REDAKCJA
NAUKOWA

MACIEJ CYCOŃ
TOMASZ JEDYNAK
MICHAŁ WŁODARCZYK

AKTUALNE WYZWANIA ZABEZPIECZENIA NA STAROŚĆ

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ 2026

FUNDACJA UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W KRAKOWIE

Aktualne wyzwania zabezpieczenia na starość
Przegląd Ubezpieczeń 2026/2

redakcja naukowa

Maciej Cycoń

Tomasz Jedynak

Michał Włodarczyk

Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

Kraków, wrzesień 2026

Recenzenci
Dr Anna Jędrzychowska
Dr Antoni Kolek
Dr Agnieszka Zwolenik
Dr Alicja Szyszko

ISBN 978-83-65907-88-2
pdf online

Publikacja została wydana w ramach projektu „Aktualne wyzwania ubezpieczeń" realizowanego przez Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management" oraz Katedrę Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń w latach 2025-2026.

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 2026

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

Spis treści

Wstęp ... 8
Rozdział 1 Problem niskiej dzietności w Polsce – przyczyny, konsekwencje i percepcja społeczna ... 11
1.1. Wprowadzenie ... 11
1.2. Zjawisko niskiej dzietności w Polsce i wybranych krajach OECD ... 12
1.3. Przyczyny niskiej dzietności ... 19
1.4. Metodyka badań ... 25
1.5. Stosunek młodych Polaków do posiadania potomstwa ... 28
1.6. Zakończenie ... 41
Literatura ... 42
Rozdział 2 Wpływ zmian demograficznych na adekwatność świadczeń emerytalnych w Polsce ... 44
2.1. Wprowadzenie ... 44
2.2. Modele systemów emerytalnych ... 46
2.3. System emerytalny w Polsce ... 47
2.4. Stabilność systemu emerytalnego w Polsce ... 49
2.5. Czynniki wpływające na adekwatność emerytur ... 51
2.6. Zakończenie ... 54
Literatura ... 55
Rozdział 3 Wpływ zaufania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na preferencje płacowe i plany emigracyjne studentów ... 57
3.1. Wprowadzenie ... 57
3.2. Zaufanie instytucjonalne a zasada solidaryzmu w systemie ubezpieczeń ... 59
3.3. Kryzys państwa opiekuńczego i procesy indywidualizacji jako determinanty preferencji płacowych ... 63
3.4. Migracje zarobkowe i drenaż mózgów w obliczu deficytu zaufania instytucjonalnego ... 65
3.5. Czynniki wpływające na zaufanie do ZUS i jego konsekwencje na w świetle badań własnych ... 68
3.5.1 Charakterystyka próby i metodyka badań ... 68
3.5.2 Poziom zaufania i jego przyczyny według respondentów ... 70
3.5.3 Socjodemograficzne i ekonomiczne determinanty zaufania do ZUS ... 75
3.5.4 Konsekwencje ekonomiczne i migracyjne poziomu zaufania do ZUS ... 79
3.6. Zakończenie ... 82
Literatura ... 83
Rozdział 4 Zróżnicowanie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn w Polsce ... 85
4.1. Wprowadzenie ... 85

4.2. Argumenty przemawiające za zachowaniem zróżnicowania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn ... 87
4.3. Krytyczna analiza zróżnicowania wieku emerytalnego – perspektywa ekonomiczna, prawna i rynkowa ... 94
4.4. Zakończenie ... 100
Literatura ... 101
Rozdział 5 Pozycja kobiet w polskim systemie emerytalnym: nierówności, wyzwania i społeczna percepcja ... 103
5.1. Wprowadzenie ... 103
5.2. Sytuacja kobiet na rynku pracy na przestrzeni lat ... 104
5.3. Rozwiązania prawne stanowiące bariery dla równości płciowej w polskim systemie emerytalnym ... 108
5.4. Sytuacja ekonomiczna polskich emerytek ... 114
5.5. Społeczna percepcja sytuacji kobiet w polskim systemie emerytalnym w świetle wyników własnych badań ankietowych ... 117
5.5.1 Metodyka badań ... 117
5.5.2 Stosunek do zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn ... 120
5.5.3 Nierówności płciowe w systemie emerytalnym ... 127
5.6. Zakończenie ... 131
Literatura ... 133
Rozdział 6 Determinanty postrzegania potrzeby dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego wśród przedstawicieli pokolenia Z w obliczu niekorzystnych zmian demograficznych ... 136
6.1. Wprowadzenie ... 136
6.2. Funkcjonowanie instrumentów III filaru w Polsce ... 139
6.2.1 Indywidualne Konto emerytalne (IKE) ... 139
6.2.2 Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) ... 140
6.2.3 Pracownicze Programy Emerytalne (PPE) ... 141
6.2.4 Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) ... 142
6.2.5 Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny (OIPE) ... 143
6.3. Determinanty postrzegania potrzeby dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego ... 144
6.3.1 Poziom wiedzy finansowej ... 144
6.3.2 Poziom dochodów i sytuacja materialna ... 145
6.3.3 Zaufanie do instytucji finansowych oraz systemu emerytalnego ... 146
6.3.4 Czynniki psychologiczne i preferencje dotyczące konsumpcji w czasie ... 147
6.3.5 Wpływ otoczenia społecznego i mediów społecznościowych ... 148
6.4. Metodyka badania ... 148

6.5. Postawy pokolenia Z wobec dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w świetle badań własnych ... 149
Literatura ... 168
Rozdział 7 Postawy osób młodych wobec dodatkowego oszczędzania na starość ... 171
7.1. Wprowadzenie ... 171
7.2. Partycypacja Polaków w dodatkowych formach zabezpieczenia emerytalnego ... 172
7.3. Metodyka badań ... 178
7.4. Świadomość w obszarze dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego ... 181
7.5. Społeczna percepcja w zakresie dodatkowego oszczędzania na starość ... 186
7.6. Zakończenie ... 195
Literatura ... 197
Rozdział 8 Determinanty uczestnictwa w III filarze systemu emerytalnego ... 198
8.1. Wprowadzenie ... 198
8.2. Uczestnictwo w III filarze ... 199
8.3. Dodatkowe oszczędzanie na starość w świetle wyników badań zastanych ... 204
8.4. Bariery dodatkowego oszczędzania na starość ... 209
8.5. Zakończenie ... 212
Literatura ... 213
Rozdział 9 Indywidualne Konta Emerytalne jako narzędzie długoterminowego oszczędzania ... 215
9.1. Wprowadzenie ... 215
9.2. Funkcjonowanie Indywidualnych Kont Emerytalnych ... 216
9.2.1 Polityka inwestycyjna w poszczególnych formach prowadzenia IKE ... 216
9.2.2 Rynek Indywidualnych Kont Emerytalnych w latach 2018-2024 ... 222
9.3. Metodyka badań ... 227
9.4. Analiza poziomu oszczędności długoterminowych w zależności od okresu oszczędzania ... 229
9.5. Analiza poziomu oszczędności długoterminowych w zależności od efektywności inwestycji. 234
9.6. Zakończenie ... 240
Literatura ... 241
Rozdział 10 Znaczenie zasady powszechności w systemie PPK – początkowa idea ustawodawcy a kierunki rozwoju ... 243
10.1. Wprowadzenie ... 243
10.2. Cel utworzenia PPK ... 245
10.2.1 Umiejscowienie PPK w systemie emerytalnym ... 246
10.2.2 Struktura i finansowanie wpłat w PPK w świetle regulacji ustawowych ... 247
10.2.3 Dobrowolność jako fundamentalna cecha konstrukcyjna uczestnictwa w PPK ... 248

10.3. Konstrukcja prawna umów w PPK i ich znaczenie dla realizacji zasady powszechności 250
10.3.1 Umowa o zarządzanie PPK 250
10.3.2 Umowa o prowadzenie PPK 251
10.4. Granice zasady powszechności w PPK 252
10.4.1 Automatyczny zapis 252
10.4.2 Definicja osoby zatrudnionej 252
10.4.3 Ustawowe wyłączenia 253
10.4.4 Granice wiekowe uczestnictwa 254
10.4.5 Wyłączenia po stronie podmiotów zatrudniających 255
10.5. Realny zakres powszechności systemu PPK w Polsce 256
10.5.1 Zestawienie liczby uczestników PPK z liczbą osób objętych ubezpieczeniami społecznymi 257
10.5.2 Zestawienie partycypacji w PPK (2026 r.) z liczbą osób pracujących w gospodarce narodowej 258
10.6. Zakończenie 259
Literatura 260
Spis tabel 262
Spis rysunków 264

Wstęp

Dynamiczne przemiany demograficzne, gospodarcze i społeczne sprawiają, że problem zabezpieczenia na starość staje się jednym z najważniejszych wyzwań współczesności. Starzenie się społeczeństwa, niski poziom dzietności, wydłużanie się przeciętnego trwania życia, zmiany na rynku pracy, a także rosnąca niepewność dotycząca adekwatności przyszłych świadczeń emerytalnych wpływają zarówno na stabilność systemu emerytalnego, jak i na indywidualne decyzje dotyczące oszczędzania oraz planowania przyszłości finansowej. W obliczu tych procesów coraz większego znaczenia nabiera nie tylko analiza funkcjonowania publicznego systemu emerytalnego, lecz także poszukiwanie rozwiązań wzmacniających dodatkowe formy zabezpieczenia dochodów na starość.

Autorzy rozdziałów zebranych w niniejszej monografii podejmują próbę ujęcia problematyki zabezpieczenia emerytalnego w Polsce. W poszczególnych rozdziałach analizowana są zagadnienia obejmujace uwarunkowania demograficzne i społeczne wpływające na system emerytalny oraz postawy młodych osób wobec oszczędzania, zaufania do instytucji publicznych oraz potrzeby budowania dodatkowego zabezpieczenia finansowego. Publikacja, choć nie wyczerpuje wszystkich zagadnień związanych z zabezpieczeniem na starość, stanowi jednak głos w dyskusji nad kierunkami zmian, które mogą mieć znaczenie dla przyszłości systemu emerytalnego oraz bezpieczeństwa finansowego kolejnych pokoleń.

Prezentowana monografia stanowi zbiór dziesięciu opracowań poświęconych wybranym aspektom zabezpieczenia na starość. W pierwszym rozdziale omówiono problem niskiej dzietności w Polsce. Autorka przedstawia uwarunkowania niskiej dzietności oraz analizuje postawy młodych Polaków wobec rodzicielstwa, identyfikując czynniki demograficzne i ekonomiczne wpływające na decyzje dotyczące posiadania dzieci.

Rozdział drugi poświęcono wpływowi zmian demograficznych na adekwatność świadczeń emerytalnych w Polsce. Autorka wskazuje, jakie są główne trendy demograficzne wpływające na polski system emerytalny oraz w jaki sposób zmiany w strukturze demograficznej społeczeństwa oddziałują na system emerytalny. Szczególną uwagę zwrócono na problem zapewnienia świadczeń, które będą nie tylko stabilne finansowo, lecz także adekwatne do utrzymania odpowiedniego poziomu życia osób starszych.

W trzecim rozdziale podjęto temat wpływu zaufania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na preferencje płacowe oraz plany emigracyjne studentów. Autor analizuje, jakie czynniki determinują poziom zaufania do ZUS wśród studentów oraz jak obecny system emerytalny i poziom zaufania do ZUS wpływają na decyzje oraz postawy ekonomiczne i migracyjne młodych ludzi. Problematyka ta pokazuje, że funkcjonowanie systemu ubezpieczeń społecznych zależy nie tylko od rozwiązań prawnych i ekonomicznych, lecz także od poziomu zaufania społecznego.

Rozdział czwarty koncentruje się na zróżnicowaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w Polsce. W tekście autor przedstawia argumenty przemawiające za zachowaniem zróżnicowania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn oraz dokonuje krytycznej analizy tego zróżnicowania z perspektywy ekonomicznej, prawnej oraz rynkowej.

W rozdziale piątym omówiono pozycję kobiet w polskim systemie emerytalnym. Autorka analizuje sytuację kobiet na rynku pracy oraz bariery prawne i społeczne wpływające na występowanie nierówności emerytalnych. Przedstawia również kondycję ekonomiczną polskich emerytek oraz społeczne opinie dotyczące nierówności emerytalnych i zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.

Szósty rozdział podejmuje problem determinant postrzegania potrzeby dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego wśród przedstawicieli pokolenia Z w obliczu niekorzystnych zmian demograficznych. Autorka analizuje, jakie czynniki wpływają na świadomość młodych osób dotyczącą konieczności samodzielnego oszczędzania na starość oraz w jakim stopniu młode pokolenie dostrzega potrzebę dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego.

Tematyka postaw młodych osób wobec dodatkowego oszczędzania na starość jest kontynuowana w rozdziale siódmym. Autorka przedstawia poziom wiedzy osób młodych na temat indywidualnych i zakładowych form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego oraz analizuje skalę uczestnictwa Polaków w programach III filaru. Rozważania koncentrują się również na postawach i determinantach dodatkowego oszczędzania na emeryturę wśród osób w wieku 18-35 lat.

W rozdziale ósmym omówiono determinanty uczestnictwa w III filarze systemu emerytalnego. Autor analizuje przyczyny niskiego poziomu partycypacji Polaków w dobrowolnych formach oszczędzania emerytalnego, zaznaczając, że niekorzystne prognozy demograficzne oraz malejąca stopa zastąpienia zwiększają znaczenie dodatkowego zabezpieczenia na okres

starości. Szczególną uwagę poświęca barierom poznawczo-behawioralnym i makroekonomicznym oraz roli zaufania instytucjonalnego w podejmowaniu decyzji o dodatkowym oszczędzaniu na emeryturę.

Rozdział dziewiąty poświęcono Indywidualnym Kontom Emerytalnym jako narzędziu długoterminowego oszczędzania. Autor przedstawił wyniki symulacji procesu długoterminowego oszczędzania w ramach IKE. Szczególną uwagę poświęcono analizie wpływu horyzontu oszczędzania oraz osiąganej stopy zwrotu na końcową wartość zgromadzonego kapitału, wskazując znaczenie tych czynników dla efektywności gromadzenia środków na emeryturę.

Ostatni, dziesiąty rozdział dotyczy znaczenia zasady powszechności w systemie Pracowniczych Planów Kapitałowych. Autor zestawia początkową ideę ustawodawcy z kierunkami rozwoju PPK, zwracając uwagę na znaczenie szerokiego uczestnictwa pracowników w tym programie. Rozdział ten wpisuje się w dyskusję nad skutecznością dodatkowych form oszczędzania emerytalnego oraz nad możliwością wzmacniania bezpieczeństwa finansowego przyszłych emerytów.

Wyrażamy nadzieję, że niniejsza monografia stanie się wartościowym źródłem wiedzy dla studentów, środowiska naukowego, praktyków oraz wszystkich osób zainteresowanych problematyką zabezpieczenia na starość. Liczymy również, że publikacja ta będzie stanowiła inspirację do dalszych badań nad funkcjonowaniem systemu emerytalnego w Polsce, postawami społecznymi wobec oszczędzania oraz wyzwaniami wynikającymi z przemian demograficznych i społeczno-ekonomicznych.

Przedkładana publikacja nie powstałaby bez wsparcia licznego 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, dr Agnieszce Zwolenik z Akademii Nauk Stosowanych w Nowym Sączu oraz dr Alicji Szyszko z Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie.

Maciej Cycoń, Tomasz Jedynak, Michał Włodarczyk

Rozdział 1

Problem niskiej dzietności w Polsce – przyczyny, konsekwencje i percepcja społeczna

Karolina Dąbrowska[1]

1.1. Wprowadzenie

Współczesne kraje wysoko rozwinięte coraz częściej stają przed poważnym problemem, jakim jest zjawisko niskiej dzietności. W Polsce, podobnie jak w wielu państwach OECD, od kilku dekad obserwuje się trwały spadek liczby urodzeń, co w dłuższej perspektywie prowadzi do niekorzystnych zmian w strukturze demograficznej społeczeństwa. Proces starzenia się ludności oraz zmniejszająca się liczba osób aktywnych zawodowo wpływają negatywnie na stabilność systemu ubezpieczeń społecznych, którego funkcjonowanie opiera się na zasadzie międzypokoleniowej solidarności. System ten odgrywa fundamentalną rolę w zapewnianiu obywatelom ochrony socjalnej, szczególnie w sytuacjach utraty dochodu z pracy, choroby, inwalidztwa czy osiągnięcia wieku emerytalnego. Jednakże jego sprawne funkcjonowanie zależy przede wszystkim od proporcji między osobami aktywnymi zawodowo, które odprowadzają składki, a tymi, które korzystają ze świadczeń.

Z uwagi na rosnące znaczenie procesów demograficznych dla przyszłości systemu zabezpieczenia społecznego, konieczne staje się pogłębione zrozumienie uwarunkowań spadku dzietności oraz jego skutków. W szczególności należy przeanalizować, jak młode pokolenie, które w najbliższych latach będzie pełnić kluczową rolę w gospodarce i strukturze społecznej postrzega kwestie związane z rodzicielstwem i odpowiedzialnością za przyszłość systemu emerytalnego. Niniejsze opracowanie nawiązuje bezpośrednio do opisanych powyżej kwestii, a problem badawczy sformułowano w postaci pytań: *Które czynniki determinują spadek*

[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 2025 r.

dzietności w Polsce? Jakie są postawy młodych Polaków wobec posiadania dzieci? W ramach tak postawionych pytań zostały sformułowane hipotezy badawcze, zgodnie z którymi:

1. Stosunek do posiadania dzieci jest istotnie zależny od wieku respondentów.
2. Istnieje istotna zależność pomiędzy miesięcznym dochodem netto, a planami dotyczącymi posiadania dzieci w przyszłości.

Weryfikacja powyższych hipotez wymagała zrealizowania poniżej wymienionych celów badawczych:

1. Przegląd wpływu różnych czynników na spadek dzietności.
2. Analiza determinant decyzji prokreacyjnych, obejmująca zmienne demograficzne oraz poziom wsparcia finansowego ze strony państwa.

Weryfikację wspomnianych hipotez badawczych dokonano w wyniku przeglądu krajowej oraz zagranicznej literatury przedmiotu. Analizie poddano również raporty publikowane przez instytucje takie jak Główny Urząd Statystyczny czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W celu zbadania postaw młodych Polaków wobec posiadania dzieci w terminie od 31 marca do 7 kwietnia 2025 roku przeprowadzono własne badanie ankietowe na próbie 130 respondentów.

1.2. Zjawisko niskiej dzietności w Polsce i wybranych krajach OECD

W dużej części świata zachodzą znaczące procesy populacyjne, związane z postępującym niżem demograficznym. Jest to zjawisko charakteryzujące się okresowym spadkiem liczby urodzeń oraz jej utrzymywaniem się na niskim poziomie. Obecnie ponad połowa państw, obejmujących aż dwie trzecie globalnej populacji, cechuje się współczynnikami dzietności niższymi od poziomu zastępczego, wynoszącego 2,1 dziecka na kobietę[2]. Wartości tego współczynnika poniżej 1,5 wskazują na niski poziom dzietności, a poniżej 1,3 są uznawane za bardzo niską dzietność. Utrzymywanie się wskaźnika dzietności na poziomie poniżej 1,5 przez dłuższy czas prowadzi do trwałych i nieodwracalnych zmian w strukturze wiekowej populacji.

Liczba urodzeń w danym roku jest determinowana przez liczbę kobiet w wieku rozrodczym (15-49 lat), ich rozkład wiekowy oraz częstotliwość, z jaką kobiety w poszczególnych grupach wiekowych decydują się na potomstwo, co zależy od ich poziomu płodności. Wzorzec płodności według wieku ukazuje rozkład natężenia urodzeń w poszczególnych grupach wieku kobiet, wskazując na okres najwyższej intensywności prokreacyjnej, który zazwyczaj przypada

[2] A. Stanley, *Demographic decline,* „Finance & development magazine" 2024, nr 61(3), s. 16-17.

na przedział 20–34 lata. Jeśli liczba kobiet w wieku 15-49 lat będzie malała, a szczególnie zmniejszy się liczba kobiet w grupie wiekowej, gdzie płodność jest najwyższa, to nawet przy współczynniku dzietności bliskim poziomowi zapewniającemu zastępowalność pokoleń, liczba urodzeń może nadal spadać[3].

Długoterminowe zmiany zachodzące w populacjach ludzkich opisuje teoria przejścia demograficznego - koncepcja opracowana w połowie XX wieku. Zmiany te obejmują proces przejścia od tradycyjnego, rozrzutnego modelu reprodukcji charakteryzującego się wysoką płodnością i umieralnością, do nowoczesnego modelu, w którym płodność i umieralność są niskie, jest to tzw. reprodukcja oszczędna. Analizy różnych społeczeństw wykazują, że proces przejścia demograficznego rozciąga się na okres od kilkudziesięciu do stu kilkudziesięciu lat[4]. W tej jednej z najpopularniejszych współczesnych koncepcji reprodukcji ludności, zakłada się, że zachowania reprodukcyjne człowieka są adaptacyjne wobec zmieniającego się środowiska. W społeczeństwach, które miały ograniczoną zdolność do kontrolowania swojego otoczenia, jego niestabilność prowadziła do konieczności utrzymywania wysokiej, fizjologicznie uzasadnionej płodności. Nadmiar ludności w stosunku do zasobów, takich jak możliwości wyżywienia czy warunki środowiskowe, był okresowo redukowany przez wzrost śmiertelności, co określane jest jako katastrofy umieralności – wynikające z masowych zgonów spowodowanych głodem, epidemiami chorób zakaźnych lub działaniami wojennymi[5].

Przejście demograficzne jest unikatowym zjawiskiem, które charakteryzuje się trzema cechami: jednokierunkowością, ciągłością i nieodwracalnością. Oznacza to, że zmiany zachodzą systematycznie, w jednym kierunku, są definitywne i nie mają charakteru cyklicznego ani odwracalnego. Najbardziej wyraźne efekty tego procesu to: spadek dzietności, wydłużenie średniego trwania życia oraz wyrównanie proporcji liczbowych między pokoleniami[6]. Przed pierwszym przejściem demograficznym średnia liczba dzieci urodzonych przez jedną kobietę w trakcie jej krótkiego życia wynosiła 6–8. Po przejściu demograficznym, w wyniku wydłużenia życia, na jedną kobietę przypada około 2 urodzeń w ciągu całego jej życia[7].

---

[3] A. Abramowska-Kmon, *Dlaczego mamy niż demograficzny ?,* gazeta SGH życie uczelni, (www.sgh.waw.pl), dostęp: 18.12.2024 r.
[4] M. Okólski, *Demografia. Podstawowe pojęcia, procesy i teorie w encyklopedycznym zarysie,* Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2005, s. 125.
[5] M. Okólski, A. Fihel, *Demografia. Współczesne zjawiska i teorie,* Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2012, s. 114.
[6] *Ibidem.*
[7] *Demograficzne przejście,* Encyklopedia PWN, (encyklopedia.pwn.pl), dostęp: 18.12.2024 r.

Teoria przejścia demograficznego opisuje rozwój ludzkiej populacji jako proces przechodzenia przez kolejne etapy, nazywane fazami. W klasycznej wersji teoria ta opiera się na analizie zmian w natężeniu urodzeń, zgonów oraz przyrostu naturalnego. Oryginalna koncepcja teorii przejścia demograficznego, zaproponowana przez Thompsona w 1929 roku, wyróżniała cztery fazy rozwoju demograficznego. Uczony zakładał, że przejście od tradycyjnego do nowoczesnego modelu reprodukcji zachodzi stopniowo, w sposób zróżnicowany w czasie i przestrzeni. Z biegiem lat teoria ta była jednak modyfikowana i rozwijana. Wprowadzano różne uszczegółowienia oraz rozszerzenia, dodając piątą fazę. Obecnie uznaje się istnienie pięciu etapów rozwoju demograficznego[8].

Pierwsza faza to faza przedtransformacyjna – naturalnie zastojowa. Przyrost naturalny jest w niej minimalny, a niekiedy nawet ujemny (regres demograficzny), ponieważ wysoka liczba urodzeń jest niemal całkowicie równoważona przez równie wysoki poziom zgonów. Jest ona typowa dla społeczeństw preindustrialnych, pozbawionych dostępu do medycyny i narażonych na częste konflikty. Współczynnik dzietności wynosi ponad 6, podczas gdy średnia długość życia jest stosunkowo krótka i nie przekracza 45 lat. W tym etapie liczba dzieci często decyduje o pozycji rodziny w społeczności. Obecnie dotyczy tylko nielicznych grup społecznych oddalonych od cywilizacji[9].

