zatrudnionej, która nie ukończyła 55 roku życia. Osoba zatrudniona ma możliwość rezygnacji z uczestnictwa w programie poprzez złożenie pisemnej deklaracji podmiotowi zatrudniającemu. Deklaracja ta nie jest jednak ostateczna. Program zakłada, że nawet w przypadku rezygnacji, po upływie 4 lat podmiot zatrudniający jest

ponownie zobowiązany do odprowadzania składek na rzecz programu, chyba że osoba zatrudniona znowu postanowi zrezygnować z dokonywania wpłat².

Finansowanie pracowniczych planów kapitałowych ma zróżnicowane źródła. Podstawę stanowią obowiązkowe składki podmiotu zatrudniającego (1,5% wynagrodzenia brutto) oraz osoby zatrudnionej (2% wynagrodzenia brutto). Zarówno osoba zatrudniona jak i podmiot zatrudniający mogą zadeklarować wpłatę składek w większej wysokości. Składka podmiotu zatrudniającego może wtedy wynieść nawet dodatkowe 2,5% wynagrodzenia brutto a składka osoby zatrudnionej dodatkowe 2% wynagrodzenia brutto. W przypadku gdy osoba uczestnicząca w programie zarabia równowartość lub sumę mniejszą od 120% płacy minimalnej w danym roku, składka osoby zatrudnionej może zostać ograniczona nawet do wartości 0,5% pensji. Warto również podkreślić, że oszczędzanie jest wspierane przez państwo poprzez Fundusz Pracy. Przystępując do programu otrzymujemy jednorazową wpłatę powitalną w wysokości 250 zł. Następnie Fundusz Pracy co roku wpłaca dodatkowe 240 zł na rzecz uczestnika PPK.

Przyglądając się budowie pracowniczych planów kapitałowych nietrudno zauważyć, że twórcy tego programu korzystali z dorobku ekonomii behawioralnej, aby poprawić jego wyniki w zakresie partycypacji. Przy dokonywaniu wyboru ludzie zwykle preferują opcję domyślną, jest to tzw. *default bias*. Decydent postawiony przed wyborem może podjąć decyzję pozostania w PPK lub rezygnacji z programu. W przypadku gdy osoba postawiona przed wyborem nie jest w stanie się zdecydować, efektem takiej sytuacji będzie automatyczny wybór opcji pozostanie w programie, czyli tej zaprojektowanej przez architekta programu PPK jako pożądaną. Dodatkowo takie rozwiązanie ma szansę również łagodzić efekt prokrastynacji w zakresie rozpoczęcia oszczędzania na emeryturę. Istotny wpływ na podjęcie decyzji o pozostaniu w programie może mieć także tzw. *peanuts effect*. Efekt ten określa przywiązywanie nieproporcjonalnie małej uwagi do niewielkich wydatków. Coś co kosztuje bardzo mało, często jest traktowane tak jakby nie kosztowało nic³. Z tego też powodu wpłaty zaledwie 2% wynagrodzenia w wariantach podstawowym PPK mogą nie

² P. Russel, *Potencjał instytucjonalnych form dodatkowego oszczędzania w zakresie zwiększenia dochodów emerytów w Polsce*, Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2022, nr. 4, s. 91.

³ Ł. Baszczak, *Ekonomia behawioralna w Pracowniczych Planach Kapitałowych – analiza skuteczności*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze” 2020, nr 13, s. 8.

stanowiąc czynnika zniechęcającego dla uczestników programu. Pracownicze plany kapitałowe to rozwiązanie, które powinno mieć również istotny wpływ na przeciwdziałanie hiperbolicznemu dyskontowaniu, które obrazuje preferencję teraźniejszych korzyści wobec przyszłych czyli tzw. *present-biased preferences*. Automatyczny zapis do programu, razem z niewielkim udziałem wpłat na rzecz PPK w wynagrodzeniu, mogą realnie redukować negatywne skutki beztroskiego podejścia społeczeństwa do problemu adekwatności systemu emerytalnego.

Warto zauważyć, że pomimo powszechnego uznania PPK za program emerytalny już sama zmiana słowa „emerytalne” znanego z PPE na „kapitałowe” sugeruje, że środki zgromadzone na rachunku oszczędzającego mogą być przeznaczone również na inne cele. Należą do nich: 1) wypłata części środków w przypadku poważnej choroby, która dotyczy uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka⁴, 2) pokrycie wkładu własnego przy kredycie hipotecznym przeznaczonym np. na nabycie lokalu mieszkalnego lub budowę domu⁵. Nie ulega jednak wątpliwości, że niezależnie od wspomnianych opcji wykorzystania zgromadzonych środków, celem wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych było „wprowadzenie powszechnego systemu dobrowolnych III-filarowych programów oszczędzania na cele emerytalne w sektorze przedsiębiorstw”⁶. To wyzwanie mają za zadanie realizować również pracownicze programy emerytalne (PPE). Cechą, która wyróżnia zarówno PPE jak i PPK z opcji dostępnych w III filarze emerytalnym jest udział podmiotu zatrudniającego w gromadzeniu środków przez osobę zatrudnioną. Oba rozwiązania mogą wydawać się bardzo podobne, szczególnie że są one związane z gromadzeniem środków na emeryturę w związku z zatrudnieniem, jednak jak obrazuje poniższa tabela 6.1, wprowadzenie PPK dostarczyło nowych możliwości wyboru, zarówno dla osoby gromadzącej oszczędności na emeryturę, jak i podmiotu zatrudniającego.

⁴ Art. 101 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o *pracowniczych planach kapitałowych*, (Dz.U.2023.46 t.j. z późn. zm.), w skrócie: u.p.p.k.

⁵ Art. 98 u.p.p.k.

⁶ *Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*, (<https://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2811>), dostęp: 08.04.2024 r.

Tabela 6.1. Porównanie PPK i PPE

Program	PPK	PPE
Uczestnictwo	Dobrowolne*	Dobrowolne
Wprowadzenie przez podmiot zatrudniający	Obowiązkowe	Dobrowolne
Wpłata podstawowa	Osoba zatrudniona – 2% wynagrodzenia**	Osoba zatrudniona – brak
	Podmiot zatrudniający – 1,5% wynagrodzenia	Podmiot zatrudniający – do 7% wynagrodzenia
Wpłata dodatkowa	Osoba zatrudniona – do 2% wynagrodzenia	Osoba zatrudniona – 35 208 zł (stan na 2024 r.) czyli 4,5-krotność przeciętnego, prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok
	Podmiot zatrudniający – do 2,5% wynagrodzenia	Podmiot zatrudniający - brak
Dopłata państwa	250 zł wpłaty powitalnej oraz 240 zł dopłaty rocznej	Brak
Dziedziczenie zgromadzonych środków	Tak	Tak

Źródło: Opracowanie własne na podstawie u.p.p.e. oraz u.p.p.k.

*Obowiązuje automatyczny zapis.

**Wpłata może wynosić jedynie 0,5% w przypadku gdy osoba uczestnicząca w programie zarabia równowartość lub sumę mniejszą od 120% płacy minimalnej w danym roku.

Pracownicze plany kapitałowe miały z założenia stanowić nowe rozwiązanie, które przejmie funkcje niewystarczająco dobrze zrealizowane przez PPE. Klarownie obrazuje to między innymi obowiązek tworzenia PPK przez podmioty zatrudniające oraz automatyczny zapis osób zatrudnionych do programu. Jak widać w tabeli 6.1 PPK jest programem, który oferuje znacznie więcej możliwości dyspozycji środkami podczas etapu akumulacji niż PPE. Twórcy programu przewidzieli również możliwość skorzystania ze zgromadzonych środków w wyjątkowych sytuacjach życiowych, przeciwnie do PPE, w których środki wprawdzie również są prywatną własnością uczestnika, jednak skorzystanie z nich jest możliwe dopiero po osiągnięciu konkretnego wymogu wieku. Warto podkreślić również rolę państwa, które dodatkowo zwiększa korzyści wynikające z uczestnictwa

w PPK. Z drugiej strony należy jednak pamiętać o tym, że inwestycje w oba programy nie są wolne od ryzyka. Jest to związane z wahaniami na rynkach, które mogą prowadzić do strat finansowych dla uczestników programów. Nie ulega również wątpliwości, że PPK oraz PPE to rozwiązania dosyć złożone, nawet przy założeniu pobieżnej analizy tych rozwiązań. Fakt ten może odstraszać potencjalnych uczestników, którzy w obliczu wielu warunków dotyczących między innymi wpłat oraz wypłat mogą poczuć niechęć do przeznaczania swoich środków na rzecz programów, których nie są w stanie w pełni zrozumieć.

6.3. Dyskusja na temat niedoskonałości programu Pracowniczych Planów Kapitałowych

Pomimo licznych zalet PPK, program podobnie jak pozostałe rozwiązania oferowane w ramach III filara powszechnego systemu emerytalnego ma swoje niedoskonałości. W przestrzeni publicznej program nie figuruje aktualnie jako istotny benefit, który znacząco zwiększałby motywację osób zatrudnionych czy też budował reputację zaangażowanego podmiotu zatrudniającego. Potwierdzeniem tego stwierdzenia może być badanie Konfederacji Lewiatan z 2020 roku, które pokazuje, że PPK na ogół nie jest jeszcze promowane w ogłoszeniach o pracę⁷. Pakiet me-
dyczny czy karnet sportowy stanowią obecnie znacznie większą zachętę dla osób poszukujących pracy.

Omawiana już wcześniej dobrowolność uczestnictwa w PPK może zostać zinterpretowana na różne sposoby. Sam autozapis, może być odebrany jako słuszne rozwiązanie biorąc pod uwagę chęć ustawodawcy do maksymalizacji partycypacji w programie na skutek rozwiązań związanych z ekonomią behawioralną. Jednakże ten sam automatyczny zapis może odstraszać potencjalnych uczestników programu, którzy widząc swego rodzaju przymus uczestnictwa w programie mogą się do niego negatywnie nastawić. Podobny rezultat może mieć analiza wypłaty środków zgromadzonych w ramach programu. Pomimo uwzględnienia kilku opcji wypłaty środków w wyjątkowych sytuacjach, takich jak poważna choroba czy chęć zakupu nieruchomości, rozwiązania te trudno uznać za bliskie idealnemu. Przykładowo zachorowanie na nowotwór, który może uniemożliwiać kontynuację pracy oraz wiąże się z dużymi kosztami to przypadek, w którym możliwość wypłaty

⁷ *Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) jako benefit – szanse i wyzwania*, Konfederacja Lewiatan, (<https://lewiatan.org>), dostęp: 18.03.2024 r.

jedynie 25% środków wydaje się nie być satysfakcjonującym rozwiązaniem. Podobnie w sytuacji wypłaty środków na rzecz zakupu nieruchomości – obowiązek rozpoczęcia spłaty 5 lat po wypłacie środków oraz konieczność spłaty do 15 lat od tego dnia sprawia, że w szczególności osoby, które planują zaciągnąć kredyt na cel mieszkaniowy oraz wypłacić środki zgromadzone na PPK mogą znaleźć się w bardzo wymagającej finansowo sytuacji. Nałożenie się na siebie raty kredytu oraz konieczności spłacania środków pobranych z konta w PPK mogą stanowić duże obciążenie budżetu domowego. Istotność analizy tego zjawiska potwierdza fakt, że kredyt pozostaje dla wielu osób koniecznością i około 40% ludzi deklaruje, że będzie musiała z niego skorzystać przy okazji zakupu nieruchomości⁸.

Istotnym czynnikiem działającym na niekorzyść PPK jest również brak możliwości podjęcia decyzji w zakresie wyboru podmiotu zarządzającego PPK. Pomimo faktu, że reprezentacja pracowników bierze udział w wyborze, to jednak nie wszyscy zatrudnieni muszą być zadowoleni z wyboru. Podobna sytuacja dotyczy nowo zatrudnionej w firmie osoby – zmieniając miejsce pracy osoba zatrudniona może trafić na ofertę uczestnictwa w PPK zarządzanych przez podmiot osiąga- jący ujemne stopy zwrotu w ostatnich miesiącach, co może zniechęcić do partycypacji w progra- mie.

Mnoga liczba potrąceń przy okazji wcześniejszej wypłaty środków z PPK jest oczywiście zwią- zana z celem ustawodawcy, którym jest umożliwienie oszczędzania na cele emerytalne. Warto jednak podkreślić, że fakt potrącenia 100% wpłat z Funduszu Pracy oraz objęcie podatkiem od zysków kapitałowych pozostałych po wypłacie 70% środków pochodzących z wpłat pracodawcy wraz ze środkami wpłaconymi przez osobę zatrudnioną znacząco zmniejsza korzyści z uczestnic- twa w programie. Szczególnie osoby aktywnie inwestujące na giełdzie mogą uznać, że potrącenia te nie są warte przeznaczania części swojej wypłaty na cel PPK i zamiast tego zainwestować swoje środki indywidualnie. Z tą decyzją wiąże się również pełna dobrowolność wypłaty środków bez potrąceń w przypadków choroby lub chęci zakupu nowego mieszkania związana z inwestowaniem indywidualnym.

⁸ *Sytuacja mieszkaniowa Polaków*, Centrum Badania Opinii Społecznej, (www.cbos.pl), dostęp: 18.03.2024 r.

Ograniczenie wypłaty po osiągnięciu 60. roku życia do zaledwie 25% stanowi również istotną wadę w sposobie funkcjonowania PPK. Pozostałe 75% środków jest wtedy wypłacane przez 10 lat⁹, a decyzja o wypłacie całości środków wiąże się z koniecznością zapłaty podatku od zysków kapitałowych. Warto podkreślić, że zgodnie z ustawą o pracowniczych planach kapitałowych, po osiągnięciu 60 roku życia fundusz zdefiniowanej daty standardowo będzie zawierać jedynie 15% instrumentów udziałowych, które stanowią główne źródło wysokich, dodatnich stóp zwrotu. Ze względu na coraz dłuższe trwanie życia¹⁰, sposób prowadzenia PPK wydaje się więc nie być odpowiedni. Część dłużna ma za zadanie stabilizować wyniki funduszu w długim terminie, jednak zakładając, że będzie ona stanowić aż 85% składu portfela po osiągnięciu 60. roku życia, wypłaty „dodatku do emerytury z PPK” będą mogły w bardzo szybkim tempie drenować wielkość środków zgromadzonych przez uczestnika w ramach tego programu. W przypadku umożliwienia wypłaty całości zgromadzonych środków po osiągnięciu 60. roku życia uczestnik uzyskałby opcję swobodnej decyzji w zakresie rozporządzania środkami, uzyskując możliwość przeznaczenia ich na dowolnie wybrany cel, w tym ponownego zainwestowania, bez konieczności trzymania się ograniczających dywersyfikację oraz potencjał inwestycyjny określonych w ustawie zasad.

Wyniki inwestycyjne funduszy zmieniają się w związku ze zmianą stosunku aktywów udziałowych do aktywów dłużnych w poszczególnych funduszach oraz uwarunkowaniami rynkowymi. Uczestnik programu nie ma wpływu na strategię instytucji finansowej zarządzającej PPK a wyniki podmiotów osiągają okresowo istotnie ujemne stopy zwrotu. Przykładem może być kwiecień 2022 roku, kiedy najlepszy fundusz zarobił zaledwie 0,28% w skali miesiąca, a najgorszy stracił ponad 9%. Związek z tą sytuacją miała bez wątpienia agresja Rosji na Ukrainie, która spowodowała spadki na globalnych rynkach, jednakże istotny czynnik odegrała również niska dywersyfikacja funduszy oferowanych w ramach PPK, istotnie zwiększając ryzyko portfela, które nie jest jedynie zależne od poszczególnych inwestycji wchodzących w skład tego portfela, ale także od stopnia korelacji stóp dochodu z tych inwestycji¹¹. Ustawodawca wprowadził liczne ograniczenia w zakresie kształtowania portfela inwestycyjnego przez instytucje finansowe. Jak wspomniano wcześniej

⁹ Art. 99 u.p.p.k.

¹⁰ *Trwanie życia w 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, s. 2, (stat.gov.pl), dostęp: 24.03.2024 r.

¹¹ *Ogólne zasady inwestowania*, Komisja Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 18.03.2024 r.

górnym limit inwestycji denominowanych w walutach obcych nie może przekroczyć 30% wartości aktywów funduszu, spółki z WIG 20 muszą stanowić minimum 40% części udziałowej portfela a spółki zagranicznie publiczne notowane na jednym z rynków OECD – innym niż Polska minimum 20%, maksymalnie 20% mogą stanowić akcje mWIG40 oraz nie więcej niż kolejne 10% akcje innych spółek notowane na GPW¹². Liczne ograniczenia wprowadzone przez ustawodawcę wpływają na wzrost ryzyka inwestycji wynikający z ograniczenia możliwości dowolnego kształtowania budowy portfela w oparciu o aktywa pochodzące z szerszego zbioru rynków światowych oraz możliwości osiągnięcia lepszych wyników.

Całkowite koszty zarządzania rachunkiem PPK nie mogą przekroczyć 0,6% łącznej sumy aktywów na nim zgromadzonych. Całkowite koszty funduszy ponoszone przez klientów bywają jednak znacznie większe, osiągając wartości nawet 5-krotnie wyższe niż koszty opłat za zarządzanie. Powodem tego zjawiska są koszty pokrywane z aktywów funduszu zdefiniowanej daty stanowiące zamknięty katalog. Zawierają one¹³:

- prowizje i opłaty na rzecz firm inwestycyjnych lub banków, z których fundusz korzysta,
- prowizje i opłaty związane z transakcjami oraz umowami,
- prowizje i opłaty związane z przechowywaniem aktywów funduszu,
- prowizje i opłaty na rzecz instytucji depozytowych i rozliczeniowych,
- koszty związane z prowadzeniem Rejestru Uczestników Funduszu, Subrejestrów Uczestników danego subfunduszu;
- wynagrodzenie Depozytariusza,
- podatki i opłaty związane z działalnością funduszu,
- koszty ogłoszeń wymaganych w związku z postanowieniami statutu funduszu, jego działalnością lub przepisami prawa;
- koszty druku oraz publikacji materiałów informacyjnych funduszu lub subfunduszy wymaganych przepisami prawa,
- koszty likwidacji funduszu,
- wynagrodzenie likwidatora subfunduszu.

¹² Art. 37. u.p.p.k.

¹³ Art. 50. u.p.p.k.

Dla przykładu dokument zawierający kluczowe informacje Funduszu Inwestycyjnego Santander wskazuje, że szacunkowe wartości kosztów stanowią¹⁴:

- 2,58% wartości inwestycji rocznie w ramach opłaty za zarządzanie oraz inne koszty administracyjne i operacyjne,
- 0,66% wartości inwestycji rocznie w ramach kosztów transakcji,
- 0,1% wartości aktywów netto w skali roku (w przypadku spełnienia warunków opłaty za wynik wskazanych w art. 49 u.p.p.k.).

Przedstawione przykładowe opłaty w wysokości 3,34% całkowitej wartości aktywów netto w skali roku stanowią istotny element obniżający opłacalność uczestnictwa w PPK. Warto jednak zaznaczyć, że wartość ta jest wyjątkowo wysoka na tle całkowitych kosztów funduszy ponoszonych przez pracowników.

Wiele osób, szczególnie tych niezwiązanych z finansami, rozważając inwestycję w PPK nie wykona pogłębionej analizy dokumentów KID (Key Information Document). Zawierają one jednak kluczowe w procesie wyboru funduszu treści, które powinny być łatwo dostępne dla pracodawców oraz reprezentacji pracowników przy okazji wyboru instytucji finansowej do prowadzenia PPK, a także uczestnika PPK, który może zechcieć sprawdzić realną wysokość opłat, które ponosi w ramach inwestycji w Pracownicze Plany Kapitałowe. Informacja o całkowitych kosztach funduszy PPK (TER – Total Expense Ratio), powinna stanowić jedną z podstawowych informacji prezentowanych na portalu mojeppk.pl – tak niestety nie jest. Biuletyn PPK prezentuje jedynie informacje o średnich opłatach zarządzania funduszami przez instytucje pomijając informację o pozostałych kosztach. W opinii autora rozwiązanie problemu mogłoby stanowić określenie maksymalnego poziomu kosztów całkowitych funduszy zdefiniowanej daty PPK podobnie do regulacji znanych z OIPE. Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny zakłada maksymalny poziom całkowitych opłat w produktach OIPE na poziomie 1% rocznie. Limit ten dotyczy nie tylko opłat za zarządzanie funduszem, ale również wszystkich pozostałych kosztów.

Wśród potencjalnych uczestników PPK duże wątpliwości może budzić również informacja zawarta na stronie ósmej każdego Biuletynu miesięcznego PPK zatytułowana „Ile zyskali uczestnicy

¹⁴ Dokument zawierający kluczowe informacje Santander PPK 2060 Subfundusz funduszu Santander PPK SFIO, Santander Fundusze Inwestycyjne, (www.mojeppk.pl), dostęp: 18.03.2024 r.

PPK”. Stopy zwrotu przedstawione w tym zestawieniu zostały obliczone przyjmując za kapitał bazowy jedynie wpłaty dokonywane z wynagrodzenia osoby zatrudnionej. W opinii autora jest to swego rodzaju manipulacja, która może prowadzić do interpretacji zwrotów z działalności inwestycyjnej podmiotów zarządzających jako wyjątkowo efektywnych. W rzeczywistości zaprezentowana stopa zwrotu jest w dużej mierze zbudowana z wpłat podmiotu zatrudniającego oraz dopłat z Funduszu Pracy. Rzetelna prezentacja danych powinna liczyć zysk w stosunku do całego kapitału wpłaconego do funduszu w ramach uczestnictwa w PPK. Wspomniane wyżej obserwacje mogą prowadzić do wniosku, że sposób prezentacji informacji o wynikach osiąganych w ramach PPK oraz samej opłacalności uczestnictwa w programie są nierzetelne. Stanowi to istotny problem w kontekście funkcjonowania PPK ze względu na możliwość zniechęcenia do zapisu potencjalnych uczestników programu spowodowanego niską transparentnością prezentowanych danych w ramach strony mojeppk.pl.

Złożoność budowy Pracowniczych Planów Kapitałowych to czynnik, który jest w stanie odstraszać, szczególnie osoby niezwiązane z finansami. Bezpośrednim rezultatem, który osoba zatrudniona będzie w stanie zaobserwować w związku z uczestnictwem w programie jest oczywiście obniżenie wysokości wypłaty, które dla osób niechętnych do analizy bardzo rozbudowanego sposobu funkcjonowania PPK może stanowić czynnik decydujący o braku partycypacji. Podobnie przekonanie o uzależnieniu od decyzji aktualnie rządzących partii politycznych, które charakteryzuje się bardzo niskim zaufaniem¹⁵ oraz skojarzenia z OFE stanowią istotny powód braku uczestnictwa w programie i są często wskazywane jako główne wady PPK¹⁶. Czynniki te nierzadko budzą obawy wśród potencjalnych uczestników programu związane z możliwością zmian zasad obowiązujących PPK w wyniku decyzji politycznych. Ponadto sama złożoność programu sprawia, że nierzadko nastawieni sceptycznie w związku z nieprzyjemnymi doświadczeniami z OFE w przeszłości ludzie postanawiają zrezygnować z możliwości przystąpienia do programu. Jak widać na przykładzie rysunku 6.1, wymienione wcześniej czynniki stanowią bardzo często wymieniane przez młodych ludzi powody niechęci do PPK.

¹⁵ *Zaufanie społeczne*, Centrum Badań Opinii Społecznej, (www.cbos.pl), dostęp: 19.03.2024 r.

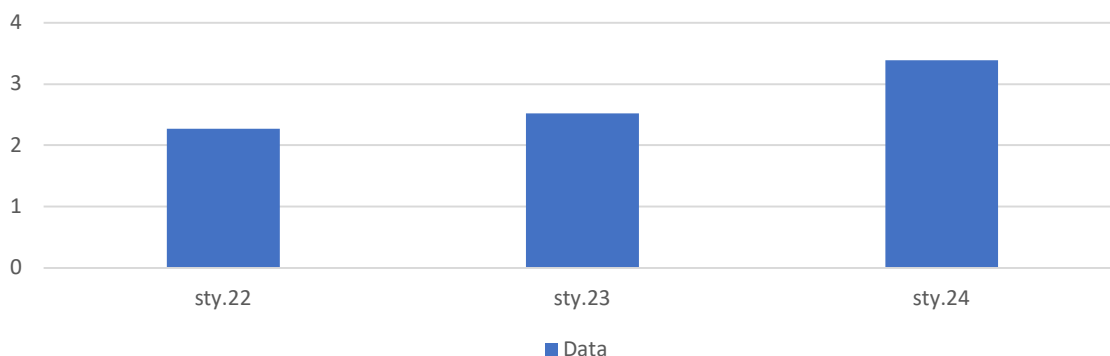
¹⁶ *Motywacja do oszczędzania i uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych*, Difference Spółka Komandytowa, (www.pfrtfi.pl), dostęp: 19.03.2024 r.



Rysunek 6.1. Najczęściej wskazywane powody, dla których młode osoby nie zamierzają korzystać z Pracowniczych Planów Kapitałowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Oszczędzanie młodych*, SW Research, (www.mojeppk.pl), dostęp: 19.03.2024 r.

Pracownicze Plany Kapitałowe z biegiem czasu zaczęły poprawiać swoje rezultaty w zakresie wydajności, jakości promocji programu oraz sposobu funkcjonowania jednak nadal nie są rozpoznawane przez ludzi młodych jako możliwość długoterminowego oszczędzania na przyszłość. Badania wskazują również na brak wystarczającej informacji na temat PPK zarówno od znajomych, rodziny ale także pracodawcy¹⁷. Czynnikiem, które mogłyby stanowić istotną zachętę do uczestnictwa młodych ludzi są przede wszystkim większa wysokość zarobków oraz wyższe dopłaty ze strony państwa, jednakże w zakresie tych elementów na razie nie widać żadnych zmian.



Rysunek 6.2. Liczba osób, które skorzystały z oszczędzania w PPK na przestrzeni lat

Źródło: opracowanie własne na podstawie biuletynów miesięcznych PPK numer 1 (3) – styczeń 2022, numer 1 (15) – styczeń 2023 oraz numer 1 (27) - styczeń 2024.

¹⁷ *Oszczędzanie młodych*, SW Research, www.mojeppk.pl, (19.03.2024).

Jak widać na przedstawionym powyżej rysunku 6.2., partycypacja w programie na przestrzeni ostatnich lat ciągle rośnie. Niestety pomimo tego faktu, udział w programie nadal znacząco odbiega od założeń. Zgodnie z informacjami zawartymi w biuletynie PPK z marca 2024 roku łączna partycypacja w PPK wynosi 46,43%. Oznacza to, że ponad połowa potencjalnych uczestników programu nie zdecydowała się na przystąpienie. Najwyższe zainteresowanie PPK jest widoczne w województwie mazowieckim, gdzie 64,3% osób przystąpiło do programu oraz dolnośląskim – 50,1%. Warto zaznaczyć, że poza 2 wspomnianymi wyżej województwami partycypacja w PPK nie przekracza 50%. Najniższe zainteresowanie można zaobserwować w województwie świętokrzyskim – 26%. Pomimo faktu, że poziom uczestnictwa w sektorze publicznym oraz prywatnym nadal rośnie, to wynoszą one odpowiednio zaledwie 26,43% oraz 53,13%. Wspomniane wyniki utwierdzają w przekonaniu, że ostateczny rezultat zmian w obrębie III filara emerytalnego dzięki wprowadzeniu Pracowniczych Planów Kapitałowych należy uznać za przeciętny. Warto również podkreślić, że wartości procentowe, które zostały zaprezentowane powyżej nie uwzględniają w wyliczeniach osób, którzy nie mieli możliwości przystąpienia do programu co oznacza, że faktyczny wynik partycypacji wśród osób pracujących w PPK jest jeszcze niższy.

6.4. Świadomość społeczna w obszarze Pracowniczych Planów Kapitałowych w świetle wyników własnych badań ankietowych

W celu zbadania świadomości w zakresie Pracowniczych Planów Kapitałowych oraz stosunku do uczestnictwa w programie, przeprowadzone zostało badanie ankietowe w okresie od 7 do 13 maja 2024 r. Skupiono się na zróżnicowanych czynnikach, między innymi społecznych i ekonomicznych, ale również percepcji i wiedzy na temat stanu systemu emerytalnego w Polsce oraz PPK. Próba badawcza wyniosła 132 osoby powyżej 18 roku życia. Kwestionariusz zawierał 21 pytań o zróżnicowanym typie odpowiedzi. Dla uzyskania nieco bardziej precyzyjnych odpowiedzi zamiast skali dychotomicznej zastosowana została skala Likerta, a także pytania zamknięte jednokrotnego oraz wielokrotnego wyboru. Odpowiedzi zostały zgromadzone z pomocą formularza Google, co umożliwiło pozyskanie ich w postaci elektronicznej. Pierwsze 10 pytań kwestionariusza miało za zadanie zbadać cechy demograficzne oraz ekonomiczne uczestników badania, pozostałe

11 pytań dotyczyło zagadnień związanych z oszczędzaniem na starość, PPK oraz stosunkiem do rozwiązań w nich zastosowanych.

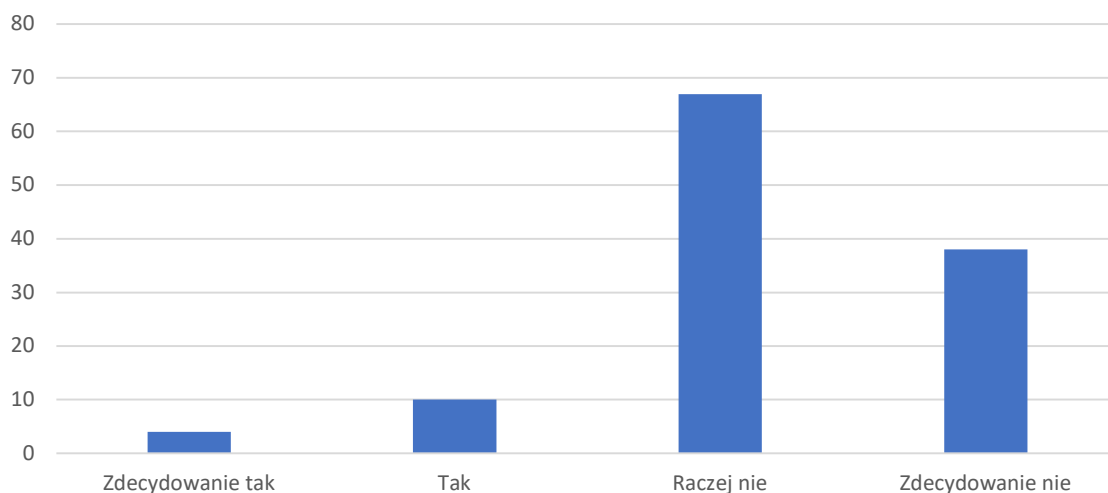
Na pytanie „Czy kiedykolwiek słyszał/a Pan/i o Pracowniczych Planach Kapitałowych?” aż 99 ankietowanych odpowiedziało twierdząco, co stanowi 78% wszystkich odpowiedzi. Z drugiej strony biorąc pod uwagę liczne zabiegi promujące to rozwiązanie, które zostały opisane wcześniej w pracy, takie jak automatyczny zapis czy też portal mojeppk.ppl promujący PPK, wynik ten można uznać za niesatysfakcjonujący. Poniższa tabela 6.2, przedstawia wyniki pytania dotyczącego wiedzy ankietowanych na temat PPK.

Tabela 6.2. Odpowiedź na pytanie: Jak ocenia Pan/i swoją wiedzę na temat PPK?