Faza druga – faza wczesnej transformacji (progresywna wczesna) charakteryzuje się wysokim przyrostem naturalnym, który momentami osiąga poziom eksplozji demograficznej. Liczba zgonów znacząco spada, podczas gdy wskaźnik urodzeń pozostaje na wysokim poziomie. W tym okresie występuje polepszenie jakości wody i stanu sanitarnego, rozwija się edukacja oraz poprawia się jakość opieki zdrowotnej. Przeciętna długość życia osiąga 60 lat, a dominującą grupą w społeczeństwie są ludzie młodzi. Najwięcej społeczeństw znajdujących się w tej fazie rozwoju występuje w regionie Afryki Subsaharyjskiej[10].

W trzeciej fazie – fazie intensywnej transformacji (progresywnej późnej) śmiertelność nadal maleje, choć w wolniejszym tempie niż wcześniej. Najistotniejszą zmianą jest jednak spadek wskaźnika urodzeń, który wynika m.in. z edukacji dziewcząt i kobiet. Uzyskanie przez

[8] J. Kurkiewicz, *Procesy demograficzne i metody ich analizy,* Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2010, s. 44-46.
[9] *Procesy demograficzne na świecie,* Zintegrowana Platforma Edukacyjna Ministerstwa Edukacji Narodowej, (zpe.gov.pl), dostęp: 18.12.2024 r.
[10] *Modele przejścia demograficznego i epidemiologicznego,* Matura 100 procent, (matura100procent.pl), dostęp: 18.12.2024 r.

kobiety nawet podstawowego wykształcenia prowadzi do opóźnienia momentu narodzin pierwszego dziecka. Dodatkowo, lepsze wykształcenie pozwala kobietom na skuteczniejszą opiekę nad dziećmi, co prowadzi do większych odstępów pomiędzy porodami. W niektórych krajach zmniejszenie liczby urodzeń jest wynikiem polityki rządowej. Obserwowany jest wzrost średniej długości życia do ponad 70–75 lat. W tej fazie znajdują się społeczeństwa niektórych krajów rozwijających się, takich jak Brazylia czy Tajlandia[11].

Faza czwarta – faza późnej transformacji (zastojowo-dojrzała) charakteryzuje się niskim przyrostem naturalnym, który wynika z niewielkiej liczby zgonów oraz niskiej stopy dzietności. Jest to typowe dla krajów rozwiniętych, gdzie młodsze pokolenia, zwiększając swoje aspiracje życiowe, decydują się na opóźnienie zakładania rodziny. Rodzice otrzymują swoją wypracowaną emeryturę i są niezależni od dzieci. Widoczny jest również wysoki poziom opieki zdrowotnej i dobre zaopatrzenie w żywność[12].

Fazę piątą - fazę półtransformacyjną (regresywną) wprowadzono do modelu, ponieważ w wielu krajach europejskich przyrost naturalny utrzymuje się na poziomie ujemnym przez dłuższy czas. Najdłużej ten stan utrzymuje się w Niemczech, a także charakteryzuje populację krajów postkomunistycznych i dobrze rozwiniętych. Niemcy są przykładem kraju, w którym procesy opisane w fazie piątej osiągnęły najbardziej zaawansowany etap. Odnotowywany jest bardzo niski wskaźnik urodzeń oraz zgonów w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Przemiany gospodarcze, takie jak zamykanie nierentownych zakładów, rosnące bezrobocie, spadek dochodów, konieczność elastyczności wobec pracodawców oraz niepewna przyszłość, przyczyniły się do zniechęcenia ludzi do zakładania rodzin[13].

Przewidywania wynikające z teorii przejścia demograficznego, zakładające osiągnięcie nowoczesnej równowagi przy niskiej umieralności i płodności, okazały się błędne. Już w połowie lat sześćdziesiątych XX wieku kraje rozwinięte znalazły się w nowym etapie rozwoju demograficznego. Charakterystyczną cechą tego etapu była pełna kontrola nad płodnością, która spadła do poziomu znacznie odbiegającego od wartości zapewniających prostą zastępowalność pokoleń. Przez ponad 20 lat procesy zapoczątkowane w latach 60. przyjęły trwały charakter. W rezultacie pojawiła się nowa sytuacja braku równowagi, różna od tej, która miała miejsce

[11] *Procesy demograficzne na świecie,* op. cit.
[12] *Modele przejścia demograficznego i epidemiologicznego,* op. cit.
[13] *Procesy demograficzne na świecie,* op. cit.

podczas wcześniejszego przejścia demograficznego. Ta rozbieżność z wcześniejszymi prognozami była jednym z powodów rozpoczęcia badań mających na celu zrozumienie i wyjaśnienie nowych zjawisk demograficznych. W efekcie, w połowie lat osiemdziesiątych XX wieku, powstała koncepcja drugiego przejścia demograficznego. Przedstawił ją R. Lesthaeghe oraz D. J. van de Kaa[14]. Naukowcy zauważyli, że w demografii pojawiło się zjawisko o zupełnie nowej jakości, czyli nieciągłość w procesie reprodukcji ludności. Źródłem tego zjawiska było zasadnicze przewartościowanie roli rodziny w Europie Zachodniej. Rodzice zaczęli koncentrować się na realizacji własnych celów, zamiast inwestować w przyszłość swoich dzieci, co doprowadziło do zmiany modelu rodziny z „mieszczańskiego" na „zindywidualizowany"[15]. Istotą tej koncepcji jest osłabienie instytucji małżeństwa, odkładanie decyzji o rodzicielstwie, kontrola urodzeń oraz w konsekwencji spadek poziomu płodności[16].

Początek drugiego przejścia demograficznego zbiegł się z trzema ważnymi rewolucjami. Pierwsza to rewolucja antykoncepcyjna, która miała miejsce dzięki wprowadzeniu skutecznej antykoncepcji hormonalnej, umożliwiającej kontrolowanie tempa i intensywności urodzeń. Druga rewolucja to rewolucja seksualna, która oddzieliła seksualność od prokreacji i instytucji małżeństwa, a także obniżyła wiek rozpoczęcia współżycia seksualnego. Trzecia rewolucja to rewolucja płci, w ramach której kobiety zyskały kontrolę nad swoją płodnością, przestając być zależne od mężczyzn w tej kwestii. Te trzy rewolucje doprowadziły do istotnej zmiany ideologicznej, polegającej na odrzuceniu tradycyjnych autorytetów i osłabieniu znaczenia struktur społecznych, w tym rodziny[17].

Warto zauważyć, że współcześnie jednym z głównych powodów ograniczania płodności jest zmiana w podejściu do wyboru partnera. Decyzje o związku opierają się w dużej mierze na czynnikach emocjonalnych, a nie ekonomicznych, co wpływa na późniejsze decyzje dotyczące rodzicielstwa. Skutkiem tego jest obniżenie średniego wieku zawierania małżeństw, a także wzrost liczby rozwodów i separacji. W wielu krajach dostępność legalnej aborcji stanowi dodatkowy czynnik wpływający na poziom dzietności. Ponadto, odkładanie macierzyństwa na

[14] J. Kurkiewicz, *op. cit.*
[15] *Drugie przejście demograficzne,* Moja Socjologia, (www.mojasocjologia.pl), dostęp: 18.12.2024 r.
[16] B. Osiewalska, *Status społeczno-ekonomiczny a bezdzietność i rodzicielstwo par,* Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2019, s. 25.
[17] *Ibidem*

później, związane z aspiracjami zawodowymi lub osobistymi, prowadzi do obniżenia szans na posiadanie dzieci w późniejszym wieku[18].

Van de Kaa zaproponował interpretację długoterminowych tendencji reprodukcji ludności w populacjach przechodzących przez drugie przejście demograficzne, w ramach której podkreśla wzajemną zależność przemian w rozrodczości, umieralności i migracjach zagranicznych. W populacji, w której występuje drugie przejście demograficzne, następuje stabilizacja płodności na poziomie, przy którym współczynnik urodzeń jest niższy niż współczynnik zgonów, co prowadzi do trwale ujemnego przyrostu naturalnego. W takich warunkach obserwuje się zmniejszenie nasilenia emigracji oraz wzrost imigracji, co w efekcie prowadzi do dodatniego salda migracji zagranicznych. Skutkuje to zerowym wzrostem ludności i zrównoważoną reprodukcją, którą w tej sytuacji zapewniają procesy migracyjne[19].

Analiza danych z ostatnich dekad dotyczących krajów OECD oraz Polski ukazuje istotne zmiany w trendach demograficznych. Całkowity współczynnik dzietności (TFR) w krajach OECD zmniejszył się o połowę, spadając z 3,3 dziecka na kobietę w 1960 roku do zaledwie 1,5 w 2022 roku. To wynik znacznie poniżej tzw. „poziomu zastępowalności pokoleń", który wynosi 2,1 dziecka na kobietę[20].

W latach 60. XX wieku w Europie Zachodniej i Północnej, a dekadę później w Europie Południowej, odnotowano gwałtowny spadek płodności. Współczynnik dzietności obniżył się w ciągu jednej dekady z niemal 3,0 do zaledwie 1,7–1,8. Niski poziom płodności utrzymywał się w tych regionach przez lata 70. i 80. XX wieku. W tym samym czasie kraje Europy Środkowej i Wschodniej zachowywały współczynnik dzietności na poziomie zbliżonym do 2,1, zapewniającym prostą zastępowalność pokoleń. Zmiany w modelach formowania i rozwoju rodziny w Europie Środkowej i Wschodniej zaczęły się dopiero na początku lat 90. XX wieku, wraz z transformacją systemową. Współczynnik dzietności spadł wówczas do bardzo niskich poziomów, często poniżej 1,3. Równocześnie uwidoczniły się różnice w poziomie płodności między regionami Europy. W krajach zachodnich i północnych płodność ustabilizowała się na poziomie nieco poniżej prostej zastępowalności pokoleń, podczas gdy w Europie Południowej oraz w

[18] J. Kurkiewicz, *op. cit.,* s. 54-55.
[19] M. Okólski, A. Fihel, *op. cit*., s. 138.
[20] *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators,* OECD, (www.oecd.org), dostęp: 19.12.2024 r.

krajach niemieckojęzycznych, takich jak Austria, Niemcy i Szwajcaria, spadek płodności był kontynuowany, osiągając ostatecznie bardzo niskie wartości współczynnika dzietności[21].

Różnice w poziomie płodności pomiędzy regionami Europy utrzymywały się przez kolejne lata. Od połowy lat 90. XX wieku do połowy drugiej dekady XXI wieku, Europa wyraźnie podzieliła się na dwa obszary: kraje o bardzo niskiej płodności (współczynnik dzietności często poniżej 1,3), obejmujące Europę Środkową, Wschodnią, Południową i niemieckojęzyczną, oraz regiony o wyższej płodności, zbliżonej do poziomu zastępowalności pokoleń, obejmujące Europę Północną i Zachodnią (z wyjątkiem krajów niemieckojęzycznych). W 2014 roku Bułgaria i Polska miały współczynnik wynoszący odpowiednio 1,53 i 1,29. Natomiast Francja i Norwegia, należące do grupy o wyższej płodności, odnotowały wartości wynoszące odpowiednio 1,98 i 1,76[22].

W 2022 roku średni TFR w OECD wynosił jedynie 1,5 dziecka na kobietę, a w takich krajach jak Włochy i Hiszpania – zaledwie 1,2 dziecka na kobietę. Najwyższy współczynnik dzietności w Unii Europejskiej odnotowano we Francji, gdzie wyniósł 1,79. Drugie miejsce zajęła Rumunia z współczynnikiem dzietności na poziomie 1,71, co częściowo wynika z licznej mniejszości romskiej. Na trzecim miejscu uplasowała się Bułgaria, najbiedniejszy kraj Unii Europejskiej, gdzie dzietność wyniosła 1,65. W czołówce znalazły się również Czechy (1,64), Słowacja (1,57) i Węgry (1,56). W 2022 w krajach OECD roku średni wiek matki przy urodzeniu pierwszego dziecka wynosił 30,9 roku, podczas gdy w 2000 roku było to 28,6 roku[23]. Według najnowszych danych Eurostatu w 2023 roku Polska odnotowała piąty najniższy wskaźnik dzietności w Unii Europejskiej. Wyniósł on zaledwie 1,16, co stanowi najniższą wartość w historii kraju[24].

Prognozy dotyczące dzietności na świecie wskazują na zbliżające się drastyczne zmiany, które będą miały poważne konsekwencje dla struktury ludzkiej populacji. W nadchodzących dekadach spodziewany jest dalszy spadek dzietności na świecie, z przewidywanym TFR wynoszącym około 1,8 w 2050 roku i 1,6 w 2100 roku – znacznie poniżej poziomu zastępowalności pokoleń. Analizy wyraźnie wskazują, że do 2050 roku ponad trzy czwarte krajów (155 z 204) nie osiągnie wystarczająco wysokiego współczynnika dzietności, by utrzymać stabilność populacji. Do 2100 roku odsetek ten wzrośnie do 97% krajów (198 z 204). Prognozy przewidują, że

[21] B. Osiewalska, *op. cit.,* s. 48-50.
[22] *Ibidem.*
[23] *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators,* op. cit.
[24] *Sytuacja demograficzna Polski do 2023 r.,* Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl), dostęp: 11.03.2025 r.

tylko sześć z 204 krajów i terytoriów (Samoa, Somalia, Tonga, Niger, Czad i Tadżykistan) będzie miało współczynnik dzietności przekraczający 2,1 urodzeń na kobietę[25].

Według badań z Uniwersytetu w Pensylwanii światowa populacja osiągnie swój szczyt, wynoszący 9,5 miliarda, już w 2061 roku, czyli o 20 lat wcześniej, niż prognozowała ONZ. Polski Instytut Ekonomiczny (PIE) zwrócił uwagę, że amerykańscy naukowcy wskazali również na znaczące niedoszacowanie spadku liczby urodzeń w Polsce w analizach ONZ. W 2022 roku różnica między prognozowaną a rzeczywistą liczbą urodzeń wyniosła około 14%, natomiast w 2023 roku liczba urodzeń była aż o 36% niższa od przewidywań. Co więcej, poziom 272 tys. urodzeń zarejestrowany w Polsce w zeszłym roku, miał według wcześniejszych prognoz zostać osiągnięty dopiero w 2055 roku[26]. Żadne z badań nie wskazują na powrót do poziomu współczynnika dzietności zapewniającego prostą zastępowalność pokoleń w perspektywie do 2060 roku. W Polsce wartość tę odnotowano po raz ostatni w 1988 roku, a od ponad dwóch dekad TFR utrzymuje się na poziomie poniżej 1,5. Ponadto, nawet TFR równy 2,1 nie wystarczy, aby utrzymać obecną liczebność osób w wieku produkcyjnym. Spadek liczby urodzeń zmniejsza udział młodych w populacji, co ogranicza liczbę potencjalnych matek, a to w konsekwencji prowadzi do utrzymywania się niskiej liczby urodzeń, nawet jeśli płodność wzrośnie[27].

1.3. Przyczyny niskiej dzietności

W obliczu utrzymującej się w Polsce od 1998 r. niskiej dzietności coraz częściej pojawia się pytanie, dlaczego Polacy nie decydują się na posiadanie dzieci. Analizy wskazują na rozbieżności między aspiracjami rodzicielskimi a możliwościami ich realizacji. Badania zamierzeń prokreacyjnych dowodzą, że Polacy deklarują chęć posiadania dzieci – średnio dwójki – jednak rzeczywista liczba potomstwa jest znacznie niższa. Na tę sytuację wpływają zarówno bariery ekonomiczne, jak i czynniki społeczno-kulturowe. W efekcie wiele osób odkłada decyzję o rodzicielstwie, a większość par pozostaje przy jednym dziecku, co prowadzi do trwałej luki między zamierzeniami a rzeczywistością[28].

[25] *The Lancet: Dramatic declines in global fertility rates set to transform global population patterns by 2100,* IHME, (www.healthdata.org), dostęp: 19.12.2024 r.
[26] *Dzietność na świecie spada szybciej, niż prognozowano,* Bankier.pl, (www.bankier.pl), dostęp: 19.12.2024 r.
[27] Prognoza ludności na lata 2023–2060, Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl), dostęp: 19.12.2024 r.
[28] I. E. Kotowska, *Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013,* Drukarnia Braci Grodzkich Sp.J., Warszawa 2014, s. 51.

Niska dzietność w Polsce jest wynikiem wielu czynników ekonomicznych i finansowych, które znacząco wpływają na decyzje prokreacyjne. Według badań przeprowadzonych przez CBOS, jednym z głównych problemów jest brak stabilności finansowej oraz niepewność co do przyszłości. Aż 59% respondentów wskazuje te czynniki jako kluczowe bariery w realizacji planów rodzicielskich. W szczególności młodsze osoby, będące na początku swojej kariery zawodowej, obawiają się, że nie będą w stanie zapewnić swoim dzieciom odpowiednich warunków życia. Często wskazują na problem niskich dochodów, które nie pozwalają na pokrycie podstawowych kosztów utrzymania rodziny, oraz na niestabilność zatrudnienia, która uniemożliwia długoterminowe planowanie budżetu domowego. Kolejną przeszkodą są ograniczenia mieszkaniowe – zauważyło je aż 44% badanych. Wysokie ceny mieszkań, brak dostępnych lokali na wynajem oraz trudności z uzyskaniem kredytów hipotecznych sprawiają, że wiele osób odkłada decyzję o założeniu rodziny. Ludzie obawiają się, że nie będą mieli odpowiedniej przestrzeni do wychowywania dzieci. Istotnym problemem pozostają również obawy przed utratą pracy, szczególnie wśród kobiet, z których 42% uważa, że macierzyństwo może negatywnie wpłynąć na ich sytuację zawodową. Przerwy w pracy związane z ciążą, porodem i urlopem macierzyńskim często skutkują pogorszeniem sytuacji na rynku pracy. Problem ten jest szczególnie dotkliwy w środowiskach zawodowych, gdzie brakuje elastycznych form zatrudnienia i wsparcia dla młodych matek. W świetle badań zauważono, że kolejną wskazywaną przyczyną jest chęć rozwoju kariery zawodowej przez kobiety oraz szerzenie się modelu kobiety niezależnej finansowo (27%). W dzisiejszych czasach obserwujemy zmianę modelu społecznego, w którym kobiety coraz częściej koncentrują się na edukacji i karierze zawodowej, odkładając decyzję o macierzyństwie na później, by najpierw zdobyć niezależność finansową i zawodową[29].

Trudności w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych to bariera wskazywana przez 26% respondentów. W wielu krajach, tym również w Polsce nadal brakuje odpowiednich form wsparcia, takich jak elastyczny czas pracy czy dostęp do przystępnych cenowo żłobków i przedszkoli, co sprawia, że rodzicielstwo jest często postrzegane jako zbyt trudne do pogodzenia z obowiązkami zawodowymi. Dostęp do instytucji opiekuńczych dla dzieci do 3. roku życia wciąż jest znacznie ograniczony. Wiele rodzin przez pierwsze dwa lata życia dziecka zmuszone

[29] *Zwiększenie dzietności w Polsce. Na przeszkodzie "koszty" macierzyństwa,* Bankier.pl, (www.bankier.pl), dostęp: 20.12.2024 r.

jest do zapewnienia opieki we własnym zakresie. Wynika to z faktu, że połączony urlop macierzyński i rodzicielski trwa zaledwie rok, a przedszkola zaczynają przyjmować dzieci dopiero po ukończeniu 3. roku życia. Takie ograniczenia w dostępności opieki instytucjonalnej mają wpływ na rodziny, zmuszając je do trudnych wyborów dotyczących organizacji opieki.

Dodatkowo, dane dotyczące korzystania z urlopów rodzicielskich wskazują na nierówności w zaangażowaniu matek i ojców w opiekę nad dziećmi. Co roku z tego świadczenia korzysta zaledwie 1% ojców, co jednoznacznie pokazuje nierówny podział obowiązków rodzicielskich. Różnice w korzystaniu z urlopu mają również istotny wpływ na sytuację zawodową kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Barierą wskazywaną przez społeczeństwo jest brak poczucia wsparcia ze strony państwa, obejmujący nie tylko ograniczony dostęp do instytucji opiekuńczych, ale także trudności w uzyskaniu odpowiedniej opieki medycznej, szczególnie w zakresie usług dla dzieci[30].

Można zatem stwierdzić, że czynniki wpływające na decyzje o posiadaniu dzieci w dużej mierze sprowadzają się do wysokich kosztów wychowania dziecka. Jak wynika z dostępnych danych, koszt wychowania jednego dziecka w Polsce w 2024 roku (do ukończenia 18. roku życia) wyniósł 346 tys. zł, co daje średnio 1602 zł miesięcznie, a wychowanie dwójki dzieci kosztuje 579 tys. zł. W porównaniu do roku poprzedniego, kiedy te koszty wynosiły odpowiednio 316 tys. zł i 518 tys. zł, zauważalny jest wzrost wydatków. Prawie 80% całkowitych kosztów wychowania dziecka stanowią wydatki na żywność, mieszkanie, transport i edukację. W 2023 roku wzrosły one odpowiednio o 15,1% w przypadku żywności, o 13,4% w przypadku mieszkań, o 0,1% w przypadku transportu oraz o 12,8% w zakresie edukacji[31].

Podsumowując, czynniki ekonomiczne stanowią przeszkodę w podejmowaniu decyzji o posiadaniu dzieci, co negatywnie wpływa na poziom dzietności. Wysokie koszty wychowania oraz brak odpowiednich rozwiązań wspierających finansowo utrudniają realizację aspiracji prokreacyjnych, prowadząc do odkładania decyzji o założeniu rodziny lub rezygnacji z niej[32].

Poza przyczynami finansowymi, istnieją również czynniki społeczno-kulturowe, które wpływają na spadek wskaźników dzietności. Zmiany w zakresie praktyk małżeńsko-rodzinnych i ról płciowych stanowią istotne elementy tego zjawiska. Kilkadziesiąt lat temu zachowania

[30]M. Sikorska, *Czy zwiększenie dzietności w Polsce jest możliwe ?,* Instytut Badań Strukturalnych, (ibs.org.pl), dostęp: 20.12.2024 r.
[31] *Koszty wychowania dzieci 2024,* Centrum im. Adama Smitha, (smith.pl), dostęp: 11.03.2025 r.
[32] *Ibidem.*

takie jak rozwody, brak potomstwa czy posiadanie dzieci poza małżeństwem były społecznie nieakceptowane, a osoby je realizujące spotykały się z potępieniem ze strony otoczenia. Współcześnie obserwujemy liberalizację norm obyczajowych, a coraz więcej osób wybiera alternatywne formy życia rodzinnego, takie jak życie w pojedynkę czy związek bez formalnego małżeństwa (*living apart together*). Równocześnie spada stabilność związków, co znajduje odzwierciedlenie w rosnącej liczbie rozwodów, mniejszej liczbie zawieranych małżeństw oraz zwiększającej się liczbie separacji[33].

Z badań CBOS wynika, że według respondentów kobiety często rezygnują z małżeństwa głównie z obawy przed jego niepowodzeniem oraz z powodu trudności w znalezieniu odpowiedniego partnera. Mężczyznom przypisuje się głównie egoistyczne motywy, takie jak wybór życia bez zobowiązań, preferowanie nieformalnych związków oraz obawy związane z obowiązkami rodzicielskimi[34].

Wraz ze wzrastającą liczbą osób, które żyją w pojedynkę, rośnie również liczba tych, którzy po wielu latach samotności zawierają małżeństwo i decydują się na późniejsze rodzicielstwo. Średni wiek urodzenia pierwszego dziecka w Polsce w 2022 roku wynosił 28,8 lat, podczas gdy w 1990 roku było to zaledwie 22,7 lat[35]. Zjawisko to wiąże się między innymi z wydłużonym procesem edukacji młodych ludzi, obejmującym podejmowanie studiów, naukę na dwóch kierunkach czy kontynuowanie kształcenia na studiach III stopnia, co sprawia, że wiele osób znacznie później opuszcza swoje rodziny pochodzenia[36].

Na spadek skłonności do posiadania dzieci oddziałują również przemiany aksjonormatywne, które opierają się na wzroście znaczenia tzw. wartości postmaterialistycznych[37]. Moralny relatywizm i permisywizm, a także coraz bardziej selektywne podejście młodych ludzi do zasad moralnych Kościoła, wyraźnie wpływają na ich sposób życia, który coraz częściej odbiega od tradycyjnych wartości. Ruchy postmodernistyczne i skrajnie liberalne, odrzucając nie tylko zasady religijne, ale również moralne reguły zakorzenione w kulturze, przyczyniają się do zacierania wyraźnych granic między wartościami i normami moralnymi. W efekcie, młodzi ludzie

[33] O. Smalej-Kołodziej, *Kultura bezdzietności – gdzie są te dzieci?,* FORUM AKADEMICKIE, (miesiecznik.forumakademickie.pl), dostęp: 21.12.2024 r.
[34] D. Kornas-Biela, *Kulturowo-społeczne uwarunkowania niskiej dzietności w Polsce*, [w] *Uwarunkowania dzietności*, red. M. Witkowska, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa 2023, s. 78.
[35] *Dlaczego w Polsce jest coraz mniej dzieci? Jak myślenie ekonomiczne tłumaczy demografię,* (oko.press), dostęp: 21.12.2024 r.
[36] D. Kornas-Biela, *op. cit.*
[37] O. Smalej-Kołodziej, *op. cit.*

zmuszeni są samodzielnie definiować swoją moralność oraz sens życia, w tym dotyczący małżeństwa i rodziny, opierając się głównie na przekazach społeczno-kulturowych, które są szeroko promowane przez media. Koncentrują się one głównie na wyzwaniach związanych z dbaniem o atrakcyjną sylwetkę, śledzeniem modowych trendów oraz podróżami do egzotycznych miejsc.

Wszechobecność wirtualnego świata, dominującego w życiu większości młodych ludzi, utrudnia budowanie trwałych i głębokich relacji międzyludzkich. Komunikacja pośrednia, seksualizacja dzieci i młodzieży, łatwy dostęp do pornografii oraz zamykanie się w informacyjnych bańkach przyczyniają się do ryzykownych zachowań, uzależnień oraz patologii w relacjach międzyludzkich. Media, które przenikają wszystkie aspekty życia, promują styl funkcjonowania oparty na maksymalnej niezależności od innych, wolny od zobowiązań i konsekwencji, a także narzucają wysokie standardy dotyczące wyglądu zewnętrznego, skłaniając do skupienia się na sobie[38].

Warto zauważyć, że w świadomości Polaków dokonała się stopniowa redefinicja pojęcia rodziny. Obecnie społeczeństwo za rodzinę uważa nie tylko małżeństwo wychowujące dzieci, ale także samotnego rodzica z dzieckiem, osoby żyjące w związkach nieformalnych i wychowujące wspólne dzieci, pary w konkubinacie opiekujące się dziećmi z poprzednich związków (model patchworkowy), a nawet małżeństwa bezdzietne. Przemiany społeczne i pojawienie się nowych form rodzinnych sprawiły, że zakres znaczeniowy terminu „rodzina" uległ znacznemu rozszerzeniu. Postępująca deinstytucjonalizacja małżeństwa sprawia, że nie jest ono już postrzegane jako naturalny etap w życiu człowieka, lecz jako jedną z możliwych opcji, którą można, ale nie trzeba wybierać. Przestało również pełnić rolę społecznie oczekiwanej normy[39].

Dość nieoczywistym, ale istotnym czynnikiem wpływającym na decyzję o posiadaniu dzieci jest mała sieć kontaktów społecznych. Badania wykazały, że kobiety, które zostały matkami, niemal czterokrotnie częściej angażowały się w różnego rodzaju aktywności społeczne, takie jak wolontariat, w porównaniu do kobiet, które nie zdecydowały się na macierzyństwo (19,2% vs 5,6%). Szczególnie sprzyjające decyzji o posiadaniu dzieci okazuje się uczestnictwo w określonych typach organizacji i wspólnot, takich jak samorządy szkolne lub studenckie, harcerstwo, wspólnoty religijne czy inne organizacje społeczne. Natomiast aktywności w klubach

[38] D. Kornas-Biela, *op. cit.*
[39] *Ibidem.*

sportowych, gdzie relacje są często ograniczone do grup jednopłciowych, odgrywają mniejszą rolę w budowaniu sieci kontaktów wspierających decyzję o macierzyństwie. Ważne jest, aby taka rozbudowana sieć kontaktów rozwijała się przede wszystkim w okresie wczesnej dorosłości, a nie w dzieciństwie. To właśnie wtedy powstają relacje i środowiska, które mogą istotnie wpływać na decyzje związane z założeniem rodziny[40].

Jednym z globalnych wyzwań jest dziś zjawisko migracji edukacyjnej, zarobkowej i aspiracyjnej. Przemieszczanie się ludzi na duże odległości, często w ramach emigracji, osłabia przywiązanie do norm i wartości wyniesionych z rodzinnego domu, zakorzenionych w tradycji. W miejsce tych wartości młodzi ludzie często przyjmują wzorce charakterystyczne dla nowego, zazwyczaj wielkomiejskiego środowiska. Młode osoby, które migrują z miejsca pochodzenia, często dystansują się od religijności, tradycyjnych wartości oraz zasad moralnych przekazanych im w rodzinie. W przypadku założenia własnej rodziny migranci często rezygnują z posiadania większej liczby dzieci, ponieważ nie mogą liczyć na wsparcie ze strony rodziny pochodzenia (np. dziadków czy krewnych) w prowadzeniu gospodarstwa domowego i opiece nad dziećmi.

Migracje prowadzą również do rozpadu tradycyjnych struktur rodzinnych opartych na więzach pokrewieństwa, osłabiają relacje emocjonalne i więzi z krewnymi, którzy mieszkają daleko od siebie. Rodzina staje się w rezultacie mniej cenioną wartością, spada poczucie jej niezbywalności i troska o jej trwałość, w tym o przekazywanie jej ciągłości poprzez posiadanie dzieci. Nawet jeśli więzi emocjonalne między rodzicami a dorosłymi dziećmi są utrzymywane, fizyczna nieobecność członków rodziny ma istotny wpływ na decyzje prokreacyjne. Taka sytuacja sprzyja odkładaniu decyzji o posiadaniu potomstwa lub ograniczaniu liczby dzieci, co dodatkowo pogłębia problem niskiej dzietności[41].

Jednym z istotnych powodów niskiego współczynnika dzietności są również problemy zdrowotne wielu par, w tym rosnąca liczba przypadków niepłodności. Pary, które pragną mieć dzieci, niestety nie zawsze mogą je mieć, co staje się coraz bardziej powszechnym zjawiskiem, szczególnie w krajach wysoko rozwiniętych. Szacuje się, że niepłodność dotyczy od 10 do 20 proc. par w wieku rozrodczym, co w skali globalnej oznacza 60–80 milionów osób, a w Polsce

[40] R. Ditrich, *Dlaczego Polki nie chcą rodzić? Czynniki ekonomiczne są drugorzędne*, (forsal.pl), dostęp: 21.12.2024 r.
[41] D. Kornas-Biela, *op. cit.*

około 1,5 miliona. Z tego powodu Światowa Organizacja Zdrowia uznaje niepłodność za chorobę cywilizacyjną XXI wieku. Zgodnie z definicją WHO, niepłodność to niemożność zajścia w ciążę mimo regularnego współżycia przez ponad rok, bez stosowania antykoncepcji. Na płodność wpływa szereg czynników, takich jak przewlekły stres, używki, nadużywanie alkoholu, nadmierne spożycie kofeiny, brak aktywności fizycznej, zanieczyszczenie powietrza oraz siedzący tryb życia. Przegrzewanie jąder u mężczyzn, związane z trzymaniem laptopa na kolanach, pogarsza jakość nasienia, co dodatkowo utrudnia poczęcie. Ponadto, odkładanie decyzji o posiadaniu dziecka z różnych powodów, takich jak kwestie zawodowe czy ekonomiczne, również ma negatywny wpływ na płodność. U kobiet obserwujemy starzenie się jajników, z kolei u mężczyzn spadek liczby i jakości plemników[42].

Badania przeprowadzone przez naukowców z Korei Południowej, wskazują, że kobiety, które śpią od siedmiu do ośmiu godzin na dobę, mają większe szanse na zajście w ciążę. W badaniu wzięło udział 656 kobiet, które poddały się procedurze in vitro. Wyniki pokazały, że uczestniczki, które spały odpowiednią liczbę godzin w nocy, miały o 25% większą szansę na powodzenie zabiegu, w porównaniu do kobiet, które przesypiały ponad dziewięć godzin, oraz o 15% większą w porównaniu do tych, które spały mniej niż siedem godzin. Również u mężczyzn zbyt krótki sen może prowadzić do obniżenia jakości nasienia. Badanie przeprowadzone na grupie niemal tysiąca młodych, zdrowych mężczyzn wykazało, że jakość nasienia była o 29% gorsza u tych, którzy spali za krótko, w porównaniu do mężczyzn, którzy spędzali odpowiednią ilość czasu na odpoczynku. Niedobór snu może wpływać na poziom testosteronu, który odgrywa kluczową rolę w procesie spermatogenezy. Chociaż badanie dotyczyło kobiet poddanych zabiegowi in vitro, eksperci sugerują, że jego wyniki mogą być również istotne dla wszystkich kobiet starających się o dziecko[43].

1.4. Metodyka badań

Dane niezbędne do przeprowadzenia badań empirycznych zostały pozyskane za pomocą badania ankietowego przeprowadzonego z wykorzystaniem formularza Google, co umożliwiło zebranie wyników w postaci elektronicznej. Badanie miało miejsce w dniach od 31 marca do 7 kwietnia 2025 roku i wzięło w nim udział 130 osób. Próba badawcza została dobrana w

[42] A. Misiurewicz-Gabi, *Na pomoc dzietności,* TERMEDIA, (www.termedia.pl), dostęp: 21.12.2024 r.
[43] *Wpływ snu na płodność*, Klinika Bocian, (klinikabocian.pl), dostęp: 21.12.2024 r.

sposób nielosowy – uczestników pozyskano poprzez udostępnienie formularza na różnych grupach w mediach społecznościowych - Instagram, Facebook.

Celem badania ankietowego było zbadanie postaw młodych Polaków wobec posiadania dzieci oraz czynników wpływających na decyzje prokreacyjne. Dodatkowo, badanie miało na celu ocenę poziomu świadomości społecznej dotyczącej skutków niskiej dzietności, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania systemu emerytalnego.

Kwestionariusz zawierał zarówno pytania zamknięte jednokrotnego wyboru, jak i pytania oceniane na skalach Likerta (od 1 do 4 lub od 1 do 5), zależnie od postawy respondenta wobec danej kwestii. W wybranych pytaniach istniała również możliwość udzielenia odpowiedzi własnej poprzez zaznaczenie opcji „inne". Łącznie ankieta składała się z 30 pytań, z czego pierwsze sześć to metryczka, w której ankietowani odpowiadali na pytania dotyczące: płci, wieku, wielkości miejscowości zamieszkania, wykształcenia, statusu społecznego oraz miesięcznego dochodu netto. Pozwoliło to na pogłębioną analizę zależności między odpowiedziami a cechami społeczno-ekonomicznymi uczestników badania. Szczegółowe informacje na temat liczby ankietowanych w zależności od poszczególnych kryteriów zostały przedstawione w tabeli 1.1.

W kolejnej części formularza (po metryczce) zadano 13 pytań dotyczących stosunku respondentów do posiadania dzieci – pytano m.in. o to, czy mają potomstwo, czy planują je mieć w przyszłości oraz jakie czynniki wpływają na ich decyzje w tym zakresie. Następne 11 pytań dotyczyło świadomości Polaków na temat konsekwencji niskiej dzietności. Sprawdzano znajomość podstawowych wskaźników demograficznych oraz opinie na temat przyszłości systemu emerytalnego w kontekście utrzymującego się niskiego poziomu urodzeń.

Tabela 1.1. Respondenci według kryteriów społeczno-ekonomicznych

Cechy społeczno-demograficzne	Liczebność	Procentowo
Płeć		
Kobieta	78	60%
Mężczyzna	52	40%
Wiek (w latach)		
Poniżej 18	6	4,6%
18 -24	87	66,9%
25 – 30	16	12,3%
31 – 40	12	9,2%

Powyżej 40	9	6,9%
Miejsce zamieszkania		
Wieś	62	47,7%
Miasto do 20 tys. mieszkańców	17	13,1%
Miasto od 20 tys. mieszkańców do 50 tys. mieszkańców	3	2,3%
Miasto od 50 tys. mieszkańców do 100 tys. mieszkańców	4	3,1%
Miasto od 100 tys. mieszkańców do 250 tys. mieszkańców	10	7,7%
Miasto od 250 tys. mieszkańców do 500 tys. mieszkańców	4	3,1%
Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	30	23,1%
Wykształcenie		
Podstawowe	7	5,4%
Gimnazjalne	1	0,8%
Zasadnicze zawodowe	4	3,1%
Średnie	78	60%
Wyższe	40	30,8%
Status		
Uczeń	13	10%
Student	32	24,6%
Student pracujący	38	29,2%
Osoba pracująca	45	34,6%
Osoba bezrobotna	2	1,5%
Miesięczny dochód netto		
Do 2 000 zł	30	23,1%
2 000 – 2 500 zł	8	6,2%
2 500 – 3 500 zł	16	12,3%
3 500 – 4 500 zł	24	18,5%
4 500 – 5 500 zł	4	3,1%
5 500 – 6 500 zł	29	22,3%
Powyżej 6 500 zł	19	14,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Z analizy tabeli 1.1 wynika, że największą grupę respondentów stanowiły kobiety (60%) oraz osoby w wieku 18–24 lata (66,9%), co świadczy o przewadze młodych dorosłych w

badanej próbie. Najwięcej ankietowanych pochodziło ze wsi (47,7%) oraz dużych miast powyżej 500 tys. mieszkańców (23,1%). Większość badanych posiadała wykształcenie średnie (60%) lub wyższe (30,8%). Struktura dochodów była zróżnicowana – najwięcej osób deklarowało dochody do 2 000 zł (23,1%) oraz w przedziale 5 500 – 6 500 zł (22,3%). Powyższe dane wskazują na młodą, wykształconą grupę o zróżnicowanej sytuacji ekonomicznej.

Podczas analizy wyników ankiety zastosowano test chi-kwadrat Pearsona (χ^2), znany również jako test niezależności. Służy on do weryfikacji hipotez statystycznych, wśród których kluczową rolę odgrywa hipoteza zerowa (H_o), ponieważ to właśnie jej prawdziwość podlega ocenie. W przypadku jej odrzucenia, przyjmuje się hipotezę alternatywną (H_1).

H_o: nie istnieje zależność pomiędzy badanymi zmiennymi

H_1: istnieje zależność pomiędzy badanymi zmiennymi

W trakcie wnioskowania statystycznego przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$, co oznacza dopuszczalne ryzyko popełnienia błędu pierwszego rodzaju, czyli odrzucenia prawdziwej hipotezy zerowej. Aby dokonać oceny hipotez, obliczano wartość p, czyli tzw. wartość prawdopodobieństwa testowego. Następnie porównywano ją z ustalonym wcześniej poziomem istotności, co pozwalało na podjęcie decyzji:

- jeśli $p \leq \alpha$, odrzucano hipotezę zerową na rzecz alternatywnej
- jeśli $p > \alpha$, nie było podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej.

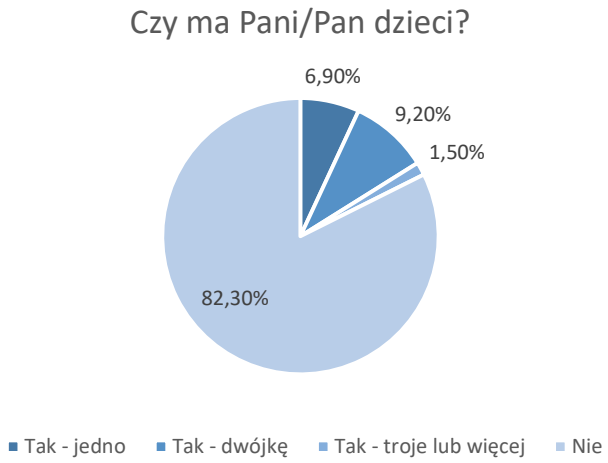
Inaczej mówiąc, jeśli wartość p (wartość prawdopodobieństwa testowego) jest mniejsza niż ustalony poziom istotności, to odrzuca się hipotezę zerową, która zakłada brak związku między badaną zmienną a analizowanym zjawiskiem, i przyjmuje się hipotezę alternatywną, sugerującą istnienie takiego związku. Natomiast gdy wartość p jest większa niż przyjęty poziom istotności, nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej, która wskazuje na brak wspomnianej zależności[44].

1.5. Stosunek młodych Polaków do posiadania potomstwa

W pierwszej części kwestionariusza sprawdzono, czy respondenci posiadają dzieci. Spośród 130 uczestników badania, zdecydowana większość, bo aż 82,3%, zadeklarowała, że nie ma dzieci. Odpowiedzi wskazujące na posiadanie potomstwa rozłożyły się następująco: 6,9% ankietowanych ma jedno dziecko, 9,2% – dwoje dzieci, natomiast jedynie 1,5% osób wskazało,

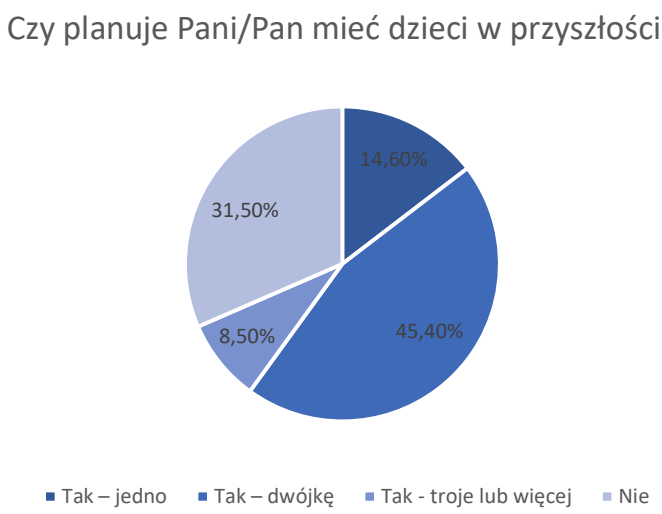
[44] S. M. Kot, J. Jakubowski, A. Sokołowski, *Statystyka*, DIFIN, Warszawa 2011, s. 236-238.

że wychowuje troje lub więcej dzieci. Uzyskane wyniki świadczą o tym, że badana grupa składa się głównie z osób młodych, znajdujących się na etapie życia, w którym podejmują decyzję o posiadaniu potomstwa. Wyniki przedstawia rysunek 1.1.



Rysunek 1.1. Liczba posiadanych dzieci
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

W kolejnym pytaniu ankiety zbadano podejście respondentów do planów związanych z posiadaniem dzieci. Pytanie brzmiało: „Czy planuje Pani/Pan mieć dzieci w przyszłości?". Najwięcej osób, bo 45,4%, zadeklarowało chęć posiadania dwojga dzieci. 14,6% respondentów wskazało, że planuje mieć jedno dziecko, natomiast jedynie 8,5% wyraziło zamiar posiadania trojga lub większej liczby potomstwa. Z kolei 31,5% uczestników badania zadeklarowało brak planów prokreacyjnych. Wyniki te sugerują, że dominującym modelem rodziny w wyobrażeniach badanych jest rodzina z dwojgiem dzieci. Istotne jest również to, że prawie jedna trzecia respondentów nie planuje mieć dzieci, co może świadczyć o rosnącej tendencji do rezygnacji z rodzicielstwa, szczególnie w młodszych pokoleniach. Warto wspomnieć, iż większość (61%) osób posiadających już potomstwo nie zadeklarowała chęci posiadania kolejnych dzieci w przyszłości, co może świadczyć o osiągnięciu przez nie poczucia kompletności rodziny lub o dostrzeganiu pewnych ograniczeń związanych z dalszym rodzicielstwem. Odpowiedzi ankietowanych osób przedstawiono na rysunku 1.2.



Rysunek 1.2. Planowana liczba dzieci
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Powyższe dane wyraźnie pokazują, że wśród młodych Polaków zachodzi istotna zmiana pokoleniowa w podejściu do modelu rodziny. Choć tradycyjny model „2+2" nadal pozostaje najpopularniejszym punktem odniesienia, to fakt, że niemal co trzeci respondent w ogóle nie planuje potomstwa, zwiastuje pogłębianie się kryzysu demograficznego.

W celu głębszej analizy - ustalenia zależności pomiędzy wiekiem, a planami dotyczącymi posiadania dzieci w przyszłości przeprowadzono test niezależności chi-kwadrat. W teście tym weryfikowano następujące hipotezy:

H_0: Nie istnieje zależność pomiędzy wiekiem, a planami dotyczącymi posiadania dzieci w przyszłości.

H_1: Istnieje zależność pomiędzy wiekiem, a planami dotyczącymi posiadania dzieci w przyszłości.

Relację pomiędzy planami dotyczącymi posiadania dzieci w przyszłości, a wiekiem respondentów przedstawia tabela 1.2.

Tabela 1.2. Plany dotyczące posiadania dzieci w zależności od wieku ankietowanych

Wiek ankietowanych	Plany dotyczące posiadania dzieci w przyszłości			
	Tak		Nie	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Poniżej 24	68	73,12%	25	26,88%
25 - 30	13	81,25%	3	18,75%

31 - 40	7	58,33%	5	41,67%
Powyżej 40	1	11,11%	8	88,89%
Statystyka Chi-kwadrat	29,5388			
Wartość p	0,0005			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Wartość prawdopodobieństwa testowego jest mniejsza niż poziom istotności ($p<0,05$), a więc należy odrzucić hipotezę zerową na rzecz hipotezy alternatywnej. Możemy zatem stwierdzić, iż występuje istotna statystycznie zależność pomiędzy planami dotyczącymi posiadania dzieci w przyszłości, a wiekiem. Im młodsza jest badana osoba, tym większe prawdopodobieństwo, że deklaruje chęć posiadania dzieci w przyszłości. Z kolei im starszy jest respondent, tym częściej można zaobserwować brak takich planów.

Wyniki te rzucają ważne światło na dynamikę intencji prokreacyjnych w czasie. Bardzo wysoki odsetek deklaracji na „tak" w najmłodszej grupie (poniżej 24 lat - ponad 73%) oraz w grupie 25-30 lat (ponad 81%) wynika prawdopodobnie z faktu, że dla tych osób rodzicielstwo jest jeszcze odległym planem, obciążonym mniejszym realizmem sytuacyjnym. Wraz z wiekiem (grupa 31-40 lat) entuzjazm ten wyraźnie spada, a w grupie powyżej 40 lat drastycznie zanika (blisko 89% na „nie"). Pokazuje to, że czas działa na niekorzyść decyzji o dziecku.

Testem Chi-kwadrat zbadano również zależność pomiędzy planami dotyczącymi posiadania dzieci w przyszłości, a wielkością wynagrodzenia netto ankietowanych. Postawiono następujące hipotezy badawcze:

H_0: Nie istnieje zależność pomiędzy miesięcznym dochodem netto, a planami dotyczącymi posiadania dzieci w przyszłości.

H_1: Istnieje zależność pomiędzy miesięcznym dochodem netto, a planami dotyczącymi posiadania dzieci w przyszłości.

Wyniki tego testu przedstawia tabela nr 1.3.

Tabela 1.3. Plany dotyczące posiadania dzieci w zależności od miesięcznego dochodu netto

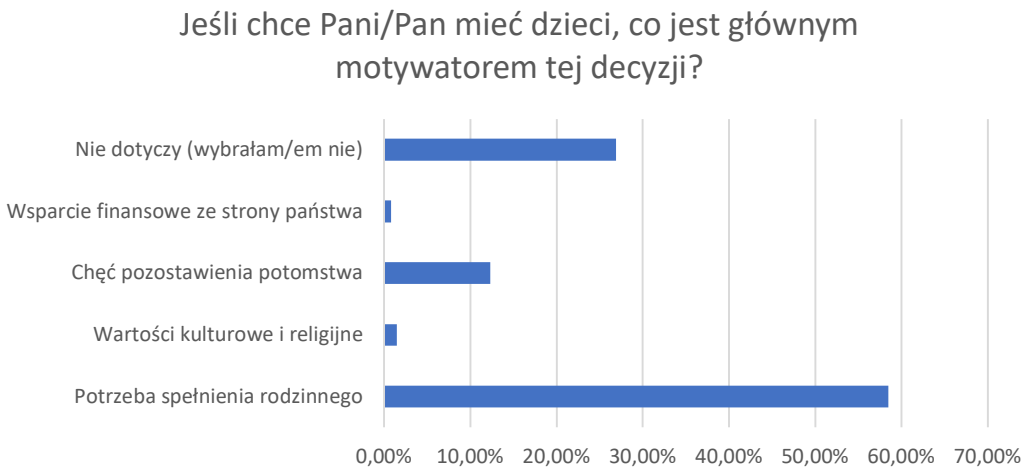
Miesięczny dochód netto	Plany dotyczące posiadania dzieci w przyszłości			
	Tak		Nie	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Do 2 000 zł	24	80,00%	6	20,00%
2 000 – 3 500 zł	17	70.83%	7	29,17%

3 500 – 5 500 zł	19	67,86%	9	32,14%
5 500 – 6 500 zł	4	100,00%	0	0,00%
Powyżej 6 500 zł	11	57,89%	8	42,11%
Statystyka Chi-kwadrat	6,5404			
Wartość p	0,2571			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

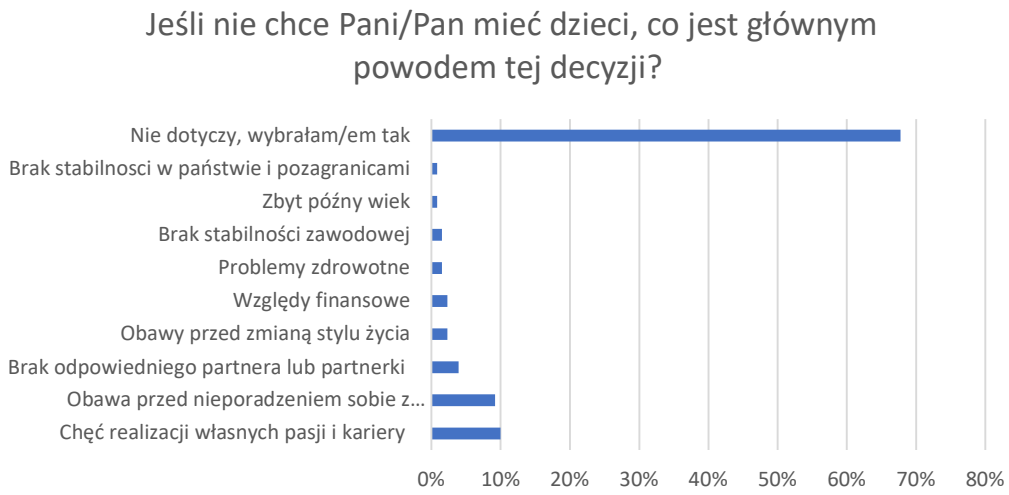
Wartość prawdopodobieństwa testowego (p) wynosi 0,2571. Uzyskana wielkość jest większa niż przyjęty poziom istotności (α = 0,05), w związku z tym nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy o niezależności. Otrzymane wyniki wskazują, że podejście do planów odnośnie posiadania dzieci nie jest zależne od miesięcznego dochodu netto.