Ocena	Bardzo dobrze	Dobrze	Przeciętnie	Nisko	Bardzo nisko
Liczebność	5	14	44	37	27
Udział procentowy	3,9%	11%	34,6%	29,1%	21,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Pomimo, że znaczna większość ankietowanych deklaruje, że słyszało o PPK, faktyczna wiedza na temat programu wygląda bardzo źle. Ponad połowa ankietowanych stwierdziła, że wie o PPK niewiele. Z drugiej strony dobrą lub bardzo dobrą znajomość programu deklaruje niecałe 15% ankietowanych. Można więc stwierdzić, że program jest dobrze znany jedynie przez niewielką część społeczeństwa. Może to sprawiać, że pewne rozwiązania, które okazałyby się atrakcyjne dla potencjalnego uczestnika nie będą mu nigdy znane, a co za tym idzie ostatecznie wiele osób nie zdecyduje się na przystąpienie do PPK.



Rysunek 6.3. Odpowiedź na pytanie: Czy uważa Pan/i, że świadczenia oferowane przez ZUS będą w stanie zaspokoić Pana/i potrzeby po przejściu na emeryturę?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

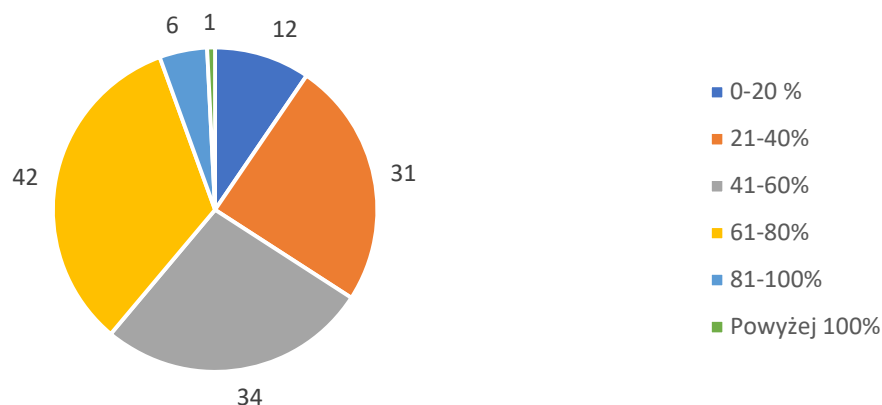
Interesujące są również wyniki pytania dotyczącego adekwatności emerytury, które zostało zaprezentowane powyżej na rysunku 6.3. Prawie 90% uczestników stwierdziło, że świadczenia, które będą otrzymywać na starość nie będą w stanie zaspokoić ich potrzeb. To sprawia, że przytoczone już wcześniej wyniki dotyczące znajomości Pracowniczych Planów Kapitałowych są niesatysfakcjonujące. Zakładając, że znaczna większość ludzi uznaje, że otrzyma w przyszłości niewystarczającą emeryturę, można przyjąć, że znajomość programów, które mają zapobiegać takiemu zjawisku powinna być bardzo wysoka. Z 28 osób, które wskazały, że nie słyszały nigdy o PPK, aż 24 osoby twierdzą, że ich emerytura będzie zbyt mała. Co ciekawe, ludzie wskazujący, że znają PPK w 90% twierdzą, że środki oferowane przez ZUS będą niewystarczające. Wspomniane zależności można zauważyć na zaprezentowanej poniżej tabeli 6.3.

Tabela 6.3. Korelacja między odpowiedziami na pytania: Czy uważa Pan/i, że świadczenia oferowane przez ZUS będą w stanie zaspokoić Pana/i potrzeby po przejściu na emeryturę” oraz Czy kiedykolwiek słyszał/a Pan/i o Pracowniczych Planach Kapitałowych?

	Czy uważa Pan/i, że świadczenia oferowane przez ZUS będą w stanie zaspokoić Pana/i potrzeby po przejściu na emeryturę?				
Czy kiedykolwiek słyszał/a Pan/i o Pracowniczych Planach Kapitałowych?	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Tak	Zdecydowanie tak	Suma
Nie	8	16	4	0	28
Tak	30	51	6	3	90
Suma	38	67	10	3	118

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Niepokojące wyniki można zaobserwować również w związku z pytaniem o stopę zastąpienia na rysunku 6.4. Niecałe 40% ankietowanych jest przekonanych, że w roku 2050 będzie ona wynosiła powyżej 60%. Jak wspomniano już wcześniej w opracowaniu, jest to wartość znacznie przekraczając większość estymacji, w tym tych z ZUS, który estymuje wartość stopy zastąpienia na poziomie poniżej 30%¹⁸.



Rysunek 6.4. Odpowiedź na pytanie: „Ile według szacunków ma wynosić stopa zastąpienia w 2050 roku? (stopa zastąpienia to stosunek pierwszej emerytury do ostatniej wypłaconej pensji pracownika)”

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

¹⁸ Emerytury wolności. Jak ukształtować przyszły system emerytalny z korzyścią dla emerytów i gospodarki?, Fundacja Warszawski Instytut Studiów Ekonomicznych i Europejskich, przyjaznykraj.pl, (02.01.2024).

Dla pełnego obrazu świadomości społeczeństwa w obszarze Pracowniczych Planów Kapitałowych wskazane jest przeanalizować również podstawową wiedzę dotyczącą tego projektu. W tym celu ankietowanym zadano pytania z odpowiedziami dychotomicznymi – tak lub nie. Otrzymane rezultaty prezentuje poniższa tabela 6.4.

Tabela 6.4. Analiza poprawności odpowiedzi na pytania związane z PPK

Pytanie	Liczba poprawnych odpowiedzi	Udział procentowy
PPK są współfinansowane przez pracownika, państwo oraz pracodawcę	87	72%
Z uczestnictwa w PPK można zrezygnować w dowolnym momencie	84	69%
Środki zgromadzone w ramach PPK są dziedziczone	66	54%
Osoby poniżej 55 roku życia są automatycznie zapisywane do PPK	67	55%
Środki zgromadzone w PPK stanowią prywatną własność uczestników	69	58%
Środki zgromadzone w PPK na starość trafią do ZUS	63	48%
Liczba poprawnych odpowiedzi	Liczebność	Udział procentowy
6	7	5,7%
5	36	29,5%
4	21	17,2%
3	27	22,1%
2	17	13,9%
1	11	9%
0	3	2,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Pytanie o współfinansowanie z trzech źródeł oraz możliwość rezygnacji z uczestnictwa w programie w większości przypadków nie sprawiły większych problemów ankietowanym. Najgorzej wypadło pytanie o to, gdzie ostatecznie trafią środki zgromadzone w ramach programu. Większość respondentów była przekonana, że ostatecznym miejscem przekazania środków jest ZUS. Podobnie wyglądają wyniki pytań dotyczących dziedziczenia środków z PPK, automatycznego zapisu czy prywatnej własności zgromadzonych środków - prawie połowa ankietowanych niestety nie zna faktów na temat tych rozwiązań wprowadzonych w ramach Pracowniczych Planów

Kapitałowych. Może to stanowić potencjalny powód niesatysfakcjonujących wyników programu w zakresie partycypacji.

6.5. Społeczna percepcja oszczędzania w Pracowniczych Planach Kapitałowych w świetle wyników własnych badań ankietowych

W celu wyjaśnienia powodu niesatysfakcjonującej partycypacji w PPK oraz poznania determinant określonego stosunku do Pracowniczych Planów Kapitałowych poszczególnych ankietowanych, autor za zasadne uznał przeanalizowanie zależności pomiędzy odpowiedziami zaznaczonymi w kwestionariuszu. Do analizy zależności pomiędzy szeregiem predyktorów a stosunkiem do Pracowniczych Planów Kapitałowych wykorzystane zostały następujące zmienne pobrane z kwestionariusza badania ankietowego:

- płeć
- wiek
- wykształcenie
- branża
- indywidualna ocena sytuacji finansowej
- przekonanie, że świadczenia z zusu będą w stanie zaspokoić potrzeby emerytalne

Badanie związku pomiędzy wymienionymi powyżej zmiennymi a stosunkiem do Pracowniczych Planów Kapitałowych przeprowadzone zostało zgodnie z przedstawionym poniżej schematem:

Określenie hipotezy zerowej H_0 oraz Hipotezy alternatywnej H_1

Hipotezę statystyczną określamy każde stwierdzenia dotyczące populacji generalnej, które zostało wydany bez wykonania badania wyczerpującego¹⁹.

Hipoteza podstawowa H_0 , czyli ta którą sprawdzamy, nazywana jest hipotezą zerową. Hipotezą alternatywną, konkurującą z hipotezą zerową jest hipoteza H_1 . Jesteśmy ją skłonni przyjąć w przypadku odrzucenia hipotezy zerowej.

¹⁹ M. Sobczyk, *Statystyka*. Wyd. V, PWN, Warszawa 2016, s. 146.

W celu przeprowadzenia analizy pomiędzy zmiennymi a stosunkiem do PPK postawić należy następujące hipotezy:

- H_0 : nie istnieje zależność pomiędzy badaną zmienną a stosunkiem do Pracowniczych Planów Kapitałowych
- H_1 : istnieje zależność pomiędzy badaną zmienną a stosunkiem do Pracowniczych Planów Kapitałowych

Przyjęcie poziomu istotności α

Wnioskowanie statystyczne przeprowadzane jest na wynikach próby losowej, która stanowi niepełną informację. Z tego względu potencjalnie może dojść do popełnienia dwóch typów błędów:

- Błąd I rodzaju - odrzucenia hipotezy, gdy jest prawdziwa
- Błąd II rodzaju – przyjęcie hipotezy, gdy jest ona fałszywa

Prawdopodobieństwo, że popełnimy błąd I rodzaju określane jest mianem poziomu istotności i oznaczane jako α (alfa). Powszechnie akceptowanym poziomem istotności jest $\alpha = 0,05$. Dla potrzeb opracowania, autor również przyjął ten poziom przy okazji weryfikacji hipotez H_0 oraz H_1 .

Przeprowadzenie testów istotności

Przeprowadzenie weryfikacji hipotezy statystycznej polega na konfrontacji wyniku próby losowej z treścią hipotezy za pomocą testu statystycznego. Wspomniany test umożliwia przyjęcie bądź też odrzucenie hipotezy z niewielkim ryzykiem popełnienia błędu. Badanie współzależności zostało przeprowadzone z pomocą testu niezależności chi-kwadrat.

Dla każdego ze wspomnianych testów obliczone zostało prawdopodobieństwo testowe (wartość p). Wartość p to prawdopodobieństwo otrzymania rezultatu, który będzie przynajmniej tak samo zaprzeczał hipotezie zerowej jak otrzymany wynik. Weryfikacja hipotez opiera się o następującą zasadę:

Jeśli $p \leq \alpha$, to odrzucamy H_0 i przyjmujemy H_1

Jeśli $p > \alpha$, to nie odrzucamy H_0

Dla potrzeby przeprowadzenia testu, niektóre odpowiedzi w formularzu zostały zaliczone do wspólnej kategorii, przykładowo odpowiedzi „Nie zamierzam dołączyć do PPK nigdy” oraz „Nie zamierzam dołączyć do PPK w najbliższym czasie” zostały połączone. Poniżej przedstawione

zostały zestawienia oraz analizy wyników przeprowadzonego badania ankietowego, które pozwolą lepiej zrozumieć oraz uzasadnić zarówno podejście do Pracowniczych Planów Kapitałowych, jak również decyzję w zakresie partycypacji w tym programie.

Tabela 6.5. Stosunek do przystąpienia do PPK w zależności od płci

Płeć	Stosunek do przystąpienia do PPK					
	Nie jestem pewny		Uczestniczę w PPK/ zamierzam uczestniczyć w PPK		Nie uczestniczę w PPK/ nie zamierzam przystąpić do PPK	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Kobieta	28	40,00%	14	20,00%	28	40,00%
Mężczyzna	21	36,21%	15	25,86%	22	37,93%
Statystyka Chi-kwadrat	0,635					
Stopnie swobody	2					
Wartość p	0,7279					

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Tabela 6.6. Stosunek do przystąpienia do PPK w zależności od wieku

Wiek	Stosunek do przystąpienia do PPK					
	Nie jestem pewny		Uczestniczę w PPK/ zamierzam uczestniczyć w PPK		Nie uczestniczę w PPK/ nie zamierzam przystąpić do PPK	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
18-26	35	37,63%	20	21,51%	38	40,86%
27-35	7	41,18%	3	17,65%	7	41,18%
36-45	4	40,00%	3	30,00%	3	30,00%
46-55	2	33,33%	2	33,33%	2	33,33%
Powyżej 55	0	0,00%	1	100,00%	0	0,00%
Statystyka Chi-kwadrat	4.608					
Stopnie swobody	8					
Wartość p	0.7986					

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Tabela 6.7. Stosunek do przystąpienia do PPK w zależności od wykształcenia

Wykształcenie	Stosunek do przystąpienia do PPK					
	Nie jestem pewny		Uczestniczę w PPK/ zamierzam uczestniczyć w PPK		Nie uczestniczę w PPK/ nie zamierzam przystąpić do PPK	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Podstawowe/ podstawowe niepełne/ zasadnicze	1	20,00%	1	20,00%	3	60,00%
Średnie/ techniczne	26	37,14%	13	18,57%	31	44,29%
Wyższe licencjackie	16	40,00%	11	27,50%	13	32,50%
Wyższe magisterskie	6	46,15%	4	30,77%	3	23,08%
Statystyka Chi-kwadrat	4.366					
Stopnie swobody	6					
Wartość p	0.6273					

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Tabela 6.8. Stosunek do przystąpienia do PPK w zależności od branży

Branża	Stosunek do przystąpienia do PPK					
	Nie jestem pewny		Uczestniczę w PPK/ zamierzam uczestniczyć w PPK		Nie uczestniczę w PPK/ nie zamierzam przystąpić do PPK	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Finanse	19	51,35%	7	18,92%	11	29,73%
Handel	4	33,33%	1	8,33%	7	58,33%
Administracja	0	0,00%	5	50,00%	5	50,00%
Pozostałe	18	37,50%	15	31,25%	15	31,25%
Statystyka Chi-kwadrat	13.3488					
Stopnie swobody	6					
Wartość p	0.0378					

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Tabela 6.9. Stosunek do przystąpienia do PPK w zależności od indywidualnej oceny sytuacji finansowej

Indywidualna ocena sytuacji finansowej	Stosunek do przystąpienia do PPK					
	Nie jestem pewny		Uczestniczę w PPK/ zamierzam uczestniczyć w PPK		Nie uczestniczę w PPK/ nie zamierzam przystąpić do PPK	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Bardzo dobra/ dobra	29	48,33%	19	31,67%	12	20,00%
Przeciętna	17	29,82%	10	17,54%	30	52,63%
Zła/ bardzo zła	3	27,27%	0	0,00%	8	72,73%
Statystyka Chi-kwadrat	19.7562					
Stopnie swobody	4					
Wartość p	0.0006					

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Tabela 6.10. Stosunek do przystąpienia do PPK w zależności od przekonania, że świadczenia z ZUSu będą w stanie zaspokoić potrzeby emerytalne

Przekonania, że świadczenia z ZUSu będą w stanie zaspokoić potrzeby emerytalne	Stosunek do przystąpienia do PPK					
	Nie jestem pewny		Uczestniczę w PPK/ zamierzam uczestniczyć w PPK		Nie uczestniczę w PPK/ nie zamierzam przystąpić do PPK	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
nie	43	40,95%	23	21,90%	39	37,14%
tak	2	14,29%	5	35,71%	7	50,00%
Statystyka Chi-kwadrat	3.8524					
Stopnie swobody	2					
Wartość p	0.1457					

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Zgodnie z wynikami przeprowadzonej analizy przedstawionymi w tabeli 6.5 oraz tabeli 6.6 nie wykazano istotnej zależności pomiędzy stosunkiem do przystąpienia do PPK, a takimi cechami demograficznymi jak płeć czy też wiek. Do podobnych wniosków możemy dojść na podstawie tabeli 6.7 oraz 6.10, które wskazują na brak zależności między percepcją Pracowniczych Planów

Kapitałowych a wykształceniem oraz przekonaniem, że ZUS będzie w stanie zaspokoić potrzeby emerytalne. Stosunek do PPK jest natomiast determinowany przez branżę, w której pracują ankietowani. Obserwacja ta pokrywa się z informacjami, dostarczonymi przez portal mojeppk.pl, zgodnie z którymi, aż 75% pracowników branży finansowej uczestniczy w PPK. W ramach ankiety nie wskazano wprawdzie porównywalnie wysokiego zainteresowania PPK wśród pracowników związanych z sektorem finansów, jednakże niechęć do przystąpienia do programu była dla tych ankietowanych najniższa, co oznacza, że stanowią lub też mogą stanowić w przyszłości potencjalnych uczestników programu z większym prawdopodobieństwem niż przedstawiciele pozostałych sektorów. Wysoce istotna w kontekście stosunku do PPK jest indywidualna ocena sytuacji finansowej ankietowanych. Wartość p wyniosła w tym przypadku mniej niż 0,01. Osoby oceniające swoją sytuację finansową jako złą najczęściej wykazywały brak zainteresowania uczestnictwem w programie, natomiast uczestnicy badania wskazujący na dobrą lub bardzo dobrą sytuację finansową, wykazywały się niechęcią wobec programu najrzadziej.

Tabela 6.11. Odpowiedź na pytanie: Dlaczego nie chce Pan/i uczestniczyć w PPK

Odpowiedź	Liczebność	Udział procentowy
Boję się, że politycy zmienią prawo i stracę moje odłożone pieniądze	51	43,6%
Boję się, że moje pieniądze zostaną źle zainwestowane i je stracę	50	42,7%
Niewiele mogę zarobić w ten sposób	31	26,5%
Jest na to za wcześnie	33	28,2%
To rozwiązanie nie jest opłacalne	23	19,7%
Nie potrzebuję odkładać na starość	13	11,1%
Za mało zarabiam	26	22,2%
Nie mam pracy	1	0,9%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

W kontekście stosunku do PPK warte uwagi są także odpowiedzi ankietowanych w pytaniu dotyczącym powodów niechęci do uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych. Jak widać na przedstawionej powyżej tabeli 6.11, ankietowani najczęściej wskazywali, że powodem

braku partycypacji jest obawa przed zmianą prawa przez polityków (43,6%) oraz startą pieniędzy, wynikającą ze złego zainwestowania środków (42,7%). Ankietowani wskazywali również, że postrzegają PPK jako rozwiązanie, z którym nie są w stanie zbyt wiele zarobić oraz fakt, że jest na to w ich życiu zbyt wcześnie.

6.6. Podsumowanie

Analizując Pracownicze Plany Kapitałowe można dojść do wniosku, że stanowią one jeden z elementów, które mogą wpłynąć na poprawę stanu systemu emerytalnego w Polsce. Ich ostateczna rola i znaczenie zostaną jednak określone przez praktyki osób zarządzających programem oraz przyszłe zmiany legislacyjne. Pomimo istnienia licznych rozwiązań takich jak IKE, IKZE, PPE czy PPK, dalszy rozwój III filara powszechnego systemu emerytalnego wydaje się być konieczny, biorąc pod uwagę mnogość wyzwań czekających nasze społeczeństwo w kontekście emerytalnym, takich jak starzenie się społeczeństwa, zmniejszająca się ilość obywateli w wieku produkcyjnym oraz malejąca stopa zastąpienia.

Pracownicze Plany Kapitałowe należy uznać za system rozbudowany, który czerpie zarówno z rozwiązań, które występowały już w polskim systemie emerytalnym przed jego wprowadzeniem, ale także nowych rozwiązań takich jak dopłaty państwa i ponowny automatyczny zapis. Fakt ten, pomimo że jest pewnego rodzaju zaletą, sprawia również, że sam program jest złożony, a co za tym idzie może potencjalnie odstraszać potencjalnych uczestników. Za istotne czynniki działające na niekorzyść Pracowniczych Planów Kapitałowych należy wskazać również bardzo niskie zaufanie do władzy państwowej, oraz wspomnianą już w pracy niechęć Polaków do programów kojarzących się z OFE. Wszystkie te elementy stanowią realne wyzwanie dla programu, którym rządzący będą musieli sprostać aby liczyć na wyższą partycypację w PPK.

Znaczna większość ankietowanych wskazywała, że świadczenia oferowane przez ZUS nie będą w stanie pokryć potrzeb osoby przechodzącej na emeryturę. Dodatkowo należy wskazać, że znaczna większość respondentów uważa, że stopa zastąpienia będzie wyższa niż prognozy w tym zakresie. Biorąc pod uwagę wspomniane czynniki można dojść do wniosku, że pomimo sceptycznego obrazu wielkości świadczeń emerytalnych, społeczeństwo może potencjalnie nadal przeceniać możliwości ZUS-u w zakresie wypłacania godnych świadczeń emerytalnych w przyszłości.

Analiza badania ankietowego prowadzi do wniosku, że poziom świadomości społecznej dotyczący PPK jest przeciętny. Biorąc pod uwagę tabelę 6.2 oraz tabelę 6.4 można zauważyć, że ankietowani w większości spotkali się z pojęciem Pracowniczych Planów Kapitałowych, jednakże ich wiedza na ten temat nie jest wystarczająca, aby można było ten rezultat uznać za satysfakcjonujący. Analiza ankiety wskazuje, że aż 21,3% respondentów ocenia swoją wiedzę na temat PPK bardzo nisko, a 29,1% jako niską. Jedynie 5,7% ankietowanych było w stanie odpowiedzieć poprawnie na wszystkie pytania dotyczące podstawowej wiedzy o programie. Dodatkowo aż 52% ankietowanych myśli, że środki zgromadzone w ramach PPK trafią ostatecznie do ZUS. Wnioski te sprawiają, że postawiona we wstępie hipoteza 1: „Polskie społeczeństwo charakteryzuje się niskim poziomem świadomości w zakresie PPK” została zweryfikowana w sposób negatywny, gdyż większość respondentów zna PPK i rozważa przystąpienie do programu, szczególnie w przypadku gdy oceniają swoją sytuację finansową za dobrą lub pracują w sektorze finansów, jednakże ich wiedza na temat tego rozwiązania jest powierzchowna.

Interpretacja danych zawartych w ramach tabeli 6.8 oraz tabeli 6.9 pozwala dojść do wniosku, że Pracownicze Plany Kapitałowe nie stanowią na obecny moment rozwiązania, z którego Polacy chętnie chcieliby skorzystać. Istotną część odpowiedzi w formularzu stanowi opcja „nie jestem pewny” co potencjalnie może budzić nadzieję na poprawę w tym zakresie w przyszłości. Niechęć do PPK najrzadziej wykazywały osoby związane zawodowo z sektorem finansów, a także Ci, którzy interpretują swoją indywidualną sytuację finansową jako bardzo dobrą lub dobrą. Niestety osoby, które postrzegają swoją sytuację za złą lub bardzo złą aż w 72,73% przypadków nie są zainteresowane przystąpieniem do programu. Podobnie ankietowani oceniający swoją sytuację finansową jako przeciętną w większości nie planują przystąpić do programu (52,63%). Hipoteza 2: „Stosunek do przystąpienia do PPK jest istotnie zależy od indywidualnej oceny sytuacji finansowej” została więc zweryfikowana w sposób pozytywny, gdyż osoby zarabiający niewiele, są znacznie rzadziej zainteresowane przystąpieniem do programu od tych, którzy zarabiają więcej.

Literatura :**Piśmiennictwo:**

Baszczak Ł., *Ekonomia behawioralna w Pracowniczych Planach Kapitałowych – analiza skuteczności*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze” 2020, nr 13.

Russel P., *Potencjał instytucjonalnych form dodatkowego oszczędzania w zakresie zwiększenia dochodów emerytów w Polsce*, Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu, Warszawa 2022, nr. 4

Sobczyk M., *Statystyka*. Wyd. V, PWN, Warszawa 2016

Źródła internetowe:

Dokument zawierający kluczowe informacje Santander PPK 2060 Subfundusz funduszu Santander PPK SFIO, Santander Fundusze Inwestycyjne, (www.mojeppk.pl), dostęp: 18.03.2024 r.

Emerytury wolności. Jak ukształtować przyszły system emerytalny z korzyścią dla emerytów i gospodarki?, Fundacja Warszawski Instytut Studiów Ekonomicznych i Europejskich, (przyjaznykraj.pl), dostęp: 02.01.2024 r.

Motywacja do oszczędzania i uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych, Difference Spółka Komandytowa, (www.pfrtfi.pl), dostęp: 19.03.2024 r.

Ogólne zasady inwestowania, Komisja Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 18.03.2024 r.

Oszczędzanie młodych, SW Research, (www.mojeppk.pl), dostęp: 19.03.2024 r.

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) jako benefit – szanse i wyzwania, Konfederacja Lewiatan, (<https://lewiatan.org>, (18.03.2024).

Sytuacja mieszkaniowa Polaków, Centrum Badania Opinii Społecznej, (www.cbos.pl), dostęp: 18.03.2024 r.

Trwanie życia w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl), dostęp: 24.03.2024 r.

Uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, (<https://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2811>), dostęp: 08.04.2024 r.

Zaufanie społeczne, Centrum Badania Opinii Społecznej, (www.cbos.pl), dostęp: 19.03.2024 r.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 4 października 2018r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U.2023.46 t.j. z późn. zm.)

Rozdział 7

Wpływ świadczeń wypłacanych w ramach odwróconej hipoteki na sytuację finansową polskich seniorów

Monika Chlebek¹

7.1. Wprowadzenie

Starzenie się społeczeństwa należy do głównych wyzwań, przed którym stoi obecnie wiele krajów na świecie, w tym także Polska. Wzrost liczby osób w wieku emerytalnym oraz wydłużenie się średniego trwania życia sprawiają, że tradycyjne metody zabezpieczenia emerytalnego przestają być wystarczające, nie gwarantując odpowiedniego poziomu zabezpieczenia finansowego na okres starości. Dysproporcja między liczbą osób w wieku produkcyjnym, a tymi w wieku poprodukcyjnym prowadzi do zaburzeń w funkcjonowaniu idei solidarności pokoleniowej, która to stanowiła podstawę utworzenia systemów emerytalnych. W rezultacie konieczne staje się poszukiwanie nowych rozwiązań, które pomogą w utrzymaniu adekwatnego poziomu wypłacanych świadczeń emerytalnych.

W związku z tym coraz większą rolę mogą odgrywać alternatywne metody zabezpieczenia emerytalnego, które stanowią uzupełnienie do bazowego systemu emerytalnego. Omawianym w niniejszej pracy rozwiązaniem jest usługa odwróconej hipoteki. Metoda ta pozwala na upłynienie zatrzymanego w nieruchomości kapitału, a tym samym umożliwia seniorom uzyskanie dodatkowego źródła dochodu.

Problem badawczy niniejszej pracy został przedstawiony w formie następujących pytań badawczych:

- na czym polega istota odwróconej hipoteki?
- jakie są obecnie dostępne modele odwróconej hipoteki?

¹ Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Niniejszy rozdział został opracowany przez autorkę na podstawie pracy dyplomowej obronionej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w 2024 r.

- jak prezentuje się sytuacja finansowa gospodarstw domowych polskich seniorów
- czy świadczenia wypłacane w ramach odwróconej hipoteki mają wpływ na sytuację finansową polskich seniorów?

Głównym celem badawczym jest natomiast analiza funkcjonowania odwróconej hipoteki w Polsce oraz ocena wpływu tej formy zabezpieczenia emerytalnego na sytuację finansową polskich seniorów. Cele cząstkowe, które wspierają realizację nadrzędnego celu, obejmują:

- analizę modelu sprzedażowego oraz kredytowego odwróconej hipoteki,
- ocenę sytuacji finansowej polskich seniorów,
- przeprowadzenie symulacji świadczeń wypłacanych w ramach odwróconej hipoteki.

W ramach realizacji powyższych celów badawczych, sformułowana została następująca hipoteza badawcza:

H1: Świadczenia wypłacane w ramach odwróconej hipoteki mogą mieć istotny wpływ na sytuację finansową polskich seniorów.

Podstawową metodą badawczą, służącą do realizacji powyższych celów badawczych oraz weryfikacji hipotezy badawczej, jest przegląd literatury przedmiotu. Pogłębionej analizie poddano również raporty oraz akty prawne, w szczególności Ustawę o odwróconym kredycie hipotecznym oraz Kodeks cywilny. Przeprowadzona została również symulacja świadczeń z odwróconej hipoteki oraz ocena, jak ich wypłata może wpływać na budżety gospodarstw domowych polskich seniorów. Symulacje te wykonane zostały z wykorzystaniem języka programowania R. Natomiast podstawę do wyliczenia potencjalnej wysokości świadczeń stanowiły raporty publikowane przez GUS dotyczące danych demograficznych oraz wartości nieruchomości.

7.2. Istota i modele odwróconej hipoteki

Zarówno w Polsce, jak i w wielu innych krajach na świecie od wielu lat postępują zmiany demograficzne, związane z wydłużeniem się trwania życia, spadkiem urodzeń oraz związanym z tym wzrostem liczby osób w wieku emerytalnym w stosunku do populacji pracującej. Problem starzenia się społeczeństwa w Polsce objawia się w wynikach raportu opublikowanego przez Komisję Europejską. Wynika z niego, iż populacja osób w wieku 65+ jako procent populacji w grupie osób w wieku 20 - 64 w 2022 r. wynosiła 31,9%. W roku 2070 prognozowane jest, że wskaźnik ten

wyniesie już 63,7%. Na skutek wydłużenia się trwania życia stosunek średniego świadczenia emerytalnego w stosunku do średniego wynagrodzenia (stopa zastąpienia w momencie przejścia na emeryturę) spadnie z 58,2% do 26,8%². Pomimo oferowanych przez państwo rozwiązań w postaci występujących w ramach III filaru indywidualnych oraz zakładowych form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego zainteresowanie nimi jest w dalszym ciągu zbyt niskie. Wśród osób aktywnych zawodowo na koniec 2023 r. IKE posiadało 4,34% osób³, a IKZE zaledwie 2,60%⁴. W przypadku zakładowych form oszczędzania danewskazują, że partycypacja w PPK w 2023 r. była na poziomie 45.5%⁵, a PPE (2021 r.) na poziomie 66%⁶. Przyczynami ograniczonego zainteresowania alternatywnymi metodami oszczędzania na emeryturę mogą być zbyt niska świadomość dotycząca planowania emerytalnego oraz niewystarczające zachęty podatkowe ze strony państwa.⁷ W odpowiedzi na coraz wyraźniejsze sygnały świadczące o niewydolności obecnie funkcjonującego systemu emerytalnego, zaczęły rozwijać się alternatywne metody zabezpieczenia na czas emerytalny.

Jednym ze sposobów umożliwiających poprawę sytuacji finansowej osób starszych po przejściu na emeryturę jest tzw. odwrócona hipoteka. Na potrzeby niniejszej pracy, przyjęte zostało, że pojęcie „odwrócona hipoteka” jest tożsame z pojęciem *equity release*. Założeniem tej metody jest pozyskanie środków finansowych z tytułu posiadania nieruchomości w celu poprawy jakości życia na emeryturze. Po raz pierwszy rozwiązania opierające się na odwróconym kredycie hipotecznym zastosowano w Wielkiej Brytanii oraz w Stanach Zjednoczonych już w latach 60.XX w., a w roku 1987 swoje działanie w USA rozpoczął pierwszy ogólnonarodowy program *Home Equity*

² *The 2024 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the EU Member States (2022-2070)*, European Commission, 2024, s. 317, (www.europa.eu), dostęp: 28.04.2024 r.

³ *Informacje o rynku IKE według stanu na 31 grudnia 2023 rok*, Komisja Nadzoru Finansowego, 2024, (www.knf.gov.pl), dostęp: 28.04.2024 r.

⁴ *Informacje o rynku IKZE według stanu na 31 grudnia 2023 rok*, Komisja Nadzoru Finansowego, 2024, (www.knf.gov.pl), dostęp: 28.04.2024 r.

⁵ *2023 rok w Pracowniczych Planach Kapitałowych*, (www.mojeppk.pl), dostęp: 7.06.2024 r.

⁶ *Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2021 r.*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2022, s.11.

⁷ M. Cycoń, T. Jedynak, *Wybrane alternatywne metody zabezpieczenia emerytalnego*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 106

*Conversion Mortgage (HECM)*⁸. Obecnie usługi odwróconej hipoteki funkcjonują również w wielu krajach na rynku europejskim, Australii, Nowej Zelandii, Kanadzie, Chinach i Japonii⁹. W Polsce model ten jako pierwszy zaczął być oferowany w 2008 r. przez Fundusz Hipoteczny DOM S.A. oraz funkcjonuje głównie w oparciu o przepisy kodeksu cywilnego¹⁰.

Dzięki upłynnieniu wartości nieruchomości seniorzy mogą liczyć na okresowe lub jednorazowe świadczenie pieniężne w zamian za zrzeczenie się prawa do całości lub części własności nieruchomości oraz przy jednoczesnym zachowaniu prawa do dożywotniego zamieszkania wskazanej nieruchomości¹¹. W opracowaniu *Study on Equity Release Schemes in the EU*, opublikowanym przez Komisję Europejską, wyróżnione zostały następujące cechy, którymi charakteryzować powinien się odwrócony kredyt hipoteczny:

- bycie usługą finansową;
- zapewnienie regularnego lub jednorazowego świadczenia pieniężnego z tytułu zrzeczenia się prawa do nieruchomości;
- skierowany do seniorów będących właścicielami nieruchomości;
- gwarancja dożywotniego prawa zamieszkania w nieruchomości;
- oparcie spłaty wyłącznie na wartości nieruchomości¹².

Odwrócona hipoteka oparta jest na umowie podpisanej przez właściciela nieruchomości z instytucją finansową. Właściciel nieruchomości, w zamian za przeniesienie praw własności na instytucję finansową, uprawniony zostaje tym samym do otrzymania świadczenia pieniężnego w formie jednorazowej lub comiesięcznej wpłaty na konto. Istotny jest fakt, że umowa odwróconej hipoteki gwarantuje ograniczenie odpowiedzialności finansowej seniora wyłącznie do wartości nieruchomości. Co do zasady nawet jeżeli wypłacane dożywotnio świadczenia przekroczą pierwotną wartość nieruchomości, instytucja finansowa nie może rościć od seniora lub jego

⁸ T. Kowalak, *Odwrócona hipoteka – zasady funkcjonowania i perspektywy wprowadzenia w Polsce*, "Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 2010, nr 4, s. 152.

⁹ M. Cycoń, *op. cit.*, s. 54.

¹⁰ M. Padaszyńska, S. Zbyszewski, *Istota i znaczenie odwróconej hipoteki w obliczu starzenia się społeczeństwa polskiego*, „Journal of Finance and Financial Law”, czerwiec 2016, nr 2, s. 28.

¹¹ L.F. O'Mahony, L. Overton, *Financial Advice, Differentiated Consumers, and the Regulation of Equity-release Transactions*, „Journal of Law and Society”, 2014, vol. 41, nr 3, s. 446.

¹² U. Reifner, S. Clerc-Renaud, E. F. Pérez-Carillo, A. Tiffe, M. Knobloch, *Study on Equity Release Schemes in the EU. Part I; General Report*, Institut für Finanzdienstleistungen e. V., styczeń, 2009.

spadkobierców spłaty dodatkowego świadczenia. Cechą wyróżniającą usługę odwróconej hipoteki jest także fakt istnienia ograniczeń wiekowych w dostępie do tej formy zabezpieczenia emerytalnego. Zdecydowaną większość beneficjentów stanowią bowiem seniorzy, którzy ukończyli 60. rok życia. Takie rozwiązania obowiązują m.in. w Stanach Zjednoczonych, Hiszpanii czy we Włoszech. Wynika to przede wszystkim ze sposobu, w jaki obliczana jest wysokość świadczeń.

Rynek usług *equity release* w Stanach Zjednoczonych jest największym rynkiem na świecie. Dane wskazują, że od roku 1987, czyli od wprowadzenia programu HECM – skorzystało z niego ponad 1 mln osób¹³. Dzięki obowiązującym przepisom, zapewniającym zabezpieczenie interesu kredytodawcy Stany Zjednoczone mają jeden z najwyższych wskaźników wartości nieruchomości, z których wypłacane jest świadczenie. Kredytobiorcy bowiem otrzymują od 51% do 77% wartości nieruchomości. Aby kwalifikować się do otrzymania odwróconego kredytu hipotecznego, kredytobiorca musi być osobą fizyczną oraz mieć ukończony 62 rok życia. Innymi warunkami skorzystania z programu są posiadanie nieruchomości na własność, ewentualne niewielkie saldo kredytu hipotecznego oraz brak długów federalnych. Obowiązkowe jest również uczestnictwo w sesji informacyjnej prowadzonej przez zatwierdzonego doradcę z zakresu HECM.¹⁴

W literaturze przedmiotu wyróżnia się dwa główne modele oferowania usługi odwróconej hipoteki (usługi *equity release*): model sprzedażowy (*home reversion*) i model kredytowy (*reverse mortgage*). Kluczowa różnica między tymi modelami dotyczy momentu przeniesienia własności nieruchomości. W modelu sprzedażowym własność nieruchomości zostaje przeniesiona w momencie zawarcia umowy. Natomiast w modelu kredytowym przeniesienie własności następuje po zakończeniu stosunku umownego, czyli po śmierci kredytobiorcy. Pozostałe różnice wynikają z rozbieżności w momencie przeniesienia praw własności¹⁵. W tabeli 7.1. przedstawione zostało porównanie modelu sprzedażowego i kredytowego odwróconej hipoteki. Ujęte zostały najważniejsze różnice oraz podobieństwa. Szczegółowa analiza i porównanie obu modeli zostaną przedstawione natomiast w dalszej części rozdziału.

¹³ D.Haurin, C. Ma, S.Moulton, M. Schmeiser, J. Seligman, W.Shi, *Spatial Variation in Reverse Mortgages Usage: House Price Dynamics and Consumer Selection*, „The Journal of Real Estate Finance and Economics” 2016, vol. 53, s. 17.

¹⁴ *Home Equity Conversion Mortgages (HECM)*, (www.benefits.gov), dostęp: 01.06.2024 r.

¹⁵ M. Cycoń, *op. cit.*, s. 65.

Tabela 7.1. Porównanie modelu sprzedażowego oraz modelu kredytowego odwróconej hipoteki

Wyszczególnienie	Model sprzedażowy	Model kredytowy
Moment przeniesienia własności nieruchomości	bezpośrednio po zawarciu umowy	po zakończeniu stosunku umownego (po śmierci właściciela nieruchomości)
Podmioty uprawnione do oferowania usług	instytucje finansowe	banki
Podmiot zobowiązany do ponoszenia kosztów utrzymania nieruchomości	instytucja świadcząca usługę <i>equity release</i>	właściciel nieruchomości
Prawo dożywotniego mieszkania w nieruchomości	tak	tak
Obowiązek rozliczania się ze spadkobiercami	nie	tak
Podstawa prawna	kodeks cywilny	ustawa o odwróconym kredycie hipotecznym

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Dankowska, A. Fielek, *Ochrona konsumentów usług equity release*, [w:] *Nowe trendy w zabezpieczeniu emerytalnym w Polsce*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, G. Strupczewski, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2018, s. 132, 133. oraz M. Cycoń, *Wybrane alternatywne metody zabezpieczenia emerytalnego*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 108, 109.

Jak każda usługa finansowa, odwrócona hipoteka ma zarówno zalety jak i wady, dlatego należy analizować ją pod wieloma aspektami. Najważniejszą zaletą, a zarazem istotą funkcjonowania odwróconej hipoteki jest poprawa standardu życia osób starszych. Środki pieniężne dostarczane w ramach wypłat mogą stanowić istotne wsparcie budżetu domowego seniorów jako dodatek do świadczenia emerytalnego. Zachowując prawo do dożywotniego zamieszkania w swojej nieruchomości, a także otrzymując emeryturę oraz dodatkowo świadczenie z tytułu odwróconej hipoteki seniorzy mogą przeznaczyć środki te na dowolny cel związany np. z bieżącą konsumpcją. Kluczową zaletą jest także brak opodatkowania otrzymywanych świadczeń podatkiem dochodowym od osób fizycznych oraz fakt, iż świadczenia te nie mają wpływu na korzystanie podmiotu z pomocy

społecznej¹⁶. Cechą usługi *equity release* charakteryzującą model kredytowy, która z pewnością ułatwia dostęp do tej formy zabezpieczenia jest brak obowiązku wykazania zdolności kredytowej, która jest konieczna w przypadku klasycznego kredytu hipotecznego. Instytucje udzielające tego typu usługi finansowej podlegają także nadzorowi ze strony Komisji Nadzoru Finansowego co stanowi dodatkowe zabezpieczenie dla osób korzystających z odwróconej hipoteki¹⁷.

Mimo wielu zalet, odwrócona hipoteka może nieść za sobą również pewne zagrożenia. Przede wszystkim obecne zarówno dla kredytobiorców jak i dla instytucji udzielających kredyt jest ryzyko obniżenia lub zmiany wartości nieruchomości w przyszłości. Instytucje kredytujące, chcąc zminimalizować ryzyko zmniejszenia wartości nieruchomości zobowiązują beneficjenta świadczenia do utrzymania nieruchomości w stanie niepogorszonym. Kolejną wadą takiego rozwiązania jest także trudność w oszacowaniu trwania umowy, ze względu na jej dożywotni charakter. W przypadku zawarcia umowy występuje ryzyko niewypłacenia całości przewidywanego świadczenia ze względu na wczesną śmierć beneficjenta. Wówczas, w modelu kredytowym odwróconej hipoteki największą stratę ponoszą spadkobiercy, którzy, aby stać się właścicielem nieruchomości zobowiązani są do spłaty zaciągniętego kredytu. Wysoki koszt produktu to kolejna wada usługi odwróconej hipoteki, która może zaważyć na decyzji dotyczącej skorzystania z tej formy zabezpieczenia emerytalnego. Zazwyczaj wartość wypłacanych środków stanowi od 30% do zaledwie 50% wartości nieruchomości. Podyktowane jest to poziomem rozwinięcia funkcjonowania odwróconej hipoteki w różnych krajach. Ponadto wśród zagrożeń można wymienić również ryzyko nieuczciwej wyceny wartości nieruchomości. Zbyt niska wycena ma odzwierciedlenie w wyliczaniu wysokości przysługujących świadczeń¹⁸. Istotny jest także fakt, iż obecnie żaden z funduszy hipotecznych działających w Polsce w ramach modelu sprzedażowego nie podlega nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego, a klienci nie są obsługiwani przez Rzecznika Finansowego¹⁹.

¹⁶ A. Maćkowska, *Reverse mortgage - hipoteka odwrócona*, [w:] *Private asset and wealth management. Nowe instrumenty i usługi finansowe*, red. K. Gabryelczyk, C.H. Beck, Warszawa 2009, s. 331.

¹⁷ A. Malarewicz – Jakubów, *Wsparcie prawne osób starszych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 195.

¹⁸ M. Paduszyńska, S. Zbyszewski, *op. cit.*, s. 33 - 34.

¹⁹ M. Cycoń, *op. cit.*, s. 215.

7.3. Model sprzedażowy odwróconej hipoteki w Polsce

Na polskim rynku odwróconej hipoteki model sprzedażowy jest obecnie jedynym oferowanym modelem. Mimo że odwrócona hipoteka oparta na modelu kredytowym została uregulowana przepisami ustawy z dnia 23 października 2014 r. o odwróconym kredycie hipotecznym, żaden podmiot działający w Polsce nie zdecydował się jeszcze na wprowadzenie takiego rozwiązania w ramach oferowanych przez siebie usług. Model sprzedażowy odwróconej hipoteki charakteryzuje się przeniesieniem własności nieruchomości wraz z chwilą zawarcia umowy. Oznacza to, że od tego momentu wszelkie koszty utrzymania nieruchomości, takie jak podatki, ubezpieczenie, czy też koszty koniecznych remontów, ponosi instytucja finansowa, z którą zawarta została umowa odwróconego kredytu hipotecznego. W związku z dożywotnim prawem beneficjenta do zamieszkania w nieruchomości zobowiązany on jest jednak do utrzymania jej w stanie, który nie doprowadzi do obniżenia wartości nieruchomości. Cechą modelu sprzedażowego, będącą konsekwencją momentu przeniesienia prawa do własności nieruchomości w momencie podpisania umowy jest również brak obowiązku rozliczenia się instytucji świadczącej odwróconą hipotekę z potencjalnymi spadkobiercami w sytuacji, gdy dochód uzyskany ze sprzedaży nieruchomości byłby większy niż kwota wypłaconego beneficjentowi świadczenia²⁰.

Model sprzedażowy odwróconej hipoteki jest regulowany przez przepisy prawa cywilnego: umowy renty i umowy dożywocia. Rządziej również może być oparty na umowie ubezpieczenia. Ramy prawne określają zasady zawierania umów, przeniesienia własności, a także obowiązki i prawa obu stron – beneficjenta oraz instytucji finansowej. Zgodnie z art. 903 k.c. poprzez umowę renty jedna ze stron, zobowiązuje się do wypłacania okresowo określonych świadczeń pieniężnych lub świadczeń w rzeczach oznaczonych wyłącznie co do gatunku, względem drugiej osoby²¹. W przypadku świadczeń z tytułu usług odwróconej hipoteki wypłacane są one tylko jako świadczenie pieniężne. Nabywca nieruchomości wypłaca dożywotnie świadczenie z tytułu zrzeczenia się prawa do nieruchomości, a zbywca zobowiązuje się tym samym do należytej dbałości o lokal. Co istotne, umowa renty może mieć charakter nieodpłatny. Jedyną stroną, na której ciąży

²⁰ K. Maj-Waśniowska, M. Cycoń, *Formy odwróconego kredytu hipotecznego w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego” 2011, nr 11 s. 198.

²¹ Art. 903, 903¹ ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – *Kodeks cywilny*, (Dz.U. 1964 nr 16 poz.93 z późn. zm.).

obowiązki wypełnienia warunków umowy jest wówczas strona wypłacająca świadczenie. Renta odpłatna – wykorzystywana przez podmioty oferujące odwróconą hipotekę - charakteryzuje się natomiast zobowiązaniem zarówno ze strony świadczeniodawcy, jak i ze strony świadczeniobiorcy, który musi wynagrodzić drugą stronę umowy. W usługach *equity release* wynagrodzeniem tym jest przeniesienie prawa do własności nieruchomości. Z przeniesieniem prawa do własności nieruchomości związany jest art. 903¹ k.c., który nakłada obowiązek stwierdzenia umowy pismem oraz sporządzenia jej w formie aktu notarialnego²².

Zgodnie z art. 908 k.c., który reguluje warunki umowy dożywocia, nabywca nieruchomości powinien „przyjąć zbywcę jako domownika, dostarczać mu wyżywienia, ubrania, mieszkania, światła i opału, zapewnić mu odpowiednią pomoc i pielęgnowanie w chorobie oraz sprawić mu własnym kosztem pogrzeb odpowiadający zwyczajom miejscowym”. W praktyce rynkowej instytucje oferujące usługi *equity release* odnoszą się jednak do dalszej części artykułu, w której to mowa jest o objęciu zbywcy nieruchomości służebnością osobistą mieszkania, użytkowaniem lub uprawnieniem do powtarzających się świadczeń. To właśnie powtarzające się świadczenia pieniężne stanowią wypłatę, o którą oparty jest model sprzedażowy odwróconej hipoteki oferowany przez różne podmioty rynkowe²³.

Model sprzedażowy oparty na umowie ubezpieczenia – jako ubezpieczenia rentowe - stanowi grupę 4 działu I. Dział I ubezpieczeń obejmuje ubezpieczenia na życie, a ubezpieczenia rentowe polegają na wypłacie regularnych świadczeń, przez określony w umowie czas, w zamian za opłacone składki. W przypadku omawianego modelu jako składkę jednorazową traktuje się wartość nieruchomości, a wypłacane świadczenie ma charakter renty natychmiast płatnej, tj. wypłacane jest bezpośrednio po podpisaniu umowy i opłaceniu składki. Umowa o przeniesienie prawa do nieruchomości zawierana jest oddzielnie w formie aktu notarialnego, a prawo do zamieszkania nieruchomości do czasu śmierci zapewnione jest dzięki wynikającej z kodeksu cywilnego służebności osobistej mieszkania²⁴.

²² M. Cycoń, *op. cit.*, s. 94.

²³ Art. 908 k.c.

²⁴ M. Cycoń, *op. cit.*, s. 94.

Do najpopularniejszych ofert modelu sprzedażowego prezentowanych na rynku usług odwróconej hipoteki w Polsce należą oferty Funduszu Hipotecznego DOM S.A. oraz Funduszu Hipotecznego Familia S.A. Fundusz Hipoteczny DOM S.A. działa od 2008 r., a od 2012 r. jest spółką notowaną na Giełdzie Papierów Wartościowych. Należy do *European Pensions and Property Asset Release Group*, czyli organizacji, do której należą największe podmioty mające w swojej ofercie usługi z obszaru odwróconej hipoteki²⁵. Fundusz Hipoteczny Familia S.A. rozpoczął swoją działalność natomiast 2 lata później – w 2010 r. Obydwa fundusze należą także do Związku Przedsiębiorstw Finansowych (ZPF). Organizacja ta skupia najważniejsze przedsiębiorstwa z rynku finansowego w Polsce oraz reprezentuje ich interesy wobec państwa, administracji oraz opinii publicznej w Polsce oraz w Unii Europejskiej. Zajmuje się także edukacją z obszaru rynku finansowego²⁶. W poniższej tabeli przedstawione zostało porównanie dotyczące działalności i ofert wspomnianych funduszy.

Tabela 7.2. Porównanie ofert Funduszu Hipotecznego DOM S.A. oraz Funduszu Hipotecznego Familia S.A.

Wyszczególnienie	Fundusz Hipoteczny DOM	Fundusz Hipoteczny Familia
Rodzaj umowy	umowa dożywocia, umowa renty	umowa renty
Forma świadczenia	renta miesięczna lub jednorazowa wypłata	
Możliwość podpisania umowy w sytuacji zadłużenia nieruchomości	tak	
Wymagania wiekowe	60 lat	65 lat
Forma umowy	akt notarialny	
Podatek od nieruchomości	fundusz jest zobowiązany do uiszczania podatku od nieruchomości	
Czynsz	płacony przez fundusz (rozliczany co miesiąc z renty)	
Ubezpieczenie nieruchomości	opłaca fundusz (ubezpieczenie od ognia, powodzi i innych zdarzeń losowych)	
Dodatkowe korzyści dla seniora	uczestnictwo w Klubie Seniora DOM, dostęp do Srebrnej Linii, organizacja pochówku	porady prawne, pomoc medyczna w nagłych przypadkach, pomoc w naprawie sprzętu RTV/AGD, pomoc informacyjna, Klub Familia 65+

²⁵ Czym jest fundusz hipoteczny DOM?, Fundusz Hipoteczny DOM S.A., (www.funduszhipoteczny.pl), dostęp: 01.06.2024 r.

²⁶ Misja i działalność, Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce, (www.zpf.pl), dostęp: 01.06.2024 r.

Częstotliwość waloryzacji świadczeń	Kwartalna	coroczna
Podstawa prawna zamieszkania w nieruchomości po podpisaniu umowy	prawo dożywotniego użytkowania mieszkania, służebność osobista mieszkania	prawo dożywotniego użytkowania mieszkania

Źródło: opracowanie własne na podstawie: www.funduszhipoteczny.pl oraz www.familiasa.pl, dostęp: 01.06.2024 r.

Zarówno Fundusz Hipoteczny DOM S.A., jak i Fundusz Hipoteczny Familia S.A. oferują wypłatę świadczeń z tytułu usługi odwróconego kredytu hipotecznego w formie comiesięcznej renty lub jednorazowego świadczenia, które pozwala na pomoc w spłacie długów lub na dodatkowe, nieprzewidziane wydatki. W obu przypadkach przewidywana jest waloryzacja świadczeń. Fundusz Hipoteczny DOM oferuje waloryzację naliczaną co kwartał, natomiast Fundusz Hipoteczny Familia – co roku. W obydwóch funduszach obowiązuje także limit wiekowy dla potencjalnych klientów. Oferty są kierowane odpowiednio dla seniorów, którzy ukończyli 60. rok życia – w przypadku Funduszu Hipotecznego Dom oraz 65. rok życia dla klientów Funduszu Hipotecznego Familia. Nie bez znaczenia pozostaje możliwość zawarcia umowy nawet w przypadku zadłużenia nieruchomości. Dzięki oferowanej jednorazowej wypłacie na początku trwania umowy istnieje szansa na spłacenie zadłużenia. Opłaty związane z podatkiem od nieruchomości, czynszem oraz ubezpieczeniem nieruchomości pokrywają fundusze hipoteczne. Do obowiązku konsumenta należy jedynie uiszczanie opłaty za media oraz na drobne wydatki związane z bieżącymi naprawami. Aby przekonać do siebie seniorów, zarówno w ofercie Funduszu Hipotecznego DOM, jak i Funduszu Hipotecznego Familia znaleźć można szeroki wachlarz dodatkowych korzyści, z których korzystać mogą osoby starsze. Należą do nich m.in. dostęp do klubu seniora w celu integracji oraz edukacji seniorów, pakiety oferujące pomoc dla seniorów w zakresie informacyjnym, prawnym oraz medycznym, oraz dodatkowo Fundusz Hipoteczny DOM zapewnia organizację pochówku.

Dane rynkowe dla modelu sprzedażowego odwróconej hipoteki pokazują, że na koniec roku 2023 fundusze hipoteczne zrzeszone w Związku Przedsiębiorstw Finansowych obsługiwały 358 umów, na łączną wartość 158,5 mln zł. Jest to wzrost o 6,2% rok do roku, a w porównaniu do roku 2014, kiedy to całkowita ilość umów wynosiła 278 wzrost wynosi 29%. Jak pokazują dane z raportu o rynku odwróconej hipoteki, w latach 2014 – 2017 na rynku panowało wyraźne spowolnienie, jeśli chodzi o ilość zawieranych umów. W ciągu 3 lat odnotowano wzrost ilości umów zaledwie o

16 sztuk. Dopiero od 2018 r. widoczny jest stabilny wzrost na rynku odwróconej hipoteki. Na koniec 2023 średni metraż nieruchomości wynosił 51,7 m², z kolei średni wiek klientów korzystających z oferty funduszy to 76,6 lat²⁷.

7.4. Model kredytowy odwróconej hipoteki w Polsce

Model kredytowy odwróconej hipoteki w Polsce uregulowany został za pomocą Ustawy z dnia 23 października 2014 r. o odwróconym kredycie hipotecznym. Mimo odpowiednich aktów prawnych, żaden bank w Polsce nie zdecydował się jeszcze na wprowadzenie tego typu rozwiązania do swojej oferty. Zgodnie z art. 4 ust. 1 Ustawy o odwróconym kredycie hipotecznym (u.o.k.h.): „przez umowę odwróconego kredytu hipotecznego bank zobowiązuje się oddać do dyspozycji kredytobiorcy na czas nieoznaczony określoną sumę środków pieniężnych, których spłata nastąpi po śmierci kredytobiorcy, a kredytobiorca zobowiązuje się do ustanowienia zabezpieczenia spłaty tej sumy wraz z należnymi odsetkami oraz innymi kosztami”.

Stronami umowy o odwróconym kredycie hipotecznym są kredytobiorca oraz kredytodawca. Kredytobiorcą może być wyłącznie osoba fizyczna posiadająca na własność nieruchomość, natomiast kredytodawcą, w ramach modelu kredytowego może zostać jedynie bank²⁸. Bankiem może być zarówno bank krajowy, oddział banku zagranicznego, jak i oddział instytucji kredytowej lub instytucja kredytowa prowadzącą działalność transgraniczną²⁹. Osoba fizyczna, będąca kredytobiorcą, musi posiadać prawo do nieruchomości, spółdzielcze własnościowe prawo do lokalu lub prawo użytkowania wieczystego. Odwrócony kredyt hipoteczny może zostać udzielony więcej niż jednej osobie fizycznej, na przykład w przypadku współwłasności lokalu³⁰. Wówczas w przypadku śmierci jednego z kredytobiorców, prawo do otrzymywania świadczenia z tytułu odwróconego kredytu hipotecznego przysługuje tym z kredytobiorców, którzy otrzymali w spadku udział we własności nieruchomości³¹. Wypłata świadczeń może następować w ratach lub jednorazowo,

²⁷ Rynek odwróconej hipoteki w modelu sprzedażowym. Lata 2010 – 2023, Związek Przedsiębiorców Finansowych, (www.zpf.pl), dostęp: 01.06.2024 r.

²⁸ T. Czech, *Odwrócony kredyt hipoteczny. Komentarz.*, System Informacji Prawnej Lex, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.

²⁹ Art. 2 ust. 2. Ustawy z dnia 23 października o odwróconym kredycie hipotecznym, (Dz. U. 2014 poz. 1585 z późn. zm.) w skrócie: u.o.k.h.

³⁰ Art. 4. ust. 2. u.o.k.h.

³¹ Art. 7. ust. 2. u.o.k.h.

przez okres nie dłuższy niż do dnia śmierci kredytobiorcy. Wysokość wypłacanych rat ustala się na podstawie wartości rynkowej nieruchomości, która stanowi zabezpieczenie w modelu kredytowym odwróconej hipoteki. W Polsce, w przeciwieństwie do wielu innych krajów, w których działa model kredytowy, nie ustanowiono minimalnego wieku umożliwiającego skorzystanie z odwróconego kredytu hipotecznego. Ze sposobu obliczania kredytu wynika jednak, że wysokość wypłacanych świadczeń wzrasta wraz z wiekiem. Świadczy to o domyślnym przeznaczeniu tej formy zabezpieczenia do osób starszych.

Do najważniejszych praw chroniących konsumenta w odwróconym kredycie hipotecznym należy możliwość odstąpienia od umowy w terminie 30 dni bez podawania przyczyny oraz bez ponoszenia dodatkowych kosztów. Wówczas kredytobiorca zobowiązany jest do zwrotu otrzymanych środków w ciągu 30 dni od podjęcia decyzji o rezygnacji z umowy³². Kredytodawca ma również obowiązek dostarczenia kredytobiorcy formularza informacyjnego zawierającego informacje o świadczonej ofercie. Termin na wypełnienie tego obowiązku jest nie krótszy niż 14 dni przed zawarciem umowy³³. Do obowiązków wobec konsumentów należy przede wszystkim utrzymanie nieruchomości w stanie niepogorszonym w celu zachowania pierwotnej wartości lokalu, na podstawie której obliczona była suma wypłacanego świadczenia. Kredytobiorca zobowiązany jest także do kosztów związanych z ubezpieczeniem nieruchomości oraz terminową opłatą bieżących opłat i podatków³⁴. W sytuacji, w której kredytobiorca nie jest w stanie spełnić nałożonych na niego obowiązków w terminie, ma on co najmniej 60 dodatkowych dni wyznaczonych przez bank na ich dopełnienie. Gdy kredytobiorca w dalszym ciągu nie zdoła wypełnić swoich zobowiązań, kredytodawca może żądać udzielenia upoważnienia do wykonania danej czynności w imieniu kredytobiorcy.

Oprócz obowiązków wobec konsumenta, kredytodawca ma również w ramach ustawy pewne prawa. Bank może wypowiedzieć umowę w enumeratywnie wymienionych przypadkach³⁵:

³² Art. 12. u.o.k.h.

³³ Art. 8. ust.1. u.o.k.h.

³⁴ Art. 16. ust.1. u.o.k.h.

³⁵ Art. 17. ust.1. u.o.k.h.

- jeżeli wszczęta została egzekucja z nieruchomości przez innego wierzyciela (przy czym bank w dniu zawarcia umowy nie wiedział),
- jeżeli kredytobiorca przeniósł własność nieruchomości na osoby trzecie bez zgody banku,
- jeżeli wartość nieruchomości uległa wyraźnemu zmniejszeniu z winy konsumenta,
- jeżeli konsument nie udzielił upoważnienia bankowi w sytuacji opisanej powyżej.

Okres wypowiedzenia przez bank umowy odwróconego kredytu hipotecznego wynosi 30 dni.

Zgodnie z art. 20 ust. 1. u.o.k.h. rozliczenie kredytu staje się wymagalne z upływem okresu wypowiedzenia umowy lub rok od dnia śmierci kredytobiorcy³⁶. Niezwłocznie po śmierci konsumenta, bank zamieszcza informację na ten temat na swojej stronie internetowej oraz informuje spadkobierców. Istnieje bowiem możliwość spłaty całkowitej kwoty do zapłaty przez spadkobierców. Mają oni na to 12 miesięcy od dnia śmierci kredytobiorcy. W ten sposób mogą powstrzymać przeniesienie własności nieruchomości na bank. Umowa o prześnięcie prawa do własności nieruchomości bank może zawrzeć ze spadkobiercami, z wykonawcą testamentu, z kuratorem spadku, jeśli taki został powołany lub z osobą trzecią, jeśli zostało przeniesione na nią prawo do własności nieruchomości. Bank po zawarciu umowy ma 30 dni na zlecenie rzeczoznawcy majątkowemu oszacowania rynkowej wartości nieruchomości. Następnie bankowi przysługuje kolejnych 30 dni na zwrot spadkobiorcom środków pieniężnych, które stanowią różnicę między sumą oszacowaną przez rzeczoznawcę, a całkowitą kwotą kredytu lub też musi zawiadomić on spadkobierców, że wartość nieruchomości jest niższa niż kwota udzielonego kredytu³⁷.

7.5. Metodyka badań

Celem niniejszych badań jest analiza sytuacji finansowej polskich seniorów oraz symulacja świadczeń wypłacanych w ramach odwróconej hipoteki wraz z oceną potencjalnego wpływu tych świadczeń na budżet domowy osób korzystających z takiej formy zabezpieczenia emerytalnego.

³⁶ Art. 20. ust.1. u.o.k.h.

³⁷ Art. 28. ust.1. u.o.k.h.

Na potrzeby symulacji wykorzystane zostaną dwie występujące w praktyce rynkowej metody obliczenia wysokości świadczeń – metoda prosta oraz metoda oparta na rachunku rent życiowych³⁸.

Do oceny sytuacji finansowej polskich seniorów wykorzystane zostaną takie miary jak wysokość świadczeń emerytalnych wypłacanych przez ZUS³⁹, zasięg ubóstwa ekonomicznego – wyznaczanego na podstawie wyników publikowanego przez GUS *Badania budżetów gospodarstw domowych*⁴⁰, a także informacje o zadłużeniu emerytów dostępne w raportach Krajowego Rejestru Długów (KRD)⁴¹. Wszystkie dane pochodzą z roku 2022.

Wykorzystywana w symulacji wypłacanych świadczeń metoda prosta – oparta jest na sposobie obliczania wysokości świadczeń występującym w powszechnym systemie emerytalnym, w którym to podstawa obliczania emerytur (zgromadzony kapitał) dzielona jest przez średni czas dalszego trwania życia. W przypadku odwróconej hipoteki podstawą do obliczenia świadczenia jest wartość rynkowa nieruchomości. Druga metoda, za pomocą której zostanie przeprowadzona symulacja, oparta jest na rachunku rent życiowych. Wartość nieruchomości jest tutaj traktowana jako jednorazowa składka, z której wypłacane są świadczenia (terminowe lub dożywotnie)⁴². Wysokość świadczeń ustalana jest na podstawie różnych czynników, takich jak m.in. wiek beneficjenta, oczekiwana długość życia, typ nieruchomości oraz płeć. Symulacje wypłacanych świadczeń w przypadku obu metod zostały wykonane z wykorzystaniem języka programowania R.