Respondentom, którzy zadeklarowali chęć posiadania potomstwa, zadano dodatkowe pytanie dotyczące motywacji stojącej za tą decyzją. Pytanie brzmiało: „Jeśli chce Pani/Pan mieć dzieci, co jest głównym motywatorem tej decyzji?". Do wyboru przedstawiono kilka odpowiedzi, a uczestnicy mieli wskazać tę, która najbardziej odpowiada ich sytuacji. Najczęściej wybieraną odpowiedzią była potrzeba spełnienia rodzinnego, którą wskazało 58,5% badanych. Kolejne miejsce zajęła chęć pozostawienia potomstwa - 12,3%, następnie wartości kulturowe i religijne - 1,5% oraz wsparcie finansowe ze strony państwa - 0,8%. Odpowiedź „nie dotyczy", czyli zaznaczona przez osoby, które wcześniej zadeklarowały brak planów rodzicielskich, wybrało 26,9% respondentów. Wyniki te wskazują, że decyzje prokreacyjne są w największym stopniu motywowane czynnikami emocjonalnymi i społecznymi, podczas gdy czynniki materialne, takie jak pomoc finansowa ze strony państwa czy religijne, odgrywają stosunkowo niewielką rolę. Odpowiedzi na pytania przedstawia rysunek 1.3.



Rysunek 1.3. Czynniki motywujące decyzję o posiadaniu dzieci
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Osobom, które zadeklarowały brak chęci posiadania dzieci, zadano pytanie dotyczące głównej przyczyny tej decyzji. Pytanie brzmiało: „Co jest głównym powodem, dla którego nie planuje Pani/Pan posiadania dzieci?". Ankietowanym przedstawiono kilka możliwych odpowiedzi do wyboru. Wśród wskazywanych odpowiedzi znalazły się chęć realizacji własnych pasji i kariery – 10%, obawa przed nieumiejętnością radzenia sobie z obowiązkami rodzicielskimi – 9,2%, brak odpowiedniego partnera lub partnerki – 3,9%, obawy przed zmianą stylu życia - 2,3%, względy finansowe – 2,3%, problemy zdrowotne – 1,5% oraz brak stabilności zawodowej – 1,5%. Dwoje respondentów skorzystało z możliwości udzielenia odpowiedzi otwartej. Pierwsza osoba wskazała na swój zbyt późny wiek, natomiast druga napisała o braku stabilności w państwie i poza granicami. Pozostała część osób (67,7%) zaznaczyła odpowiedź „nie dotyczy, wybrałam/em tak". Odpowiedzi wskazują, że główną przyczyną braku chęci posiadania dzieci jest chęć realizacji osobistych celów, takich jak kariera zawodowa i pasje. Obawa przed nieporadzeniem sobie z obowiązkami rodzicielskimi może wskazywać na rosnącą świadomość odpowiedzialności związanej z wychowaniem dzieci oraz trudności, które mogą się z tym wiązać, jak i – w niektórych przypadkach – na brak dojrzałości do pełnienia roli rodzica. Rysunek nr 1.4 obrazuje powyżej opisane odpowiedzi.



Rysunek 1.4. Determinanty decyzji o nieposiadaniu dzieci
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Kolejne pytanie ankietowe miało na celu sprawdzenie, czy względy finansowe mają wpływ na decyzję respondentów dotyczącej posiadania dzieci. 50,8% respondentów uważa, że względy finansowe mają wpływ na decyzję o posiadaniu dzieci, ale nie są one jedynym czynnikiem decydującym. Taki wynik sugeruje, że dla wielu osób kwestie materialne współistnieją z innymi obawami lub uwarunkowaniami życiowymi. Jednocześnie 12,3% badanych wskazuje finanse jako główną przeszkodę, natomiast 36,9% deklaruje, że nie mają one istotnego znaczenia, co pokazuje zróżnicowanie podejść do tematu rodzicielstwa. Rysunek 1.5 prezentuje szczegółowe dane dotyczące omawianego zagadnienia.



Rysunek 1.5. Wpływ względów finansowych na decyzję o posiadaniu dzieci
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

W celu poznania odpowiedzi na pytanie, jak posiadanie dzieci wpływa na przyszłość zawodową, respondentom przedstawiono cztery możliwe warianty odpowiedzi. Połowa ankietowanych (50%) uznała, że dzieci nieznacznie utrudniają rozwój kariery, natomiast 17,7% wskazało, że rodzicielstwo znacząco go ogranicza. Z kolei 23,8% badanych uważa, że posiadanie dzieci nie ma wpływu na ich życie zawodowe, a 8,5% dostrzega w tym wręcz potencjał wspierający rozwój kariery. Wyniki te pokazują, że w świadomości społecznej przeważa przekonanie o istnieniu przynajmniej częściowych trudności w łączeniu życia zawodowego z rodzicielstwem. Wyniki zostały zaprezentowane na rysunku 1.6.



Rysunek 1.6. Wpływ posiadania dzieci na przyszłość zawodową
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Kolejne z pytań dotyczyło wpływu chęci realizacji pasji i zainteresowań na plany związane z posiadaniem dzieci. Najwięcej respondentów - 42,3% uznało, że ten aspekt nie ma wpływu na ich decyzje. Dla 40,8% badanych pasje i zainteresowania stanowią istotny, choć nie decydujący czynnik, natomiast 16,9% stwierdziło, że realizacja własnych pasji przeszkadza im w planowaniu potomstwa. Wyniki te pokazują, że choć samorozwój i hobby są ważne, to rzadko stanowią one główną przeszkodę w decyzji o zostaniu rodzicem. Rysunek 1.7 obrazuje wyniki związane z omawianym zagadnieniem.



Rysunek 1.7. Wpływ pasji i zainteresowań na plany dotyczące posiadania dzieci
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Kolejne pytanie ankietowe miało na celu sprawdzenie, czy wyższe świadczenia finansowe od państwa mogłyby zachęcić respondentów do posiadania dzieci. Zdecydowana większość badanych wyraziła sceptycyzm wobec takiej motywacji – 34,6% odpowiedziało „zdecydowanie nie", a 43,8% „raczej nie". Tylko 15,4% uznało, że mogłoby to mieć wpływ („raczej tak"), a jedynie 6,2% zadeklarowało zdecydowaną gotowość do posiadania dzieci w odpowiedzi na zwiększone wsparcie finansowe.

W celu pogłębienia analizy czynników ekonomicznych wpływających na decyzje prokreacyjne respondentów, przeprowadzono weryfikację statystyczną zależności pomiędzy statusem społecznym ankietowanych, a deklarowanym wpływem wyższych świadczeń finansowych od państwa na decyzję o posiadaniu dzieci. W tym celu zastosowano test niezależności chi-kwadrat, w ramach którego sformułowano następujące hipotezy badawcze:

H_0: Nie ma zależności pomiędzy wpływem wyższych świadczeń finansowych od państwa na decyzję o posiadaniu dzieci, a statusem zawodowym.

H_1: Istnieje zależność pomiędzy wpływem wyższych świadczeń finansowych od państwa na decyzję o posiadaniu dzieci, a statusem zawodowym.

Wyniki tego testu przedstawia tabela 1.4.

Tabela 1.4. Analiza wpływu wysokości świadczeń finansowych ze strony państwa na decyzje prokreacyjne jednostek, w kontekście ich zróżnicowanego statusu zawodowego

Status zawodowy	Wyższe świadczenia finansowe od państwa			
	Tak		Nie	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Uczeń	4	30,77%	9	69,23%
Student	7	21,87%	25	78,13%
Student pracujący	7	18,42%	31	81,58%
Osoba pracująca	9	20,00%	36	80,00%
Osoba bezrobotna	1	50,00%	1	50,00%
Statystyka Chi-kwadrat	1,8978			
Wartość p	0,7545			

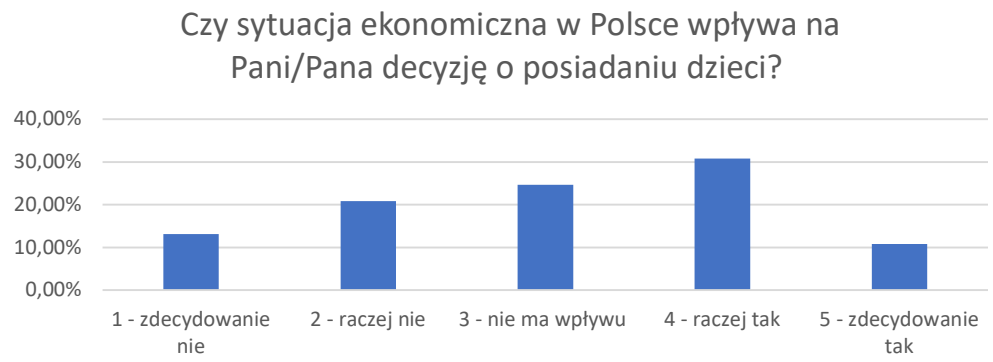
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Wartość prawdopodobieństwa testowego (p = 0,7545) znacząco przekracza przyjęty poziom istotności (α = 0,05), co wskazuje na brak podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej o niezależności zmiennych. Oznacza to, że nie stwierdzono statystycznie istotnej zależności między statusem społecznym respondentów a ich odpowiedziami dotyczącymi wpływu świadczeń finansowych na decyzję o posiadaniu dzieci.

Wynik ten, w połączeniu z wcześniejszym sceptycyzmem wobec świadczeń (blisko 78% odpowiedzi „raczej nie" i „zdecydowanie nie"), niesie ze sobą kluczowy wniosek dla polityki pronatalistycznej państwa. Niezależnie od tego, czy badany jest jeszcze uczniem, studiuje, czy już pracuje, bezpośrednie transfery pieniężne są postrzegane jako nieskuteczne narzędzie zachęty. Pokazuje to, że młode pokolenie oczekuje od państwa raczej budowania stabilnych warunków systemowych, a nie doraźnej pomocy finansowej, która w ich oczach nie rozwiązuje długofalowych problemów związanych z wychowaniem dziecka.

Kolejne pytanie - dotyczące znaczenia sytuacji ekonomicznej w Polsce dla decyzji o posiadaniu dzieci zostało skonstruowane zgodnie z metodologią skali Likerta, umożliwiającej ocenę stopnia zgody z postawionym stwierdzeniem. Najwięcej osób (30,8%) odpowiedziało, że sytuacja gospodarcza raczej wpływa na ich decyzję, a kolejne 10,8% uznało ten wpływ za zdecydowany. Z drugiej strony 13,1% respondentów zdecydowanie zaprzeczyło istnieniu takiej zależności, a 20,8% raczej jej nie dostrzega. Warto również zwrócić uwagę, że 24,6% badanych nie

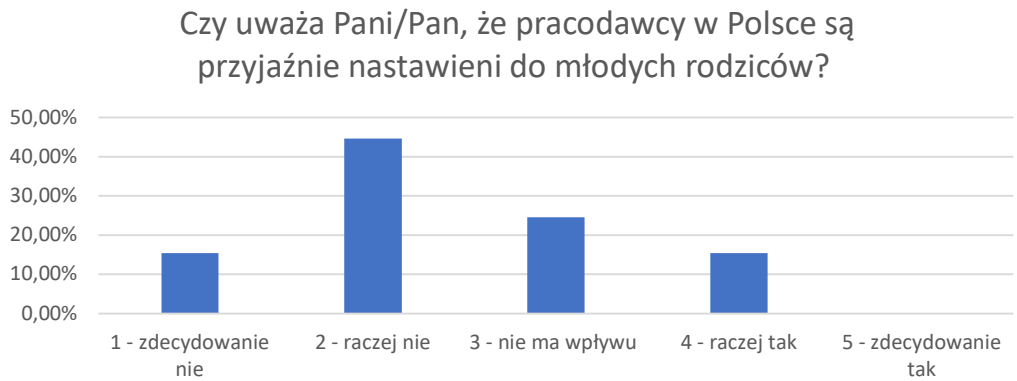
miało jednoznacznego stanowiska w tej kwestii. Uzyskane wyniki zostały zaprezentowane na rysunku 1.8.



Rysunek 1.8. Sytuacja ekonomiczna w Polsce, a decyzja odnośnie posiadania dzieci
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

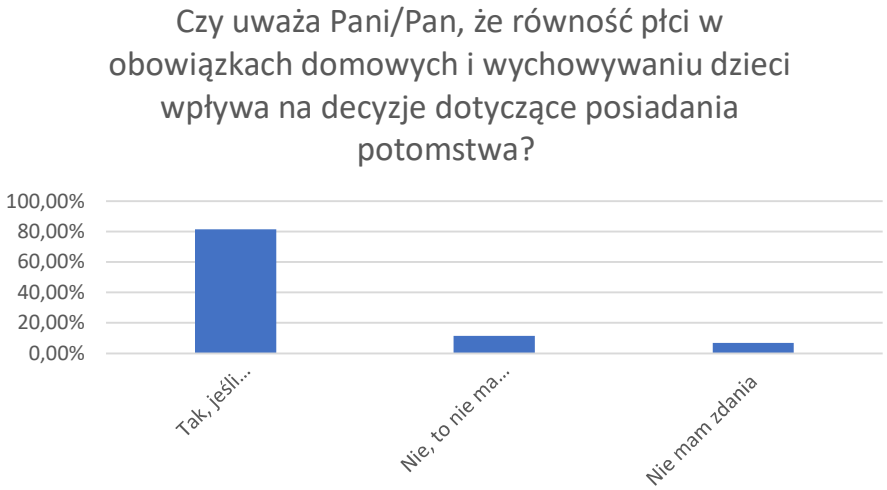
Kolejne pytanie ankietowe brzmiało: „Czy uważa Pani/Pan, że pracodawcy w Polsce są przyjaźnie nastawieni do młodych rodziców?". Respondenci również udzielali odpowiedzi w oparciu o pięciopunktową skalę Likerta. Wyniki wskazują na wyraźnie krytyczne oceny: największa grupa badanych (44,6%) wybrała odpowiedź, że „raczej nie" są przyjaźnie nastawieni do młodych rodziców, a kolejne 15,4% – „zdecydowanie nie", co razem stanowi 60% ogółu. Jedynie 15,4% respondentów oceniło to nastawienie jako „raczej przyjazne", a żaden z badanych nie wskazał odpowiedzi „zdecydowanie tak". 24,6% osób zaznaczyło odpowiedź „nie mam zdania", co może świadczyć o braku jednoznacznych doświadczeń lub wiedzy w tym zakresie. Wyniki te mogą wskazywać na utrzymujące się bariery instytucjonalne i kulturowe, z jakimi mierzą się młodzi rodzice na rynku pracy w Polsce.

Odpowiedzi są przedstawione na rysunku 1.9.



Rysunek 1.9. Nastawienie pracodawców do młodych rodziców
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

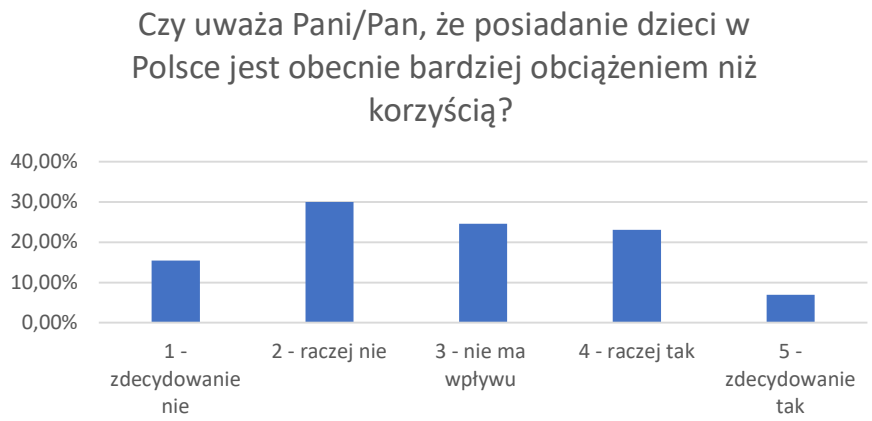
W dalszej części badania uczestnicy zostali poproszeni o ocenę wpływu równości płci w zakresie obowiązków domowych i wychowywania dzieci na decyzje dotyczące posiadania potomstwa. Zdecydowana większość respondentów (81,5%) uznała, że jeśli partnerzy są równomiernie zaangażowani, łatwiej jest zdecydować się na dziecko. Jedynie 11,5% badanych stwierdziło, że ta kwestia nie ma znaczenia, natomiast 6,9% nie miało w tej sprawie jednoznacznego stanowiska. Wyniki te akcentują wagę partnerskiego podziału ról w kontekście planowania rodziny. Rezultaty przedstawia rysunek 1.10.



Rysunek 1.10. Równość płci w obowiązkach domowych, a decyzja o posiadaniu potomstwa
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Następnie postanowiono sprawdzić podejście respondentów do kwestii postrzegania posiadania dzieci w Polsce jako trudność lub zaletę. Uczestników ankiety poproszono o odpowiedź na pytanie: „Czy uważa Pani/Pan, że posiadanie dzieci w Polsce jest obecnie bardziej obciążeniem niż korzyścią?". Odpowiedzi były zbierane za pomocą skali Likerta.

Wyniki wskazują, że największa grupa respondentów (30%) odpowiedziała „raczej nie", co sugeruje, że według nich posiadanie dzieci nie jest postrzegane jako obciążenie. Kolejna duża część ankietowanych (24,6%) zadeklarowała brak zdania na ten temat. Z kolei 23,1% badanych stwierdziło, że „raczej tak", a 6,9% odpowiedziało „zdecydowanie tak", co może wskazywać na pewne poczucie obciążenia związane z posiadaniem dzieci. Najmniejszy odsetek, bo 15,4%, odpowiedział „zdecydowanie nie", co sugeruje, że nie postrzegają oni posiadania dzieci jako obciążenia w żadnym wypadku. Odpowiedzi ankietowanych osób przedstawiono na rysunku nr 1.11.



Rysunek 1.11. Posiadanie dzieci w Polsce - obciążenie czy korzyść?
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Ostatnie pytanie w tej części brzmiało „Czy brak stabilności zawodowej wpływa na chęć posiadania dzieci?". Odpowiedzi zebrano przy użyciu skali Likerta. Wyniki wskazują, że najwięcej respondentów (41,5%) odpowiedziało „raczej tak", co sugeruje, że brak stabilności zawodowej ma pewien wpływ na chęć posiadania dzieci. 27,7% badanych stwierdziło, że „zdecydowanie tak", wskazując na silny wpływ tej kwestii na ich decyzje. Z kolei 12,3% osób zadeklarowało brak wpływu, a 8,5% odpowiedziało „raczej nie". Tylko 10% respondentów stwierdziło, że brak stabilności zawodowej wcale nie wpływa na ich decyzję o posiadaniu dzieci. Rysunek 1.12 przedstawia szczegółowe dane odnoszące się do powyższego zagadnienia.



Rysunek 1.12. Wpływ braku stabilności zawodowej na chęć posiadania dzieci
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

1.6. Zakończenie

Zjawisko niskiej dzietności w Polsce ma charakter złożony i wieloczynnikowy. Polska, podobnie jak wiele krajów należących do OECD, odnotowuje od wielu lat utrzymujący się spadek współczynnika dzietności, który nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń. Wśród przyczyn takiego stanu rzeczy należy wymienić zarówno czynniki ekonomiczne, jak rosnące koszty utrzymania dzieci i niepewność zatrudnienia oraz społeczne – m.in. zmianę wzorców ról płciowych, opóźnianie decyzji o założeniu rodziny, a także rosnącą wartość samorealizacji i edukacji.

W odniesieniu do pierwszej hipotezy zakładającej, że stosunek do posiadania dzieci jest istotnie zależny od wieku respondentów, uzyskane wyniki potwierdziły zasadność tego założenia, zatem hipoteza została zweryfikowana w sposób pozytywny. Zaobserwowano, że osoby młodsze zdecydowanie częściej deklarowały chęć posiadania potomstwa, natomiast wśród starszych respondentów odsetek takich deklaracji znacząco malał – najpewniej dlatego, że wielu z nich posiada już dzieci, co naturalnie ogranicza potrzebę planowania dalszego potomstwa. Wynik ten wskazuje, że wiek jako zmienna demograficzna odgrywa istotną rolę w kształtowaniu postaw prokreacyjnych, co należy uwzględniać w analizach społecznych i politykach prorodzinnych.

W przypadku drugiej hipotezy, która zakładała istnienie istotnej zależności pomiędzy miesięcznym dochodem netto, a planami dotyczącymi posiadania dzieci w przyszłości, wyniki analizy empirycznej nie potwierdziły istotnej zależności pomiędzy tymi zmiennymi, zatem hipoteza została zweryfikowana w sposób negatywny. Wskazuje to, że czynniki ekonomiczne, choć mogą mieć znaczenie dla ogólnego poczucia bezpieczeństwa, nie są decydujące w kontekście podejmowania decyzji prokreacyjnych, przynajmniej w odniesieniu do zróżnicowania dochodowego badanej próby. Może to również sugerować rosnącą rolę czynników kulturowych, społecznych oraz osobistych preferencji życiowych w procesie planowania rodziny.

Zebrane dane pozwalają wskazać konkretne kierunki zmian, jakich młodzi ludzie oczekują zarówno od państwa, jak i od współczesnych pracodawców. Wyraźny sceptycyzm respondentów wobec bezpośrednich transferów gotówkowych oraz brak statystycznej zależności między poziomem dochodu a planami prokreacyjnymi sugerują, że dotychczasowy, zasiłkowy model wspierania dzietności wyczerpuje swoje możliwości. W świetle uzyskanych danych, kluczowym zadaniem dla instytucji państwowych staje się budowanie stabilności systemowej,

przede wszystkim poprzez rozwój powszechnej infrastruktury opiekuńczej. Z kolei krytyczna ocena nastawienia pracodawców do młodych rodziców oraz obawy o stabilność zatrudnienia wskazują na pilną potrzebę wdrażania rozwiązań ułatwiających godzenie ról zawodowych i rodzinnych, takich jak elastyczne formy pracy. Co istotne, wysoki odsetek wskazań na znaczenie partnerskiego podziału obowiązków dowodzi zachodzących zmian kulturowych. Oznacza to, że skuteczne działania pronatalistyczne muszą uwzględniać potrzebę równego zaangażowania obojga rodziców w opiekę nad potomstwem.

Literatura

Piśmiennictwo

Kornas-Biela D., *Kulturowo-społeczne uwarunkowania niskiej dzietności w Polsce*, [w] *Uwarunkowania dzietności*, red. M. Witkowska, Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa 2023.

Kotowska I. E., *Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013,* Drukarnia Braci Grodzkich Sp.J., Warszawa 2014.

Kurkiewicz J., *Procesy demograficzne i metody ich analizy,* Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2010.

Okólski M., Fihel A., *Demografia. Współczesne zjawiska i teorie,* Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2012.

Osiewalska B., *Status społeczno-ekonomiczny a bezdzietność i rodzicielstwo par,* Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2019.

Stanley A., *Demographic decline,* „Finance & development magazine" 2024, nr 61(3).