W celu weryfikacji jakiej szacunkowej kwoty świadczenia w ramach odwróconej hipoteki mogą spodziewać się świadczeniobiorcy, symulację przeprowadzono przy użyciu następujących założeń⁴³:

- literatura przedmiotu jako najczęściej przyjmowaną wartość służącą do oszacowania części rynkowej wartości nieruchomości wskazując na przedział od 30% do 50%. Biorąc pod uwagę

³⁸ J. Karaś, *Usługi equity release jako forma finansowania luki emerytalnej w Polsce*, [w:] *Kierunki rozwoju systemów zabezpieczenia emerytalnego*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022, s. 177.

³⁹ *Struktura wysokości emerytur i rent wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2022 roku*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (www.zus.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

⁴⁰ *Zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce w 2022 roku*, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

⁴¹ *Seniorzy ograniczają wydatki, ale to nie pomaga w spłacie długów*, Krajowy Rejestr Długów Biur Informacji Gospodarczej, (www.krd.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

⁴² M. Cycoń, *op. cit.*, s. 201–202.

⁴³ *Ibidem*, s. 202–203.

- słabo rozwinięty polski rynek usług odwróconej hipoteki, uznać można te wartości krańcowe jako wariant realistyczny oraz optymistyczny. Do oznaczenia części nieruchomości, według której wykonywane będą obliczenia użyty zostanie wskaźnik g ;
- w przeprowadzonej symulacji wysokości świadczeń, jednym z analizowanych czynników, wpływających na ich wysokość jest płeć. Ze względu na różnicę w dalszej oczekiwanej długości życia pomiędzy kobietami a mężczyznami, wartości świadczeń mogą się różnić;
 - do analizy dalszej oczekiwanej długości trwania życia wyrażonej w miesiącach (e_x), prawdopodobieństwa przeżycia przez osobę x -letnią kolejnych k -lat (${}_k p_x$), a także do ustalenia prawdopodobieństwa śmierci osoby w wieku x w ciągu k -lat (${}_k q_x$) wykorzystano tablice trwania życia GUS z 2022 r.⁴⁴;
 - aby określić wartość nieruchomości, użyto średnich cen transakcyjnych obowiązujących na rynku wtórnym dotyczących zarówno budynków mieszkalnych, jak i mieszkań. Wartości te zostały określone na podstawie informacji zawartych w raporcie: *Obrót nieruchomościami w 2022 r.* (GUS)⁴⁵;
 - dokonano osobnych obliczeń uwzględniając lokalizację nieruchomości, takie jak wieś, miasta nieposiadające praw powiatu oraz miasta na prawach powiatu;
 - biorąc pod uwagę znaczne rozbieżności w cenach transakcyjnych w największych Polskich miastach, przeprowadzono dodatkowo analizę dla pięciu największych miast w Polsce.

7.6. Sytuacja finansowa gospodarstw domowych polskich seniorów

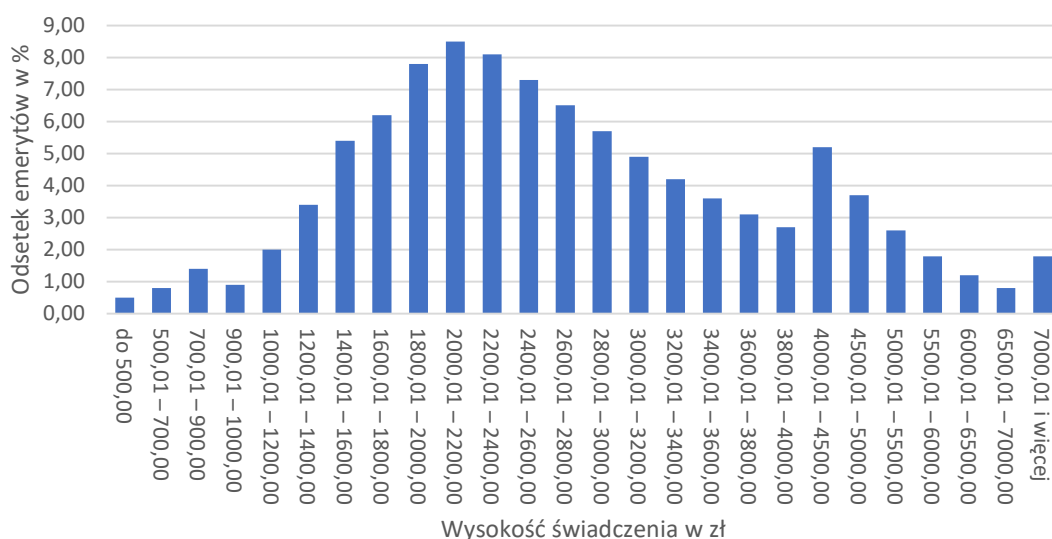
System emerytalny w ostatnich latach ulegał znaczącym przekształceniom. Celem przeprowadzanych reform była m.in. poprawa sytuacji materialnej osób pobierających świadczenia z tytułu uczestnictwa w systemie emerytalnym. Mimo to, wciąż toczy się dyskusja o jego skuteczność oraz efektywność reform. Jego istotą bowiem powinno być zapobieganie bądź też redukcja ubóstwa ludzi starszych. To między innymi od sytuacji dochodowej ludzi starszych zależy popyt na odwróconą hipotekę. W celu zbadania oraz oceny sytuacji finansowej gospodarstw domowych polskich seniorów wykorzystane zostały takie miary jak:

⁴⁴ *Trwanie życia w 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 62-65.

⁴⁵ *Obrót nieruchomościami w 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 91.

- wysokość świadczeń emerytalnych;
- zasięg ubóstwa ekonomicznego;
- oraz dane o zadłużeniu emerytów.

Dochody finansowe gospodarstw domowych polskich seniorów są kluczowym czynnikiem mającym wpływ na ich sytuację materialną. Determinują bowiem standard życia w okresie emerytalnym, a co za tym idzie ich zdolność do zaspokajania podstawowych potrzeb.

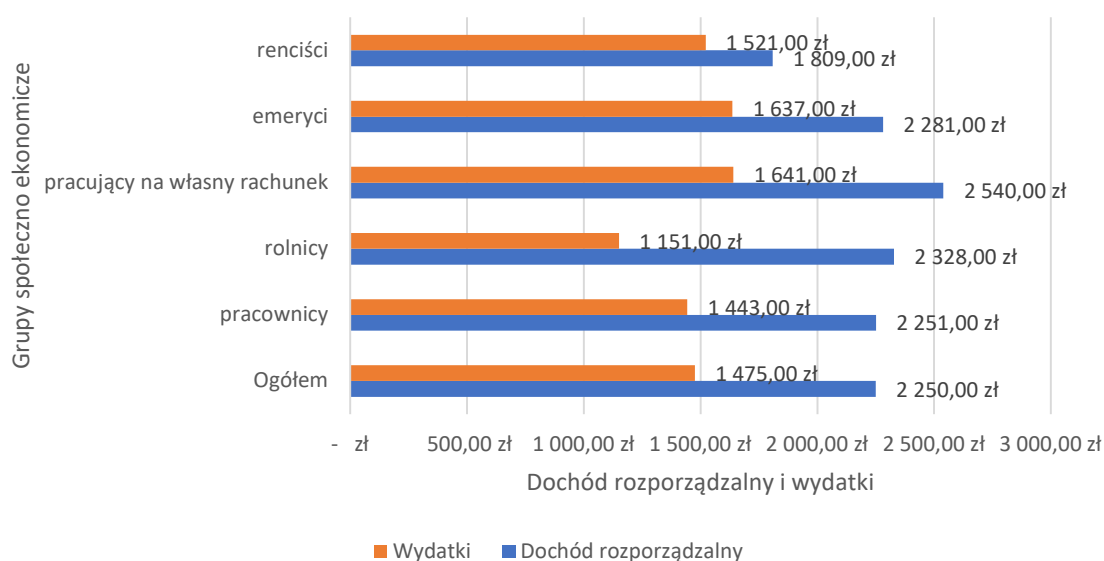


Rysunek 7.1. Struktura emerytów, którym emeryturę wypłaca ZUS, według wartości świadczenia (marzec 2022 r.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Struktura wysokości emerytów i rent wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2022 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (www.zus.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

Na rysunku 7.1. dostrzec można, jak rozkłada się wysokość emerytur wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w 2022 r. Największy odsetek emerytur – 8,5% - mieści się w przedziale wysokości 2 000,01 zł do 2 200,00 zł. W roku poprzedzającym, najwyższy odsetek przypadał na przedział 1 800,01 zł do 2 000,00 zł. Znacząco wzrósł również odsetek osób pobierających emeryturę w wysokości powyżej 7 000,00 zł – z 1% do 1,8%. Jest to efekt wysokiego poziomu inflacji oraz związanej z nim waloryzacji. Analizując dane, może jednocześnie zaobserwować, iż rośnie liczba osób pobierających najniższe emerytury. Emeryturę w wysokości od 1 000,01 zł do 1 200,00 zł dostaje 2% emerytów, w roku 2021 było to ledwie 1,5%. Przeciętna miesięczna wysokość

emerytury w 2022 r. wyniosła 2 792,16 zł⁴⁶. Stosunek tej wartości do wartości przeciętnego wynagrodzenia (6 346,15 zł) wynosi 44%. Mimo to, na podstawie rysunku 7.2. ocenić można, iż sytuacja dochodowa polskich seniorów na tle pozostałych grup społeczno-ekonomicznych prezentuje się w sposób zadowalający. Tylko w grupie osób pracujących na własny rachunek oraz rolników można dostrzec wyższy miesięczny dochód rozporządzalny.



Rysunek 7.2. Przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny i wydatki na 1 osobę w gospodarstwach domowych według grup społeczno-ekonomicznych w 2022 r.

Źródło: Sytuacja gospodarstw domowych w 2022 r. w świetle wyników budżetów gospodarstw domowych, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

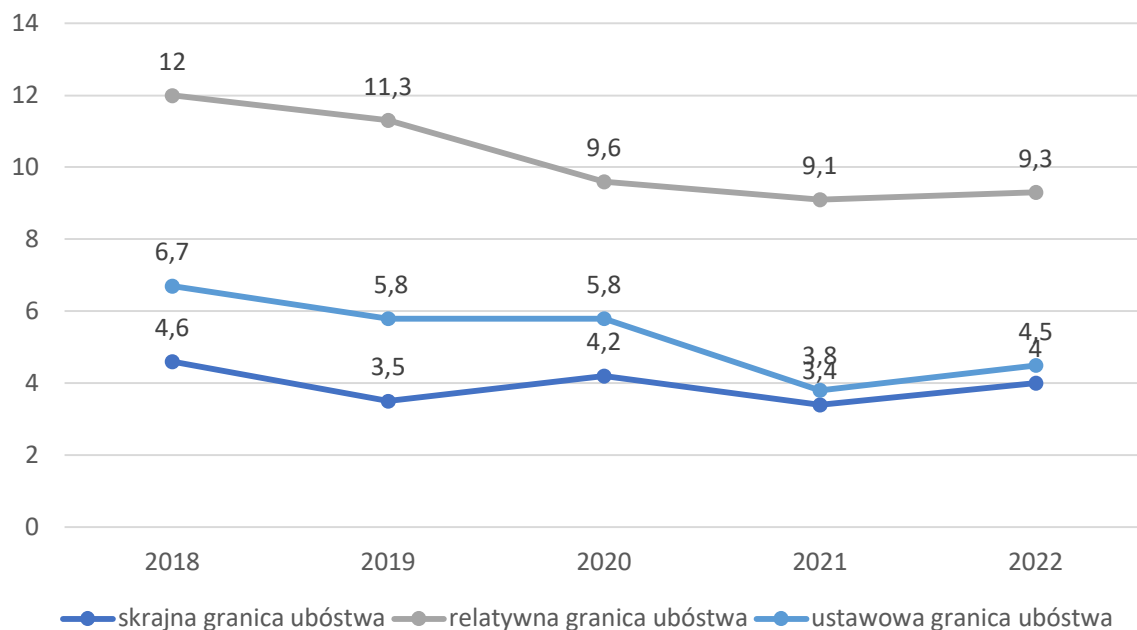
Przydatną miarą mającą na celu ocenę sytuacji finansowej gospodarstw domowych polskich seniorów jest wskaźnik ubóstwa ekonomicznego. Według raportu *Budżety gospodarstw domowych w 2022 r.*⁴⁷, wyróżnić można trzy granice według których mierzy się poziom ubóstwa:

- granica ubóstwa skrajnego – czyli taki poziom, który zapewnia minimum egzystencji. Zejście poniżej wyznaczonego poziomu uniemożliwia zaspokajanie podstawowych potrzeb człowieka;
- relatywna granica ubóstwa – jest to 50% średnich miesięcznych wydatków ustalanych na poziomie wszystkich gospodarstw domowych

⁴⁶ Emerytury i renty w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

⁴⁷ Budżety gospodarstw domowych w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

— „ustawowa” granica ubóstwa – jest to kwota, która uprawnia do przyznania świadczenia pieniężnego z systemu pomocy społecznej. Od 2022 r. jest to 776 zł dla osoby samotnie gospodarującej oraz 600 zł dla osoby w gospodarstwie wieloosobowym⁴⁸.



Rysunek 7.3. Zasięg ubóstwa ekonomicznego wśród emerytów w Polsce w latach 2018-2022 (w %).

Źródło: Aneks do opracowania sygnałowego *Zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce (2019 - 2022)*, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

Tabela 7.3. Zasięg ubóstwa ekonomicznego według grup społeczno-ekonomicznych gospodarstw domowych w 2022 r. (w %)

Gospodarstwa domowe	skrajna granica ubóstwa	relatywna granica ubóstwa	ustawowa granica ubóstwa
Ogółem	4,7	11,8	7,1
Pracowników	4,5	11,5	6,9
Rolników	8,5	19,2	12,1
Pracujących na własny rachunek	2,9	9,5	6,8
Emerytów	4	9,3	4,5

⁴⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 lipca 2021 r. w sprawie zweryfikowanych kryteriów dochodowych oraz kwot świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej (Dz.U.2021.1296).

Rencistów	5,8	15,1	6,5
Utrzymujących się z innych niezarobkowych źródeł	12,3	27,9	20,6

Źródło: Aneks do opracowania sygnalnego *Zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce w 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

Analizując dane zawarte w Tabeli 7.1, dostrzec można, iż wskaźnik ubóstwa ekonomicznego wśród emerytów należy do najniższych w porównaniu z prawie wszystkimi grupami społeczno-ekonomicznymi gospodarstw domowych. Jedynie w przypadku grupy pracujących na własny rachunek wskaźnik wskazujący skrajną granicę ubóstwa jest niższy niż dla emerytów.

Niepokojącą tendencję widać natomiast, kiedy zestawia się zasięg ubóstwa ekonomicznego w latach 2018 -2022. Skrajna i ustawowa granica ubóstwa w ostatnich latach zaczynają zbliżać się do tego samego poziomu. Oznacza to, iż coraz większa liczba emerytów żyje blisko granicy zapewniającej minimum egzystencji. Sytuacja taka sprzyja coraz większemu zadłużaniu się seniorów.

Według informacji opublikowanych przez Krajowy Rejestr Długów Biura Informacji Gospodarczej seniorzy są zadłużeni na łączną kwotę 6,22 mld zł, a średnie zadłużenie wynosi 17,2 tys. zł. Problem ze spłatą zobowiązań wśród emerytów często wynika z różnych czynników, takich jak zbyt wysoka wartość zaciągniętych kredytów, czy też wydatki związane z opieką zdrowotną. Aż 3/4 seniorów nie może sobie pozwolić na odkładanie środków na spłatę długów z powodu zbyt niskich dochodów⁴⁹.

Coraz bardziej uwidacznia się również problem singularyzacji starości, który jest ściśle związany ze starzeniem się społeczeństwa. Singularyzacja starości charakteryzuje się coraz większym odsetkiem osób starszych pozostających w jednoosobowych gospodarstwach domowych⁵⁰. Ze względu na różnicę w długości życia wśród kobiet i mężczyzn problem ten dotyczy głównie kobiet. Może mieć to istotny wpływ na zdolność samodzielnego zaspokajania potrzeb oraz na pokrycie kosztów związanych z utrzymaniem nieruchomości, co z kolei może prowadzić do narastającego zadłużenia wśród seniorów.

⁴⁹ Krajowy Rejestr Długów Biur Informacji Gospodarczej, *op. cit.*, (www.krd.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

⁵⁰ M. Cycoń, *op. cit.*, s. 151.

7.7. Symulacja świadczeń wypłacanych w ramach odwróconej hipoteki

Badania, mające na celu wykonanie symulacji świadczeń wypłacanych w ramach odwróconej hipoteki zostały przeprowadzone przy użyciu metody prostej (metoda I) oraz metody opartej na rachunku rent życiowych (metoda II). Schematy oraz sposoby wyliczania wartości miesięcznych świadczeń dla wykorzystanych metod prezentują się następująco:

- Metoda I
- Do obliczenia wartości świadczeń wypłacanych w ramach odwróconej hipoteki metodą prostą skorzystano ze wzoru⁵¹:

$$R = \frac{W_0 \times \gamma}{e_x}$$

w którym:

- R – wartość miesięcznych świadczeń wypłacanych z odwróconej hipoteki;
- W_0 – średnia wartość rynkowa nieruchomości;
- γ – część wartości nieruchomości, w oparciu o którą wypłacane są świadczenia;
- e_x – oczekiwane dalsze trwanie życia dla osoby w wieku x wyrażone w miesiącach.

W poniższych tabelach przedstawiono wyniki obliczeń dla lokali mieszkalnych, nieruchomości gruntowych zabudowanych oraz dla lokali mieszkalnych w pięciu największych miastach w Polsce.

⁵¹ E. Poprawska, P. Kowalczyk, *Odwrócona hipoteka (reverse mortgage)*, [w:] *Współczesna bankowość hipoteczna*, red. A. Szelańska, CeDeWu, Warszawa 2010, s. 88.

Tabela 7.4. Wartość miesięcznego świadczenia dla lokali mieszkalnych wyliczona przy użyciu metody I

Lokalizacja nieruchomości	Średnia wartość nieruchomości (w zł)	g	Wysokość świadczenia dla mężczyzn (w zł)					Wysokość świadczenia dla kobiet (w zł)				
			65 lat	70 lat	75 lat	80 lat	85 lat	65 lat	70 lat	75 lat	80 lat	85 lat
Ogółem	389748	30%	611	754	957	1267	1746	481	596	767	1034	1470
		50%	1018	1257	1595	2112	2910	802	994	1278	1724	2449
Miasto	395349	30%	619	765	971	1285	1771	488	605	778	1049	1491
		50%	1032	1275	1618	2142	2952	813	1008	1296	1749	2485
Miasto na prawach powiatu	449461	30%	704	870	1104	1461	2014	555	688	884	1193	1695
		50%	1173	1450	1840	2435	3356	924	1146	1473	1988	2825
Wieś	343396	30%	538	664	843	1116	1539	424	525	675	911	1295
		50%	897	1107	1406	1861	2564	706	876	1126	1519	2158

Źródło: obliczenia własne na podstawie Obrót nieruchomościami w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023 oraz Trwanie życia w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 46-51.

Tabela 7.5. Wartość miesięcznego świadczenia dla nieruchomości gruntowych zabudowanych wyliczona przy użyciu metody I

Lokalizacja nieruchomości	Średnia wartość nieruchomości (w zł)	g	Wysokość świadczenia dla mężczyzn (w zł)					Wysokość świadczenia dla kobiet (w zł)				
			65 lat	70 lat	75 lat	80 lat	85 lat	65 lat	70 lat	75 lat	80 lat	85 lat
Ogółem	675513	30%	1058	1307	1659	2196	3026	834	1034	1329	1793	2547
		50%	1764	2179	2765	3660	5044	1389	1723	2215	2988	4245
Miasto	968586	30%	1517	1874	2379	3149	4340	1195	1482	1905	2571	3625
		50%	2529	3124	3964	5248	7233	1992	2470	3175	4284	6087
Miasto na prawach powiatu	1338983	30%	2097	2591	3288	4353	5999	1652	2049	2634	3554	5049
		50%	3496	4318	5480	7255	9998	2754	3414	4390	5923	8415
Wieś	442953	30%	694	857	1088	1440	1985	547	678	871	1176	1670
		50%	1156	1429	1813	2400	3308	911	1130	1452	1959	2784

Źródło: obliczenia własne na podstawie Obrót nieruchomościami w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023 oraz Trwanie życia w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 46-51.

Tabela 7.6. Wartość miesięcznego świadczenia dla lokali mieszkalnych w pięciu największych miastach w Polsce wyliczona przy użyciu metody I

Lokalizacja nieruchomości	Średnia wartość nieruchomości (w zł)	g	Wysokość świadczenia dla mężczyzn (w zł)					Wysokość świadczenia dla kobiet (w zł)				
			65 lat	70 lat	75 lat	80 lat	85 lat	65 lat	70 lat	75 lat	80 lat	85 lat
Warszawa	705792	30%	1106	1366	1733	2295	3162	871	1080	1388	1873	2661
		50%	1843	2276	2889	3824	5270	1452	1780	2314	3122	4436
Kraków	540942	30%	847	1047	1328	1759	2424	668	828	1064	1436	2040
		50%	1412	1745	2214	2931	4039	1113	1379	1773	2393	3400
Wrocław	496788	30%	778	961	1220	1615	2226	613	760	977	1318	1873
		50%	1297	1602	2033	2692	3710	1022	1267	1629	2197	3122
Łódź	328536	30%	515	636	807	1068	1472	405	503	646	872	1239
		50%	858	1060	1345	1780	2453	676	838	1077	1453	2065
Poznań	456802	30%	716	884	1122	1485	2047	564	699	899	1212	1722
		50%	1193	1473	1870	2475	3411	939	1165	1498	2021	2871

Źródło: obliczenia własne na podstawie BDL GUS – Rynkowa sprzedaż lokali mieszkalnych w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny oraz Trwanie życia w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 46-51.

Metoda II

Druga metoda, dzięki której dokonano symulacji oparta jest na prawdopodobieństwie przeżycia przez daną osobę x kolejnych lat. Zastosowanie takiego podejścia sprawia, że świadczenia wypłacane dzięki odwróconej hipotece przybierają formę renty terminowej, która jest wypłacana regularnie w okresach miesięcznych. Do obliczenia wartości świadczenia wykorzystano wzór¹:

$$R = \frac{W_0 \times \gamma}{\sum_{k=0}^{n-1} v^k \times {}_k p_x}$$

w którym:

- R – wartość miesięcznych świadczeń wypłacanych z odwróconej hipoteki;
- W_0 - średnia wartość rynkowa nieruchomości;
- γ - część wartości nieruchomości, w oparciu o którą wypłacane są świadczenia;
- $v = \frac{1}{1+r}$ - czynnik dyskontujący;
- $r = 2,38\%$ – stopa procentowa²;
- ${}_k p_x$ - prawdopodobieństwo przeżycia przez osobę x dalszych k lat

W tabelach 7.5–7.7 zaprezentowano wyniki symulacji przeprowadzonych za pomocą metody opartej na rachunku rent życiowych (metoda II) dla danych takich samych jak w metodzie prostej, obejmujących lokale mieszkalne, nieruchomości gruntowe zabudowane, a także dane dla 5 największych polskich miast.

¹ M. Cycoń, *op. cit.*, s. 206–207.

² Dz.Urz. KNF z 2023 r., poz. 4.

Tabela 7.7. Wartość miesięcznego świadczenia dla lokali mieszkalnych wyliczona przy użyciu metody II

Lokalizacja nieruchomości	Średnia wartość nieruchomości (w zł)	g	Wysokość świadczenia dla mężczyzn (w zł)					Wysokość świadczenia dla kobiet (w zł)				
			65 lat	70 lat	75 lat	80 lat	85 lat	65 lat	70 lat	75 lat	80 lat	85 lat
Ogółem	389748	30%	1018	1233	1513	2014	2699	803	975	1240	1641	2306
		50%	1696	2055	2521	3356	4499	1338	1624	2067	2735	3844
Miasto	395349	30%	1032	1251	1534	2043	2738	815	989	1258	1665	2339
		50%	1721	2085	2557	3404	4564	1358	1648	2097	2774	3899
Miasto na prawach powiatu	449461	30%	1174	1422	1744	2322	3113	926	1124	1430	1892	2660
		50%	1956	2370	2907	3870	5188	1543	1873	2384	3154	4433
Wieś	343396	30%	897	1087	1333	1774	2378	707	859	1093	1446	2032
		50%	1494	1811	2221	2957	3964	1179	1431	1821	2410	3387

Źródło: obliczenia własne na podstawie Obrót nieruchomościami w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023 oraz Trwanie życia w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 46-51.

Tabela 7.8. Wartość miesięcznego świadczenia dla nieruchomości gruntowych zabudowanych wyliczona przy użyciu metody II

Lokalizacja nieruchomości	Średnia wartość nieruchomości (w zł)	g	Wysokość świadczenia dla mężczyzn (w zł)					Wysokość świadczenia dla kobiet (w zł)				
			65 lat	70 lat	75 lat	80 lat	85 lat	65 lat	70 lat	75 lat	80 lat	85 lat
Ogółem	675513	30%	1764	2137	2621	3490	4679	1392	1689	2150	2844	3997
		50%	2940	3562	4369	5817	7798	2320	2815	3583	4740	6662
Miasto	968586	30%	2529	3065	3759	5004	6709	1996	2422	3082	4078	5731
		50%	4215	5108	6265	8341	11181	3326	4037	5137	6797	9552
Miasto na prawach powiatu	1338983	30%	3496	4237	5196	6918	9274	2759	3348	4261	5638	7923
		50%	5827	7061	8660	11530	15457	4598	5580	7102	9396	13205
Wieś	442953	30%	1157	1402	1719	2288	3068	913	1108	1410	1865	2621
		50%	1928	2336	2865	3814	5113	1521	1846	2349	3108	4368

Źródło: obliczenia własne na podstawie Obrót nieruchomościami w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023 oraz Trwanie życia w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 46-51.

Tabela 7.9. Wartość miesięcznego świadczenia dla lokali mieszkalnych w pięciu największych miastach w Polsce wyliczona przy użyciu metody II

Lokalizacja nieruchomości	Średnia wartość nieruchomości (w zł)	g	Wysokość świadczenia dla mężczyzn (w zł)					Wysokość świadczenia dla kobiet (w zł)				
			65 lat	70 lat	75 lat	80 lat	85 lat	65 lat	70 lat	75 lat	80 lat	85 lat
Warszawa	705792	30%	1843	2233	2739	3647	4888	1454	1765	2246	2972	4176
		50%	3072	3722	4565	6078	8147	2424	2942	3743	4953	6960
Kraków	540942	30%	1413	1712	2099	2795	3747	1114	1353	1721	2278	3201
		50%	2354	2853	3499	4658	6244	1857	2254	2869	3796	5335
Wrocław	496788	30%	1297	1572	1928	2567	3441	1024	1242	1581	2092	2940
		50%	2162	2620	3213	4278	5735	1706	2070	2635	3486	4899
Łódź	328536	30%	858	1040	1275	1697	2275	677	822	1046	1383	1944
		50%	1430	1733	2125	2829	3792	1128	1369	1743	2305	3240
Poznań	456802	30%	1193	1445	1773	2360	3164	941	1142	1454	1923	2703
		50%	1988	2409	2955	3934	5273	1569	1904	2423	3206	4505

Źródło: obliczenia własne na podstawie BDL GUS – Rynkowa sprzedaż lokali mieszkalnych w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny oraz Trwanie życia w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023, s. 46-51.

Dzięki analizie wykonanej symulacji świadczeń wypłacanych w ramach odwróconej hipoteki można stwierdzić, iż ich wysokość jest bardzo zróżnicowana. Już na pierwszy rzut oka widać wyraźną różnicę pomiędzy wartościami przedstawionymi w metodzie I, opartej na podstawie konstrukcji wypłaty świadczeń z powszechnego systemu emerytalnego, a metodzie II, w której to bazą było przeżycie przez osobę x kolejnych k lat. Wartości osiągnane dzięki użyciu metody opartej na rachunku rent życiowych są znacznie wyższe aniżeli te osiągnane metodą prostą. Powodem takiego stanu rzeczy jest fakt uwzględnienia prawdopodobieństwa śmierci wśród osób pobierających świadczenie, a nie tylko szacowanej dalszej długości życia. Warto zauważyć, że w Polsce metoda II nie jest stosowana do wyznaczania wysokości świadczeń. Wynika to z faktu, że istniejące na rynku fundusze hipoteczne nie dysponują dostatecznie dużym portfelem klientów, co utrudnia efektywne zarządzanie nimi przy zastosowaniu tej metody¹.

Oprócz różnic w samych metodach, dostrzec da się także różnicę w wysokości świadczeń dla kobiet i mężczyzn. Mężczyźni mogą otrzymywać wyższe świadczenia, ponieważ ich wysokość zależy od przewidywanej długości życia, która w przypadku mężczyzn jest krótsza niż u kobiet. Jak wynika z badań przedstawionych w raporcie *Trwanie życia w 2022 r.*, kobiety statystycznie żyją o 7,6 lat dłużej niż mężczyźni. Jest to dodatkowy okres, w którym mogłyby czerpać korzyści ze świadczeń wypłacanych z odwróconej hipoteki.

Bez względu na lokalizację nieruchomości, na wyższe świadczenia, mogą liczyć właściciele nieruchomości gruntowych zabudowanych. Ich średnia wartość znacznie przewyższa wartość lokali mieszkalnych. W odniesieniu do nieruchomości gruntowych zlokalizowanych na obszarach wiejskich widoczna jest jednak znaczna dysproporcja w porównaniu do wartości nieruchomości w miastach oraz miastach na prawach powiatu. Jak wynika z symulacji, niezależnie od wybranej metody, najwyższe wysokości świadczeń przypadają dla mieszkańców miast na prawach powiatu. Średnia wartość nieruchomości tam zlokalizowanych jest znacznie wyższa niż na wsiach oraz w miastach. Przykładowo, 75-letni mężczyzna, którego nieruchomość gruntowa zlokalizowana jest w mieście na prawie powiatu (zakładając wariant realistyczny, w którym za wartość służącą do oszacowania części rynkowej wartości nieruchomości przyjmuje się 30% oraz stosując metodę I) może liczyć na świadczenie wysokości 3 288 zł. Dla tych samych

¹ J. Karaś, *op. cit.*, s. 188.

parametrów mieszkaniac wsi dostanie tylko 1088 zł, a mieszkaniac miasta 2 379 zł. Najmniej na odwróconej hipotece w każdym przypadku zyskuje mieszkaniac wsi.

Analizując pięć największych polskich miast dostrzec można wyraźne rozwarstwiania w wysokości możliwych do uzyskania świadczeń. Widoczne są one już, jeśli zestawimy się ze sobą Warszawę i Kraków. Diametralna różnica natomiast zachodzi w przypadku Łodzi. Senior, mający lokal mieszkalny w Łodzi dostanie świadczenie ponad dwa razy mniejsze niż mieszkaniac Warszawy oraz około 20% mniejsze od mieszkańca Poznania.

W celu weryfikacji wpływu świadczeń wypłacanych w ramach odwróconej hipoteki na sytuację finansową gospodarstw domowych polskich seniorów zostały przyjęte następujące założenia:

- zestawianie sytuacji seniorów z wynikami metody I;
- część nieruchomości, w oparciu o które obliczane są świadczenia rentowe (g) jest równa 30%.

Analiza sytuacji dochodowej seniorów została przygotowana w podrozdziale 3.2. Wynika z niej, że przeciętna miesięczna wysokość emerytury w 2022 r. wyniosła 2 792,16 zł, w przypadku mężczyzn jest to 3 483,61 zł, a w odniesieniu do kobiet – 2 341,79 zł². Największy odsetek emerytur – 8,5% - mieści się natomiast w przedziale wysokości 2 000,01 zł do 2 200,00 zł. Odwrócona hipoteka jako uzupełnienie emerytury mogłaby stanowić znaczące wsparcie, zwłaszcza dla mieszkańców miast i miast na prawach powiatu. Dla 85-letniego mężczyzny, posiadającego nieruchomość w mieście na prawach powiatu w postaci lokalu mieszkalnego lub nieruchomości gruntowej, byłoby to odpowiednio 2 014 zł i 5 999 zł. 85-letnie kobieta mogłaby liczyć na świadczenia wysokości 1 695 zł oraz 5 049 zł. W przypadku 70-letniego mieszkańca Krakowa takie świadczenie mogłoby wynieść 1 047 zł, a dla kobiety 828 zł.

Najmniejszy wpływ na sytuację dochodową seniorów mają nieruchomości położone na obszarach wiejskich. Wsparcie na jakie może liczyć mężczyzna, który jest właścicielem lokali mieszkalnego waha się w na poziomie od 538 zł (dla 65-latka) do 1 539 zł (dla 85-latka). Dla kobiet jest to przedział od 424 zł do 1 295 zł.

Z analizy świadczeń wypłacanych w ramach odwróconej hipoteki oraz ich wpływu na sytuację finansową wynika, że jest to potencjalnie cenny dodatek do emerytury, znacząco

² Emerytury i renty w 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

wpływający na poprawę sytuacji materialnej oraz jakości życia osób starszych. Niemniej jednak, należy zauważyć, że wysokość otrzymywanego świadczenia zwiększa się wraz z wiekiem oraz znacząco różni się pod względem lokalizacji nieruchomości. Tym samym taki rodzaj zabezpieczania emerytalnego staje się bardziej opłacalny dla osób względnie starszych oraz posiadających swoje nieruchomości w granicach miast. Odwrócona hipoteka umożliwi seniorom uzyskanie dodatkowego źródła dochodu, co jest szczególnie istotne w sytuacji, w której 3/4 seniorów nie może sobie pozwolić na odkładanie środków pieniężnych m.in. na spłatę zadłużenia czy też wydatki związane ze zdrowiem.

7.8. Podsumowanie

W obliczu pogłębiającego się problemu starzenia się społeczeństwa, dodatkowe metody pozwalające na oszczędzanie na okres starości mają coraz większe znaczenie. Wydłużające się trwanie życia sprawia, że dysproporcja między liczebnością pokolenia pracującego a osobami będącymi w okresie starości nieustannie się zwiększa. Może to prowadzić do zaburzenia funkcjonowania solidarności międzypokoleniowej, a tym samym do problemów z redystrybucją środków między pokoleniami, co jest kluczowym elementem utrzymania stabilności systemu. W związku z tym bazowy system emerytalny nie jest w stanie zapewnić wyższego niż minimalny poziomu bezpieczeństwa emerytalnego, co rodzi konieczność odpowiedniego rozłożenia dochodu na przestrzeni życia. Wymaga to między innymi wykorzystania możliwości do oszczędzania na okres starości promowanych przez państwo. Potrzeba dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego doprowadziła także do rozwoju nowych, alternatywnych metod. Wśród nich znajduje się omawiana w niniejszej pracy usługa odwróconej hipoteki. Celem opracowania było zatem przedstawienie warunków funkcjonowania odwróconej hipoteki w Polsce oraz ocena jak wypłacane świadczenia pieniężne mogą wpłynąć na sytuację finansową gospodarstw domowych polskich seniorów.

Rynek odwróconej hipoteki w Polsce jest nadal bardzo mały. Może to wynikać przede wszystkim z obecnych na rynku barier prawnych w funkcjonowaniu odwróconej hipoteki. Problemem jest między innymi brak szczegółowych regulacji dla modelu sprzedażowego, czyli jedynego obecnie funkcjonującego w Polsce. Fundusze hipoteczne nie podlegają również nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego. Dla potencjalnych klientów takiego funduszu może to stanowić barierę w podjęciu decyzji o przystąpieniu do funduszu i skorzystaniu z jego oferty.

W przypadku modelu kredytowego odwróconej hipoteki, żaden z banków działających w Polsce nie zdecydował się na wprowadzenie tego rozwiązania do swojej oferty, pomimo obecności odpowiednich regulacji w formie Ustawy o odwróconym kredycie hipotecznym. Brak zainteresowania ze strony banków może być spowodowany obawami o ryzyko związane z tego typu produktami finansowymi oraz ograniczeniami wynikającymi z obowiązujących przepisów prawnych. Dodatkowo banki mogą uważać, że popyt na te usługi nie jest wystarczająco duży, aby uzasadniał ich wprowadzenie. Świadczenia, które w polskich warunkach nie byłyby zbyt wysokie, mogłyby zostać odebrane jako wykorzystanie sytuacji seniorów, co wiązałoby się z ryzykiem reputacyjnym dla banków oferujących takie usługi. Ponadto, brak uregulowanego modelu sprzedażowego zwiększa ryzyko reputacyjne dla modelu kredytowego, gdyż pojawienie się nieuczciwego podmiotu mogłoby zniszczyć zaufanie do tego rodzaju usług.

Wyniki przeprowadzonych badań oraz studium literatury przedmiotu wskazują na stosunkowo dobrą sytuację finansową polskich seniorów. Potwierdzają również hipotezę, mówiącą o tym, iż świadczenia wypłacane w ramach odwróconej hipoteki mogą mieć istotny wpływ na sytuację finansową polskich seniorów. Świadczenie z tytułu odwróconej hipoteki największe wsparcie finansowe może stanowić dla mieszkańców dużych miast oraz dla właścicieli nieruchomości gruntowych. Wynika to z faktu, iż nieruchomości zlokalizowane w miastach mają dużo wyższą wartość w porównaniu do tych zlokalizowanych w mniejszych miejscowościach. Przykładowo mężczyzna w wieku 75 lat mieszkający w Warszawie może liczyć na wypłatę świadczenia w wysokości 2 739 zł. Stanowi to niemal 80% przeciętnej wysokości emerytury. Istotny jest również fakt, iż im osoba jest starsza, tym wyższe świadczenie otrzymuje.

Podsumowując, na podstawie przeprowadzonych badań można sformułować wniosek, iż usługa odwróconego kredytu hipotecznego może okazać się, w perspektywie kolejnych lat, metodą zabezpieczenia emerytalnego, która istotnie wesprze budżety domowe gospodarstw polskich seniorów. Seniorzy, środki uzyskane z upłynnienia kapitału pochodzącego z nieruchomości mogą przeznaczyć na dowolny cel. Dla wielu z nich będzie to pomoc w pokryciu kosztów medycznych, spłaty bieżących zobowiązań finansowych czy też podniesienie jakości życia poprzez zwiększenie aktywności społecznej.

Literatura

Piśmiennictwo:

- Clerc-Renaud S., Knobloch M., Pérez-Carillo E.F., Reifner U., Tiffe A., *Study on Equity Release Schemes in the EU. Part I; General Report*, Institut für Finanzdienstleistungen e. V., Hamburg, 2010.
- Cycoń M., *Odwrócona hipoteka. Zagadnienia ekonomiczno – prawne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2019.
- Cycoń M., Jedynak T., *Wybrane alternatywne metody zabezpieczenia emerytalnego*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014.
- Czech T., *Odwrócony kredyt hipoteczny. Komentarz.*, System Informacji Prawnej Lex, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
- Haurin G., Ma C., Moulton S., Schmeiser M., Shi W., J. Seligman, *Spatial Variation in Reverse Mortgages Usage: House Price Dynamics and Consumer Selection*, „The Journal of Real Estate Finance and Economics” 2016, vol. 53.
- Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2021 r.*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2022, s.11.
- Karaś J., *Usługi equity release jako forma finansowania luki emerytalnej w Polsce*, [w:] *Kierunki rozwoju systemów zabezpieczenia emerytalnego*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022.
- Kowalak T., *Odwrócona hipoteka – zasady funkcjonowania i perspektywy wprowadzenia w Polsce*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2010, nr 4.
- Kowalczyk P., Poprawska E., *Odwrócona hipoteka (reverse mortgage)*, [w:] *Współczesna bankowość hipoteczna*, red. A. Szelągowska, CeDeWu, Warszawa 2010.
- Maćkowska A., *Reverse mortgage - hipoteka odwrócona*, [w:] *Private asset and wealth management. Nowe instrumenty i usługi finansowe*, pod red. K. Gabryelczyk, C.H. Beck, Warszawa 2009.
- Maj-Waśniowska K., Cycoń M., *Formy odwróconego kredytu hipotecznego w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego” 2011, nr 11.
- Malarewicz – Jakubów A., *Wsparcie prawne osób starszych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- O’Mahonny L.F., Overton L., *Financial Advice, Differentiated Consumers, and the Regulation of Equity-release Transactions*, „Journal of Law and Society” 2014, vol. 41, nr 3.
- Obrót nieruchomościami w 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023.
- Paduszyńska M., Zbyszewski S., *Istota i znaczenie odwróconej hipoteki w obliczu starzenia się społeczeństwa polskiego*, „Journal of Finance and Financial Law”, czerwiec 2016, nr 2.
- Trwanie życia w 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2023.

Źródła internetowe:

- Budżety gospodarstw domowych w 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 08.01.2024 r.
- Czym jest fundusz hipoteczny DOM?*, Fundusz Hipoteczny DOM S.A., (www.funduszhipoteczny.pl), dostęp: 1.06.2024 r.
- Dane ZUS, Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2023 roku*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych, Warszawa 2023, (www.zus.pl), dostęp: 23.03.2024 r.
- Emerytury i renty w 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 08.01.2024 r.
- Home Equity Conversion Mortgages (HECM)*, (www.benefits.gov), dostęp: 01.06.2024 r.

Informacje o rynku IKE według stanu na 31 grudnia 2023 rok, Komisja Nadzoru Finansowego, 2024, (www.knf.gov.pl), dostęp: 28.04.2024 r

Informacje o rynku IKZE według stanu na 31 grudnia 2023 rok, Komisja Nadzoru Finansowego, 2024, (www.knf.gov.pl), dostęp: 28.04.2024 r.

Misja i działalność, Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce, (www.zpf.pl), dostęp: 1.06.2024 r.

Rynek odwróconej hipoteki w modelu sprzedażowym. Lata 2010 – 2023, Związek Przedsiębiorców Finansowych, (www.zpf.pl), dostęp: 01.06.2024) r.

Seniorzy ograniczają wydatki, ale to nie pomaga w spłacie długów, Krajowy Rejestr Długów Biur Informacji Gospodarczej, (www.krd.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

Struktura wysokości emerytur i rent wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2022 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (www.zus.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

The 2024 Ageing Report. Economic and budgetary projections for the EU Member States (2022-2070), European Commission, 2024, (www.europa.eu), dostęp: 28.04.2024 r.

Zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce w 2022 roku, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 08.01.2024 r.

2023 rok w Pracowniczych Planach Kapitałowych, Pracownicze Plany Kapitałowe www.mojeppk.pl, (7.06.2024).

Akty prawne:

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 lipca 2021 r. w sprawie zweryfikowanych kryteriów dochodowych oraz kwot świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej (Dz.U.2021.1296).

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, (Dz.U. 1964 nr 16 poz.93 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 23 października o odwróconym kredycie hipotecznym, (Dz. U. 2014 poz. 1585 z późn. zm.).

Rozdział 8

Systemy emerytalne w krajach Grupy Wyszehradzkiej - analiza komparatywna

Aleksandra Bolka¹

8.1. Wprowadzenie

Fundamentem zabezpieczenia socjalnego są systemy zabezpieczenia emerytalnego. Istotą istnienia tych systemów na całym świecie jest zapewnienie wsparcia ludziom, którzy okres aktywności zawodowej mają już za sobą. Dzięki nim osoby w podeszłym wieku przy pomocy otrzymanego wsparcia finansowego są w stanie utrzymać godny poziom życia po przejściu na emeryturę. W dobie globalnych wyzwań – między innymi starzenia się społeczeństwa czy migracji – niezbędnym działaniem ze strony władz wydaje się ciągłe reformowanie systemów w celu zapewnienia ich skuteczności w długim okresie. Nieustanna modernizacja umożliwia dostosowanie się do dynamicznie zmieniających się warunków, obejmujących nie tylko aspekty demograficzne, ale również ekonomiczne i społeczne. Kraje europejskie, w tym państwa Grupy Wyszehradzkiej – Polska, Czechy, Węgry oraz Słowacja mierzą się z problemami dotyczącymi dysproporcji pomiędzy osobami aktywnymi zawodowo a seniorami, dlatego niezwykle ważnym aspektem jest budowanie takich systemów emerytalnych, które chronią seniorów przed ubóstwem oraz marginalizacją.

Problem badawczy został w formie następujących pytań badawczych:

- jak zbudowany jest polski powszechny system emerytalny?
- jakie są podobieństwa i różnice w budowie systemów zabezpieczenia emerytalnego w Czechach, na Węgrzech i Słowacji?
- w jaki sposób zmiany w strukturze demograficznej państw Grupy Wyszehradzkiej wpływają na adekwatność dochodową systemów emerytalnych w tych krajach?

¹ Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management”, Katedra Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. Niniejszy rozdział został opracowany przez autorkę na podstawie pracy dyplomowej obronionej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w 2024 r.

Głównym celem niniejszego rozdziału jest analiza potencjału systemów emerytalnych krajów Grupy Wyszehradzkiej w zapewnianiu właściwych warunków bytowych emerytów, w kontekście wyzwań demograficznych mających miejsce w tych krajach. Cele cząstkowe obejmują:

- identyfikację strukturalnych oraz funkcjonalnych wyzwań systemu emerytalnego w Polsce,
- porównanie mechanizmów funkcjonujących w czeskim, węgierskim oraz słowackim systemie emerytalnym,
- ocena efektywności funkcjonowania systemów emerytalnych w krajach Grupy Wyszehradzkiej w kontekście uwarunkowań demograficznych,
- przeanalizowanie wpływu zmian demograficznych na adekwatność dochodową systemów zabezpieczenia emerytalnego w Polsce, Czechach, na Węgrzech oraz na Słowacji.

W celu realizacji powyżej wymienionych założeń badawczych, postawiono następującą hipotezę badawczą:

H1: Polski system emerytalny cechuje się niższą adekwatnością dochodową niż systemy pozostałych krajów Grupy Wyszehradzkiej.

Głównymi metodami badawczymi, wykorzystanymi do realizacji wyżej wymienionych celów oraz weryfikacji hipotezy badawczej, są przegląd krajowej i zagranicznej literatury przedmiotu i analiza raportów – między innymi *Pensions at a Glance* przygotowanego przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. W celu zbadania wpływu zmian demograficznych na adekwatność dochodową badanych systemów emerytalnych przeprowadzono analizę wskaźników demograficznych oraz stopy zastąpienia.

Aby osiągnąć zamierzone cele niniejsze opracowanie podzielono na poszczególne podrozdziały, w których kolejno omówiono obecnie obowiązujący w naszym kraju system zabezpieczenia emerytalnego, porównano systemy emerytalne w państwach, które wchodzą w skład Grupy Wyszehradzkiej, zidentyfikowano podobieństwa i różnice w strukturze tych systemów oraz oceniono ich efektywność. Przeprowadzono także badanie sytuacji demograficznej w Polsce, Czechach, na Węgrzech oraz na Słowacji. Dane pochodziły z raportów przygotowanych między innymi przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Dalsza analiza dotyczyła adekwatności dochodowej systemów emerytalnych w badanej grupie państw.

8.2. Konstrukcja powszechnego systemu zabezpieczenia emerytalnego w Polsce

Obecny polski system emerytalny to system trójfilarowy o zdefiniowanej składce – jego budowa została zaprezentowana w Tabeli 8.1. Obligatoryjna część systemu – pierwszy filar – jest zarządzany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W tym obszarze stosowana jest metoda repartycyjna, wyrazem uczestnictwa są indywidualne rachunki, na których zapisywane są kwoty odprowadzanych składek – to te wartości stanowią następnie podstawę do obliczeń świadczenia. ZUS administruje środkami zgromadzonymi w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (to tam trafiają środki, które są one bieżąco angażowane w celu zaspokajania potrzeb aktualnych beneficjentów emerytalnych) oraz jego kolejnym zadaniem jest między innymi wypłacanie emerytur seniorom. Środki tam zgromadzone są waloryzowane. Waloryzacja składek oznacza dostosowanie ich kwoty do aktualnych warunków ekonomicznych poprzez zastosowanie określonego wskaźnika². Wskaźnik jest ustalany co roku w ustawie budżetowej³.

Emeryturę bazową można obliczyć korzystając ze wzoru:

$$E = \frac{\Sigma S1 + \Sigma S2 + K}{P}$$

gdzie:

E – emerytura bazowa,

$\Sigma S1$ – suma składek po waloryzacji na koncie w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych,

$\Sigma S2$ - suma składek po waloryzacji na subkoncie w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych,

K – kapitał początkowy,

P – średnie dalsze trwanie życia (jako liczba miesięcy)

Współcześnie, koncept drugiego filaru można analizować z dwóch perspektyw. Z jednej strony, dzisiejszy drugi filar tworzy subkonto w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych – zgodnie z wolą osoby ubezpieczonej kierowane jest tu 4,38% albo 7,3% - oraz OFE, na które mamy możliwość wpłaty 2,92% podstawy. Na tą część systemu emerytalnego możemy spojrzeć także inaczej. Możemy uznać, że na drugi filar składają się tylko Otwarte Fundusze Emerytalne. Kluczowymi podmiotami w ramach drugiego filaru są rywalizujące między sobą otwarte fundusze

²T. Jedynak, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 60-61.

³ M. Iwanicz-Drozdowska, *Ubezpieczenia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2013, s. 203.

emerytalne. Celem ich funkcjonowania jest gromadzenie składek emerytalnych od ich członków. Pobierają opłaty związane z realizacją swoich działań, obejmujące zarówno koszty dystrybucji, jak i zarządzania. Przynależność do Otwartego Funduszu Emerytalnego rozpoczyna się wraz z momentem, gdy podpiszemy umowę z danym funduszem. Każda osoba ma swobodę wyboru konkretnego funduszu, jednak nie może się zapisać do dwóch lub większej ich liczby. Biorąc pod uwagę aspekty bezpieczeństwa, OFE ma obowiązek inwestowania przekazanych mu środków. Depozytariusz pełni rolę instytucji, która ma to zapewnić. W celu zabezpieczenia tych lokat, wprowadzono zasadę dywersyfikacji zarówno w kontekście przedmiotowym, jak i podmiotowym.

Wartym zauważenia jest także tak zwany suwak bezpieczeństwa - implementacja tego mechanizmu opiera się na stopniowym przenoszeniu środków akumulowanych w OFE do ZUS w ciągu 10 lat przed przystąpieniem do emerytury⁴. W przypadku zgonu osoby ubezpieczonej, środki zarejestrowane na jej koncie w ZUS nie ulegają przekazaniu w drodze dziedziczenia. W przewidzianej przepisami prawnymi sytuacji istnieje opcja ich dziedziczenia z subkonta ubezpieczonego, jednakże następuje to na zasadach podobnych do dziedziczenia środków w ramach OFE.

Tabela 8.1. Architektura trójfilarowego systemu emerytalnego w Polsce

Tabela 01.1. Architektura trójfilarowego systemu emerytalnego w Polsce							
	I filar		II filar	III filar			
forma	Konto ubezpieczonego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych	subkonto w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych	Otwarte Fundusze Emerytalne	Pracownicze Plany Emerytalne	Indywidualne Konto Emerytalne	Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego	Pracownicze Plany Kapitałowe
	obligatoryjny	obligatoryjny (istnieje ewentualność transferu kapitału z OFE przy decyzji o rezygnowaniu z uczestnictwa)	istnieje możliwość rezygnacji	Dobrowolny			
Wysokość składki	12,22%	7,30%		ustalony pułap			
		7,30%	0,00%				
		Albo					
		4,38%	2,92%				

⁴ M. Miąsek, *Pracownicze Plany Kapitałowe. Poradnik dla pracodawców*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019, s. 7.

Źródło: T. Jedynak, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 57.

Ostatni z filarów – trzeci – to dysponowane przez obywateli dobrowolne środki, które kierowane są tam przez nich z myślą o planowanej emeryturze. Obecnie istnieją cztery formy takiego oszczędzania: Pracownicze Programy Emerytalne, Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego i Indywidualne Konta Emerytalne oraz Pracownicze Plany Kapitałowe. PPE wprowadzono ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 1449 ze zm.). W przypadku PPEkontrakt jest inicjowany pomiędzy tworzącym program, czyli pracodawcą – może on prowadzić tylko jeden program - a pracownikami, którzy w przypadku, gdy pracują w wielu miejscach, mogą dołączyć do więcej niż jednego programu. Oprócz tego, niezbędne jest także podpisanie przez pracodawcę porozumienia z instytucją finansową, które zarządza programem. Ta instytucja zobowiązana jest do akumulacji i strategicznego inwestowania przekazanych środków. Komisja Nadzoru Finansowego musi zarejestrować ten program przed rozpoczęciem jego funkcjonowania. Zatrudniający pokrywa składkę podstawową, której wysokość nie może być większa niż 7% wynagrodzenia osoby uczestniczącej w programie. Uczestnik posiada możliwość wniesienia składki dodatkowej, której wysokość określana jest w deklaracji. Co więcej, osobie uczestniczącej w PPE przysługuje prawo do wypłaty środków na wniosek po skończeniu 60 roku życia lub gdy skończy 55 lat i zostanie mu przyznane prawo do świadczenia emerytalnego. Dwa kolejne przypadki, kiedy następuje wypłata są wtedy, gdy skończymy 70 lat a wcześniej nie występowaliśmy z wnioskiem o wypłatę lub w przypadku śmierci uczestnika PPE – na wniosek osoby wcześniej przez nas uprawnionej. Wypłata może być jednorazowa lub w ratach⁵.

Kolejne dwie formy dobrowolnego oszczędzania – Indywidualne Konto Emerytalne oraz Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego – może założyć każda osoba fizyczna, która ma skończone 16 lat. Taka osoba może korzystać z jednego IKE i/lub jednego IKZE. Aby skorzystać z wymienionych opcji musi zostać zawarta umowa z bankiem, funduszem inwestycyjnym, zakładem ubezpieczeń, domem maklerskim czy Powszechnym Towarzystwem Emerytalnym. Limitem wpłat na IKE jest 3-krotność przeciętnego wynagrodzenia, które jest przewidywane w obecnym roku, a wpłaty pochodzą ze środków wcześniej opodatkowanych (np. z

⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U.2023. poz. 710 z późn. zm.)

wynagrodzenia po opodatkowaniu). W przypadku IKZE maksymalna wartość wpłaty w ciągu roku kalendarzowego to 1,2-krotność⁶. Osoba oszczędzająca, decydując się na gromadzenie środków na Koncie Indywidualnego Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), może pomniejszyć swoje dochody o wartość dokonanych wpłat poprzez ich odliczenie od podstawy opodatkowania zgodnie z zasadami podatku dochodowego od osób fizycznych. W IKZE po ukończeniu 65. roku życia można wypłacić zgromadzone środki bez konieczności uiszczania 19% podatku od zysków kapitałowych, pod warunkiem regularnych wpłat przez co najmniej pięć lat kalendarzowych. Wpłaty te jednak podlegają zryczałtowanemu opodatkowaniu w wysokości 10%. W Indywidualnym Koncie Emerytalnym wypłaty, w przeciwieństwie do wpłat, są nieopodatkowane. Prawo do dokonywania wpłat na IKE przysługuje osobie fizycznej, która ukończyła 16 lat.

Głównym zamiarem wprowadzenia ostatniego elementu III filaru, czyli PPK jest podniesienie stabilności finansowej przyszłych emerytów poprzez regularne akumulowanie oszczędności⁷. W programie PPK uczestniczą zarówno pracodawcy, pracownicy, jak i budżet państwa. Pracownicy w rozumieniu Kodeksu Pracy są zapisywani w sposób automatyczny do Pracowniczych Planów Kapitałowych. Osoby, które ukończyły 55. rok życia, ale nie przekroczyły 70 lat, mogą przystąpić do PPK, jednak nie są zapisywane automatycznie. Po skończeniu 70 roku życia nie ma możliwości włączenia tych osób do systemu. Złożenie pisemnej deklaracji umożliwia uczestnikom rezygnację z dokonywania wpłat w każdym dowolnym czasie. Ponowny automatyczny zapis do PPK następuje co 4 lata. W PPK wyróżnić możemy dwie formy wpłat — składki podstawowe — płacone są przez osoby zatrudnione i wynoszą 2% wynagrodzenia oraz przez pracodawcę 1,5% — i dodatkowe, które w wypadku osoby zatrudnionej wynoszą tyle samo co w składce podstawowej. Osoba zatrudniająca może przeznaczyć na składkę dodatkową 2,5% wynagrodzenia. Składki płacone przez pracodawców stanowią koszt uzyskania przychodu. Budżet państwa dokonuje jednorazowej wpłaty powitalnej w wysokości 250 zł, a następnie co roku wspiera uczestników PPK, dopłacając 240 zł. Środki z Pracowniczych Planów Kapitałowych podlegają dziedziczeniu.

Uczestnik PPK, który zdecyduje się na wypłatę zgromadzonych środków przed ukończeniem 60. roku życia, nie ma możliwości dokonania wypłaty częściowej. Wypłacona kwota

⁶ T. Jedynak, *op. cit.*, s. 58-72.

⁷ M. Miąsek, *op. cit.*, s. 10.

podlega opodatkowaniu podatkiem od zysków kapitałowych, a ponadto konieczny jest zwrot wszystkich wpłat otrzymanych z budżetu państwa. Z łącznej kwoty wpłat dokonanych przez pracodawcę, 30% zostaje przekazane do ZUS, a pozostałe 70% trafia bezpośrednio do uczestnika. Dokonanie wcześniejszej wypłaty środków nie oznacza likwidacji rachunku w PPK, a uczestnik może nadal gromadzić oszczędności, o ile nie złoży deklaracji rezygnacji z programu⁸.

Wypłata przez osobę, która skończyła 60 lat to $\frac{1}{4}$ środków wypłacana jednorazowo, bez podatku wynoszącego 19% oraz $\frac{3}{4}$ pozostałych środków w minimalnej liczbie 120 ratach, które są co miesiąc - lub w jednej racie z koniecznością zapłacenia podatku Belki.

Chcąc porównać polski system emerytalny z systemami w innych państwach możemy znaleźć wiele przeglądów, które w różny sposób je klasyfikują. W chwili obecnej, instytucje niepubliczne skupiają swoją uwagę na analizie systemów emerytalnych w różnych krajach oraz poszukiwaniu innowacyjnych rozwiązań, które mogą poprawić ich efektywność. Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023 to wydawany co roku raport. Za jego powstanie odpowiedzialni są doradcy inwestycyjni, którzy są cenieni na całym globie. Współpracują oni z Monash University, czyli australijską uczelnią, której siedziba znajduje się w drugim co do wielkości mieście tego kontynentu - Melbourne⁹. W ubiegłym roku porównano ze sobą 47 systemów emerytalnych z całego świata, w tym zestawieniu znalazł się również polski system. Podstawowym celem analizy przedstawionej w raporcie jest ocena każdego systemu. Wykorzystywane jest do tego więcej niż 50 mierników. Istotnym celem jest zidentyfikowanie pewnych niedoskonałości w każdym z tych systemów i wskazanie obszarów wymagających reform. W aktualnym raporcie zajęto się również wpływem, jaki wywiera sztuczna inteligencja na uczestników systemów emerytalnych¹⁰.

⁸ K. Urbańska, *Pracownicze Plany Kapitałowe — nowy mechanizm gromadzenia oszczędności*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 2019, nr 4, s. 3-4.

⁹ Mercer CFA Institute *Global Pension Index 2023*, Melbourne 2023, s. 5.

¹⁰ *Ibidem*, s. 4.

Tabela 8.2. Klasyfikacja systemów emerytalnych na grupy w raporcie Mercer

Ocena	Wartość	Przykłady państw w danej grupie
A	>80	Holandia, Islandia, Dania, Izrael
B+	75-80	Australia, Singapur, Finlandia
B	65-75	Norwegia, Szwajcaria, Wielka Brytania, Niemcy, Kanada
C+	60-65	Stany Zjednoczone, Chorwacja, Hiszpania, Kazachstan
C	50-60	Polska, Meksyk, Indonezja, Peru
D	35-50	Turcja, Indie, Argentyna, Tajlandia
E	<35	-

Źródło: Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023, Melbourne 2023, s. 9.

W Tabeli 8.2. zaprezentowana została klasyfikacja systemów emerytalnych w raporcie Mercer. Polska i jej system emerytalny został zakwalifikowany do grupy C – znajdującej się w połowie stawki. Autorzy zestawienia twierdzą, że to system, który posiada pewne korzystne cechy, lecz równocześnie obciążony jest istotnymi ryzykami i mankamentami, które wymagają uwagi. Obok naszego systemu wymienione zostały systemy takich krajów jak na przykład Japonia, Włochy, Brazylia, Austria czy Arabia Saudyjska. Osoby tworzące raport założyły, że wartość wskaźnika powyżej 80 znaczy, że system spełnia oczekiwania społeczeństwa realizując w efektywny sposób potrzeby emerytów. Im wartość spada, tym system wykazuje więcej niedoskonałości. Z analizy wynika, że Holandia, Islandia, Dania i Izrael charakteryzują się najefektywniejszymi systemami emerytalnymi, każde z tych państw znalazło się w grupie A, czyli najlepiej ocenianej przez osoby tworzące zestawienie. W roku 2023 żaden system nie znalazł się w grupie E, w której wartość wskaźnika kształtuje się na poziomie niższym od 35.

W raporcie możemy znaleźć także wskazówki, które według osób, które go przygotowały, mogłyby usprawnić funkcjonowanie systemów i poprawić ich efektywność. Przykładami takich porad jest między innymi zachęcanie do osiągania większego poziomu oszczędzania prywatnego w badanych państwach, wprowadzenie działań mających na celu zmniejszenie różnicy w emeryturach między płciami czy też wprowadzenie większej przejrzystości w prywatnych planach emerytalnych, aby zwiększyć zaufanie osób oszczędzających¹¹.

¹¹ Ibidem, s. 16.

8.3. Systemy emerytalne w Krajach Grupy Wyszehradzkiej

System emerytalny w Czechach

Republika Czeska oraz Słowacja w 1918 roku utworzyły Czechosłowację. Miało to miejsce po odzyskaniu niepodległości od Cesarstwa Austro-Węgierskiego. Czechosłowacja jako nowo powstałe suwerenne państwo, rozpoczęła tworzenie własnego systemu - zaczęto wprowadzać programy pomocowe dla osób, które zostały poszkodowane podczas I wojny światowej. Po wprowadzeniu w 1924 roku przepisów, dzięki którym osoby pracujące fizycznie również objęte zostały systemem. Wówczas pracownicy, jak i pracodawcy zobligowani zostali do zapłaty składek ubezpieczeniowych. Możliwość przejścia na emeryturę dla wyżej wymienionych grup występowała po skończeniu 65 roku życia¹². Podczas II wojny światowej czechosłowacki rząd na uchodźstwie w Wielkiej Brytanii rozpoczął opracowywanie nowych reform społecznych, które czerpały z idei zapoczątkowanych w oparciu o model Beveridge'a. Niezwykle ważnym wydarzeniem było uchwalenie ustawy w 1948 roku o ubezpieczeniu społecznym – dzięki niej osoby prowadzące działalność na własny rachunek również zostały objęte obowiązującym systemem. Po przejęciu rządów przez władze komunistyczne wprowadzono finansowanie z podatków – zamiast wcześniej obowiązujących składek. Dla mężczyzn wiek emerytalny został obniżony do 60 lat, natomiast kobiety już po osiągnięciu 55 roku życia mogły korzystać ze świadczenia emerytalnego. Następnym krokiem władz komunistycznych było wprowadzenie innego wieku emerytalnego dla kobiet, który wynosił od 53 do 57 lat, w zależności od liczby urodzonych dzieci. Od 1960 r. wprowadzono maksymalną kwotę świadczenia dla każdej kategorii zawodowej w kraju. Na krótko przed Aksamitną Rewolucją (1989 rok) wprowadzono zróżnicowaną waloryzację emerytur w zależności od roku ich przyznania – gdyby nie ta zmiana, ten system emerytalny nie miałby możliwości dostosowania się do przewidywanych zmian demograficznych, szczególnie w kontekście starzejącej się populacji Czech¹³.