Szweda-Lewandowska Z., *Wybrane ekonomiczne konsekwencje zmian demograficznych w Polsce – perspektywa krótko- i długoterminowa,* „Studia BAS", 2023, nr 3(75).

Urbaniak B., Gładzicka–Janowska A., Żyra J., Kaliszczak L., Piekutowska A., Rollnik–Sadowska E., Sobolewska – Poniedziałek E., Niewiadomska A., Gagacka M., *Socjoekonomika starzenia się współczesnych społeczeństw,* CEDEWW.PL, Warszawa 2015.

Uścińska G., Wiśniewski Z., *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne,* Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa 2022.

Źródła internetowe

Abramowska-Kmon A., *Dlaczego mamy niż demograficzny ?,* gazeta SGH życie uczelni, (www.sgh.waw.pl), dostęp: 18.12.2024 r.

Demograficzne przejście, Encyklopedia PWN, (encyklopedia.pwn.pl), dostęp: 18.12.2024 r.

Ditrich R., *Dlaczego Polki nie chcą rodzić? Czynniki ekonomiczne są drugorzędne*, (forsal.pl), dostęp: 21.12.2024 r.

Dlaczego w Polsce jest coraz mniej dzieci? Jak myślenie ekonomiczne tłumaczy demografię, (oko.press), dostęp: 21.12.2024 r.

Drugie przejście demograficzne, Moja Socjologia, (www.mojasocjologia.pl), dostęp: 18.12.2024 r.

Dzietność na świecie spada szybciej, niż prognozowano, Bankier.pl, (www.bankier.pl), dostęp: 19.12.2024 r.

Emerytury i renty w 2023 r., Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl), dostęp: 11.03.2025 r.

Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, WIKIPEDIA Wolna encyklopedia, (pl.wikipedia.org), dostęp: 18.02.2025 r.

Koszty wychowania dzieci 2024, Centrum im. Adama Smitha, (smith.pl), dostęp: 11.03.2025 r.

Luka emerytalna kobiet – przyczyny i zalecenia, Emerytura PPK, PZU, (emeryturappk.pzu.pl), dostęp: 18.02.2025 r.

Misiurewicz-Gabi A., *Na pomoc dzietności,* TERMEDIA, (www.termedia.pl), dostęp: 21.12.2024 r.

Modele przejścia demograficznego i epidemiologicznego, Matura 100 procent, (matura100procent.pl), dostęp: 18.12.2024 r.

Największe wydatki publiczne w 2025 r.? Budżet państwa najbardziej obciąży program 800 plus oraz dodatkowe emerytury, FORSAL.PL, (forsal.pl), dostęp: 18.02.2025 r.

Procesy demograficzne na świecie, Zintegrowana Platforma Edukacyjna Ministerstwa Edukacji Narodowej, (zpe.gov.pl), dostęp: 18.12.2024 r.

Prognoza ludności na lata 2023–2060, Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl), dostęp: 19.12.2024r.

Rynek pracy w obliczu starzejącego się społeczeństwa. Przyczyny, wyzwania i rozwiązania, kariera w finansach, (www.karierawfinansach.pl), dostęp: 18.02.2025 r.

Sikorska M., *Czy zwiększenie dzietności w Polsce jest możliwe ?,* Instytut Badań Strukturalnych, (ibs.org.pl), dostęp: 20.12.2024 r.

Smalej-Kołodziej O., *Kultura bezdzietności – gdzie są te dzieci?,* FORUM AKADEMICKIE, (miesiecznik.forumakademickie.pl), dostęp: 21.12.2024 r.

Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators, OECD, (www.oecd.org), dostęp: 19.12.2024 r.

Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2024 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (www.zus.pl), dostęp: 11.03.2025 r.

Sytuacja demograficzna Polski do 2023 r., Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl), dostęp: 11.03.2025 r.

The Lancet: Dramatic declines in global fertility rates set to transform global population patterns by 2100, IHME, (www.healthdata.org), dostęp: 19.12.2024 r.

Wpływ snu na płodność, Klinika Bocian, (klinikabocian.pl), dostęp: 21.12.2024 r.

Zwiększenie dzietności w Polsce. Na przeszkodzie "koszty" macierzyństwa, Bankier.pl, (www.bankier.pl), dostęp: 20.12.2024 r.

Rozdział 2

Wpływ zmian demograficznych na adekwatność świadczeń emerytalnych w Polsce

Nikola Rojek[1]

2.1. Wprowadzenie

System ubezpieczeń emerytalnych stanowi jeden z najważniejszych elementów zabezpieczenia społecznego, odpowiadając za zapewnienie środków pieniężnych, osobom które zakończyły swoją aktywność zawodową. W Polsce po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego, który wynosi 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn, osoba ubezpieczona ma prawo ubiegać się o świadczenie emerytalne[2]. Wysokość owego świadczenia zależna jest od sumy zgromadzonych składek, okresu ubezpieczenia oraz prognozowanej długości życia, co pozwala ustalić kwotę miesięcznych wypłat[3].

Funkcjonowanie polskiego systemu ubezpieczeń emerytalnych opiera się o zasadę wzajemności oraz zasadę solidarności. Zasada wzajemności wyraża się w powiązaniu wysokości oraz okresu opłacania składek z wysokością otrzymywanego świadczenia. Zasada solidarności dotyczy natomiast redystrybucyjnego charakteru świadczenia emerytalnego. Polega on na tym, że ze składek odprowadzanych przez osoby aktywne zawodowo, finansowane są świadczenia emerytalne, osób uprawnionych do ich otrzymania. W praktyce oznacza to, że składki opłacane przez obecnie pracujące osoby nie są gromadzone na indywidualnych, wydzielonych kontach z przeznaczeniem na ich własną przyszłą emeryturę. Zamiast tego, wpłacane środki trafiają do wspólnej puli Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), z której finansowane są bieżące wypłaty świadczeń emerytalnych dla aktualnych beneficjentów systemu. Gdy osoby obecnie aktywne zawodowo osiągną wiek emerytalny, to ich świadczenia co do zasady mają

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

[2] Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 1998 Nr 162, poz. 1118 z późn. zm.).

[3] *Sposób wyliczenia emerytury*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/emerytura-dla-osob-urodzonych-po-31-grudnia-1948/sposob-wyliczenia-emerytury), dostęp: 25.02.2026 r.

zostać pokryte przez składki wypracowane przez młodsze pokolenia, które w tym czasie będą aktywne zawodowo.

System emerytalny oparty na wyżej opisanym działaniu przez wiele lat funkcjonował stabilnie, skutecznie realizując podstawowe funkcje społeczne i ekonomiczne, a także zapewniając źródło utrzymania dla osób w wieku poprodukcyjnym. Niemniej jednak, obecnie system ten stoi w obliczu poważnych wyzwań demograficznych, które zagrażają adekwatności wypłacanych emerytur. Kluczowe problemy zaburzające funkcjonowanie tego systemu wynikają z wydłużania się przeciętnej długości trwania życia oraz ze zwiększającej się liczby emerytów w stosunku do liczby osób aktywnych zawodowo. Zmieniające się proporcje między pracującymi a niepracującymi stanowią odbicie szerszego procesu demograficznego określanego mianem starzenia się ludności[4]. Starzenie się społeczeństwa wiąże się z wzrostem udziału osób w wieku poprodukcyjnym w strukturze ludności, co zwiększa natomiast liczbę beneficjentów systemu emerytalnego i wydłuża okres wypłaty świadczeń. Owe starzenie się społeczeństwa jest głównym czynnikiem implikującym problemy z utrzymaniem adekwatności świadczeń.

Według prognoz przewidywane jest zmniejszenie liczby osób w wieku produkcyjnym. Według różnych scenariuszy szacuje się, że liczba ta w 2060 r. wyniesie 13,3 mln lub 16,6 mln, co w porównaniu do 22,2 mln w 2022 r. oznacza znaczny spadek[5]. Dla porównania liczba emerytów w 2022 roku wynosiła 7,1 mln[6]. Według prognoz GUS do 2060 r. liczba osób w wieku 65 lat i więcej wzrośnie w porównaniu do 2022 roku. W zależności od scenariusza ma wynieść ona od 9 do 11 milionów[7].Takie wyliczenia wskazują na zasadność stawianych obaw co do efektywności obecnego systemu świadczeń emerytalnych, a dokładniej do adekwatności wypłacanych emerytur.

W nawiązaniu do przedstawionego problemu dotyczącego stabilności systemu emerytalnego w Polsce, postawione zostały następujące pytania *Jakie są główne trendy demograficzne*

[4] H. Worach-Kardaś, *System repartycyjny i kapitałowy w ubezpieczeniach emerytalnych w świetle uwarunkowań demograficznych*, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu" 2005, nr 1088.
[5] Główny Urząd Statystyczny, *Prognoza ludności na lata 2023–2060* (https://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Prognoza_2023_2060.aspx), dostęp: 03.03.2026 r.
[6] Główny Urząd Statystyczny, *Emerytury i renty w 2022 r.*, Warszawa 2023, (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/emerytury-i-renty-w-2022-r-,32,14.html?contrast=yellow-black), dostęp: 03.03.2026 r.
[7] Główny Urząd Statystyczny, *Prognoza ludności 2023–2060*, 2024, (https://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Prognoza_2023_2060.aspx), dostęp: 25.02.2026 r.

wpływające na polski system emerytalny? W jaki sposób zmiany w strukturze demograficznej społeczeństwa oddziałują na system ubezpieczeń emerytalnych? Jakie reformy i rozwiązania mogą pomóc w zapewnieniu adekwatność świadczeń emerytalnych w przyszłości?

Głównym celem niniejszej pracy jest analiza wpływu współczesnych uwarunkowań demograficznych na adekwatność świadczeń emerytalnych. W ramach tak określonego celu podjęto próbę identyfikacji kluczowych trendów demograficznych zachodzących w Polsce oraz określenia, w jaki sposób zachodzące zmiany w strukturze wieku społeczeństwa wpływają na system ubezpieczeń emerytalnych, a także na prognozowaną wysokość przyszłych świadczeń.

W opracowaniu zostały wykorzystane dane teoretyczne zaczerpnięte z różnorodnych publikacji naukowych, które pozwoliły na usystematyzowanie analizy problematyki ubezpieczeń emerytalnych w kontekście zmian demograficznych. Ponadto, istotnym źródłem informacji były aktualne dane statystyczne opublikowane przez Główny Urząd Statystyczny, które umożliwiły uwzględnienie rzeczywistych trendów demograficznych i ich wpływu na stabilność systemu emerytalnego w Polsce.

2.2. Modele systemów emerytalnych

Obecnie wyróżniamy dwa podstawowe sposoby finansowania systemów emerytalnych: model repartycyjny oraz model kapitałowy. Charakteryzują się one odmiennymi sposobami finansowania oraz mechanizmami wypłaty świadczeń. Kapitałowy system emerytalny jest modelem zabezpieczenia emerytalnego, w którym składki opłacane przez osoby pracujące nie są wypłacane na bieżące emerytury, lecz są one gromadzone na indywidualnych lub zbiorowych kontach, a następnie inwestowane na rynkach w finansowych, w różnego rodzaju instrumenty finansowe. W tym systemie wysokość emerytury zależy od zgromadzonych środków oraz stopy zwrotu z inwestycji, w których ulokowany był ten kapitał. Model ten opiera się przede wszystkim na efektywnej alokacji kapitału w gospodarce. Długoterminowe inwestycje w różnego rodzaju aktywna takie jak akcje, obligacje czy innego rodzaju instrumenty finansowe, powodują wzrost wartości środków. Działanie systemu repartycyjnego polega natomiast na zasadzie solidarności pokoleniowej. Polega ona na tym, że składek opłacanych przez obecnie pracujące osoby wypłacane są emerytury dla osób, które w tym czasie uprawnione są do pobierania owego świadczenia. W związku z tym gromadzony kapitał nie jest inwestowany, lecz

wydatkowany na wypłatę emerytur. Zarówno jeden jak i drugi system ma swoje wady i zalety, które zaprezentowano w tabeli 2.1.

Tabela 2.1. Cechy systemu opartego na repartycji oraz systemu kapitałowego

Cecha	System repartycyjny	System kapitałowy
Wydłużanie się życia	Nieodporny	Odporny
Spadek przyrostu naturalnego	Nieodporny	Odporny
Wzrost bezrobocia	Nieodporny	Odporny
Spadek produkcji i/lub płac realnych	Nieodporny	Odporny
Przetargi polityczne	Nieodporny	Odporny
Załamanie na rynkach kapitałowych	Odporny	Nieodporny
Wysoka inflacja	Odporny	Nieodporny
Koszty funkcjonowania	Niskie	Wysokie
Wpływ na oszczędności	Negatywny	Pozytywny

Źródło: M Dybał, *Istota i rodzaje systemów emerytalnych*, „Ekonomia – Wroclaw Economic Review" 2010, tom 18.

Analiza porównawcza zaprezentowana w tabeli 2.1 jednoznacznie wskazuje na fundamentalne różnice w odporności obu systemów na ryzyka makroekonomiczne i demograficzne. Model repartycyjny (oparty na bieżącym finansowaniu świadczeń) okazuje się wysoce wrażliwy na procesy demograficzne, takie jak wydłużanie się życia czy spadek przyrostu naturalnego, a także na zawirowania na rynku pracy i przetargi polityczne. Jego zaletą pozostają jednak niskie koszty obsługi oraz pełna odporność na wahania rynków kapitałowych czy wysoką inflację. Odmienną charakterystyką wyróżnia się system kapitałowy – jest on niezależny od demografii i stymuluje oszczędności krajowe, lecz jego główną słabością jest bezpośrednia ekspozycja na kryzysy finansowe, negatywne skutki inflacji oraz znacznie wyższe koszty związane z inwestowaniem zgromadzonych środków.

2.3. System emerytalny w Polsce

Określenie modelu systemu emerytalnego w Polsce wymaga scharakteryzowania filarów z jakich składa się ten system i zapoznania się ze zmianami jakie w nim nastąpiły. W 1999 roku system ten został bowiem zreformowany z systemu zdefiniowanego świadczenia, na system zdefiniowanej składki. System zdefiniowanego świadczenia uzależniał wysokość emerytury od stażu pracy oraz wysokości zarobków z wybranych lat. Takie rozwiązanie było dużym

obciążeniem dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Po przeprowadzonej reformie i wprowadzeniu systemy zdefiniowanej składki wysokość emerytury została uzależniona od sumy składek zgromadzonych przez daną osobę w trakcie okresu zarobkowania. Celem przeprowadzonej reformy była poprawa wypłacalności systemu bez konieczności podwyższania składek. Zmiany służyły zwiększeniu stabilności finansowej i były wymuszone niekorzystnymi prognozami demograficznymi. Wynikały one przede wszystkim z szybkiego zwiększania się długowieczności społeczeństwa, niskiego wskaźnika dzietności oraz poziomu emigracji, który był wyższy od poziomu imigracji. Brak zmian wysokości składek skutkowałby obniżeniem wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych[8].

System emerytalny został podzielony na 3 filary i taki podział obowiązuje do dzisiaj. Pierwszy filar ma charakter obowiązkowy dla wszystkich ubezpieczonych, składa się on z konta ubezpieczonego w ZUS oraz subkonta. Składka w wysokości 12,22% trafia na konto ubezpieczonego, środki te są transferowane na wypłatę bieżących emerytur. Pozostała część składki, a dokładnie 7,30% może trafić w całości na subkonto, ubezpieczony może jednak podjąć decyzje o jej podziale i 4,38% trafi na subkonto, a w pozostałą część zostanie zasilony 2 filar systemu, czyli OFE. OFE to Otwarte Fundusze Emerytalne mające charakter kapitałowy, środki na nich zgromadzone są inwestowane. Trzeci filar jest natomiast częścią dobrowolną. Składają się na niego PPK, czyli pracownicze plany kapitałowe, PPE- pracownicze plany emerytalne, IKE- Indywidualne Konto Emerytalne oraz IKZE- Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego. Uczestnictwo w wymienionych wyżej formach zabezpieczenia emerytalnego jest dobrowolne, lecz stanowi podstawę dodatkowego zabezpieczenie finansowego na starość.

Charakterystyka trzech filarów systemu emerytalnego w Polsce wskazuje, iż system ten możemy określić jako repartycyjny. Największa i obowiązkowa część środków pieniężnych przeznaczana jest bowiem na wypłatę obecnych emerytur. Dopiero pozostała część, czyli drugi i trzeci filar, z której możemy zrezygnować spełnia warunki systemu kapitałowego. Jak wspomniano wcześniej zarówno system repartycyjny jak i kapitałowy charakteryzują się odmiennymi wadami oraz zaletami. Poddając ocenie owe systemy należy wziąć pod uwagę różne czynniki, które mają wpływ na efektywność każdego z nich. Ze względu na tematykę pracy

[8] A. Sołdek, *Trzeci filar systemu emerytalnego w Polsce*, „Przegląd Prawa i Administracji" 2014, t. 99.

ocenie zostanie poddany system repartycyjny, który stanowi główną część systemu funkcjonującego w Polsce. Analiza czynników cechujących system repartycyjny wskazuje na to, że system ten jest odporny przede wszystkim na czynniki związane z rynkami finansowymi, a także inflacją. Ze względu na niskie oparcie owego systemu na inwestowaniu składek w instrumenty finansowe, nawet bezpośrednie załamania na rynku kapitałowym nie mają istotnie znaczącego wpływu na funkcjonowanie tego systemu. Odporność na inflacje zagwarantowana jest natomiast dzięki waloryzacji składek, dzięki czemu nominalny wzrost wartości pieniądza nie implikuje obniżenia wysokości emerytur. Zagrożenia systemu repartycyjnego związane są przede wszystkim z demografią. Jak wskazuje raport OECD główne problemy tego systemu związane są z nieodpornością na wydłużanie się długości życia oraz spadek liczby urodzeń, czyli zmiany związane ze wskaźnikiem obciążenia. Starzenie się społeczeństwa prowadzi do pogorszenia relacji liczby osób pracujących do liczby emerytów, co zwiększa presję finansową na system[9].

2.4. Stabilność systemu emerytalnego w Polsce

Stabilność systemu można określić jako zdolność do utrzymywania stałego, pożądanego stanu lub łatwego powracania do stanu równowagi po wystąpieniu zakłóceń[10]. Polski system emerytalny można określić jako system stabilny. W obecnym systemie emerytalnym wysokość świadczenia jest ściśle powiązana z wysokością odprowadzonych składek. Reforma z 1999 roku, która wprowadziła odejście od formy zdefiniowanego świadczenia na rzecz zdefiniowanej składki pozwoliła na unikniecie ryzyka utraty stabilności. Wprowadzone rozwiązanie sprawiło, że obecnie zobowiązania z tytułu emerytur nie przewyższają możliwości finansowych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, ponieważ, wypłacane świadczenia wynikają bezpośrednio z zapisów na indywidualnym koncie ubezpieczonego. Kolejnym czynnikiem wpływającym na stabilność owego systemu jest uwzględnienie dalszego trwania życia w obliczaniu wysokości świadczenia. Wysokość świadczenia ustala się dzieląc kapitał emerytalny przez przeciętne dalsze trwanie życia. Im większy licznik oraz im mniejszy mianownik, tym wyższa emerytura[11].

[9] OECD, *Pensions at a Glance 2025*, OECD Publishing, 2025, (https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/pensions-at-a-glance-2025_76510fe4/e40274c1-en.pdf), dostęp: 03.03.2026 r.

[10] *Stabilność*, Słownik języka polskiego PWN (https://sjp.pwn.pl/sjp/stabilnosc;2523580.html), dostęp: 25.02.2026 r.

[11] *Nowe tablice dalszego trwania życia do wyliczania emerytur*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych (https://www.zus.pl/-/nowe-tablice-dalszego-trwania-%C5%BCycia-do-wyliczania-emerytur), dostęp: 25.02.2026 r.

System ten dostosowuje więc wysokość świadczenia do warunków demograficznych, tutaj pojawia się jednak problem wysokości owego świadczenia.

System repartycyjny w przeciwieństwie do systemu kapitałowego jest także odporny na sytuacje występującą na rynkach finansowych, ze względu, że przeważająca część odprowadzonych składek nie jest inwestowana. Takie rozwiązanie zapewnia większą odporność na kryzysy finansowe oraz nieprzewidywane sytuacje na rynku, zapewniając wysoką stabilność.

Raport Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 2025 roku również potwierdza wysoką stabilność systemu emerytalnego. Obliczana jest ona za pomocą wskaźnik pokrycia wydatków wpływami ze składek i ich pochodnych. Wskaźnik ten w drugim kwartale br. wyniósł 84,9%, natomiast w całym pierwszym półroczu tego roku – 83,4%[12].

Należy podkreślić jednak, że obok tematyki stabilności systemu pojawia się problem adekwatności wysokości świadczenia emerytalnego. Podstawowe cele społeczne, które powinny być spełnione przy pomocy systemów emerytalnych, to przeciwdziałanie ubóstwu na starość oraz wyrównywanie konsumpcji w cyklu życia, a więc przeciwdziałanie spadkowi poziomu życia po zakończeniu okresu aktywności zawodowej[13]. Adekwatność wysokości świadczeń emerytalnych odpowiada więc takiemu poziomowi świadczenia, który pozwoli na spełnienie powyższych celów. W ujęciu ekonomicznym adekwatność rozdzielana jest na adekwatność dochodową oraz socjalną.

Adekwatność dochodowa porównuje wysokość świadczenia emerytalnego do ostatniego wynagrodzenia lub średniej wysokości wynagrodzeń. Ma ona na celu zapewnienie podobnych warunków życia w okresie pobierania emerytury w porównaniu do okresu, w którym wykonywaliśmy pracę zawodową.

Adekwatność socjalna dotyczy natomiast ochrony osób starszych przed ubóstwem oraz wykluczeniem społecznym. Problem ubóstwa pojawia się w momencie, gdy wysokość świadczenia emerytalnego nie pozwala na pokrycie podstawowych wydatków takich jak żywność, opieka zdrowotna, czy wydatki na mieszkanie.

[12] *Podsumowanie sytuacji finansowej FUS w I kwartale 2025*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych (https://www.zus.pl/documents/10182/2422424/Podsumowanie+sytuacji+finansowej+FUS+w+I+kw+2025.pdf/616c5b77-4d8f-b771-6d8c-bb94ed609970), dostęp: 25.02.2026 r.

[13] K. Hagemejer, *Adekwatność zreformowanych systemów emerytalnych*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka" 2018, nr 1/2018, t. I.

Podstawowymi czynnikami powodującym problemy z adekwatnością wysokości świadczeń emerytalnych są czynniki demograficzne. Rosnąca liczba ludności w wieku poprodukcyjnym oraz spadek dzietności, czyli przeciętnej liczby dzieci urodzonych przez przeciętną kobietę w ciągu całego okresu rozrodczego, spadek wskaźników umieralności oraz proces wydłużania się przeciętnego trwania życia to procesy, które przekładają się na zmiany sytuacji na rynku pracy, co prowadzi do zaburzenia proporcji między skalą wpływów ze składek, ze względu na mniejszą liczbę osób odprowadzających składki, a skalą wydatków na świadczenia z ubezpieczenia społecznego ze względu na rosnącą liczbę emerytów[14]. Duże dysproporcje w udziale grup w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym w społeczeństwie powodują, że realizacja przez państwo zobowiązań staje się coraz poważniejszym wyzwaniem, ze względu na wydłużający się okres poboru świadczenia emerytalnego. System emerytalny dostosowuje poziom świadczeń do dostępnych środków finansowych. Problemem nie jest więc stabilność, ale nieodpowiednia wysokość świadczeń, czyli adekwatność emerytur.

2.5. Czynniki wpływające na adekwatność emerytur

Starzenie się społeczeństwa jest długoterminowym procesem demograficzny, w którym rośnie udział osób starszych, będących w wieku powyżej 65 lat w całkowitej populacji, przy jednoczesnym spadku liczby dzieci i osób w wieku produkcyjnym. Starzenie się społeczeństwa powoduje wzrost wskaźnika obciążenia demograficznego, czyli relacji liczby osób w wieku poprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym. W systemie repartycyjnym oznacza to, że coraz mniejsza liczba pracujących finansuje rosnącą liczbę świadczeniobiorców. Wpływ na starzenie się społeczeństwa ma przede wszystkim współczynnik dzietności, wydłużanie się przeciętnego trwania życia oraz spadek liczby osób w wieku produkcyjnym.

Współczynnik dzietności to wskaźnik demograficznych, który określa przeciętną liczbę dzieci, które kobieta urodziłaby w ciągu całego okresu rozrodczego zakładając, że w poszczególnych fazach tego okresu rodziłaby z intensywnością obserwowaną w danym roku. W praktyce jest to miernik natężenia rozrodu w populacji[15]. Wartość około 2,1 dziecka na kobietę uznawana jest w za próg prostej zastępowalności pokoleń, jest to wielkość, która pozwala na

[14] G. Uścińska, *Systemy emerytalne a sytuacja demograficzna*, [w:] *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne*, red. G. Uścińska i Z. Wiśniewski, Warszawa 2022.