Po przemianach ustrojowych z 1989 roku Czechosłowacja powróciła do systemu demokratycznego. Rok później zrezygnowano z finansowania z podatków i system emerytalny ponownie stał się systemem finansowanym ze składek. Po 4 latach, w 1993 roku, kraj ten rozpadł

¹² J. Poteraj, *Systemy emerytalne w Europie - Czechy*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy” 2009, nr 14, s. 256-258.

¹³ M. Mácha, *The Political Economy of Pension Reform in the Czech Republic, Pension Reform in Central and Eastern Europe Volume 2 Restructuring of Public Pension Schemes: Case Studies of the Czech Republic and Slovenia*, International Labour Office, Hungary 2002, s. 75-77.

się na dwa niezależne państwa -Czechy i Słowację. Możliwość dobrowolnego odkładania pieniędzy na dodatkową emeryturę wprowadzono w roku 1994 – już dwa lata później powstały 44 fundusze emerytalne, które to umożliwiły. W 1995 roku w Republice Czeskiej została zatwierdzona nowa regulacja dotycząca systemu emerytalnego. Wraz z początkami jej obowiązywania w 1996 roku poziom składki emerytalnej został obniżony do 26%¹⁴. Pomimo różnych zmian wprowadzonych w ciągu ostatnich 25 lat, podstawowa struktura i zasady funkcjonowania czeskiego systemu emerytalnego nie zmieniły się w sposób znaczący od czasu uchwalenia ustawy o ubezpieczeniu emerytalnym w 1995 roku. Ustawa ta ustanowiła dwustopniową strukturę świadczeń emerytalnych. Pierwszy stopień, czyli emerytura podstawowa mająca charakter redystrybucyjny, oparta na składkach prowadzona przez administrację państwową. Natomiast drugi stopień to dobrowolny program uzupełniający świadczenia otrzymywane w ramach pierwszej części¹⁵.

W 2011 roku został wprowadzony kolejny filar w czeskim systemie emerytalnym – głównym zamiarem tego było zdywersyfikowanie źródeł finansowania. Reforma obejmowała obniżenie składki w I filarze do 25% - różnica tych 3 punktów procentowych (ówcześnie pierwotny poziom wynosił już 28%) miała zostać bazą nowego filaru. Powstały cztery grupy funduszy emerytalnych różniących się stopniem ryzyka inwestycyjnego, osoby ubezpieczone mogły zdecydować do którego rodzaju chcą należeć. Ta modyfikacja obejmowała wszystkich pracowników, którzy nie przekroczyli 35. roku życia w 2012 roku. Sprawujący władzę w Czechach od 2013 roku rząd uznał, że dalsze utrzymywanie drugiego filaru jest zbyt drogie dla państwa i zdecydował, że wraz z początkiem 2016 roku nastąpi likwidacja II filaru¹⁶. W 2019 roku Jana Maláčová – minister Minister Pracy i Spraw Socjalnych – zdecydowała o utworzeniu Komisji, której celem jest przeprowadzenie reformy systemu emerytalnego w taki sposób, aby zapewnić jego finansową stabilność oraz zapewnić odpowiednie emerytury.

Pierwszy filar w obowiązującym obecnie w czeskim systemie emerytalnym to filar zarządzany przez państwo. Wymagane jest obowiązkowe uczestnictwo w nim dla wszystkich osób, które znalazły zatrudnienie w Republice Czeskiej oraz dla tych, którzy prowadzą działalność na

¹⁴ J. Poteraj, op. cit., s. 257.

¹⁵ Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic, *Pension Insurance*, (<https://www.mpsv.cz/web/en/pensions>), dostęp: 12.03.2024 r.

¹⁶ A. Kolek, *Reformy systemów emerytalnych w wybranych państwach OECD w kontekście ekonomicznej teorii demokracji*, Warszawa 2016, s. 207-208.

własny rachunek w tym kraju. Osoby te są także zobligowane to odprowadzania składek. Pracownik odprowadza bezpośrednio 6,5% swojego wynagrodzenia brutto, natomiast pracodawca wnosi dodatkowe 21,5%, co łącznie daje składkę na I filar. To pracodawca ma obowiązek opłacenia obu części. Osoby prowadzące działalność gospodarczą odprowadzają składkę w tej samej wysokości (przychodu/dochodu). Jest to system, w którym aktualne składki płatników są natychmiast wykorzystywane na wypłacenie świadczeń osobom aktualnie korzystającym z emerytury, co oznacza, że jest to system repartycyjny. Z uwagi na sposób określania świadczeń emerytalnych jest to filar, w którym obowiązuje program o zdefiniowanym świadczeniu – czyli w sposób odmienny niż obowiązujący w Polsce system o zdefiniowanej składce. W tym systemie brak jest charakterystycznego dla innych członków Unii Europejskiej II filaru, obowiązywał on jedynie przez okres niecałych 3 lat, po których rząd zdecydował o jego likwidacji.

Wiek, w którym osoba może przejść na emeryturę w Czechach, zależy od roku urodzenia oraz płci, a dla kobiet również od liczby urodzonych dzieci.

Tabela 8.3. Wiek emerytalny dla ludzi urodzonych przed 1936 roku w Czechach

Płeć oraz liczba dzieci	Wiek emerytalny
Mężczyzna	60
Kobieta bez dzieci	57
Kobieta z 1 dzieckiem	56
Kobieta z 2 dzieci	55
Kobieta z 3 bądź 4 dzieci	54
Kobieta z 5 bądź większą liczbą dzieci	53

Źródło: Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic, *Old-age Pension*, 2024

Wiek emerytalny dla osób urodzonych przed 1936 rokiem przedstawia Tabela 8.3. Mężczyźni po przekroczeniu 60 roku życia mogą skorzystać z świadczenia emerytalnego. W przypadku kobiet, moment przejścia na emeryturę różnicuje liczba posiadanego potomstwa. W zależności od tej liczby wiek ten wynosi od 57 do 53 lat.

Tabela 8.4. Wiek emerytalny dla osób urodzonych po 1936 roku – wybrane lata urodzenia

Rok urodzenia	1940	1945	1950	1955	1960	1965	1971
Mężczyzna	60 lat i 10 miesięcy	61 lat i 8 miesięcy	62 lata i 6 miesięcy	63 lata i 4 miesiące	64 lata i 2 miesiące	65 lat	65 lat
Kobieta bez dzieci	57 lat i 8 miesięcy	59 lat i 4 miesiące	61 lat	62 lata i 8 miesięcy	64 lata i 2 miesiące	65 lat	65 lat
Kobieta z 1 dzieckiem	56 lat i 4 miesiące	58 lat	59 lat i 8 miesięcy	61 lat i 4 miesiące	63 lata i 8 miesięcy	65 lat	65 lat
Kobieta z 2 dzieci	55 lat	56 lat i 8 miesięcy	58 lat i 4 miesiące	60 lat	6 lata i 2 miesiące	64 lata i 8 miesięcy	65 lat
Kobieta z 3 bądź 4 dzieci	54 lata	55 lat i 4 miesiące	57 lat	58 lat i 8 miesięcy	60 lat i 8 miesięcy	63 lata i 2 miesiące	65 lat
Kobieta z 5 bądź większą liczbą dzieci	53 lata	54 lata	55 lat i 8 miesięcy	57 lat i 4 miesiące	59 lata i 2 miesiące	61 lat i 8 miesięcy	64 lata i 8 miesięcy

Źródło: ČSSZ Czech Social Security Administration, *Retirement age*, 2022, (www.cssz.cz), dostęp: 12.03.2024 r.

Powyższa Tabela 8.4. przedstawia wiek emerytalny dla osób, które przyszły na świat w 1940, 1945, 1950, 1955, 1960, 1965 i 1971 roku. W przypadku mężczyzn wiek ten jest wyższy o 2 miesiące w porównaniu z każdym rokiem. Wiek emerytalny dla kobiet różni się i jest wciąż zależny od ilości wychowywanego potomstwa. Dla osób urodzonych po 1971 roku wiek emerytalny wynosi 65 lat¹⁷.

Przy przyznawaniu emerytury uwzględnia się również okres, przez który osoba była objęta ubezpieczeniem i opłacała składki. Jeszcze 14 lat temu minimalny okres wynosił 25 lat. Obecnie aby dostać emeryturę należy odprowadzać składki przez nie mniej niż 35 lat – takie przepisy obowiązują w Czechach od 2019 roku. Jeśli ktoś regularnie płacił składki przez dwadzieścia lat i od osiągnięcia wieku emerytalnego minęło już pięć lat, to również może ubiegać się o emeryturę.

Kalkulacja świadczenia emerytalnego w ramach powszechnego systemu składa się z dwóch części – podstawowej i tzw. zarobkowej. Pierwsza z nich wynosi 1/10 przeciętnego rocznego wynagrodzenia ustalonego przez władze – jest to poziom obowiązujący wszystkich. Wraz z rozpoczynającym się każdym kolejnym rokiem kalendarzowym część ta jest

¹⁷ Czech Social Security Administration, *Retirement age*, 2022, (<https://www.cssz.cz/web/lang/duchodovy-vek>), dostęp: 12.03.2024 r.

waloryzowana. W 2024 roku w Republice Czeskiej podstawowy wymiar wynosi 4400 CZK miesięcznie. Druga z części jest ustalana w sposób indywidualny dla każdego obywatela. Do obliczenia tej części świadczenia wykorzystuje się formułę uwzględniającą średnie zarobki uzyskiwane od 18 roku życia wnioskodawcy oraz jego staż opłacania składek – za każdy rok przysługuje 1,5% podstawy. Druga część nie może wynosić mniej niż 770 koron czeskich miesięcznie. Wyliczaniem oraz wypłacaniem świadczeń emerytalnych w Czechach zajmuje się Czeski Zarząd Socjalnego Zabezpieczenia.

Kolejny filar w czeskim systemie emerytalnym to dobrowolny filar, w którym obywatele powierzają swoje środki prywatnym podmiotom. Każda osoba, która jest jednym z uczestników czeskiego systemu decyduje o tym, czy chce być częścią tego filaru. Wpłacane składki są lokowane na rynkach kapitałowych – jest to zatem część systemu o charakterze kapitałowym. To spółki akcyjne, zgodnie z przepisami Kodeksu handlowego, mające siedzibę w Czechach są podmiotami mogącymi składać ofertę funduszy emerytalnych mieszkańcom tego kraju – najpierw jednak muszą one uzyskać zezwolenie wydane przez tamtejsze Ministerstwo Finansów (Ministerstvo financí České republiky). W 2023 roku liczba takich podmiotów wynosiła 44. Minimalna wysokość składki to 100 CZK. W przypadku, gdy ktoś wpłaci 300 koron czeskich, dostanie od państwa dotację, która pochodzi z budżetu państwowego¹⁸. Takie działanie ze strony rządzących ma na celu zachęcenie społeczeństwa do dodatkowego oszczędzania. Gdy osoba oszczędzająca będzie opłacała składki przez czas wskazany przez wybrany przez siebie podmiot oraz ukończy 60 rok życia – wówczas będzie ona mogła wypłacić środki ze swojego funduszu. Na udział w dobrowolnej części systemu emerytalnego w Republice Czeskiej do 2023 roku zdecydowało się ponad 40% społeczeństwa¹⁹.

System emerytalny na Słowacji

Do 1993 roku rys historyczny zabezpieczenia emerytalnego w Czechach i na Słowacji był identyczny, w tamtym roku nastąpił podział Czechosłowacji na dwa odrębne państwa. Słowacki system na przełomie wieków generował duże straty, zjawisko to związane było przede wszystkim z wysokim poziomem bezrobocia, którego wysokość na początku nowego

¹⁸ OECD iLibrary, *OECD Reviews of Pension Systems: Czech Republic*, 2020, (<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/72298f27-en/index.html?itemId=/content/component/72298f27-en>), dostęp: 13.03.2024 r.

¹⁹ Pension Management Companies Association, *Quarterly results 2022*, (<https://www.apscr.cz/ctvrtletni-vysledky-2022/>), dostęp: 13.03.2024 r.

tysiąclecia wynosiła około 18,8%²⁰. W ówczesnym systemie emerytalnym obowiązkowe składki wynosiły 28% od podstawy wynagrodzenia brutto, płacono je do Agencji Ubezpieczeń Społecznych, która była również odpowiedzialna za wypłacanie świadczeń²¹. Sytuacja w kraju sprawiła, że w 2003 roku słowacki rząd, na którego czele w tamtym okresie stał Mikuláš Dzurinda, przyjął nowe zasady funkcjonowania systemu emerytalnego. Jednym z wielu celów, do osiągnięcia których potrzebna była nowa ustawa, była próba zapewnienia zrównoważonego i stabilnego systemu²². Przy wprowadzaniu reformy emerytalnej na Słowacji jej podstawowe cechy zostały ogłoszone z wyprzedzeniem w manifestie rządowym. Modyfikacje w systemie były oparte na doświadczeniach płynących z innych krajów, w których fundamentalne zmiany dotyczące systemów emerytalnych miały już miejsce. Reforma słowackiego systemu uzyskała poparcie między innymi Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju czy Banku Światowego, który w latach 90. XX wieku przedstawił propozycję konstrukcji systemu – zakładając jego trójfilarowość.

W 2005 roku na Słowacji w systemie emerytalnym wprowadzono zmiany, które przekształciły go na taki, w ramach którego zaczęły funkcjonować trzy indywidualne filary. Pierwszy z nich to obowiązkowa część administrowana przez państwo, oparta była na systemie pay-as-you-go – po osiągnięciu wieku emerytalnego obowiązującego na Słowacji każdy obywatel miał prawo do otrzymania świadczenia w ramach tego filaru²³. Świadczenie emerytalne były każdego roku waloryzowane za pomocą tak zwanej metody szwajcarskiej – brane pod uwagę były inflacja (CPI) oraz średni wzrost nominalnych płac w gospodarce²⁴. Reforma ta wprowadziła także drugi filar, który opierał się na finansowaniu kapitałowym – była to najbardziej radykalna zmiana w całym rozumieniu zabezpieczenia emerytalnego w tym kraju. Filar ten miał charakter obowiązkowego systemu zdefiniowanych składek a środki były inwestowane na rynkach kapitałowych²⁵. W ramach ostatniego filaru zdecydowano się na wprowadzenie dobrowolnej

²⁰ P. Pasierbiak, *Sytuacja na rynku pracy w Unii Europejskiej w latach 2000-2009*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H, Oeconomia,” 2011, nr 45/1, s. 51-62.

²¹ I. Lesay, *Pension reform in Slovakia: the context of economic globalisation*, European Trade Union Institute for Research, Brussels 2006, s.15.

²² S. Kilianova, I. Melicherčík, D. Sevcovic, *Dynamic Accumulation Model for the Second Pillar of the Slovak Pension System*, „Czech Journal of economic and finance” 2006, volume 56, issue 11-12, s. 2.

²³ I. Barri, *Pension reform Part 1*, Financial Market Authority, Národná banka Slovenska, 2005, s. 7-8.

²⁴ I. Lesay, *Pension reform in Slovakia: the context of economic globalisation*, European Trade Union Institute for Research, Brussels 2006, s. 13.

²⁵ I. Barri, *op. cit.*, s. 7-8.

części systemu, stała się ona dopełnieniem dla dwóch wcześniejszych, które z kolei były obowiązkowe dla mieszkańców tego kraju. Co więcej, zainicjowano wtedy także opcję przedwczesnego przejścia na emeryturę. Wraz z tą reformą miała miejsce także modyfikacja wieku emerytalnego – wyniósł on po 62 lata zarówno dla kobiet jak i mężczyzn²⁶. Tabela 8.5. przedstawia wysokość składek, jakie obowiązywały przed i po reformie emerytalnej na Słowacji, która miała miejsce w 2005 roku.

Tabela 8.5. Porównanie składek przed i po reformie w 2005 roku

	Przed 2005 rokiem	Po 2005 roku		
	Razem	Emerytura	Inwalidztwo	Rezerwa
Filar PAYG	28%	9%	6%	4.75%
Filar z kapitalizacją	-	9%	-	-
Razem	28%	28.75%		

Źródło: I. Lesay, *Pension reform in Slovakia: the context of economic globalisation*, European Trade Union Institute for Research, Brussels 2006, s. 15.

Przed reformą mężczyźni przechodzili na emeryturę po osiągnięciu 60 roku życia, natomiast kobiety zależnie od liczby dzieci - od 53 lat przy pięciorgu lub więcej dzieciach do 57 lat w przypadku braku dzieci²⁷. Od 2005 do 2012 roku wysokość składek na emeryturę była ustalona na poziomie 9% dla obu obowiązkowych filarów. Od września 2012 roku składka na ubezpieczenie emerytalne wynosi 18%, z czego 14% opłaca pracodawca, a 4% pokrywa pracownik.

Od 2017 roku wiek emerytalny wzrastał w zależności od wzrostu średniej długości życia w wieku referencyjnym dla obu płci – zakładano podnoszenie go średnio o dwa miesiące rocznie. W 2018 roku było to 62 lata i 139 dni. W roku 2019 Słowacja zaniechała stosowania automatycznego mechanizmu, który uwzględniał średnią długość życia populacji przechodzącej na emeryturę jako czynnik decydujący o wieku emerytalnym. Górna granica wieku została ustalona na poziomie 64 lat z dodatkową bonifikacją dla matek, która wynosi maksymalnie 18 miesięcy przy trójce wychowywanych dzieci²⁸. Mężczyźni, którzy wychowali dzieci, mogą zakwalifikować się do tego obniżenia tylko wtedy, gdy ich partnerki nie skorzystają z niego. W 2023 roku ustanowiono opcję wcześniejszej emerytury dla pracowników o długim stażu pracy.

²⁶ E. Pałka, *Współczesna Słowacja - Sytuacja wewnętrzna i pozycja międzynarodowa*, Oficyna Wydawnicza Arboretum, 2010, s. 166.

²⁷ I. Lesay, *op.cit.*, s.10.

²⁸ J. Šebo, D. Danková, I. Králik, *What is the cost of pension reform reversal in Slovakia and could the NDC solve the fiscal imbalance of PAYG scheme?*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, 2021, s. 116.

Istnieje możliwość ubiegania się o emeryturę stażową z ubezpieczenia społecznego w każdym wieku, jeśli posiada się co najmniej 40 lat ubezpieczenia. Wśród najnowszych modyfikacji dotyczących słowackiego systemu emerytalnego możemy wyróżnić utworzenie dodatkowego świadczenia emerytalnego dla rodziców – emeryci, którzy pobierają świadczenie oraz posiadają przynajmniej jednego dorosłego, zatrudnionego i objętego ubezpieczeniem potomka, otrzymują miesięczny dodatek, którego maksymalna kwota wynosi 21,80 euro w 2023 roku. Od 1 maja 2023 roku na Słowacji wprowadzono także automatyczny zapis dla osób, które nie ukończyły jeszcze 40 roku życia i które rozpoczynają pracę. Zostaną one zapisane do drugiego filaru, przy czym w ciągu 2 lat mogą zrezygnować z uczestnictwa w tej części systemu²⁹.

Obecnie system emerytalny na Słowacji to system składający się z trzech filarów. Pierwszy z nich to publiczny, obowiązkowy filar opierający się na systemie pay-as-you-go. Drugi filar to także obowiązkowa dla obywateli część systemu, która jest zarządzana przez podmioty prywatne. Ostatni z filarów – trzeci, kapitałowy – jest dobrowolny, czyli Słowacy mogą zdecydować czy chcą przekazać swoje wolne środki w ramach tego filaru³⁰.

System emerytalny na Węgrzech

W 1918 roku Węgry odzyskały suwerenność. Początki systemu emerytalnego na Węgrzech to lata 20. XX wieku. Władze węgierskie podjęły decyzję o wprowadzeniu systemu emerytalnego dopiero w 1929 roku³¹ – był to system powszechny oraz obligatoryjny, lecz wśród osób posiadających stałe zatrudnienie tylko połowa została objęta ówczesnym systemem. Węgry, podobnie jak większość państw w Europie Środkowo-Wschodniej, znalazły się w strefie wpływów Związku Socjalistycznych Republik Radzieckich. Wydarzenie to miało duży wpływ na gospodarkę tego kraju, która stała się gospodarką socjalistyczną. Sześć lat po zakończeniu II wojny światowej wprowadzono tam zasadę repartycji a wiek emerytalny obowiązujący w tamtym czasie dla kobiet to 55 lat a dla płci przeciwnej o 5 lat więcej³².

²⁹ Social Security Administration, *International Update. Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions*, 2023, s. 1-2.

³⁰ M. Klempova, *Parental pension in Slovakia*, Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic, 2023, s. 2

³¹ J. Adamska-Mieruszevska, M. Mosionek-Schweda, *Reforma systemu emerytalnego na Węgrzech i jej znaczenie dla Giełdy Papierów Wartościowych w Budapeszcie*, „Studia i prace wydziału nauk ekonomicznych i zarządzania” 2015, nr 41, t. 3, s. 275.

³² A. J. Kolek, *op. cit.*, s. 82.

Ostatnia dekada zeszłego tysiąclecia to czas zmian w wielu krajach, w tym na Węgrzech – było to wejście na ścieżkę umożliwiającą powrót do ustroju demokratycznego. W 1992 roku utworzono PIF (Pension Insurance Fund)³³. Zgodnie z ustawą z 1993 roku pierwszy filar to filar repartycyjny, który stał się obligatoryjnym dla wszystkich ubezpieczonych, ustalono, że jest to filar zarządzany przez państwo. Kolejny filar to część systemu, która jest nieobowiązkowa dla obywateli, polega na inwestowaniu przez nich środków na rynkach kapitałowych. Węgry stały się pierwszym krajem z Europy Środkowo-Wschodniej, który wprowadził w latach 90. obowiązkową, prywatną część emerytury w ramach drugiego filaru³⁴. Reforma wprowadzona pięć lat później zakładała już istnienie trzech filarów. Jedną z przesłanek doprowadzającą do zmian było zwiększenie kwoty świadczeń, które miały trafić do mieszkańców tego kraju. Rząd podjął wszelkie możliwe działania, aby przekonać społeczeństwo, że to połączenie jest optymalnym rozwiązaniem spośród wszystkich dostępnych³⁵. Wyrównano poziom wieku emerytalnego – zaczął on wynosić dla obu płci po 62 lata. Kolejne duże zmiany dotyczące wyglądu węgierskiego systemu emerytalnego miały miejsce w 2009 roku. Do obliczenia wysokości świadczenia brana pod uwagę była wysokość średniego wynagrodzenia za pracę, które dana osoba otrzymywała przez okres swojej aktywności zawodowej. Do pierwszego, obligatoryjnego filaru zaliczano zarówno osoby, które były zatrudniane jak i te, które prowadziły własną działalność gospodarczą. Istniała również możliwość uzyskania świadczenia przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Drugi filar - zarządzany przez podmioty prywatne, funkcjonował w formie funduszy, w których środki były inwestowane. Ostatni z filarów jest filarem, do którego członkowie zdecydowali się przeznaczyć swoje wolne środki w celu ich pomnożenia. Te fundusze działały jako organizacje, których właścicielami są osoby będące zarówno ich członkami. Taka organizacja umożliwia pogłębienie więzi między uczestnikami oraz daje poczucie aktywnego udziału w procesie zarządzania nimi³⁶. Architektura węgierskiego systemu emerytalnego przedstawia Tabela 8.6. Zmodyfikowany system emerytalny zaczął obowiązywać w styczniu 1998 roku i stał się powszechny i obowiązkowy dla wszystkich rozpoczynających karierę zawodową na rynku pracy po lipcu tego samego roku³⁷.

³³ A. Simonovits, *Hungarian Pension System and its Reform*, Discussion papers, Budapeszt 2009, s. 8.

³⁴ J. Hajdu, D. Lados, *Recent changes in the Hungarian pension system*, „Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka. Zeszyty Naukowe Zakładu Zabezpieczenia Społecznego IPS UW” 2014, nr 3, s. 9-10.

³⁵ A. Simonovits, *op. cit.*, s. 15-16.

³⁶ A. J. Kolek, *op. cit.*, s. 84-85.

³⁷ J. Hajdu, D. Lados, *op. cit.*, s. 11.

Tabela 8.6. Węgierski system emerytalny po reformie z 1997 roku – wybrane cechy

	I filar	II filar	III filar
Zarządzanie	Państwo	Podmioty prywatne	Podmioty prywatne
Uczestnictwo	Obligatoryjne	Obligatoryjne	Dobrowolne
Finansowanie	Repartycyjne	Kapitałowe	Kapitałowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. J. Kolek, *Reformy systemów emerytalnych w wybranych państwach OECD w kontekście ekonomicznej teorii demokracji*, Warszawa 2016, s. 204.

W 2006 roku zdecydowano także, że osobom będącym na emeryturze wypłacana będzie trzynasta w ciągu roku emerytura. W tym czasie każdy mężczyzna, który ukończył 60 rok życia oraz każda kobieta mająca 57 lat mogli uzyskać świadczenie emerytalne – jedynym warunkiem było to, że musieli być zatrudnieni nie mniej niż przez okres 38 lat³⁸. Rok później na mocy ustawy CXVII dodano do już rozwiniętego systemu emerytalnego zakładowe fundusze emerytalne jako nową formę oszczędzania emerytalnego. Mogły one zostać założone między innymi przez pracodawcę, bank czy ubezpieczeniową spółkę akcyjną a zgodnie z aktem prawnym członkiem jest osoba fizyczna, która posiada uprawnienia na przykład na podstawie posiadanej umowy o pracę. Do tej formy oszczędzania mógł przystąpić każdy pracodawca, który był gotów zobowiązać się do opłacania składek za swoich pracowników, musiał on jednak zawrzeć umowę z instytucją zapewniającą emerytury zawodowe. Wielu badaczy wyraża przekonanie, iż kwestią problematyczną dotyczącą węgierskiego systemu emerytalnego było to, że nie dostarczał on wystarczających bodźców do dobrowolnego oszczędzania na emeryturę, co prowadziło do nieoptymalnej akumulacji długoterminowych środków oszczędnościowych w prywatnych funduszach emerytalnych³⁹.

Światowy kryzys finansowy z 2008 roku ujawnił na Węgrzech liczne niedoskonałości systemu emerytalnego, analogicznie do wielu innych państw. Również w Polsce można było zidentyfikować deficyty, które wcześniej mogły pozostawać niedostrzegalne⁴⁰. Podczas ówczesnego kryzysu węgierskie towarzystwa emerytalne poniosły ogromne straty⁴¹. W 2009 roku zrezygnowano z wypłacania trzynastej emerytury dla osób, które pobierały

³⁸ A. Simonovits, *op. cit.*, s. 12.

³⁹ J. Hajdu, D. Lados, *op. cit.*, s. 12-13.

⁴⁰ U. Banaszczak – Soroka, S. Jakubowski, *Rynek Otwartych Funduszy Emerytalnych w dobie kryzysu finansowego*, Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, 2011, s. 802.

⁴¹ J. Hajdu, D. Lados, *op. cit.*, s. 14.

świadczenia⁴². W 2010 roku nastąpiło zwiększenie wysokości składek z 22% do 24% po stronie osób zatrudniających oraz o 1 punkt procentowy – do 9% od podstaw wymiaru po stronie pracownika. Pomimo zwiększonych wpływów do pierwszego i drugiego filaru – działania te nie przyniosły oczekiwanych przez rząd skutków. W tym samym roku do władzy na Węgrzech doszedł Viktor Orban wraz ze swoją partią Fidesz⁴³. Od 2014 roku zdecydowano o stopniowym podnoszeniu granicy wieku emerytalnego z 62 do 65 lat – wiek emerytalny zaczął wynosić tyle w 2022 roku. Także od 2010 roku przestał obowiązywać wymóg uczestnictwa w drugim filarze dla osób, które rozpoczynały wtedy swoją karierę. Reforma z 2012 roku zakładała transfer środków zgromadzonych dotychczas w II filarze do części systemu, która była administrowana przez państwo – czyli do I filaru. Tabela 8.7. przedstawia liczbę węgierskich funduszy emerytalnych na przestrzeni lat. Wprowadzone modyfikacje spotkały się ze znaczną krytyką ze strony ekspertów, którzy jednogłośnie mówili o braku dalekowzroczności w proponowanych przez władze rozwiązaniach. Zarzucano, że może się to wiązać z pogłębieniem się kryzysu gospodarczego na Węgrzech⁴⁴. W wyniku tych wydarzeń w kraju zaczął obowiązywać dwufilarowy system emerytalny.

Tabela 8.7. Węgierskie fundusze emerytalne na przestrzeni lat

Rok	Liczba funduszy emerytalnych	Liczba członków (w tys.)	Wartość aktywów (w mld HUF)
2000	21	2187,0	176,0
2005	18	2511,0	1217,0
2009	19	3020,0	2488,0
2012	10	69,1	192,0

Źródło: J. Adamska-Mieruszevska, M. Mosionek-Schweda, *Reforma systemu emerytalnego na Węgrzech i jej znaczenie dla Giełdy Papierów Wartościowych w Budapeszcie*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” 2015, nr 41, t. 3, s. 279.

W obecnie obowiązującym na Węgrzech systemie emerytalnym zarówno kobiety jak i mężczyźni stają się beneficjentami świadczeń emerytalnych po osiągnięciu 65 roku życia. Co więcej, wymagany jest staż pracy, który nie wynosi mniej niż dwie dekady – w tym przypadku wysokość świadczenia wynosi co najmniej tyle ile emerytura minimalna. Istnieje możliwość

⁴² J. Adamska-Mieruszevska, M. Mosionek-Schweda, *op. cit.*, s. 277.

⁴³ A. J. Kolek, *op. cit.*, s. 205.

⁴⁴ Ibidem, s. 206.

otrzymania częściowej emerytury po przepracowaniu przynajmniej 15 lat⁴⁵. Kobiety, które przepracowały co najmniej 40 lat, także mogą otrzymać emeryturę⁴⁶. W obowiązkowej części systemu na Węgrzech do obliczania wysokości świadczenia brane są pod uwagę dwa aspekty – długość okresu, w którym pracowaliśmy oraz wysokość średnio otrzymywanego wynagrodzenia za pracę od 1988 roku aż do czasu przejścia na emeryturę. Wysokość emerytury jest kalkulowana na podstawie pierwszych piętnastu lat aktywności zawodowej, co odpowiada 43% przeciętnego poziomu dochodów. Każdy dodatkowy rok pracy w ciągu kolejnej dekady naszego stażu to dodatek 2%. Za przepracowanie każdych 12 miesięcy pomiędzy 25 a 36 rokiem naszego zatrudnienia pozyskujemy dodatkowe 1,5%, w kolejnych latach następuje powrót do dodatkowych 2% rocznie. Od 2012 roku emerytury są indeksowane zgodnie ze wskaźnikiem inflacji, który mierzony jest cenami towarów i usług – poziom tego wskaźnika jest określany w rocznej ustawie budżetowej. 3 lata temu na Węgrzech przywrócono wypłacanie trzynastej emerytury. Minimalna kwota świadczenia w 2023 roku wynosiła na Węgrzech 28500 HUF miesięcznie⁴⁷.

Węgierski system to system, na który składają się dwa filary. Pierwszy działa na zasadzie repartycji – model ten opiera się na tym, że młodsze pokolenia finansują emerytury starszych, czyli składki obecnie pracujących są przeznaczane na wypłaty dla obecnych emerytów. Filar ten zarządzany jest przez państwo. Trzeci filar to filar nieobowiązkowy, w ramach którego obywatele Węgier mogą zdecydować się na dodatkowe oszczędzanie na starość. Pomiędzy 1998 a 2011 rokiem istniał tam także drugi filar – obowiązkowy, lecz zarządzany przez podmioty prywatne.

⁴⁵ OECD, *Pensions at a Glance COUNTRY PROFILES – HUNGARY*, 2023, (<https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2023-country-profile-Hungary.pdf>), dostęp: 19.03.2024 r.

⁴⁶ K. Szyszko–Głowacka, Departament Współpracy Międzynarodowej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, „*Jak ubezpieczają się w Unii (Węgry)*”, (<https://www.zus.pl/documents/10182/1325757/Węgry.pdf/44de57f6-4b77-48eb-a5b1-2b173fe8e8bc>), dostęp: 19.03.2024 r.

⁴⁷ OECD, *Pensions at a Glance COUNTRY PROFILES – HUNGARY*, 2023, (<https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2023-country-profile-Hungary.pdf>), dostęp: 19.03.2024 r.

8.4. Uwarunkowania funkcjonowania systemów emerytalnych w Polsce i krajach Grupy Wyszehradzkiej

Metodyka badań

Celem niniejszych badań jest analiza poziomu adekwatności dochodowej systemów emerytalnych w krajach Grupy Wyszehradzkiej – Polski, Czech, Węgier oraz Słowacji. Ponadto, przeprowadzona zostanie analiza sytuacji demograficznej w wyżej wymienionych państwach. Na potrzeby dalszych rozważań wykorzystane zostaną dane z raportów: *Pensions at a glance*⁴⁸, *OECD Employment Outlook*⁴⁹, a także dane przygotowane przez Eurostat⁵⁰. Dane pochodzą z 2023 roku.

Kluczowym wskaźnikiem używanym do pomiaru skuteczności systemów emerytalnych jest adekwatność dochodowa. Miara ta najczęściej definiowana jest jako zdolność do zapewnienia takiego poziomu świadczeń emerytalnych, który jest wystarczający aby osoba otrzymująca je mogła utrzymać wcześniejszy poziom życia i była w stanie pokryć podstawowe potrzeby w momencie, gdy przestanie być aktywna zawodowo. Stopa zastąpienia to wskaźnik, który jest najczęściej używany do oceny adekwatności dochodowej. Miara ta określa, jaka część wynagrodzenia jest zastępowana przez otrzymywane świadczenie emerytalne. Stosunek ten wyrażany jest procentowo. Za optymalny poziom uznaje się wartość mieszczącą się w przedziale od 60 do 80 procent⁵¹.

Adekwatność dochodowa może być rozpatrywana także w inny sposób - jako zapewnienie ochrony przed ubóstwem – dotyczy to osób, które przeszły na emeryturę. Ten wymiar adekwatności dochodowej odnosi się do kwestii tego, czy system emerytalny w danym państwie zapewnia na tyle zadowalające wsparcie finansowe dla emerytów, aby mogli oni pokryć fundamentalne koszty, które ponoszą na co dzień – bez względu na ich dotychczasową karierę zawodową. Ochrona przed ubóstwem to część działań mających na celu zapobieganie wykluczeniu społecznemu. W przypadku analizowania stopnia adekwatności dochodowej

⁴⁸ Organization for Economic Co-operation and Development, *Pensions at a Glance*, (<https://www.oecd.org/>), dostęp: 15.05.2024 r.

⁴⁹ Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Employment Outlook*, (<https://www.oecd.org/>), dostęp: 15.05.2024 r.

⁵⁰ Europejski Urząd Statystyczny, (<https://ec.europa.eu/eurostat>), dostęp: 15.05.2024 r.

⁵¹ J. Filiczowska, T. Jedynak, *Pracownicze Plany Kapitałowe jako mechanizm poprawy adekwatności systemu emerytalnego w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie” 2020, 1 (985), s. 13.

w ten sposób trudność może sprawić określenie granicy, po przekroczeniu której człowiek jest klasyfikowany jako osoba dotknięta ubóstwem⁵².

Do dokonania porównania i oceny adekwatności dochodowej systemów emerytalnych wykorzystane zostaną między innymi dane dotyczące:

- stopy zastąpienia,
- wskaźnika osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym dla osób powyżej 65 roku życia,
- współczynnika Gini'ego.

W części tego rozdziału dotyczącego sytuacji demograficznej będą uwzględnione dane dotyczące Polski, Czech, Węgier oraz Słowacji – pod uwagę brane będą między innymi średnia długość trwania życia w chwili urodzenia, współczynnik obciążenia demograficznego, wskaźnik dzietności oraz wskaźnik zatrudnienia. Dane pochodzą z wymienionych wcześniej raportów i baz danych. Ich analiza obejmuje porównanie wskaźników, analizę trendów – czyli zmianę ich wartości na przestrzeni lat.

Po przeprowadzeniu analizy zostaną sformułowane wnioski, które będą dotyczyć adekwatności dochodowej w badanych systemach emerytalnych w krajach Grupy Wyszehradzkiej. Pozwoli to na ocenę rozwiązań zastosowanych przez rządy tych państw oraz na wskazanie możliwych dalszych etapów działań, które zapewniłyby poprawne działanie tych systemów.

Sytuacja demograficzna krajów Grupy Wyszehradzkiej

Analiza porównawcza systemów emerytalnych jest szczególnie istotna między innymi z perspektywy polskiego systemu emerytalnego, ponieważ umożliwia ona porównanie polskich rozwiązań z praktykami stosowanymi w krajach o zbliżonych warunkach gospodarczych i społecznych, co może być inspiracją dla potencjalnych reform oraz lepszego zrozumienia ewentualnych wyzwań i korzyści z nimi związanych. Poddanie analizie systemów emerytalnych, które występują w krajach Grupy Wyszehradzkiej daje okazję dla władz do wyciągnięcia wniosków dotyczących potencjalnych kierunków rozwoju polskiego systemu emerytalnego oraz ewentualnych działań adaptacyjnych. W Tabeli 8.8. została zaprezentowana budowa systemów zabezpieczenia emerytalnego – wraz z podziałem na poszczególne filary

⁵² *Ibidem*, s. 11-13.

i wiek emerytalny, który obecnie jest wiekiem obowiązującym w danym państwie - w Polsce, Czechach, na Węgrzech oraz na Słowacji.

Tabela 8.8. Konstrukcje systemów emerytalnych w Polsce, Czechach, na Słowacji oraz na Węgrzech

Kraj	I filar	II filar	III filar	Wiek emerytalny
Polska	Obligatoryjny, opierający się na systemie PAYG, zarządzany przez państwo	Filar kapitałowy, istnieje możliwość rezygnacji oraz możliwość wyboru spośród różnych funduszy emerytalnych	Dobrowolny, o charakterze kapitałowym, zarządzany przez podmioty prywatne	60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn
Czechy	Obligatoryjny, składający się z części zarobkowej i podstawowej, opierający się na systemie PAYG, zarządzany przez państwo	Brak	Dobrowolny, o charakterze kapitałowym, zarządzany przez podmioty prywatne	65 lat (dla osób urodzonych po 1971 roku)
Słowacja	Obowiązkowy dla wszystkich obywateli, opierający się na systemie PAYG, zarządzany przez państwo	Obowiązkowa część kapitałowa, istnieje możliwość rezygnacji dla osób poniżej 40 roku życia, zarządzana przez podmioty prywatne	Dobrowolny, o charakterze kapitałowym, zarządzany przez podmioty prywatne	64 lata
Węgry	Obowiązkowy, opierający się na systemie PAYG, zarządzany przez państwo	Brak	Nieobowiązkowy, zarządzany przez podmioty prywatne, charakter kapitałowy	65 lat

Źródło: opracowanie własne

Analiza komparatywna systemów emerytalnych, które obecnie obowiązują w krajach Grupy Wyszehradzkiej pozwala zauważyć zarówno podobieństwa, jak i rozbieżności w ich budowie a co za tym idzie, także w próbie zapewnienia stabilnego systemu w każdym z tych państw. W każdym kraju istnieje obowiązkowy system opierający się na finansowaniu repartycyjnym, który jest zarządzany przez administrację państwową. Różnice możemy zauważyć w kwestii dotyczącej chociażby zakresu istnienia drugiego filaru – nie występuje on w systemie emerytalnym na Węgrzech i w Republice Czeskiej. Kolejną różnicą jest wiek, po osiągnięciu którego obywatele analizowanych państw Grupy Wyszehradzkiej mogą przejść na emeryturę.

Zrozumienie podobieństw i różnic w tych systemach może okazać się pomocne przy próbie dostosowywania funkcjonowania systemów do zmieniających się potrzeb społeczeństw w danych państwach. Analiza pozytywnych aspektów może przyczynić się do utworzenia systemów, które będą oferować efektywne rozwiązania – takie, które będą spełniać oczekiwania emerytów oraz które zapewnią stabilność finansową seniorów.

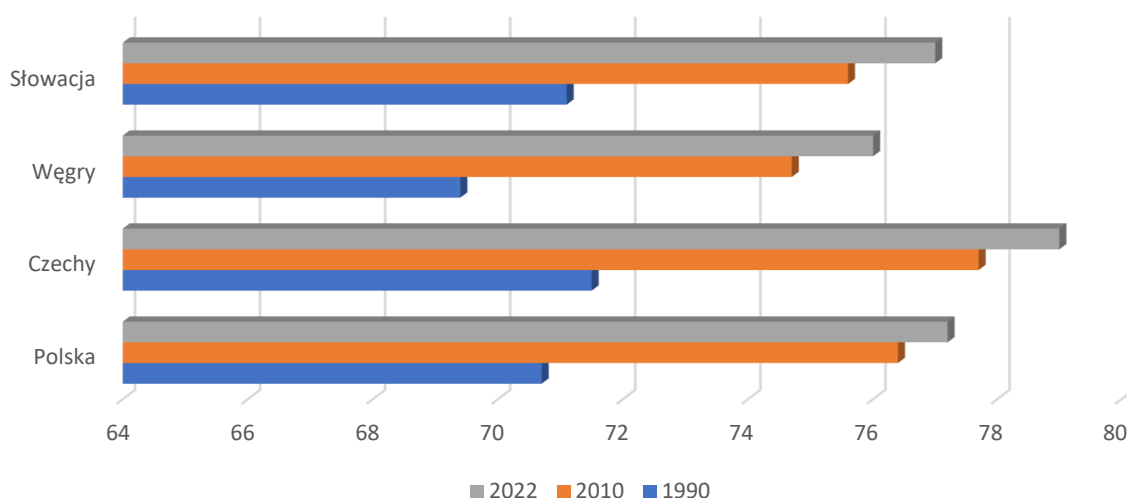
Systemy emerytalne, w skład których wchodzi filary opierające swoje działanie na zasadzie solidarności międzypokoleniowej są uzależnione od sytuacji demograficznej – w obecnych czasach rządy większości państw na świecie muszą stawiać czoła skutkom tego negatywnego dla systemów zjawiska, jakim jest starzenie się społeczeństw⁵³. Sytuacja demograficzna na świecie przez wiele lat mogła być w przedstawiana w prosty sposób – za pomocą piramidy wieku, która swoim kształtem przypominać mogła trójkąt równoramienny. Obecnie jednak na całym świecie zauważalne jest zjawisko, gdzie w społeczeństwie rośnie odsetek ludności, która okres aktywności zawodowej ma już za sobą. Dzieje się tak, ponieważ postęp cywilizacyjny oraz ogólna poprawa jakości życia przyczyniają się do tego, że ludzie żyją co raz dłużej. Na terenie Unii Europejskiej około 20% obywateli ma skończony 65. rok życia. Starzenie się społeczeństwa nie tylko w Unii Europejskiej jako we wspólnocie, ale także w Polsce i innych krajach, które należą do Grupy Wyszehradzkiej staje się co raz większym problemem. Proces ten stanowić może zagrożenie dla prawidłowego funkcjonowania systemu emerytalnego. Starzenie się ludności oznacza wzrost udziału osób starszych w społeczeństwie, czyli osób w wieku poprodukcyjnym, które wymagają wsparcia i opieki – towarzyszy to równoczesnemu spadkowi odsetka ludności zdolnej do pracy⁵⁴. Co raz większa liczba osób w podeszłym wieku wśród nas to jeden z najczęściej wymienianych powodów, dzięki którym rządy państw na całym świecie decydują się na modyfikacje obecnie obowiązujących zasad w systemach emerytalnych.

Czynnikami, które w największym stopniu przyczyniać mogą się do starzenia się populacji w krajach Grupy Wyszehradzkiej jest wzrost średniej długości dalszego trwania życia – związane jest to między innymi z postępowaniem medycyny - oraz zmniejszenie się liczby urodzeń.

⁵³ A. Pleśniak, *Konsekwencje przemian demograficznych w świetle adekwatności i stabilności systemów emerytalnych*, „Polityka społeczna wobec przemian demograficznych” 2014, nr 167, s. 43-44.

⁵⁴ Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, *Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+*, (www.parp.gov.pl), dostęp: 28.04.2024 r.

Kolejnym elementem, który determinować może sytuację demograficzną są migracje – zwykle dotyczą one młodszych pokoleń⁵⁵.

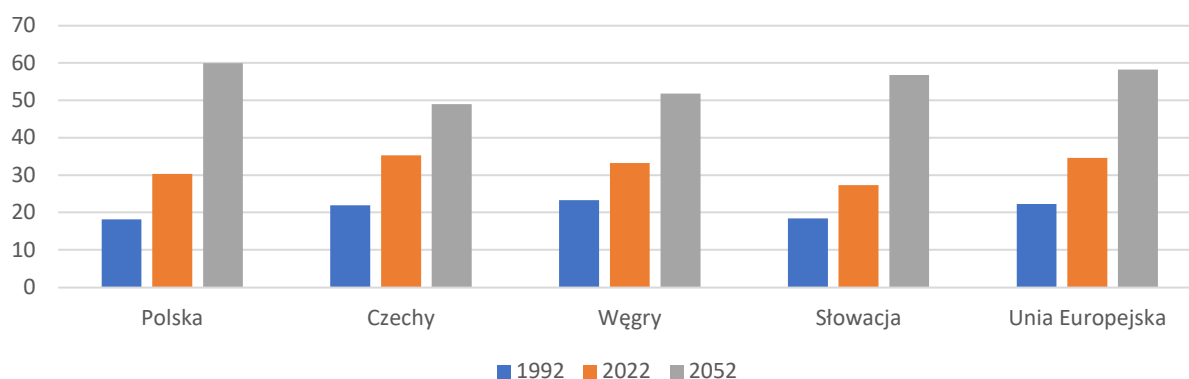


Rysunek 8.1. Średnia długość trwania życia w chwili urodzenia w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 1990, 2010 i 2022

Źródło: Eurostat, (<https://ec.europa.eu/eurostat>), dostęp: 15.05.2024 r.

Na rysunku 8.1. przedstawiono średnią długość trwania życia w Polsce, Czechach, na Węgrzech i Słowacji. Na przestrzeni lat w wymienionych wyżej krajach można zauważyć tendencję wzrostową – dalsze trwanie życia wydłuża się i obecnie jest na podobnym poziomie we wszystkich z tych państw. W Polsce w 2022 roku wartość ta wynosiła 77,2 a w pozostałych krajach odpowiednio po 79, 76 i 77 lat. Dla filarów repartycyjnych w systemach emerytalnych wydłużanie się średniej długości trwania życia może okazać się w większości przypadków ryzykiem, które stwarza zagrożenie dla prawidłowego ich funkcjonowania. Aby zapobiec niepożądanym konsekwencjom wiążącym się z wydłużaniem się średniej długości trwania życia możliwe jest dokonanie zmian. Modyfikacje dotyczyć mogą między innymi podniesienia obowiązującego poziomu wieku emerytalnego.

⁵⁵ A. Pleśniak, *op. cit.*, s. 43-44.

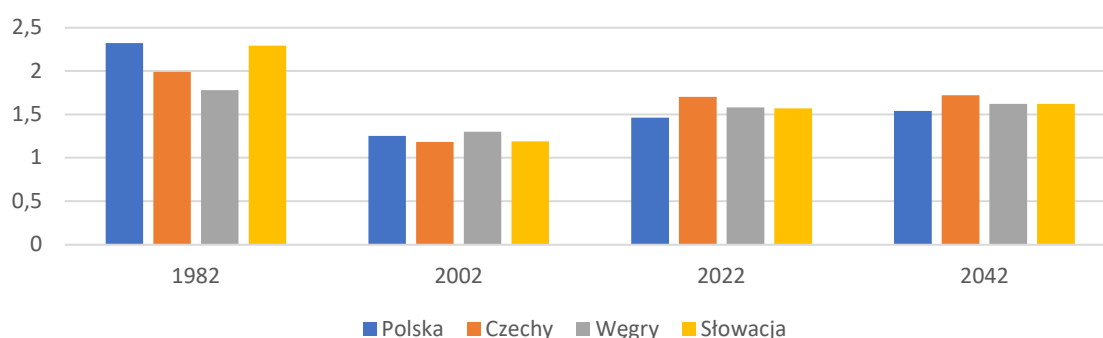


Rysunek 8.2. Współczynnik obciążenia demograficznego w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 1992, 2022 i 2052

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Pensions at a Glance*, OECD, (www.oecd-library.org), dostęp: 28.04.2024 r.

Wskaźnik obciążenia demograficznego, który informuje o stosunku osób w starszym wieku (powyżej 65 roku życia) do ludności w wieku produkcyjnym⁵⁶ - dla poszczególnych krajów Grupy Wyszehradzkiej jak i dla całej Wspólnoty kształtował się na poziomie, który możemy zobaczyć na powyższym Rysunku 8.2. Analizując dane można wysunąć wniosek, że już od zeszłego stulecia widoczny jest stały wzrost wskaźnika obciążenia demograficznego w każdym z państw Grupy Wyszehradzkiej – podobnie jak w całej Unii Europejskiej. Obecnie w Polsce na jednego beneficjenta świadczenia emerytalnego pracują 3 osoby. W pozostałych krajach w 2022 roku widoczne są podobne wartości. Za około 30 lat prognozowany jest wzrost wartości tego współczynnika w naszym kraju do poziomu 60 – oznacza to, że na jednego emeryta będzie przypadać jedna osoba, która jest aktywna zawodowo (1,67 osoby). Kierunek zmian we wszystkich z wymienionych państwach – w Polsce, Czechach, Węgrzech oraz Słowacji należy ocenić w sposób negatywny.

⁵⁶ Główny Urząd Statystyczny, *Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020 r.*, Warszawa, Białystok, 2021, s. 15.



Rysunek 8.3. Współczynnik dzietności w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 1982, 2002, 2022 i 2042

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Pensions at a Glance*, OECD, (www.oecd-library.org), dostęp: 28.04.2024 r.

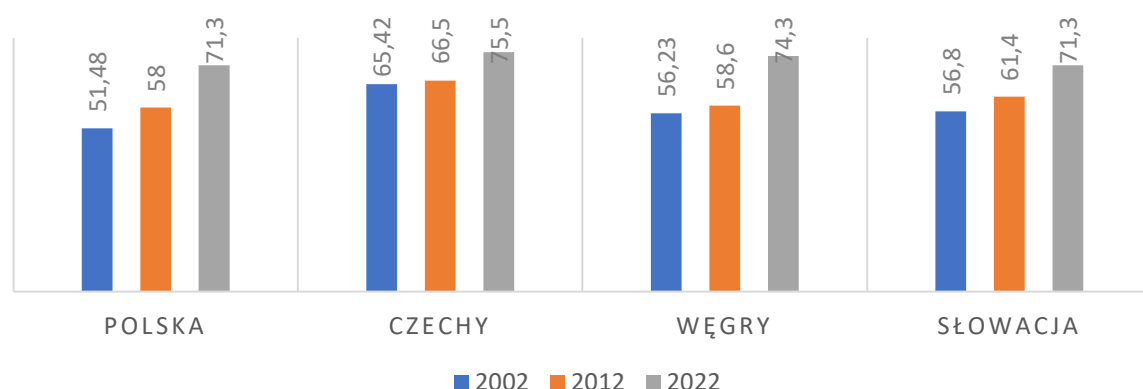
Współczynnik dzietności odzwierciedla informacje o tym, jaka jest liczba dzieci urodzonych przez jedną kobietę w trakcie jej okresu rozrodczego. W porównaniu z innymi europejskimi państwami, w naszym kraju współczynnik dzietności kształtuje się na niższym poziomie – dane przedstawione zostały na Rysunku 8.3. Wskaźnik dzietności na naszym kontynencie obecnie jest poniżej poziomu, który zapewniałby zastępowalność pokoleń, czyli wynosi on mniej niż 2,⁵⁷. W 1982 roku jedynie w Polsce i na Słowacji wartość tego współczynnika kształtowała się na poziomie wyższym niż ten zapewniający prostą zastępowalność pokoleń. Przez następne lata w każdym z państw Grupy Wyszehradzkiej nastąpił gwałtowny spadek liczby dzieci urodzonych przez jedną kobietę w ciągu jej okresu rozrodczego. Ciągłe obniżanie się wielkości tego współczynnika jest zjawiskiem negatywnym i może doprowadzić do zaburzeń w funkcjonowaniu systemów emerytalnych, a w szczególności filarów działających na zasadzie repartycji. 5 lat temu Polska zajęła 190 miejsce na 208 państw branych pod uwagę w badaniach jeśli chodzi o współczynnik dzietności – wynosił on wówczas 1,42⁵⁸. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju przewiduje wzrost współczynnika dzietności w Polsce do poziomu 1,54 w 2042 roku, w Czechach do 1,72, na Węgrzech i Słowacji do poziomu wynoszącego 1,62⁵⁹. Wszystkie z podanych wartości dla roku 2042 są wyższe niż te, które podała ta międzynarodowa organizacja dla tych państw na rok 2022 – są to prognozy, które miałyby pozytywny wpływ na sytuację demograficzną a co za tym idzie, na poprawę sytuacji związanej

⁵⁷ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Strategia demograficzna 2040*, Warszawa 2021, s. 9.

⁵⁸ *Ibidem*, s. 5.

⁵⁹ OECD, *Pension at Glance 2023*, OECD and G20 indicators, 2023, s. 179.

z prawidłowym funkcjonowaniem systemów zabezpieczenia emerytalnego. Obecnie rządy wielu z państw na całym świecie decydują się na wprowadzenie programów, które mają na celu zwiększenie dzietności. Pomoc ze strony państwa często związana jest z próbą poprawy zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych rodzin, rozwój rynku pracy przyjaznego rodzinie czy też zabezpieczenia finansowego rodzin. W Polsce jednym z działań mających na celu promowanie rodzin wielodzietnych jest program 500+ - wprowadzono go w 2016 roku. Od 2024 roku wsparcie dla rodzin od polskiego rządu nosi nazwę Rodzina 800 plus.



Rysunek 8.4. Wskaźnik zatrudnienia w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2002, 2012 i 2022

Źródło: *OECD Employment Outlook*, (<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm>), dostęp: 14.05.2024 r.

Na rysunku 8.4. możemy zauważyć zmiany dotyczące wskaźnika zatrudnienia w Polsce, Czechach, na Węgrzech i Słowacji na przestrzeni ostatnich dekad. Wskaźnik ten liczony jest jako stosunek osób zatrudnionych w danym państwie do liczby osób w wieku produkcyjnym. Im wyższy poziom tego wskaźnika, tym lepiej. Po analizie rysunku 8.4. możemy wywnioskować, że w Grupie Wyszehradzkiej występuje obecnie pozytywne zjawisko, jakim jest wzrost jego wartości. Sytuacja, gdy w danym państwie rośnie wskaźnik zatrudnienia ma pozytywny wpływ na systemy emerytalne – w ten sposób zmniejsza się obciążenie systemu, ponieważ większa część populacji przyczynia się do finansowania świadczeń oraz co więcej, może to mieć wpływ na ogólną poprawę sytuacji gospodarczej w kraju.

We wszystkich krajach Grupy Wyszehradzkiej w dzisiejszych czasach obserwowany jest proces, który w niekorzystny sposób wpływa na funkcjonowanie systemów emerytalnych. Starzenie się społeczeństwa w Polsce, Czechach, na Węgrzech oraz Słowacji spowodowane jest głównie przez dwa czynniki – tj. obniżający się wskaźnik dzietności, który kształtuje się na poziomie niższym niż taki, który zapewniałby prostą zastępowalność pokoleń oraz ciągle

wydłużanie trwania życia obserwowane wśród obywateli tych państw. Starzenie się ludności ma wpływ na obciążenie systemów zabezpieczenia emerytalnego. Coraz większa grupa beneficjentów świadczeń emerytalnych jest utrzymywana przez osoby, które są aktywne zawodowo. Aby zapewnić prawidłowe funkcjonowanie systemów konieczna jest implementacja zmian

w obecnie obowiązujących rozwiązaniach, aby zapewnić emerytom odpowiedni poziom dochodu.

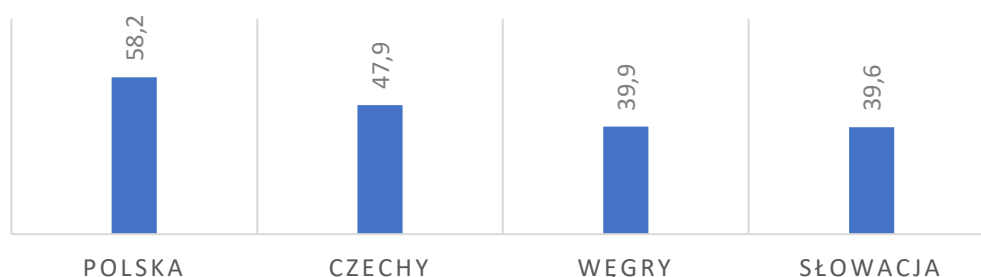
Adekwatność dochodowa systemów emerytalnych krajów Grupy Wyszehradzkiej

Adekwatność dochodowa systemów emerytalnych odnosi się do zdolności tych systemów do zapewnienia środków finansowych umożliwiających utrzymanie godnego standardu życia po przejściu na emeryturę. Kluczowym celem istnienia systemów emerytalnych jest redukcja ubóstwa wśród starszych oraz zapobieganie obniżaniu standardu życia osób, które okres aktywności zawodowej mają już za sobą⁶⁰.

Badając adekwatność dochodową systemów emerytalnych zazwyczaj bierzemy pod uwagę stopę zastąpienia. Miara ta określana jest jako wartość pierwszej emerytury brutto w stosunku do ostatniego wynagrodzenia brutto. Jedną z zalet stosowania stopy zastąpienia jako miary adekwatności dochodowej systemów emerytalnych jest to, że w łatwy sposób możemy porównywać wartości dla różnych państw. Porównania takie są corocznie przygotowywane między innymi przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju czy Komisję Europejską⁶¹.

⁶⁰K. Hagemejer, *Adekwatność zreformowanych systemów emerytalnych*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2018, nr 1 (136), t. 1, s. 1.

⁶¹T. Jedynak, *Luka emerytalna a potencjał do oszczędzania w polskich gospodarstwach domowych*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej” 2017, nr 73, s. 129-130.

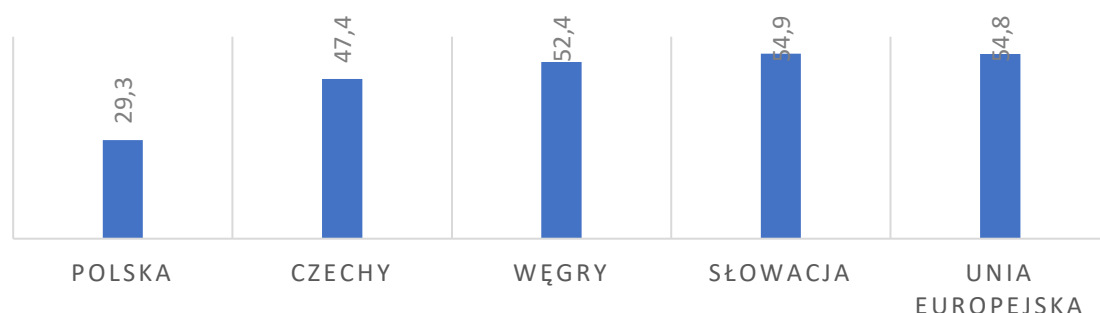
**Rysunek 8.5. Stopa zastąpienia (dla obecnych emerytów) w 2022 r.**

Źródło: *European Commission's Directorate-General for Economic and Financial Affairs, 2024 Ageing Report, Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070)*, Institutional Paper 279, 2024, (https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/971dd209-41c2-425d-94f8-e3c3c3459af9_en?filename=ip279_en.pdf), dostęp: 15.06.2024 r.

Rysunek 8.5. przedstawia aktualną stopę zastąpienia dla obecnych emerytów w 2022 roku. Wysoka stopa zastąpienia na poziomie 58,2% wskazuje na stosunkowo dobrą sytuację emerytów w Polsce w porównaniu do innych krajów Grupy Wyszehradzkiej. Oznacza to, że przeciętny emeryt w Polsce otrzymuje dochód emerytalny stanowiący 58,2% jego dochodu przed emeryturą. W Czechach stopa zastąpienia wynosi 47,9%, co wskazuje na umiarkowany poziom zabezpieczenia emerytalnego. Emeryci otrzymują mniej niż połowę swoich dochodów z okresu aktywności zawodowej. Na Węgrzech stopa zastąpienia jest niższa i wynosi 39,9%. Oznacza to, że emeryci otrzymują nieco poniżej 40% swoich wcześniejszych dochodów, co wskazuje na niższy poziom zabezpieczenia finansowego na emeryturze niż w Polsce i w Czechach. Podobnie jak na Węgrzech, stopa zastąpienia na Słowacji wynosi 39,6%, co również wskazuje na niski poziom dochodów emerytalnych w stosunku do wcześniejszych dochodów. Niska stopa zastąpienia może sugerować potrzebę wzmocnienia systemu emerytalnego oraz promowania dodatkowych form oszczędzania na emeryturę. Istnieje ryzyko, że wielu emerytów może zmagać się z trudnościami finansowymi.

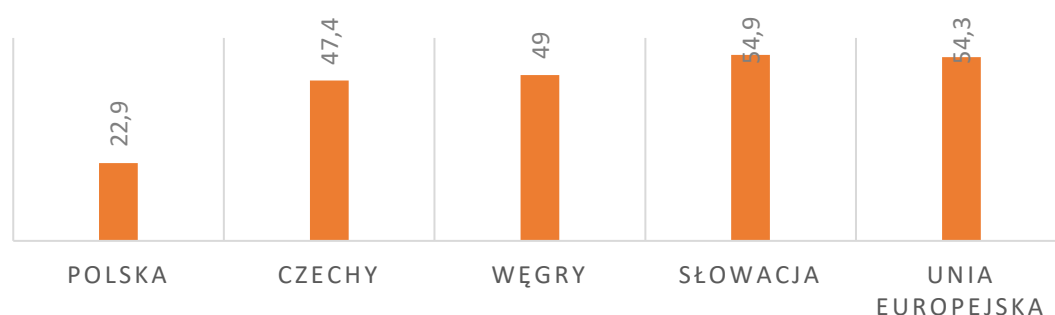
Prognozowana stopa zastąpienia brutto (Rysunek 8.6. i 8.7.) przedstawia poziom świadczeń emerytalnych w stosunku do zarobków w czasie aktywności zawodowej. Prognoza została opracowana w 2022 roku. Stopa zastąpienia jest obliczana na podstawie założenia, że pracownik zaczyna swoją karierę zawodową w wieku 22 lat i pracuje nieprzerwanie do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego obowiązującego w danym państwie - należy pod uwagę wziąć to, że długość kariery zawodowej (wiek emerytalny) różni się pomiędzy krajami⁶².