[15] *Fertility rates (indicator)*, OECD, (https://www.oecd.org/en/data/indicators/fertility-rates.html), dostęp: 25.02.2026 r.

odtworzenie liczebności kolejnych generacji i utrzymanie stabilnej struktury ludności w dłuższej perspektywie. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, w 2024 roku współczynnik dzietności w Polsce wynosił 1,099 dziecka na kobietę, co jest najniższym poziomem w historii pomiarów. Poziom ten jest dużo niższy od wartości zapewniającej długookresową stabilność liczebności populacji. Dla porównania w roku 1990 współczynnik ten wynosił około 1,99 dziecka na jedną kobietę. Według prognozy ludności przygotowanej przez GUS współczynnik dzietności w Polsce wzrośnie, ale wciąż pozostanie znacznie poniżej progu zastępowalności pokoleń. Powinien on osiągnąć wartość około 1,5 dziecka na kobietę w 2060 roku[16]. Niski współczynnik dzietności ma istotne znaczenie dla wysokości przyszłych emerytur. Mała liczba urodzeń implikuje, że w kolejnych latach na rynek pracy wchodzi mniej osób. Oznacza to, że liczba osób opłacających składki emerytalne stopniowo maleje w stosunku do liczby osób pobierających świadczenia. W systemie zdefiniowanej składki wysokość emerytury zależy od sumy odprowadzonych składek oraz zasad ich waloryzacji. Mniejsza liczba pracujących oznacza niższe wpływy do systemu. W efekcie przyszłe świadczenia mogą być niższe w relacji do wcześniej uzyskiwanych zarobków, co oznacza mniejszą adekwatność emerytur. Niska dzietność prowadzi również do zmiany struktury wieku ludności. Wzrasta udział osób starszych, a maleje liczba osób w wieku produkcyjnym. W takiej sytuacji system emerytalny musi dostosować się do mniej korzystnych warunków demograficznych. Utrzymanie stabilności finansowej systemu może odbywać się kosztem poziomu przyszłych świadczeń.

Przeciętne trwanie życia to wskaźnik demograficzny, który określa średnią liczbę lat, jaką ma przed sobą osoba w danym wieku, przy założeniu, że aktualnych poziomów umieralności w populacji pozostanie na tym samym poziomie. Najczęściej analizuje się przeciętne trwanie życia w momencie urodzenia oraz dalsze trwanie życia w wieku 60 lub 65 lat. Wskaźnik ten jest miarą poziomu zdrowotności społeczeństwa oraz ogólnych warunków życia. Według danych opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny w 2024 roku przeciętne trwanie życia w Polsce osiągnęło najwyższą do tej pory wartość. Dla mężczyzn wynosiła ona przeciętnie 74,93 lat, a dla kobiet 82,26 lat, co oznacza wydłużenie czasu trwania życia w porównaniu do roku poprzedniego[17]. Zgodnie z publikacją GUS *Prognoza ludności na lata 2023–2060* w

[16] *Prognoza ludności na lata 2023–2060*, Główny Urząd Statystyczny (https://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Prognoza_2023_2060.aspx), dostęp: 25.02.2026 r.
[17] Główny Urząd Statystyczny, *Trwanie życia w 2024 r.*, (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/trwanie-zycia-w-2024-r-,2,19.html), dostęp: 25.02.2026 r., s. 7.

kolejnych dekadach również oczekiwany jest wzrost tego wskaźnika. Oznacza to, że kolejne pokolenia będą pobierały świadczenia emerytalne przez coraz dłuższy okres. Wzrost długości życia jest niewątpliwie pozytywnym zjawiskiem z punktu widzenia rozwoju społecznego i poprawy warunków życia, jednak ma on duży wpływ na funkcjonowanie systemu emerytalnego. Obecnie wysokość świadczenia obliczana jest dzieląc zgromadzony kapitał przez przewidywaną liczbę miesięcy dalszego trwania życia w momencie przejścia na emeryturę. W praktyce oznacza to, że im dłuższa jest oczekiwana długość życia, a co za tym idzie dłuższy okres wypłacania emerytur, tym mniejsza jest miesięczna kwota emerytury przy niezmienionej wysokości zgromadzonych składek. Rosnąca długość życia stanowi więc istotne wyzwanie dla adekwatności wypłacanych emerytur.

Ludność w wieku produkcyjnym obejmuje osoby w wieku zdolności do pracy, zgodnie z klasyfikacją stosowaną przez Główny Urząd Statystyczny zalicza się do niej osoby w wieku 18–59 lat w przypadku kobiet oraz 18–64 lat w przypadku mężczyzn. Składki z tytułu ubezpieczenia emerytalnego opłacane przez te osoby stanowią główne źródło wpływu środków pieniężnych do systemu. Liczebność tej grupy ma duże znaczenie dla funkcjonowania systemu emerytalnego, ponieważ im więcej osób należących do tej zbiorowości tym większe odnotowywane są wpływy na fundusz emerytalny. Z danych opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny wynika, że w 2024 roku liczba ludności w wieku produkcyjnym w Polsce wynosiła około 21,5 mln osób. W porównaniu z wcześniejszymi latami obserwowany jest spadek liczebności tej grupy[18]. Jednocześnie wzrasta udział osób w wieku poprodukcyjnym, co prowadzi do pogarszania się relacji między liczbą osób pracujących a liczbą emerytów. Zgodnie z *Prognozą ludności na lata 2023–2060* opracowaną przez GUS, liczba osób w wieku produkcyjnym będzie również maleć w kolejnych latach. W perspektywie długookresowej oznacza to znaczące zmniejszenie osób potencjalnie aktywnych zawodowo, a tym samym zmniejszenie liczby płatników składek emerytalnych[19]. Spadek liczby osób w wieku produkcyjnym prowadzi do pogorszenia się stosunku osób pracujących do liczby emerytów, zjawisko to zwiększa presję fiskalną oraz wymusza dostosowania parametrów systemu. Dostosowania te mogą przyjmować formę

[18] Główny Urząd Statystyczny, *Ludność – stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2024 r. (stan w dniu 31.12)*, (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stan-i-struktura-ludnosci-oraz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-w-2024-r-stan-w-dniu-31-12,6,38.html?contrast=black-white), dostęp: 25.02.2026 r.

[19] Główny Urząd Statystyczny, *Prognoza ludności na lata 2023–2060*, (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2023-2060,11,1.html), dostęp: 25.02.2026 r.

obniżenia stopy zastąpienia, czyli relacji emerytury do ostatnich zarobków, wydłużenia aktywności zawodowej czy też zwiększenia wysokości składek[20].

2.6. Zakończenie

Obecnie system emerytalny w Polsce opiera się przede wszystkim na mechanizmie repartycyjnym, który uzupełniony jest elementami odpowiadającymi systemowi kapitałowemu. Zasadnicza część świadczeń wypłacana jest z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, który finansowany jest ze składek odprowadzanych przez osoby aktualnie pracujące. System emerytalny w Polsce możemy określić jako system stabilny finansowo. Reforma z 1999 roku, która wprowadziła zasadę powiązania wysokości świadczenia z sumą odprowadzonych składek oraz dalszym trwaniem życia w momencie przejścia na emeryturę, pozwoliła na ograniczenie ryzyka powstawania zobowiązań ponad możliwości finansowe systemu, a co za tym idzie na utrzymanie stabilności. Analiza wykazała jednak, że mimo zapewnionej stabilności problemy systemu emerytalnego związane z czynnikami demograficznymi wpływają na adekwatność wypłacanych emerytom świadczeń. Adekwatne emerytury powinny zapewnić taką wysokość świadczenia, która umożliwi utrzymanie poziomu życia podobnego do okresu aktywności zawodowej oraz zapobiegnie ubóstwu w starszym wieku.

Przeprowadzona analiza pozwoliła na realizację celów badawczych oraz odpowiedź na postawione na początku pytania dotyczące wpływu zmian demograficznych na system emerytalny w Polsce.. Zachodzące zmiany demograficzne w naszym kraju, a w szczególności niski wskaźnik dzietności, wydłużanie się przeciętnego trwania życia oraz spadek liczby osób w wieku produkcyjnym przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym, mają bardzo duży wpływ na utrzymanie odpowiedniego poziomu świadczeń, czyli adekwatność wypłacanych emerytur. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że proces starzenia się społeczeństwa będzie zwiększał się w kolejnych latach. W obecnym systemie, w którym wysokość emerytur zależy od zgromadzonego kapitału i dalszego przeciętnego trwania życia, wydłużanie się okresu pobierania emerytury prowadzi do obniżenia miesięcznej kwoty tego świadczenia. Dodatkowo zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym ogranicza tempo wzrostu funduszu wynagrodzeń, co wpływa na waloryzację zapisów na kontach

[20] European Commission, *The 2021 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019–2070)*, 2021.

emerytalnych. W efekcie przyszłe emerytury mogą stanowić coraz mniejszą część wcześniej otrzymywanych zarobków. Zmiany demograficzne mają bezpośredni oraz długotrwały wpływ na funkcjonowanie systemu emerytalnego. Wymienione czynniki takie jak strarzenie się społeczeństwa, wydłużająca się długość życia oraz spadek liczby osób aktywnych zawodowo prowadzą do wzrostu dysproporcji pomiędzy liczbą płatników składek, a liczbą świadczeniobiorców. W związku z tym kluczowym wyzwaniem dla Polskiego systemu emerytalnego jest obecnie utrzymanie adekwatności świadczeń w warunkach niekorzystnych zmian demograficznych.

Polski system emerytalny pozostaje stabilny w sensie instytucjonalnym i fiskalnym, jednak stabilność ta osiągana jest poprzez mechanizm dostosowawczy, który polega na obniżaniu wysokości przyszłych emerytur. Tematyka adekwatności emerytur staje się więc ważnym problemem, w ramach którego podjęte powinny zostać dalsze analiz i ewentualne reformy systemowe. W obliczu postępujących zmian demograficznych zasadne staje się poszukiwanie rozwiązań, które poprawiłyby adekwatność wysokości emerytur w Polsce. Prognozowany na przyszłe lata spadek liczby osób w wieku produkcyjnym oraz wydłużanie się przeciętnego trwania życia mogą prowadzić do obniżenia wysokości otrzymywanych w przyszłości świadczeń. Rozwiązań spadającej adekwatności emerytur należy przede wszystkim poszukiwać w działaniach pozwalających ograniczyć negatywny wpływ zmian demograficznych. Zasadne jest zachęcanie do aktywności zawodowej, opóźnianie wieku przejścia na emeryturę czy działania sprzyjające zwiększaniu współczynnika dzietności. Rozwiązaniem może być także rozważanie samodzielnego oszczędzania środków pieniężnych na okres, po zakończeniu kariery zawodowej.

Literatura

Piśmiennictwo

Dybał M., *Istota i rodzaje systemów emerytalnych*, „Acta Universitatis Wratislaviensis" 2010, tom 18.

European Commission, *The 2021 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019–2070)*, Brussels 2021.

Hagemajer K., *Adekwatność zreformowanych systemów emerytalnych w Polsce*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka" 2018, nr 1/2018, Tom I.

Sołdek A., *Trzeci filar systemu emerytalnego w Polsce*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji" 2014.

Uścińska G., *Systemy emerytalne a sytuacja demograficzna*, [w:] *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne*, red. G. Uścińska i Z. Wiśniewski, Warszawa 2022.

Worach-Kardaś H., *System repartycyjny i kapitałowy w ubezpieczeniach emerytalnych w świetle uwarunkowań demograficznych*, „Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu" 2005, nr 1088.

Akty prawne

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 1998 Nr 162, poz. 1118 z późn. zm.).

Źródła internetowe

Fertility rates (indicator), OECD (https://www.oecd.org/en/data/indicators/fertility-rates.html), dostęp: 25.02.2026 r.

Ludność – stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2024 r., Główny Urząd Statystyczny (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/ludnosc-stan-i-struktura-ludnosci-oraz-ruch-naturalny-w-przekroju-terytorialnym-w-2024-r-stan-w-dniu-31-12,6,38.html?contrast=black-white), dostęp: 25.02.2026 r.

Nowe tablice dalszego trwania życia do wyliczania emerytur, Zakład Ubezpieczeń Społecznych (https://www.zus.pl/-/nowe-tablice-dalszego-trwania-%C5%BCycia-do-wyliczania-emerytur), dostęp: 25.02.2026 r.

Podsumowanie sytuacji finansowej FUS w I kwartale 2025, Zakład Ubezpieczeń Społecznych (https://www.zus.pl/documents/10182/2422424/Podsumowanie+sytuacji+finansowej+FUS+w+I+kw+2025.pdf), dostęp: 25.02.2026 r.

Prognoza ludności na lata 2023–2060, Główny Urząd Statystyczny (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2023-2060,11,1.html), dostęp: 25.02.2026 r.

Trwanie życia w 2024 r., Główny Urząd Statystyczny (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/trwanie-zycia-w-2024-r-,2,19.html), dostęp: 25.02.2026 r.

Rozdział 3

Wpływ zaufania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na preferencje płacowe i plany emigracyjne studentów

Wojciech Rusnak[1]

3.1. Wprowadzenie

Dyskusja na temat zaufania do instytucji publicznych w dzisiejszym społeczeństwie jest wciąż żywa. Można zauważyć, że w kwestii tej przyjmowane są skrajnie różne poglądy, od tych, które mówią o konieczności ich istnienia i ich ważnej roli w zapewnieniu stabilności i autentyczności dla całego systemu, aż do tych, które charakteryzują się sceptycyzmem i uznają, że ich obecność wiąże się z nadmierną ingerencją, ograniczając przy tym możliwość wyboru obywateli. Jedną z takich instytucji jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), którego celem jest zarządzanie systemem ubezpieczeń społecznych m.in. przez pobieranie składek oraz wypłacanie świadczeń.

Szczególną grupą w dyskusji na ten temat są studenci. Ludzie młodzi, bo właśnie takimi w większości są studenci, stanowią istotną a zarazem nierozłączną część społeczeństwa, zasadniczo wpływając na procesy społeczne, kulturowe i ekonomiczne poprzez branie w nich udziału[2]. Są to osoby, które zaczynają wchodzić na rynek pracy, a które będą stanowić o jego strukturze i wielkości przez najbliższe dekady. Kluczowe jest zatem poznanie ich zdania na temat m.in. solidaryzmu w społeczeństwie, zaufania do ZUS i całego systemu państwowego gwarantującego świadczenia socjalne. To właśnie od ich poglądów w tych kwestiach, ukształtowanych przez różnorodne doświadczenia, będą zależały podejmowane przez nich decyzje, które wpływać będą na całe społeczeństwo. Choć w literaturze przedmiotu szeroko analizuje się zaufanie do instytucji publicznych oraz motywacje migracyjne młodzieży, rzadko zjawiska te są integrowane z bezpośrednimi preferencjami dotyczącymi struktury wynagrodzenia. Istniejąca

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

[2] R. Jończy, J. Rokitowska-Malcher, *Współczesne migracje osób młodych. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2024, s. 9.

luka badawcza polega na braku kompleksowości ujęć, które traktowałyby deficyt zaufania do systemu emerytalnego jako jednoczesny katalizator decyzji płacowych (w wymiarze mikroekonomicznym) oraz planów migracyjnych (w wymiarze geograficznym). Element nowości naukowej niniejszego opracowania polega więc zatem na zintegrowaniu tych trzech obszarów i empirycznym zbadaniu ich wzajemnej korelacji w specyficznej grupie wchodzącej na rynek pracy.

Głównym celem prezentowanego badania jest identyfikacja czynników, wpływających na zaufanie studentów do ZUS oraz określenie jak poziom tego zaufania wpływa na decyzje ekonomiczne i migracyjne młodych ludzi. Cel ten będzie realizowany przez próbę odpowiedzenia na postawione pytania badawcze:

- na czym polega solidaryzm międzypokoleniowy i jakie jest jego powiązanie z zaufaniem do rozwiązań instytucjonalnych?
- jakie czynniki determinują poziom zaufania do ZUS wśród studentów?
- jak obecny system emerytalny i poziom zaufania do ZUS wpływają na decyzje oraz postawy ekonomiczne i migracyjne?

W nawiązaniu do tak postawionych pytań badawczych sformułowano trzy hipotezy badawcze:

H1: Wybrane czynniki socjodemograficzne i ekonomiczne różnicują poziom zaufania do systemu gwarantującego świadczenia ubezpieczeniowe.

H2: Niski poziom zaufania do ZUS wpływa na preferencje dotyczące struktury wynagrodzenia.

H3: Brak zaufania do stabilności systemy jest czynnikiem sprzyjającym planom emigracyjnym.

Celem zweryfikowania powyższych hipotez dokonano przeglądu literatury przedmiotu oraz dokonano analizy danych zaczerpniętych m.in. z Eurostatu. Natomiast część empiryczna opiera się na badaniu ankietowym, które miało zbadać korelacje między poziomem zaufania studentów do ZUS oraz wybranymi czynnikami. Zostało ono przeprowadzone w dniach 9.02 – 13.02.2026 r. i wzięło w nim udział 158 respondentów.

3.2. Zaufanie instytucjonalne a zasada solidaryzmu w systemie ubezpieczeń

Zaufanie w literaturze definiowane jest na różne sposoby, jednak to na co warto zwrócić uwagę to to, że jest ono niezbędne do tworzenia skomplikowanych relacji społecznych, ma wpływ na społeczną integrację, współpracę, stabilność i rozwój[3]. Cechy te odzwierciedlają zarówno zaufanie międzyludzkie jaki i zaufanie do instytucji na którym to skupiono się w niniejszych rozważaniach. Ściślej mówiąc, będą one dotyczyły instytucji jaką jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS).

Szczególnym problemem może się wydawać kwestia postrzegania zaufania do ZUS przez studentów – osoby w większości młode, które dopiero wkraczają na rynek pracy, a które staną się filarem do finansowania świadczeń obecnych emerytów. Takie są właśnie ogólne założenia systemu repartycji prostej, stosowanego w Polsce, który polega na bilansowaniu dochodów ze składek z wydatkami w określonym okresie, którym jest najczęściej rok[4]. Kwestia systemu repartycyjnego może budzić obawy wśród osób młodych szczególnie z powodu obciążenia demograficznego. Obciążenie demograficzne jest to wskaźnik wyrażający stosunek osób w wieku 65 lat i większego, do osób w wieku 15-64 lata. Im obciążenie to jest wyższe, tym osoby starsze są większym obciążeniem dla gospodarki, a więc i dla osób pracujących. Warto tu także wspomnieć, że nie jest to problem tylko Polaków, gdyż tendencje wzrastającego obciążenia i załamania demograficznego dotyczą wielu państw na świecie a w szczególności całego kontynentu europejskiego. Obciążenie demograficzne w 2020 roku dla Europy wynosiło około 34,8%, co oznaczało, że około trzy osoby w wieku produkcyjnym przypadają na jedną osobę w wieku poprodukcyjnym. Warto statystyki te rozpatrywać z perspektywy czasu, gdyż jeszcze dwie dekady temu na jedną osobę w wieku poprodukcyjnym przypadały nie trzy, a cztery osoby pracujące[5].

Skutki niekorzystnych zmian demograficznych, także dla systemu emerytalnego, uwypuklają się z każdym rokiem. W tym miejscu warto się także odnieść do prognoz. Estymacje pokazują, że sytuacja w Europie się nie polepszy, a jeśli zmiany demograficzne się utrzymają to

[3] D. Miłaszewicz, *Zaufanie jako wartość społeczna*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach" 2016, nr 259, s. 86.
[4] W. Muszalski, *Ubezpieczenia Społeczne. Podręcznik Akademicki*, PWN, Warszawa 2004, s. 108.
[5] F. Lamański, *Obciążenie demograficzne Polski będzie największe w Unii Europejskiej*, Obserwator Gospodarczy 2021, (https://obserwatorgospodarczy.pl/2021/09/30/obciazenie-demograficzne-polski-bedzie-najwyzsze-w-unii-europejskiej/), dostęp: 20.02.2026 r.

Polska będzie w czołówce jeśli chodzi o najwyższy współczynnik obciążenia demograficznego. Szacuje się, że do 2060 roku ma on wynieść 62,5%, co jest wynikiem ponad dwukrotnie gorszym niż w 2020 roku (27,5%)[6]. Przewidywanie to jest zgodne z obecną tendencją, która ukazuje, że w 2025 roku, w porównaniu z okresu sprzed 10 lat, Polska miała największy poziom wzrostu współczynnika obciążenia demograficznego ze wszystkich państw Unii Europejskiej (5,6%), a ogólnie w Europie wyższy był tylko w Albanii (8,8%) i Macedonii Północnej (5,8%)[7].

Równie ważnym pojęciem w kontekście badania zaufania do instytucji pozostaje solidaryzm międzypokoleniowy. Sama solidarność stanowi synonim więzi społecznych, coś co łączy, jednoczy ludzi wokół pewnych wartości, idei, autorytetów i zadań. Jest to więc poczucie wspólnoty i odpowiedzialności, a także gotowość członków społeczności do okazywania wsparcia[8]. Nie bez powodu można więc zauważyć, że solidaryzm i indywidualizm są przeciwieństwami. W kontekście międzypokoleniowym solidaryzm należy zatem rozpatrywać jako poczucie więzi, powinności, a także obowiązku w stosunku osób urodzonych w różnych latach. Można odnieść wrażenie, że ogólne tendencje nie wskazują na umacnianie się solidaryzmu, a indywidualizmu zwłaszcza wśród osób młodych. Do przyczyn takiego stanu rzeczy może należeć niskie przekonanie Polaków, że mają na starcie równe szanse na osiągnięcie sukcesu w życiu, co można zaobserwować na tabeli 3.1[9].

Tabela 3.1. Opinie o rzeczywistej równości szans życiowych w Polsce

„Ludzie w Polsce mają równe możliwości osiągnięcia sukcesu w życiu”	1991 rok	1997 rok	2012 rok
Zdecydowanie zgadzam się	5,7%	4,7%	8,3%
Raczej się zgadzam	19,2%	15,6%	15,5%
Ani się zgadzam, ani nie zgadzam	11,7%	10,4%	10,7%
Raczej się nie zgadzam	40,3%	44,5%	29,5%
Zdecydowanie się nie zgadzam	20,0%	20,0%	36,1%
Trudno powiedzieć	3,1%	4,7%	3,1%

[6] Ibidem.
[7] *Struktura ludności i starzenie się społeczeństwa*, Eurostat 2026, (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing&action=statexp-seat&lang=pl), dostęp: 20.02.2026 r.
[8] Z. Woźniak, *Solidarność międzypokoleniowa w starzejącym się świecie – perspektywy i zagrożenia*, „Ruch prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2012, Vol. 74, nr 3, s. 24.
[9] W. Morawski, *Sprawiedliwość społeczna*, [w:] *Socjologia ekonomiczna*, red. W. Morawski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018, s. 539.

Liczebność	1541	1371	1001

Źródło: Opracowanie własne na podstawie W. Morawski, *Sprawiedliwość społeczna*, [w:] *Socjologia ekonomiczna*, red. W. Morawski, PWN, Warszawa 2018, s. 540.

Problem z przeświadczeniem o nierówności na starcie jest więc duży, ale nie jest też nowym zjawiskiem, co uwidaczniają dane zebrane w poprzednich latach w Polsce. Takie statystyki niewątpliwie nie wspierają zaufania do całego systemu jak i również do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Z zanikającym poczuciem solidarności obywatele przestają traktować składkę jako inwestycje czy też ubezpieczenie na starość, a zaczynają ją postrzegać jako kolejny „podatek", procent swoich dochodów, które nie przyniosą im oczekiwanych korzyści. Rozpatrując zaufanie kluczowe jest więc skupienie się właśnie na studentach również dlatego, że statystycznie stanowią młodą część społeczeństwa. To właśnie dla nich horyzont czasowy do emerytury jest najdłuższy, wynosi około 40 lat lub więcej. Z tej perspektywy nie dziwi więc, że tej grupie ryzyko niedotrzymania umowy przez państwo wydaje się największe.

W takiej sytuacji, aby zadbać o stabilność systemu oraz wpłynąć na decyzje młodych osób nieuniknione jest prowadzenie dialogu społecznego. Dialog ten obejmuje wszystkie rodzaje negocjacji, konsultacji, a także wymiany informacji. Powinien mieć on charakter trójstronny, a więc czynności dialogowe powinny się odbywać między przedstawicielami rządów, pracodawców i pracowników[10]. Tylko kompleksowe podejście do tematu zaufania pozwoli realnie zidentyfikować, omówić i podjąć próby rozwiązania problemów które w istocie dotyczą całego społeczeństwa.

Warto zatem zbadać determinanty zaufania, które mogą dotyczyć m.in. płci. Kobiety statystycznie żyją dłużej niż mężczyźni, jednak średnia długość trwania życia, wykorzystywana przy obliczaniu wysokości emerytury, jest obecnie uśredniana dla obu płci[11]. Sytuacja taka, w zależności od grupy, może budzić sceptycyzm albo wręcz przeciwnie, większą potrzebę zaufania do państwa jako gwaranta bezpieczeństwa.

10 K. Hagemejer, *Dialog społeczny i konsensus społeczny jako ważny element pokoju społecznego – dialog społeczny jako mechanizm równoważący adekwatność i stabilność świadczeń socjalnych z pomocą umów społecznych*, [w:] *Wyzwania XXI wieku a system emerytalny*, red. A. Kostrowiecka i M. Marczyk, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, International Social Security Association, Warszawa-Gdańsk 2015, s. 108.

11 *Komunikat w sprawie tablicy średniego dalszego trwania życia kobiet i mężczyzn*, Główny Urząd Statystyczny 2025, (https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-tablicy-sredniego-dalszego-trwania-zycia-kobiet-i-mezczyzn,285,13.html), dostęp: 21.02.2026 r.

Czynnikiem, którego także nie można pominąć w konsultacjach społecznych, zwłaszcza ze studentami, osobami młodymi, jest profil ich wykształcenia lub też studiów, w trakcie których się znajdują. Poziom i typ wykształcenia różnicują ludzi w formułowaniu i wyrażaniu myśli, w sposobach komunikacji, w spostrzeganiu świata zewnętrznego i ujmowania świata wewnętrznego[12]. To jak wygląda ścieżka edukacji poszczególnych osób ma wpływ na indywidualną interpretacje rzeczywistości, która jest kluczowa przy próbie zrozumienia znaczenia solidaryzmu wśród nowego pokolenia.

Istotnym dopełnieniem analizy zaufania instytucjonalnego jest uwzględnienie bieżącej pozycji ekonomicznej, którą można zdefiniować przez status zatrudnienia oraz subiektywną ocenę sytuacji materialnej. Aktywność zawodowa przenosi relację z systemem ubezpieczeń ze strefy deklaratywnej w obszar realnych doświadczeń związanych z finansami, co może mieć wpływ na stopień akceptacji przymusu ubezpieczeniowego. Dodatkowo młode osoby, które określają swoją sytuację materialną jako zadawalającą mogą wykazywać tendencję do poszukiwania niezależności finansowej, podczas gdy osoby w sytuacji mniej korzystnej są w większym stopniu eksponowane na ryzyko niewydolności instytucjonalnych gwarancji bezpieczeństwa socjalnego.

W tym kontekście dialog społeczny kreuje się na element kluczowy, który przyczynia się do trwałości systemów zabezpieczenia socjalnego. Decydujące jest tu znalezienie równowagi między kosztami krótko- i długoterminowymi a korzyściami dla społeczeństwa, z uwzględnieniem zarówno osób, które finansują system, jak i osób, będących jego beneficjentami[13]. Dialog pozwala też na poznanie obaw dotyczących systemu (nierzadko z propozycjami zmian), ale nie tylko, ponieważ mimo zauważalnych wad umożliwia on dostrzeżenie zalet. W tym przypadku byłyby to przyczyny istnienia zaufania do instytucji, które powinny stanowić fundament do podejmowania kolejnych działań mających na celu utworzenie przestrzeni jak najbardziej dopasowanej do potrzeb uczestników systemu.

Przypadek, w którym odpowiednie działania nie zostaną zainicjowane lub rozwinięte w odpowiednim stopniu, może doprowadzić do podejmowania przez społeczeństwo decyzji, które będą wpływać na dalsze osłabienie systemy i solidaryzmu. Zaufanie do ZUS, które nie

[12] L. Dyczewski, Wartość wykształcenia w nowoczesnym społeczeństwie, „Rocznik nauk społecznych" 1990, Vol. 18, nr 1, s. 273.
[13] K. Hagemejer, *op. cit.*, s. 109.

staje się mocniejsze, zachęca młodych ludzi do szukania alternatyw i powoduje wzrost przeświadczenia o tym, że alokowanie dochodów w sposób indywidualny byłoby efektywniejsze niż w sytuacji, gdy alokacją tą zajmuje się system. Konsekwencją dalej idącą może być nawet emigracja, mająca na celu znalezienie lepszych warunków życiowych, do których może należeć także system zabezpieczenia cechujący się większą stabilnością, co byłoby równoznaczne z opuszczeniem dotychczasowego systemu.

3.3. Kryzys państwa opiekuńczego i procesy indywidualizacji jako determinanty preferencji płacowych

Fundamentem nowoczesnych systemów zabezpieczenia społecznego jest koncepcja państwa opiekuńczego (znana także jako *welfare state)*, która wykształciła się jako instytucjonalna odpowiedź na wyzwania epoki uprzemysłowienia. Jak wskazuje literatura przedmiotu, zabezpieczenie społeczne stanowi jedno z największych osiągnięć cywilizacyjnych, bazującej na decydującej roli państwa w gwarantowaniu obywatelom ochrony przed ryzykami[14]. W polskiej rzeczywistości instytucjonalnym uosobieniem tej idei jest system ubezpieczeń społecznych, który przez dziesięciolecia budował poczucie bezpieczeństwa zbiorowego poprzez stabilność instytucji publicznych oraz powszechność świadczeń.

Współcześnie jednak model ten podlega znacznym przemianom, a dzieje się to pod wpływem procesów globalizacyjnych, które mimo tego, że w ostatnich latach się osłabiły to wciąż są częścią naszej rzeczywistości oraz modernizacji społecznej. Tradycyjne mechanizmy interwencji publicznej napotykają trudności w rozwiązywaniu nowych kwestii socjalnych, co doprowadza do narastania krytyki skierowanej wobec państwa opiekuńczego[15]. W takim kontekście kluczowym procesem staje się indywidualizacja w różnych obszarach naszego życia, która przesuwa punkt ciężkości z odpowiedzialności zbiorowej na jednostkę. Ów proces oznacza przejście od wartości postrzeganych jako obowiązki wobec wspólnoty w kierunku wartości skoncentrowanych na samorealizacji i autonomii[16]. Efektem tego jest poczucie konieczności dokonywania nieustannych wyborów we wszystkich aspektach życia, w tym także w obszarze własnego bezpieczeństwa ekonomicznego. Następstwem tych zmian jest ewolucja postaw

[14] S. Golinowska, *Przyszłość państwa opiekuńczego i systemu zabezpieczenia społecznego*, „Polityka Społeczna" 2005, nr 11-12/2005, s. 1.
[15] *Ibidem*.
[16] J. Mariański, *Indywidualizacja jako proces społeczno-kulturowy a moralność*, „Pedagogika. Studia i Rozprawy" 2020, nr 29/2020, s. 13-14.

wobec państwowych systemów ubezpieczeniowych, czyli przejście od lojalności wobec instytucji ku strategii, zakładającej poleganie na samym sobie w większym stopniu. W dobie płynnej nowoczesności i osłabienia normatywności tradycyjnych struktur, współczesny człowiek dąży do kształtowania się autonomicznej osobowości, przejmując odpowiedzialność za skutki własnych decyzji[17]. Gdy zaufanie do instytucji publicznych maleje, jednostka naturalnie dąży do uzyskania większej kontroli nad posiadanym kapitałem, przekładając indywidualne zarządzanie dochodami nad niepewne w jej odczuciu gwarancje państwowe, co nie musi być jednoznaczne z egoizmem a z poszukiwaniem nowych form uspołecznienia[18].

Realizacja owego dążenia do sprawstwa nad posiadanym kapitałem znajduje odzwierciedlenie w sferze finansowej, gdzie fundamentalne znaczenie ma kategoria dochodu rozporządzalnego, definiowanego jako suma bieżących dochodów pieniężnych i niepieniężnych gospodarstwa domowego, pomniejszonego o podatki oraz, co istotne w kontekście niniejszych rozważań, o składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne[19]. Wynagrodzenie netto określa realne możliwości konsumpcyjne i oszczędnościowe jednostki, decydując o jej bieżącym bezpieczeństwie ekonomicznym. W sytuacji deficytu zaufania do instytucji publicznych, obowiązkowe składki na ubezpieczenie społeczne przestają być postrzegane jako inwestycja w przyszłe bezpieczeństwo, a nabierają charakteru kosztu obniżającego siłę nabywczą.

Taka percepcja składek ma bezpośrednie przełożenie na system motywacyjny pracowników, co w świetle teorii kapitału ludzkiego nabiera szczególnego znaczenia. Skoro płaca pełni funkcję motywacyjną i jest głównym narzędziem zarządzania potencjałem ludzkim, to dla młodych osób jej rzeczywista kwota, netto, posiada największą siłę stymulującą[20]. Wysokość wynagrodzenia bezpośrednio wpływa na efektywność pracy, a także poczucie satysfakcji, przy czym – zwłaszcza dla młodych osób – rzeczywista kwota, czyli netto, posiada największą siłę motywacyjną. W sytuacji niskiego zaufania do ZUS, system motywacyjny oparty na odroczonych korzyściach, takich jak przyszła emerytura, traci na znaczeniu, co skłania jednostkę do optymalizacji dochodów w perspektywie krótkoterminowej. Zjawisko to można interpretować przez pryzmat krótkowzroczności ekonomicznej, która stoi w opozycji do idei zrównoważonej

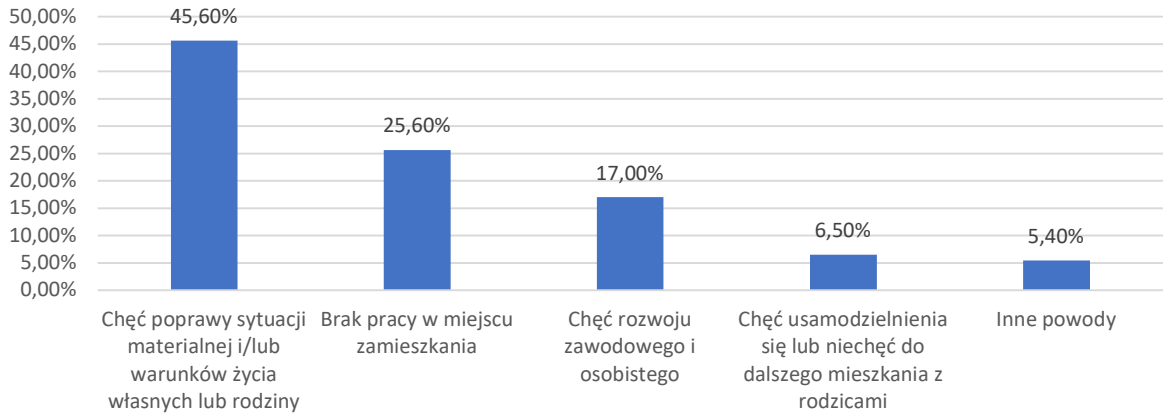
[17] *Ibidem*, s. 12-15.
[18] *Ibidem*, s. 15.
[19] A. Pollok, *Czym są i jak bada się budżety domowe?*, „Nowe Życie Gospodarcze" 2007, nr 21, s. 1-2.
[20] A. Chabowska-Litka, J. Werner, *Motywacja jako forma zarządzania kapitałem ludzkim w nowoczesnej organizacji*, „Zarządzanie innowacyjne w gospodarce i biznesie" 2020, nr 2(31), s. 13.

konsumpcji. Konsumpcja zrównoważona z kolei wymaga uwzględnienia aspektu społecznego i długoterminowego, promując odpowiedzialność za przyszłe skutki dzisiejszych wyborów[21]. Jednakże, w obliczu niepewności co do stabilności systemów ubezpieczeniowych młodzi dorośli wykazują tendencję do sprowadzania przyszłości do wartości bieżącej. Ostatecznie wybór wyższej płacy netto kosztem przyszłych uprawnień emerytalnych staje się racjonalną strategią obronną jednostki, która nie wierząc w trwałość umowy międzypokoleniowej, wybiera maksymalizację bieżącej użyteczności kosztem niepewnego bezpieczeństwa w starości.

3.4. Migracje zarobkowe i drenaż mózgów w obliczu deficytu zaufania instytucjonalnego

W analizie postaw młodych dorosłych wobec systemu emerytalnego, obok wewnętrznych strategii finansowych, hipotetycznym następstwem braku zaufania instytucjonalnego mogą stawać się decyzje o charakterze migracyjnym. Procesy te opierają się na mechanizmie czynników wypychających (*push*) oraz przyciągających (*pull*), gdzie niestabilność i niepewność rodzimego systemu ubezpieczeń społecznych bywa wskazywana w literaturze jako potencjalny bodziec do opuszczenia kraju o gorszych warunkach socjalnych. Niezmiennie jednak dominującymi determinantami pozostają te, które dotyczą możliwości realnego zwiększenia zarobków oraz trwałej poprawy sytuacji życiowej, przy czym migracje te mogą mieć charakter tymczasowy lub stały, niezakładający powrotu do kraju pierwotnego[22]. Hierarchię oraz znaczenie poszczególnych motywów, które skłaniają młodzież do podjęcia tej fundamentalnej decyzji, przedstawiono na rysunku 3.1.

[21] W. Łuczka, *Zrównoważona konsumpcja i uwarunkowania jej rozwoju*, „Handel wewnętrzny" 2016, nr 6/2016, s. 136, 141-142.
[22] K. Matuszczyk, M. Okólski, *Migracje pracownicze*, [w:] *30 wykładów o migracjach*, red. M. Lesińska i M. Okólski, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2023, s. 493.



Rysunek 3.1. Główne powody migracji młodzieży

Źródło: Opracowanie własne na podstawie A. Dolińska, *Determinanty migracji młodzieży w kontekście lokalnych warunków rynku pracy, wnioski z badań własnych*, [w:] *Współczesne migracje osób młodych*, red. R. Jończy i J. Rokitowska-Malcher, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2024, s. 19.

Analizowane postawy migracyjne są szczególnie widoczne wśród ludzi młodych, którzy dokonują bilansu szans na osiągnięcie sukcesu życiowego, zestawiając rodzime warunki instytucjonalne z ofertą państw wyżej rozwiniętych. W ich percepcji, dysproporcje w poziomie życia oraz wysokości wynagrodzenia stają się sygnałem do poszukiwania stabilności poza granicami kraju, gdzie systemy wsparcia społecznego postrzegane są jako bardziej wiarygodne. Proces ten ułatwiają współczesne mechanizmy globalizacji, które poprzez otwarcie gospodarek i rynków pracy, stwarzają realną alternatywę dla osób nieodnajdujących poczucia bezpieczeństwa w krajowym systemie zabezpieczenia społecznego. Tym samym, łatwość przemieszczania się sprawia, że deficyt zaufania do lokalnych instytucji może stanowić dodatkowy czynnik aktywujący decyzję o emigracji[23].

Szczególnym i najbardziej kosztownym wymiarem analizowanych procesów jest zjawisko drenażu mózgów, polegające na emigracji osób o najwyższych kompetencjach i potencjale intelektualnym. Dzięki wysokiemu poziomowi wiedzy oraz mobilności, młodzi specjaliści z łatwością adaptują się w zagranicznych strukturach gospodarczych, stając się cennym zasobem dla państw przyjmujących, podczas gdy kraj pochodzenia bezpowrotnie traci kapitał, w którego wykształcenie zainwestował znaczne środki publiczne[24]. Z perspektywy jednostki można zauważyć, że tak ważna decyzja nie jest podejmowana jedynie ze względu na lepsze możliwości zarobkowe w innym państwie. Wybór taki często ma swoje źródło w krytycznej ocenie

[23] *Ibidem*, s. 494.
[24] P. Tarasiewicz, *Migracje a drenaż mózgów*, „Człowiek w kulturze" 2013, nr 23/2013, s. 146-148.

stabilności rodzimego ładu instytucjonalnego. W sytuacji, gdy wykształcony młody człowiek postrzega system emerytalny przez pryzmat deficytu zaufania oraz niepewności co do trwałości gwarancji socjalnych, postanowienie o opuszczeniu kraju przestaje być jedynie ruchem zarobkowym. W opinii autora, na poziomie teoretycznym działanie takie można interpretować jako racjonalny akt transferu własnych zasobów wiedzy na rynki zewnętrzne, które w jego ocenie oferują wyższy poziom przewidywalności i bezpieczeństwa w perspektywie długoterminowej.

Uzasadnienie tak rozumianej racjonalności decyzji migracyjnych odnaleźć można w teorii kapitału ludzkiego, która definiuje zasoby wiedzy i kompetencji jednostki jako kluczowy czynnik jej sukcesu w rywalizacji o dobrobyt materialny[25]. Student, podejmując trud kształcenia wyższego, dokonuje bowiem specyficznej inwestycji, która ma zarówno charakter materialny (przeznaczone środki na edukację) jak i niematerialny (poświęcony czas na naukę). W zamian natomiast oczekuje przyszłej stopy zwrotu w postaci stabilnego zatrudnienia i bezpieczeństwa ekonomicznego. W tym ujęciu, system ubezpieczeń społecznych stanowi integralny element otoczenia instytucjonalnego, który powinien ową stabilność gwarantować. Jeśli jednak wiarygodność tych instytucji jest oceniana nisko, młody „inwestor" może uznać, że stopa zwrotu na rodzimym rynku jest zagrożona, co czyni emigrację do państw o wyższym poziomie przewidywalności jedną z dostępnych strategii ochrony wypracowanego kapitału intelektualnego.

U podłoża tak zdefiniowanych strategii leży specyfika polskiego kontekstu społecznego, określana mianem „polskiego paradoksu". Zjawisko to polega na dynamicznym wzroście kapitału ludzkiego przy jednoczesnym utrzymaniu się kapitału społecznego na alarmująco niskim poziomie[26]. Deficyt kapitału społecznego, opartego na zaufaniu i zdolności do współpracy, sprawia, że jednostki, zamiast dążyć do rozwoju wspólnotowego, skupiają się na strategiach indywidualnych. W konsekwencji, młody i wykształcony człowiek może skłaniać się do postrzegania systemu emerytalnego nie jako wspólnego dobra czy elementu umowy społecznej, lecz jako bariery uniemożliwiającej efektywne wykorzystanie własnego potencjału intelektualnego. Brak zaufania do instytucji takich jak ZUS sprawia, że migracja przestaje być jedynie wyborem ekonomicznym, a w kategoriach ekonomicznych jawi się jako narzędzie celowego

[25] J. Czapiński, *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a dobrobyt materialny. Polski paradoks*, „Zarządzanie publiczne' 2008, Vol. 4, nr 2, s. 5.
[26] *Ibidem*, s. 25.

wycofania się z systemu postrzeganego jako dysfunkcyjny. Wówczas studenci mogą wybierać państwa, w których instytucjonalne ramy zabezpieczenia emerytalnego nie stoją w sprzeczności z ich dążeniem do maksymalizacji dobrobytu. Tym samym system emerytalny może potencjalnie stawać się istotnym czynnikiem wypychającym część wykształconych osób z krajowego rynku pracy. W ten sposób subiektywna ocena wiarygodności instytucji ubezpieczeniowych stanowi istotny punkt wyjścia do analizy postaw studentów, a sformułowane na poziomie teoretycznym hipotezy o jej wpływie na strategie finansowe i migracyjne poddano rzetelnej weryfikacji empirycznej w dalszej części opracowania.

3.5. Czynniki wpływające na zaufanie do ZUS i jego konsekwencje na w świetle badań własnych

3.5.1 Charakterystyka próby i metodyka badań

W celu zidentyfikowania czynników korelujących z zaufaniem do ZUS posłużono się narzędziem badawczym, jakim był autorski kwestionariusz ankiety, składający się z części merytorycznej oraz metryczki. Formularz pozwolił badanym na wyrażenie swoich spostrzeżeń, a także zadeklarowanie przekonań i postaw.

Badanie zostało przeprowadzone w dniach 9-13 lutego 2026 roku, wzięło w nim udział 158 respondentów. W badaniu zastosowano nielosowy dobór próby o charakterze dogodnym. Kwestionariusz w wersji elektronicznej został w pierwszej kolejności skierowany do społeczności studenckiej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, a następnie – w celu zróżnicowania bazy respondentów, udostępniony na ogólnopolskich forach dyskusyjnych zrzeszających studentów różnych uczelni. W celu weryfikacji postawionych hipotez, w kwestionariuszu skoncentrowano się na pomiarze takich zmiennych jak poziom zaufania instytucjonalnego do ZUS, preferencje dotyczące struktury wynagrodzenia (brutto a netto) oraz deklaracje dotyczące planów migracyjnych. Wykorzystano skale porządkowe pięciostopniowe, co pozwoliło na precyzyjne określenie natężenia badanych zjawisk. Dane socjodemograficzne oraz ekonomiczne badanej próby przedstawiono w tabeli 3.2.

Analiza struktury zebranej próby (Tabela 3.2) wskazuje na jej niejednorodny charakter, przejawiając się wyraźną nadreprezentacją kobiet (69,62%) oraz osób studiujących na kierunkach ekonomicznych, społecznych i prawnych (77,22%). Taka asymetria stanowi istotne ograniczenie metodologiczne w sferze bezpośredniego uogólnienia uzyskanych wyników na całą

populację studentów w Polsce. Specyfikacja profilu kształcenia większości respondentów może determinować strukturę odpowiedzi, gdyż osoby te z racji toku studiów charakteryzują się zazwyczaj wyższym poziomem wiedzy o mechanizmach rynkowych oraz instytucjonalnych uwarunkowaniach systemu emerytalnego. Z kolei przewaga kobiet w próbie może rzutować ogólny rozkład zaufania, co uwidaczniają dalsze analizy statystyczne (zob. Tabela 3.3). Mimo braku cech reprezentatywności ogólnej, struktura ta pozwala na rzetelną identyfikację postaw grupy o relatywnie wysokiej świadomości ekonomicznej, która w najbliższym czasie zasili rynek pracy.