⁶² *Pensions at a Glance*, OECD, s. 150, (<https://www.oecd-ilibrary.org>), dostęp: 15.06.2024 r.



Rysunek 8.6. Prognozowana stopa zastąpienia brutto emerytur dla mężczyzn

Źródło: *Pensions at a Glance*, OECD, (www.oecd-library.org), dostęp: 14.05.2024 r.



Rysunek 8.7. Prognozowana stopa zastąpienia brutto emerytur dla kobiet

Źródło: *Pensions at a Glance*, OECD, (www.oecd-library.org), dostęp: 14.05.2024 r.

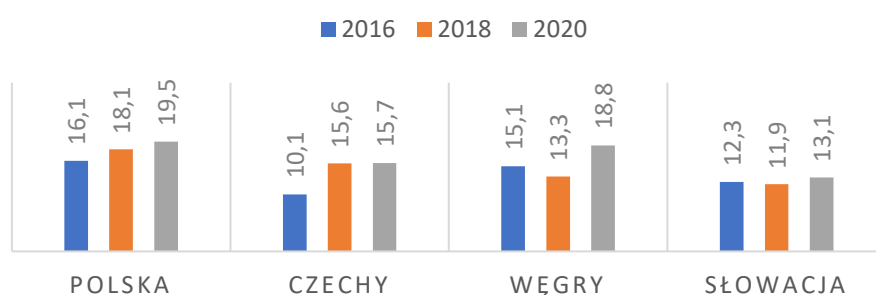
Prognoza stopy zastąpienia brutto dla kobiet w krajach Grupy Wyszehradzkiej została przedstawiona na rysunku 8.6. a dla mężczyzn na rysunku 8.7. Wartości przedstawione na wykresach pozwalają dostrzec zróżnicowanie między badanymi państwami. Wynika to między innymi z odmiennych rozwiązań zastosowanych w systemach emerytalnych. Najniższe wartości wskaźnika występują w Polsce – prognozowana stopa zastąpienia dla kobiet będzie wynosić 22,9% a dla mężczyzn 29,3%. Takie wartości dostarczają nam informacji o tym, że polska emerytka będzie mogła liczyć na otrzymanie środków, które odpowiadają wysokości niespełna 23% dochodu z czasów jej aktywności zawodowej. Najwyższe wartości spośród wymienionych wyżej państw spodziewane są na Słowacji. W kraju naszych południowych sąsiadów stopa zastąpienia emerytur brutto wyniesie 54,9% dla obu płci. Porównując te dwa kraje możemy dojść do konkluzji, że emeryci na Słowacji będą znajdować się w lepszej sytuacji niż Polacy.

Według wielu źródeł docelowa stopa zastąpienia wynosi od 60 do 80 procent⁶³. Różnica pomiędzy docelową stopą zastąpienia a tą, która rzeczywiście jest osiągnięta w danym państwie

⁶³ T. Jedynak, *Ibidem*, s. 131.

określa się mianem luki emerytalnej – w Polsce przyjmuje ona większe wartości niż w reszcie analizowanych krajów Grupy Wyszehradzkiej. Zjawisko to należy ocenić w sposób negatywny. Co więcej, według Komisji Europejskiej poziom świadczenia, wystarczający aby zapobiec ubóstwu wśród emerytów, powinien wynosić co najmniej 45%. Biorąc pod uwagę zdanie organu wykonawczego Unii Europejskiej, tylko w Polsce miara ta ma za niski poziom.

W Polsce oraz na Węgrzech wartości dla obu płci różnią się od siebie – wskazywać to może na nierówności dotyczące wypłacanych świadczeń dla różnych płci. Rozbieżności mogą wynikać przede wszystkim z różnicy w wieku emerytalnym – w Polsce wiek emerytalny dla kobiet wynosi obecnie 60 lat a dla mężczyzn 65 lat. Wartość wskaźnika jest najniższa dla Polski wśród wszystkich państw wchodzącym w skład Grupy Wyszehradzkiej a także jest niższy niż średni wskaźnik obliczony przez OECD dla Unii Europejskiej.



Rysunek 8.8. Osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (65 lat i więcej) w latach 2016, 2018 i 2020

Źródło: Eurostat, (<https://ec.europa.eu/eurostat>), dostęp: 14.05.2024 r.

Rysunek 8.8. przedstawia procent osób, które mają skończone 65 rok życia i są narażone na ryzyko ubóstwa bądź którzy narażeni są na deprywację materialną. Jest to wskaźnik używany w strategii Europa 2020 – jest to strategia Unii Europejskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia⁶⁴. Biorąc pod uwagę wyniki badań, które przeprowadzone zostały przez Eurostat możemy dostrzec pewne tendencje. W Polsce na przestrzeni ostatnich lat odsetek społeczeństwa powyżej 65 roku życia zagrożony ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, pomimo że jest na dość stałym poziomie, to ciągle wzrasta. Może to oznaczać, że sytuacja materialna osób starszych w naszym kraju nieprzerwanie się pogarsza. Warto także zwrócić uwagę na fakt, że wśród polskich emerytów wskaźnik ten ma wyższą wartość niż w innych krajach należących do Grupy Wyszehradzkiej. Na Słowacji i Węgrzech w 2018 roku (w porównaniu do

⁶⁴ Główny Urząd Statystyczny, *Słownik pojęć*, (<https://stat.gov.pl>), dostęp 15.05.2024 r.

2016 roku) mogliśmy zaobserwować pozytywne zjawisko, jakim jest obniżenie odsetka ludności powyżej 65 roku życia, która jest zagrożona ubóstwem. Jednak w 2020 roku wartości te znowu zaczęły rosnąć. W krajach Grupy Wyszehradzkiej wzrost tego wskaźnika w ciągu ostatnich lat powinien być sygnałem dla władz dla niezwłocznego wdrożenia zmian w polityce społecznej oraz gospodarczej. Konieczne jest także dalsze monitorowanie oraz dostosowywanie rozwiązań dotyczących systemów emerytalnych w tych państwach Europy, aby w rezultacie w ciągu najbliższych lat możliwe było zaobserwowanie spadku wartości tego wskaźnika.

Tabela 8.9. Współczynnik Giniego dla osób powyżej 65 roku życia

Państwo	Wartość
Polska	0.263
Czechy	0.201
Węgry	0.255
Słowacja	0.205

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych The World Bank, (<https://data.worldbank.org>), dostęp: 15.05.2024 r.

Tabela 8.9. Przedstawia wartości współczynnika Giniego dla Krajów Grupy Wyszehradzkiej. Współczynnik ten określa miarę nierówności dochodów. Przyjmuje wartości od 0 do 1. Wartość wynosząca 0 informowałaby nas o tym, że każda osoba brana pod uwagę przy obliczaniu tego wskaźnika osiągałaby takie same dochody. Coraz to wyższy poziom współczynnika Giniego oznacza co raz to większy poziom zróżnicowania dochodów osób, które mają ukończony 65 rok życia. We wszystkich analizowanych przypadkach wartości tego współczynnika przybierają umiarkowany poziom – istnieje zatem zjawisko nierówności dochodów wśród emerytów. Najniższą wartość możemy zauważyć w Republice Czeskiej w tym kraju dochody osób starszych są rozłożone w najbardziej równomierny sposób. Najgorsza sytuacja występuje w Polsce – wskazuje to na to, że system emerytalny występujący w naszym kraju w najmniej skuteczny sposób redukuje zjawisko nierówności dochodowej wśród beneficjentów świadczeń emerytalnych. Działania, które mogą być podjęte w celu zmniejszenia nierówności dochodowej a zarazem poprawy w funkcjonowaniu systemów emerytalnych. dotyczyć mogą między innymi zachęcania do dodatkowego oszczędzania – czyli wsparcia dodatkowych źródeł dochodów.

Po analizie powyższych wskaźników dla państw Grupy Wyszehradzkiej można dostrzec niepokojące tendencje w kontekście dalszego funkcjonowania systemów emerytalnych w sposób, który zapewniałby świadczenia na wystarczającym dla emerytów poziomie. Aby zniwelować zagrożenia dla osób starszych, takie jak na przykład dotknięcie ubóstwem czy wykluczeniem społecznym konieczne wydaje się być wprowadzenie zmian w budowie systemów zabezpieczenia emerytalnego w tej grupie państw. Rządy państw Grupy Wyszehradzkiej stoją obecnie przed skomplikowanym zadaniem, jakim jest poprawa adekwatności dochodowej systemów oraz redukcja wykluczenia społecznego najstarszych osób.

8.5. Podsumowanie

Starzenie się społeczeństw, niski poziom dzietności oraz coraz bardziej wydłużające się przeciętne trwanie życia to zjawiska, które w obecnych czasach wymuszają wdrażanie kompleksowych reform. Modyfikacje w strukturze i funkcjonowaniu systemów emerytalnych mają na celu poprawę ich stabilności oraz adekwatności otrzymywanych przez emerytów świadczeń emerytalnych. Ważnym aspektem wydaje się być polityka rządów państw, która polega na wspieraniu dobrowolnych form oszczędzania, stanowiących uzupełnienie dla obowiązkowych części systemów oraz na zwiększeniu elastyczności systemów emerytalnych, aby mogły one reagować w szybki sposób na zmieniające się wciąż warunki demograficzne. Różnorodność form oszczędzania oraz możliwość wyboru momentu przejścia na emeryturę mogą znacząco wpłynąć na efektywność systemów emerytalnych. Dalsze reformowanie systemów jest niezbędne do zapewnienia przyszłym pokoleniom możliwości cieszenia się godnym poziomem życia po przejściu na emeryturę – jest to najistotniejszy cel istnienia systemów emerytalnych.

Celem niniejszego rozdziału była analiza potencjału systemów emerytalnych krajów Grupy Wyszehradzkiej w zapewnianiu właściwych warunków bytowych emerytów w kontekście wyzwań demograficznych. Przeprowadzone badania miały na celu weryfikację postawionych hipotez badawczych oraz osiągnięcie założonych celów szczegółowych.

Prawidłowe funkcjonowanie systemów emerytalnych w Polsce, Czechach, na Węgrzech i na Słowacji ma związek z sytuacją demograficzną w tych państwach. Pomimo różnic w budowie, kraje te borykają się z podobnymi problemami, które wpływają na adekwatność dochodową tych systemów. Rezultaty przeprowadzonych analiz oraz przegląd krajowej oraz zagranicznej literatury przedmiotu pozwalają na zweryfikowanie w sposób pozytywny postawioną

w pracy hipotezę badawczą i wskazują na to, że polski system emerytalny cechuje się niższą adekwatnością dochodową niż systemy pozostałych krajów Grupy Wyszehradzkiej. Analiza danych demograficznych oraz wskaźników stopy zastąpienia wykazała, że mimo licznych reform, polski system emerytalny boryka się z wyzwaniami, które wpływają na jego zdolność do zapewnienia odpowiedniego poziomu dochodów emerytom.

W szczególności niski poziom stopy zastąpienia w Polsce w porównaniu do pozostałych państw potwierdza niższą adekwatność dochodową polskiego systemu. Aktualna struktura systemu emerytalnego w Polsce, bardziej niż w Czechach, na Węgrzech oraz na Słowacji, nie jest w stanie sprostać wyzwaniom bez odpowiednich reform i dostosowań. Obecne systemy mogą nie poradzić sobie z rosnącymi wymaganiami finansowymi związanymi ze starzejącą się populacją. Przegląd raportów, takich jak "Pensions at a Glance" przygotowany przez OECD, dostarczył niezbędnych danych do oceny funkcjonowania systemów emerytalnych oraz ich efektywności w kontekście demograficznym. W państwach analizowanej Grupy Wyszehradzkiej dobrym rozwiązaniem może okazać się koncentracja na promowaniu dłuższej aktywności zawodowej czy też zwiększaniu stopy zatrudnienia.

Podsumowując, na podstawie przeprowadzonej analizy systemów emerytalnych w krajach Grupy Wyszehradzkiej można sformułować wniosek, iż Polska, w porównaniu do pozostałych krajów, cechuje się niższą adekwatnością dochodową. Zarówno w naszym kraju jak i w pozostałych badanych państwach niezbędne jest podejmowanie działań, które będą miały na celu dostosowanie rozwiązań dotyczących funkcjonowania systemów do aktualnej sytuacji demograficznej oraz gospodarczej. Polska oraz pozostałe kraje Grupy Wyszehradzkiej powinny dążyć do zacieśnienia współpracy regionalnej w zakresie polityki emerytalnej. Wymiana doświadczeń i najlepszych praktyk może przyczynić się do skuteczniejszego wdrażania reform. Zdaniem autorki interesujące mogłoby być rozwinięcie prowadzonych analiz o konsekwencje ocenianych systemów dla polityki publicznej, jakości życia emerytów, stabilności finansów publicznych oraz zaufania społecznego.

Literatura:

Piśmiennictwo:

Adamska-Mieruszevska J., Mosionek-Schweda M., *Reforma systemu emerytalnego na Węgrzech i jej znaczenie dla Giełdy Papierów Wartościowych w Budapeszcie*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania” 2015, nr 41, t. 3.

- Banaszczak – Soroka U., Jakubowski S., *Rynek Otwartych Funduszy Emerytalnych w dobie kryzysu finansowego*, Prawnicza i Ekonomiczna Biblioteka Cyfrowa, 2011.
- Barri I., *Pension reform Part 1*, Financial Market Authority, Národná banka Slovenska, 2005.
- Główny Urząd Statystyczny, *Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020 r.*, Warszawa, Białystok, 2021.
- Hagemeyer K., *Adekwatność zreformowanych systemów emerytalnych*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2018, nr 1 (136), t. 1.
- Hajdu J., Lados D., *Recent changes in the Hungarian pension system*, „Zabezpieczenie Społeczne. Teoria, Prawo, Praktyka. Zeszyty Naukowe Zakładu Zabezpieczenia Społecznego IPS UW” 2014, nr 3.
- Iwanicz-Drozdowska M., *Ubezpieczenia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2013.
- Jedynak T., *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, [w:] *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014.
- Jedynak T., *Luka emerytalna a potencjał do oszczędzania w polskich gospodarstwach domowych*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej” 2017, nr 73.
- Kilianova S., Melicherčík I., Sevcovic D., *Dynamic Accumulation Model for the Second Pillar of the Slovak Pension System*, „Czech Journal of economic and finance” 2006, volume 56, issue 11-12.
- Klempova M., *Parental pension in Slovakia*, Ministry of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic, 2023.
- Kolek A. J., *Reformy systemów emerytalnych w wybranych państwach OECD w kontekście ekonomicznej teorii demokracji*, Warszawa 2016.
- Lesay I., *Pension reform in Slovakia: the context of economic globalisation*, European Trade Union Institute for Research, Brussels 2006.
- Mácha M., *The Political Economy of Pension Reform in the Czech Republic, Pension Reform in Central and Eastern Europe Volume 2 Restructuring of Public Pension Schemes: Case Studies of the Czech Republic and Slovenia*, International Labour Office, Hungary 2002.
- Mercer, *CFA Institute Global Pension Index 2023*, Melbourne 2023.
- Miąsek M., *Pracownicze Plany Kapitałowe. Poradnik dla pracodawców*, Wolters Kluwer, Warszawa 2019.
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Strategia demograficzna 2040*, Warszawa 2021.
- OECD, *Pension at Glance 2023*, OECD and G20 indicators, 2023.
- Pałka E., *Współczesna Słowacja - Sytuacja wewnętrzna i pozycja międzynarodowa*, Oficyna Wydawnicza Arboretum, 2010.
- Pasierbiak P., *Sytuacja na rynku pracy w Unii Europejskiej w latach 2000-2009*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H, Oeconomia” 2011, nr 45/1.
- Pleśniak A., *Konsekwencje przemian demograficznych w świetle adekwatności i stabilności systemów emerytalnych*, „Polityka społeczna wobec przemian demograficznych” 2014, nr 167.
- Poteraj J., *Systemy emerytalne w Europie - Czechy*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy” 2009, nr 14.
- Šebo J., Danková D., Králik I., *What is the cost of pension reform reversal in Slovakia and could the NDC solve the fiscal imbalance of PAYG scheme?*, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, 2021.
- Simonovits A., *Hungarian Pension System and its Reform*, Discussion papers, Budapeszt 2009.
- Social Security Administration, *International Update. Recent Developments in Foreign Public and Private Pensions*, 2023.
- Urbańska K., *Pracownicze Plany Kapitałowe — nowy mechanizm gromadzenia oszczędności*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 2019, nr 4.

Źródła internetowe:

Czech Social Security Administration, *Retirement age*, 2022, (<https://www.cssz.cz/web/lang/duchodovy-vek>), dostęp: 12.03.2024 r.

European Commission's Directorate-General for Economic and Financial Affairs, *2024 Ageing Report, Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070)*, Institutional Paper 279, 2024, (https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/971dd209-41c2-425d-94f8-e3c3c3459af9_en?filename=ip279_en.pdf), dostęp: 15.06.2024 r.

Europejski Urząd Statystyczny, (<https://ec.europa.eu/eurostat>), dostęp: 15.05.2024 r.

Główny Urząd Statystyczny, *Słownik pojęć*, (<https://stat.gov.pl>), dostęp: 15.05.2024 r.

Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic, *Pension Insurance*, (<https://www.mpsv.cz/web/en/pensions>), dostęp: 12.03.2024 r.

OECD iLibrary, *OECD Reviews of Pension Systems: Czech Republic*, 2020, (<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/72298f27en/index.html?itemId=/content/component/72298f27-en>), dostęp: 13.03.2024 r.

OECD, *Pensions at a Glance COUNTRY PROFILES – HUNGARY*, 2023, (<https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2023-country-profile-Hungary.pdf>), dostęp: 19.03.2024 r.

Organization for Economic Co-operation and Development, *OECD Employment Outlook*, (<https://www.oecd.org/>), dostęp: 15.05.2024 r.

Organization for Economic Co-operation and Development, *Pensions at a Glance*, (<https://www.oecd.org/>), dostęp: 15.05.2024 r.

Pension Management Companies Association, *Quarterly results 2022*, (<https://www.apscr.cz/ctvrtletni-vysledky-2022/>), dostęp: 13.03.2024 r.

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, *Starzenie się społeczeństwa – wyzwanie dla rynku pracy, aktywizacja pracowników 50+*, (www.parp.gov.pl), dostęp: 28.04.2024 r.

Szysko-Głowacka K., Departament Współpracy Międzynarodowej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Jak ubezpieczają się w Unii (Węgry)*, (<https://www.zus.pl/documents/10182/1325757/Węgry.pdf/44de57f6-4b77-48eb-a5b1-2b173fe8e8bc>), dostęp: 19.03.2024 r.

Akty prawne:

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o *pracowniczych programach emerytalnych* (Dz.U.2023. poz. 710z późn. zm.).

Spis rysunków

Rysunek 1.1. Liczba osób (w %) w wieku 15-89 lat według statusu na rynku pracy w 4 kwartale 2024 r.	11
Rysunek 2.1. Roczne tempo wzrostu populacji osób 65+ w Polsce i Japonii	34
Rysunek 3.1. Urodzenia według wieku matki na świecie	52
Rysunek 3.2. Mediana wieku na świecie	53
Rysunek 3.3. Współczynnik dzietności w Czechach	54
Rysunek 3.4. Oczekiwana przewidywana długość życia w Czechach	55
Rysunek 3.5. Współczynnik obciążenia demograficznego Czech	55
Rysunek 3.6. Współczynnik dzietności w Chile	59
Rysunek 3.7. Oczekiwana długość życia w Chile	60
Rysunek 3.8. Współczynnik obciążenia demograficznego w Chile	61
Rysunek 3.9. Współczynnik dzietności w Korei Południowej	64
Rysunek 3.10. Oczekiwana długość życia w Korei Południowej	65
Rysunek 3.11. Współczynnik obciążenia demograficznego Korei Południowej	66
Rysunek 4.1. Logiczne myślenie – analiza odpowiedzi na pytania kognitywne	88
Rysunek 4.2. Liczba poprawnych odpowiedzi na pytania sprawdzające poziom wiedzy z zakresu ubezpieczeń społecznych	91
Rysunek 5.1. Struktura wysokości wypłaconych emerytom świadczeń z uwzględnieniem podziału na płeć w marcu 2023 r.	106
Rysunek 5.2. Współczynnik feminizacji po 60 roku życia z podziałem na grupy wiekowe	107
Rysunek 5.3. Przeciętne miesięczny dochód rozporządzalny oraz przeciętne miesięczne wydatki na 1 osobę w gospodarstwach domowych z udziałem emerytów	108
Rysunek 5.4. Odpowiedzi na pytanie „Z jakich dodatkowych form zabezpieczenia emerytalnego Pani/Pan korzysta?”	112
Rysunek 5.5. Główne powody decyzji stojącej za brakiem gromadzenia dodatkowych oszczędności emerytalnych wśród ankietowanych	113
Rysunek 5.6. Odpowiedzi na pytanie „Jak Pani/Pan ocenia swoją wiedzę na temat systemu emerytalnego w Polsce?”	114
Rysunek 5.7. Odpowiedzi na pytanie „Jakie jest Pani/Pana zdanie na temat różnicy wieku emerytalnego między kobietami, a mężczyznami?”	115
Rysunek 5.8. Odpowiedzi na pytanie „Czy Pani/Pana zdaniem zróżnicowanie wieku emerytalnego między kobietami, a mężczyznami jest zgodne z zasadami równości płci?”	116
Rysunek 5.9. Odpowiedzi na pytanie „Jak Pani/Pan zdaniem niższy wiek emerytalny kobiet wpływa na wysokość ich emerytury?”	117
Rysunek 6.1. Najczęściej wskazywane powody, dla których młode osoby nie zamierzają korzystać z Pracowniczych Planów Kapitałowych	139
Rysunek 6.2. Liczba osób, które skorzystały z oszczędzania w PPK na przestrzeni lat	139
Rysunek 6.3. Odpowiedź na pytanie: Czy uważa Pan/i, że świadczenia oferowane przez ZUS będą w stanie zaspokoić Pana/i potrzeby po przejściu na emeryturę?	142
Rysunek 6.4. Odpowiedź na pytanie: „Ile według szacunków ma wynosić stopa zastąpienia w 2050 roku? (stopa zastąpienia to stosunek pierwszej emerytury do ostatniej wypłaconej pensji pracownika)”	143
Rysunek 7.1. Struktura emerytów, którym emeryturę wypłaca ZUS, według wartości świadczenia (marzec 2022 r.)	170

Rysunek 7.2. Przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny i wydatki na 1 osobę w gospodarstwach domowych według grup społeczno-ekonomicznych w 2022 r.	171
Rysunek 7.3. Zasięg ubóstwa ekonomicznego wśród emerytów w Polsce w latach 2018-2022 (w %).	172
Rysunek 8.1. Średnia długość trwania życia w chwili urodzenia w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 1990, 2010 i 2022	212
Rysunek 8.2. Współczynnik obciążenia demograficznego w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 1992, 2022 i 2052	213
Rysunek 8.3. Współczynnik dzietności w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 1982, 2002, 2022 i 2042.....	214
Rysunek 8.4. Wskaźnik zatrudnienia w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2002, 2012 i 2022..	215
Rysunek 8.5. Stopa zastąpienia (dla obecnych emerytów) w 2022 r.	217
Rysunek 8.6. Prognozowana stopa zastąpienia brutto emerytur dla mężczyzn	218
Rysunek 8.7. Prognozowana stopa zastąpienia brutto emerytur dla kobiet	218
Rysunek 8.8. Osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (65 lat i więcej) w latach 2016, 2018 i 2020	219

Spis tabel

Tabela 1.1. Liczba osób (w mln) w wieku produkcyjnym na podstawie trzech scenariuszy w latach 2022-2060	11
Tabela 1.2. Liczba osób (w mln) w wieku 65 lat i więcej według trzech scenariuszy w wybranych latach 2022-2060	14
Tabela 1.3. Sposoby obliczenia PKB	15
Tabela 1.4. Prognozowane wydatki na emerytury i opiekę zdrowotną w kontekście zmian demograficznych	17
Tabela 2.1. Trend demograficzny populacji osób w wieku 65+ w Polsce i Japonii (2013–2023)	33
Tabela 2.2. Roczne tempo wzrostu populacji osób 65+ w Polsce i Japonii (2013–2023)	34
Tabela 2.3. Udział aktywnych zawodowo osób 65+ w ogólnej populacji osób 65+ w Polsce i Japonii (2013–2023)	34
Tabela 2.4. Struktura zatrudnienia osób 65+ w Polsce i Japonii: porównanie pracy na pełny etat i część eta-tu (2013–2023)	36
Tabela 2.5. Roczne zmiany procentowe w zatrudnieniu osób 65+ w Polsce i Japonii (2013–2023).....	36
Tabela 2.6. Stosunek siły roboczej (15–64 lat) do populacji osób 65+ w Polsce i Japonii (2013–2023)	38
Tabela 2.7. Poziom bezrobocia w % od siły roboczej w Polsce i Japonii (2013–2023).....	38
Tabela 2.8. Porównanie aspektów legislacyjnych dotyczących zatrudnienia osób 65+ w Polsce i Japonii.....	39
Tabela 3.1. Rozwój ludności świata.....	48
Tabela 4.1. Rodzaje ryzyk społecznych.....	76
Tabela 4.2. Wysokość stóp procentowych w poszczególnych składkach na ubezpieczenia społeczne	77
Tabela 4.3. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę.....	80
Tabela 4.4. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym dla osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia.....	82
Tabela 4.5. Zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym przy zbiegu tytułów: umowa o pracę oraz umowa zlecenia.....	83
Tabela 4.6. Struktura badanej próby.....	85

Tabela 4.7. Pytania kognitywne sprawdzające zdolność logicznego myślenia	87
Tabela 4.8. Zdeklarowany przez respondentów poziom wiedzy na temat zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym.....	89
Tabela 4.9. Poziom wiedzy na temat ubezpieczeń społecznych	90
Tabela 4.10. Stosunek do dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych w zależności od płci	93
Tabela 4.11. Stosunek do dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych w zależności od uczelni wyższej, do której uczęszcza	94
Tabela 4.12. Stosunek do dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych w zależności od miej-sca zamieszkania	94
Tabela 4.13. Stosunek do dobrowolności uczestnictwa w ubezpieczeniach społecznych w zależności od for-my zatrudnienia.....	95
Tabela 5.1. Liczebność i struktura procentowa ankietowanych według kryteriów społeczno-demograficznych	110
Tabela 5.2. Postawa ankietowanych wobec zrównania wysokości wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn	118
Tabela 5.3. Postawa ankietowanych wobec podwyższenia wieku emerytalnego dla obu płci	118
Tabela 5.4. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego w Polsce w zależności od płci	119
Tabela 5.5. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego w Polsce w zależności od wieku	120
Tabela 5.6. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego w Polsce w zależności od miejsca zamieszkania.....	120
Tabela 5.7. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego w Polsce w zależności od poziomu wykształcenia	121
Tabela 5.8. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego w Polsce w zależności od statusu zawodowego	122
Tabela 5.9. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego w Polsce w zależności od łącznego miesięcznego dochodu netto	122
Tabela 5.10. Główne powody decyzji wyrażającej poparcie dla zrównania wieku emerytalnego między kobietami, a mężczyznami w Polsce	123
Tabela 5.11. Główne powody decyzji przeciwnej zrównaniu wieku emerytalnego między kobietami, a mężczyznami w Polsce	124
Tabela 6.1. Porównanie PPK i PPE.....	132
Tabela 6.2. Odpowiedź na pytanie: Jak ocenia Pan/i swoją wiedzę na temat PPK?	141
Tabela 6.3. Korelacja między odpowiedziami na pytania: Czy uważa Pan/i, że świadczenia oferowane przez ZUS będą w stanie zaspokoić Pana/i potrzeby po przejściu na emeryturę” oraz Czy kiedykolwiek słyszał/a Pan/i o Pracowniczych Planach Kapitałowych?	143
Tabela 6.4. Analiza poprawności odpowiedzi na pytania związane z PPK	144
Tabela 6.5. Stosunek do przystąpienia do PPK w zależności od płci	147
Tabela 6.6. Stosunek do przystąpienia do PPK w zależności od wieku	147
Tabela 6.7. Stosunek do przystąpienia do PPK w zależności od wykształcenia	148
Tabela 6.8. Stosunek do przystąpienia do PPK w zależności od branży.....	148
Tabela 6.9. Stosunek do przystąpienia do PPK w zależności od indywidualnej oceny sytuacji finansowej	149
Tabela 6.10. Stosunek do przystąpienia do PPK w zależności od przekonania, że świadczenia z ZUSu będą w stanie zaspokoić potrzeby emerytalne	149
Tabela 6.11. Odpowiedź na pytanie: Dlaczego nie chce Pan/i uczestniczyć w PPK	150
Tabela 7.1. Porównanie modelu sprzedażowego oraz modelu kredytowego odwróconej hipoteki..	159

Tabela 7.2. Porównanie ofert Funduszu Hipotecznego DOM S.A. oraz Funduszu Hipotecznego Familia S.A.	163
Tabela 7.3. Zasięg ubóstwa ekonomicznego według grup społeczno-ekonomicznych gospodarstw domowych w 2022 r. (w %)	172
Tabela 7.4. Wartość miesięcznego świadczenia dla lokali mieszkalnych wyliczona przy użyciu metody I	175
Tabela 7.5. Wartość miesięcznego świadczenia dla nieruchomości gruntowych zabudowanych wyliczona przy użyciu metody I	176
Tabela 7.6. Wartość miesięcznego świadczenia dla lokali mieszkalnych w pięciu największych miastach w Polsce wyliczona przy użyciu metody I	177
Tabela 7.7. Wartość miesięcznego świadczenia dla lokali mieszkalnych wyliczona przy użyciu metody II	179
Tabela 7.8. Wartość miesięcznego świadczenia dla nieruchomości gruntowych zabudowanych wyliczona przy użyciu metody II	180
Tabela 7.9. Wartość miesięcznego świadczenia dla lokali mieszkalnych w pięciu największych miastach w Polsce wyliczona przy użyciu metody II	181
Tabela 8.1. Architektura trójfilarowego systemu emerytalnego w Polsce	191
Tabela 8.2. Klasyfikacja systemów emerytalnych na grupy w raporcie Mercer	195
Tabela 8.3. Wiek emerytalny dla ludzi urodzonych przed 1936 roku w Czechach	198
Tabela 8.4. Wiek emerytalny dla osób urodzonych po 1936 roku – wybrane lata urodzenia	199
Tabela 8.5. Porównanie składek przed i po reformie w 2005 roku	202
Tabela 8.6. Węgierski system emerytalny po reformie z 1997 roku – wybrane cechy	205
Tabela 8.7. Węgierskie fundusze emerytalne na przestrzeni lat	206
Tabela 8.8. Konstrukcje systemów emerytalnych w Polsce, Czechach, na Słowacji oraz na Węgrzech	210
Tabela 8.9. Współczynnik Giniego dla osób powyżej 65 roku życia	220



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W KRAKOWIE



RISK
MANAGEMENT

KOŁO NAUKOWE UBEZPIECZEŃ

**KATEDRA
ZARZĄDZANIA
RYZYKIEM
I UBEZPIECZEŃ**
KU.UEK.KRAKOW.PL