Tabela 3.2. Struktura badanej próby

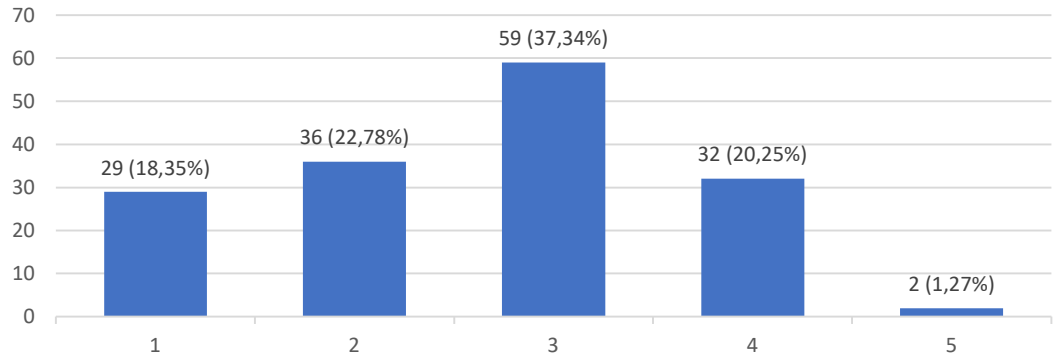
Charakterystyka		Liczebność	Udział w strukturze
Płeć	Kobieta	110	69,62%
	Mężczyzna	48	30,38%
Wiek	18-21	69	43,67%
	22-26	81	51,27%
	Powyżej 26	8	5,06%
Miejsce pochodzenia	Wieś	71	44,94%
	Miasto ≤ 20 tys. mieszkańców	13	8,23%
	Miasto 20-100 tys. mieszkańców	16	10,13%
	Miasto 100-500 tys. mieszkańców	34	21,52%
	Miasto > 500 tys. mieszkańców	24	15,19%
Profil studiowanego kierunku	Ekonomiczny, społeczny lub prawny (np. ekonomia, finanse, zarządzanie, socjologia, psychologia, politologia, prawo, administracja)	122	77,22%
	Medyczny, przyrodniczy lub o zdrowiu (np. medycyna, biologia, dietetyka, AWF)	8	5,06%
	Humanistyczny, filologiczny lub artystyczny (np. historia, filozofia, filologie,	14	8,86%

	kulturoznawstwo, sztuki piękne, projektowanie)		
	Ścisły, techniczny lub IT (np. informatyka, matematyka, budownictwo, inżynieria)	10	6,33%
	Inny	4	2,53%
Czy łączy Pan/Pani studia z pracą zawodową?	Tak, pracuję	91	57,59%
	Nie pracuję	67	42,41%
Jak ocenia Pan/Pani swoją obecną sytuację materialną?	Bardzo zła	1	0,78%
	Zła	13	10,16%
	Przeciętna (ani dobra, ani zła)	50	39,06%
	Dobra	70	54,69%
	Bardzo dobra	24	18,75%
Czy osoby z Pana/Pani najbliższego otoczenia (np. rodzice, dziadkowie) pobierają obecnie świadczenia emerytalne lub rentowe z ZUS?	Tak	126	79,75%
	Nie	28	17,72%
	Nie wiem	4	2,53%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

3.5.2 Poziom zaufania i jego przyczyny według respondentów

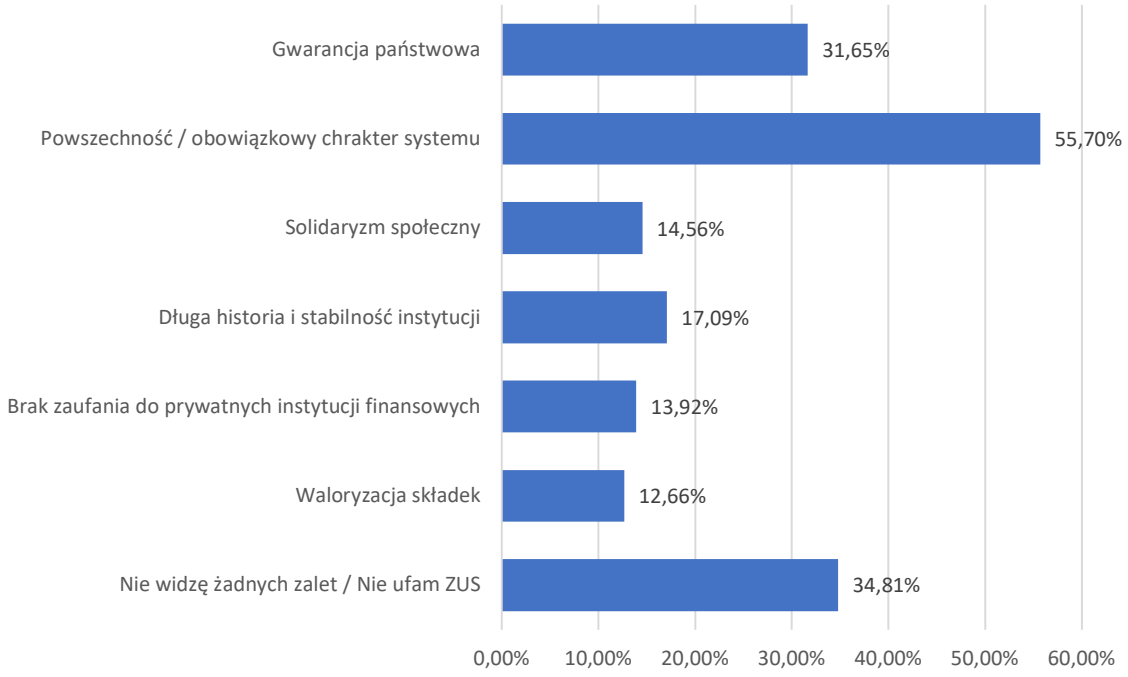
Główną osią niniejszych badań jest poziom zaufania do ZUS. Respondenci zostali poproszeni o jego określenie za pomocą pięciostopniowej skali – zaznaczenie 1 odpowiadało poglądowi „Zdecydowanie nie ufam", podczas gdy 5 oznaczało „Zdecydowanie ufam". Wyniki otrzymane z 158-osobowej próby przedstawiono na rysunku 3.2.



Rysunek 3.2. Poziom zaufania studentów do ZUS
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Można zauważyć, że największą grupę stanowiły osoby, które zadeklarowały neutralne podejście względem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (37,34%). Zarówno umiarkowane zaufanie jak i umiarkowany brak zaufania wykazało ponad 1/5 badanych (odpowiednio 20,25% i 22,78%). Natomiast najniższą wartość zaufania do ZUS ankietowani studenci zaznaczali znacznie częściej (18,35%) niż najwyższą wartość zaufania (1,27%).

W celu poznania motywów opowiedzenia się za danym poziomem, respondenci w następnych dwóch pytaniach mogli wskazać co jest ich zarówno głównym powodem zaufania jak i braku zaufania do ZUS. Studenci biorący udział w badaniu mogli wybrać w każdym przypadku maksymalnie 3 powody. Ci, którzy zaznaczyli niski poziom zaufania do ZUS nie zostali wykluczeni z możliwości wskazania zalet, ponieważ mimo tego, że w systemie widzieli głównie wady, mogli wskazać także czynniki, które ich zdaniem przemawiają za zaufaniem. Analogicznie postępowano z osobami deklarującymi wysokie zaufanie – one także miały możliwość wskazania zaobserwowanych wad systemu. Powody zaufania i jego braku przedstawiono odpowiednio na rysunku 3.3. i rysunku 3.4.



Rysunek 3.3. Główne powody zaufania do ZUS
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Z odpowiedzi respondentów widać, że głównym powodem dla którego ufają oni ZUS jest powszechność lub obowiązkowy charakter systemu – odpowiedź tą zaznaczyła ponad połowa

osób biorących udział w badaniu. Pokazuje to jak duże znaczenie studentów ma to, że odprowadzanie składek dotyczy w istocie większości społeczeństwa. Poczucie tego, że niemal każdy składa się na funkcjonowanie systemu może wywoływać przeświadczenie o jego ciągłości w przyszłości. Obowiązkowy charakter sprawia, że studenci myślący o tym, że gdy oni pewnego dnia będą mieli potrzebę skorzystać ze świadczeń wypłacanych przez ZUS, to środki na ich wypłatę się znajdą właśnie ze względu na powszechność.

Drugim najczęściej wskazywanym powodem warunkującym zaufanie jest gwarancja państwowa. Wynik ten sugeruje, że mimo silnych tendencji indywidualistycznych, instytucja państwa wciąż pełni rolę kluczowego gwaranta bezpieczeństwa socjalnego w percepcji młodych dorosłych. Można to interpretować jako przejaw pragmatycznego zaufania instytucjonalnego, gdyż nie chodzi tu o efektywność ekonomiczną ZUS, lecz o polityczną i prawną trwałość państwa jako struktury opiekuńczej. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie może stać zatem upaść, a ponieważ budżet państwa ma ustawowy obowiązek pokryć niedobór, jeśli składki od pracujących nie wystarczą na wypłatę bieżących emerytur, to niewypłacalność systemu publicznych ubezpieczeń wiązałaby się z niewypłacalnością całego państwa[27].

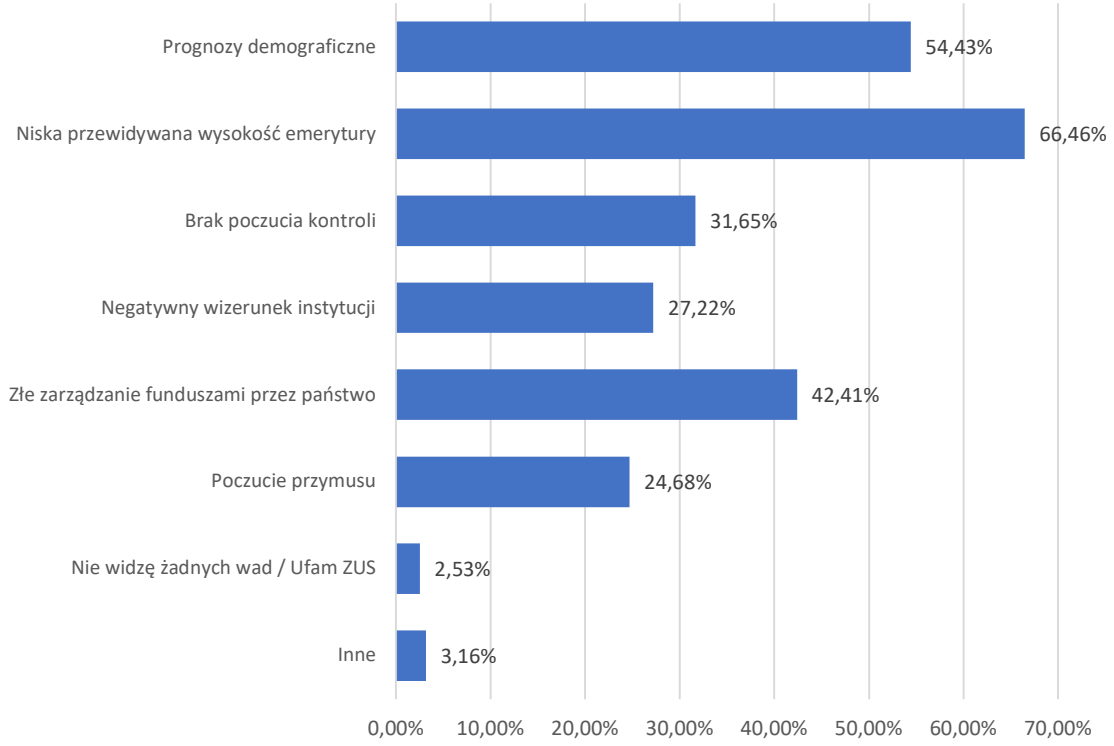
Z kolei dla 17,09% badanych jednym z trzech głównych czynników jest długa historia i stabilność ZUS. W ich percepcji wieloletnie funkcjonowanie instytucji na polskim rynku, mimo licznych zawirowań politycznych i gospodarczych, staje się dowodem na jej odporność i trwałość. Zauważalne jest również odniesienie do wartości wspólnotowych. Solidaryzm społeczny jako powód zaufania wybrało 14,56% ankietowanych, co dowodzi, że mimo silnych procesów indywidualizacji wciąż istotna część studentów utożsamia system z ideą międzypokoleniowej odpowiedzialności i wzajemnej pomocy.

Ciekawym wątkiem jest postawa 13,92% respondentów, którzy zadeklarowali zaufanie do ZUS ze względu na brak zaufania do prywatnych instytucji finansowych. Sugeruje to, że w oczach części ankietowanych studentów państwowy ubezpieczyciel, mimo swoich wad, przedstawia się jednak korzystniej na tle prywatnych, komercyjnych funduszy. 12,66% respondentów wskazało na mechanizm waloryzacji składek jako jeden z filarów swojego zaufania. Może to świadczyć o ich świadomości ekonomicznej na wysokim poziomie, co pomaga im dostrzec,

[27] Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2023 r. poz. 1230 z późn. zm.).

że ustawowy obowiązek waloryzacji środków na kontach w ZUS jest realną ochroną przed inflacją.

Na tle zadeklarowanych przyczyn zaufania nie sposób nie zauważyć ponad 1/3 respondentów, którzy zadeklarowali, że nie widzą żadnych zalet ZUS. Nie przekonuje więc ich ani obowiązkowy charakter systemu, ani gwarancje państwowe oraz inne czynniki. Wskazuje to kompleksowość problemu oraz konieczność podjęcia dialogu społecznego, który pozwoli szerzej omówić przyczyny takiej postawy i podjąć odpowiednie działania.



Rysunek 3.4. Główne powody braku zaufania do ZUS
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Poddając analizie czynniki wpływające w opinii respondentów na ich brak zaufania największy udział ma niska przewidywana wysokość emerytury, opcję tą zaznaczyło niemal 2/3 osób biorących udział w badaniu. Wynik ten świadczy o wysokim realizmie ekonomicznym studentów, którzy utożsamiają zaufanie nie tylko z samą gwarancją wypłaty, co z adekwatnością świadczenia. Kiedy ich przewidywania względem stopy zastąpienia nie zaspakajają ich oczekiwanych potrzeb, może pojawić się lęk, że w systemie repartycyjnym przy niekorzystnej demografii niskie emerytury mogą doprowadzić do zwiększenia skali zjawiska ubóstwa starczego. Te prognozy demograficzne z kolei jako jedną z głównych przyczyn braku zaufania wskazało

54,43% respondentów, czyli ponad połowa z nich. W systemie opartym na umowie międzypokoleniowej, bezpieczeństwo przyszłych świadczeń zależy bezpośrednio od relacji liczby osób pracujących do liczby emerytów. Jak wykazano w części teoretycznej, prognozy demograficzne dla Polski, wskazujące na nieuchronne starzenie się społeczeństwa i kurczenie zasobów siły roboczej, są interpretowane przez studentów jako zapowiedź strukturalnej niewydolności systemu. Z perspektywy badanych nie sposób pominąć niską dzietność oraz wydłużanie się przeciętnego trwania życia, co może wydawać się barierą nie do przejścia dla obecnego modelu finansowania świadczeń.

Trzecim pod względem częstotliwości powodem braku zaufania, wskazanym przez 42,41% badanych, jest przekonanie o złym zarządzaniu funduszami przez państwo. Opinia ta sugeruje, że studenci postrzegają system nie tylko przez pryzmat demografii, ale także efektywności operacyjnej, obawiając się, że ich składki mogą być wykorzystywane np. do finansowania bieżących potrzeb budżetowych państwa zamiast realnego zabezpieczania przyszłości. Z kolei dla 27,22% respondentów kluczowe znaczenie ma negatywny wizerunek instytucji. Nagłaśniane w mediach kontrowersje, nadmierna biurokracja czy archaiczność systemu wpływają na nasze postrzeganie, a przy tym skutecznie obniżając poziom zaufania. Budowanie trwałej więzi obywatela z państwowym ubezpieczycielem jest utrudnione, kiedy ten drugi na ogół nie cieszy się pozytywnym odbiorem.

Istotnym wymiarem negatywnych postaw wobec systemu są również brak poczucia kontroli nad własnymi środkami oraz subiektywne poczucie przymusu ubezpieczeniowego (opcje te wybrało odpowiednio 31,65% i 24,68% respondentów). Wyniki te bezpośrednio korespondują z opisanym wcześniej procesem indywidualizacji, w którym jednostka współczesna dąży do autonomii i chce osobiście decydować o wszystkich aspektach swojego życia, w tym o sposobie alokacji wypracowanego kapitału. Tak silne poczucie braku sprawstwa sprawia, że system emerytalny może stawać się w oczach studentów dodatkowym zewnętrznym ciężarem.

W kontekście przyczyn braku zaufania warto przyjrzeć się również odpowiedziom wpisanym przez respondentów. Jedna z nich dotyczy braku realnej pomocy ludziom w potrzebie. Odpowiedź taka może być warunkowana personalnymi negatywnymi doświadczeniami lub obserwacjami, które skłaniają do refleksji na temat braku efektywności systemu. Wskazywany jest również, brak wiedzy pracowników ZUS oraz że system działa wadliwie. Tutaj podobnie zależy to głownie od osobistych doświadczeń respondentów, zauważanych przez nich

dodatkowych wad i niedociągnięć. Niemniej jednak sytuacja, w której obywatel ma wrażenie, że wiedza pracownika nie jest pełna nie powinna mieć miejsca, co może wskazywać na konieczność przeprowadzenia szkoleń celem podniesienia kompetencji personelu i jakości usług świadczonych przez instytucję państwową. Jedna z odpowiedzi traktuje o tym, że ZUS w niedługiej perspektywie czasowej upadnie, jednak jak to wykazano przy zauważanych zaletach związanych z gwarancją państwową, wiązałoby się to z niewypłacalnością państwa, a taki scenariusz jest obecnie mało prawdopodobny.

Odpowiedź „Nie widzę żadnych wad / Ufam ZUS" wybrało jedynie 2,53% ankietowanych, co wyraźnie kontrastuje z 34,81% badanych, którzy wybrali opcję „Nie widzę żadnych zalet / Nie ufam ZUS". Nie jest to jednak zjawisko negatywne, gdyż pokazuje, że studenci nie są obojętni i bezkrytyczni wobec instytucji, a dostrzegają wady, które potencjalnie można naprawić w przyszłości.

3.5.3 Socjodemograficzne i ekonomiczne determinanty zaufania do ZUS

Aby znaleźć zależność pomiędzy czynnikami, które mogą być determinantami zaufania a samym zaufaniem oraz aby w późniejszej części analizy zidentyfikować potencjalne konsekwencje danego poziomu zaufania wykorzystano test niezależności χ^2 Pearsona (chi-kwadrat). To właśnie za pomocą niego można określić niezależność stochastyczną dwóch cech poprzez podjęcie decyzji czy należy odrzucić hipotezę zerową (H_0), mówiącą o niezależności zmiennych i przyjąć hipotezę alternatywną H_1, która określa, że zależność między zmiennymi istnieje, czy też nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej[28]. Dopełnieniem analizy istotności statystycznej jest ocena siły ujawnionych zależności. W tym celu zastosowano współczynnik V Craméra, który przyjmuje wartości z przedziału [0, 1], gdzie 0 oznacza zupełny brak związku, a 1 – zależność doskonałą. Interpretacja siły efektu opiera się na standardowych dla nauk społecznych progach, w których wartości w przedziale 0,1-0,3 oznaczają efekt słaby, 0,3-0,5 – umiarkowany, a powyżej 0,5 – silny.

Na potrzebę niniejszego badania przyjęto poziom istotności na poziomie α=0,05. Weryfikacja hipotez natomiast nastąpi poprzez obliczenie wartości prawdopodobieństwa testowego p (p-value). Rozważane są dwa przypadki przy porównywaniu poziomu istotności i wartości p-value:

[28] A. Zeliaś, *Metody* statystyczne, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000, s. 284.

- $p \leq \alpha$, wówczas należy odrzucić hipotezę zerową na rzecz hipotezy alternatywnej,
- $p > \alpha$, wówczas nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej[29].

Kontynuując część badawczą skupiono się na determinantach poziomu zaufania u studentów. Jest to ważny aspekt, ponieważ oprócz sprawdzonych wcześniej zadeklarowanych powodów zaufania lub jego braku do ZUS, zostanie sprawdzone również jak inne czynniki z nim korelują. W tym celu posłużono się pierwszą z hipotez:

H1: Wybrane czynniki socjodemograficzne i ekonomiczne różnicują poziom zaufania do systemu gwarantującego świadczenia ubezpieczeniowe.

Hipoteza ta jest złożona z 4 szczegółowych hipotez:

H1a: Płeć różnicuje poziom zaufania studentów do systemu.

H1b: Profil studiów różnicuje poziom zaufania studentów do systemu.

H1c: Status zatrudnienia różnicuje poziom zaufania studentów do systemu.

H1d: Subiektywna ocena sytuacji materialnej różnicuje poziom zaufania studentów do systemu.

Na potrzeby analizy statystycznej pierwotne dane dotyczące poziomu zaufania do ZUS zostały pogrupowane w trzy kategorie: postawy negatywne (odpowiedzi 1 i 2), postawy neutralne (odpowiedź 3) oraz postawy pozytywne (odpowiedzi 4 i 5). Zabieg ten, zgodny z praktyką badawczą w naukach społecznych, miał na celu zwiększenie przejrzystości prezentowanych wyników oraz wzmocnienie rzetelności testów parametrycznych przez eliminację zbyt małych liczebności w poszczególnych podgrupach.

W procesie przygotowania danych do analizy statystycznej dokonano również redagowania dwóch zmiennych niezależnych. Kierunki studiów pogrupowano w dwie kategorie: o profilu ekonomicznym, społecznym lub prawniczym oraz na pozostałe kierunki. Podstawą tego podziału było założenie o zbliżonym profilu kształcenia w pierwszej grupie, gdzie programy studiów kładą duży nacisk na wiedzę o instytucjach państwowych, mechanizmach rynkowych oraz uwarunkowaniach prawnych systemu zabezpieczenia społecznego. Z kolei subiektywną sytuację materialną, pierwotnie mierzoną w pięciostopniowej skali, zagregowano do trzech poziomów: niekorzystnego (1-2), przeciętnego (3) oraz korzystnego (4-5). Podobnie jak przy

[29] J. Shreffler, M. R. Huecker, Hypothesis Testing, P Values, *Confidence Intervals, and Significance*, StatPearls 2023, (https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK557421/#:~:text=The%20p%2Dvalue%20is%20the,0.01%20is%20considered%20statistically%20significant), dostęp: 28.02.2026 r.

poziomie zaufania, zabiegi te miały również na celu zwiększenie przejrzystości i zapewnienie poprawności zastosowanych testów.

Tabela 3.3. Poziom zaufania do ZUS w zależności od płci

Płeć	Poziom zaufania do ZUS					
	1-2		3		4-5	
	Liczebność	Udział	Liczebność	Udział	Liczebność	Udział
Kobieta	38	34,55%	49	44,55%	23	20,91%
Mężczyzna	27	56,25%	10	20,83%	11	22,92%
chi-kwadrat	8,92					
Stopnie swobody	2					
p-value	0,012					
V Craméra	0,24					

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Pierwszy z czynników, który został poddany badaniu to płeć (tabela 3.4.). Wartość prawdopodobieństwa wynosi 0,012, co jest wartością niższą niż przyjęty poziom istotności (0,05). Należy więc odrzucić hipotezę zerową na rzecz hipotezy alternatywnej – pomiędzy badanymi cechami występuje zależność, płeć wpływa na poziom zaufania do ZUS. Wartość współczynnika V Craméra na poziomie 0,24 wskazuje na umiarkowanie słabą siłę tego związku w badanej grupie. Mężczyźni w większości opowiadają się za brakiem zaufania, podczas gdy kobiety częściej opowiadają się za neutralnym stanowiskiem w tej sprawie.

Tabela 3.4. Poziom zaufania do ZUS w zależności od kierunku studiów

Kierunek studiów	Poziom zaufania do ZUS					
	1-2		3		4-5	
	Liczebność	Udział	Liczebność	Udział	Liczebność	Udział
Ekonomiczny, społeczny lub prawniczy	49	40,16%	49	40,16%	24	19,67%
Inny profil kierunku	16	44,44%	10	27,78%	10	27,78%
chi-kwadrat	2,11					
Stopnie swobody	2					

p-value	0,347
V Craméra	0,12

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Następnie zbadano zależność pomiędzy kierunkiem studiów a poziomem zaufania do ZUS (tabela 3.5.). Tym razem wartość prawdopodobieństwa wyniosła 0,347 i znacznie przekroczyła zakładany poziom istotności. Nie ma więc podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej. Z tego można wywnioskować, że poziom zaufania do systemu ubezpieczeń publicznych nie jest istotnie powiązany z profilem kierunku studiów.

Tabela 3.5. Poziom zaufania do ZUS w zależności od statusu zatrudnienia

Status zatrudnienia	Poziom zaufania do ZUS					
	1-2		3		4-5	
	Liczebność	Udział	Liczebność	Udział	Liczebność	Udział
Niepracujący	21	31,34%	26	38,81%	20	29,85%
Pracujący	44	48,35%	33	36,26%	14	15,38%
chi-kwadrat	6,53					
Stopnie swobody	2					
p-value	0,038					
V Craméra	0,20					

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

W trzeciej hipotezie szczegółowej badaniu została poddana została zależność między zaufaniem do państwowej instytucji ubezpieczeniowej i statusem zatrudnienia (tabela 3.6.). W przypadku tym, podobnie jak przy płci, p-value osiągnęło wartość (0,038) niższą od poziomu istotności (0,05). Na tej podstawie należy odrzucić hipotezę zerową i przyjąć hipotezę alternatywną. Zaufanie do ZUS zależy od statusu zatrudnienia. Uzyskany współczynnik V Craméra (0,2) świadczy o relatywnie słabej, lecz zauważalnej sile tej zależności. Odczucia niepracujących rozkładają się dość równomiernie z przewagą osób o neutralnym postrzeganiu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, natomiast osoby pracujące charakteryzują się mniejszym zaufaniem do tej instytucji.

Tabela 3.6. Poziom zaufania do ZUS w zależności od subiektywnej oceny sytuacji materialnej

Ocena sytuacji materialnej	Poziom zaufania do ZUS					
	1-2		3		4-5	
	Liczebność	Udział	Liczebność	Udział	Liczebność	Udział
Niekorzystna	6	42,86%	7	50,00%	1	7,14%
Przeciętna	22	44,00%	19	38,00%	9	18,00%
Korzystna	37	39,36%	33	35,11%	24	25,53%
chi-kwadrat	3,25					
Stopnie swobody	4					
p-value	0,517					
V Craméra	0,10					

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Ostatnim, czwartym czynnikiem badanym pod kątem możliwości bycia determinantą zaufania do ZUS jest subiektywna ocena sytuacji materialnej (tabela 3.6.). W tym przypadku wartość prawdopodobieństwa wyniosła 0,571, wyraźnie przewyższając przyjęty poziom istotności. Dlatego też nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej, mówiącej o braku zależności pomiędzy zaufaniem do systemu a oceną sytuacji materialnej.

3.5.4 Konsekwencje ekonomiczne i migracyjne poziomu zaufania do ZUS

Po zbadaniu potencjalnych determinant, ostatnią częścią badania pozostało sprawdzenie czy istnieje istotna zależność między zaufaniem do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych a jego możliwymi następstwami. W niniejszym badaniu dotyczą one preferencji struktury wynagrodzenia oraz planów emigracyjnych studentów, a druga i trzecia hipoteza prezentują się następująco:

H2: Niski poziom zaufania do ZUS wpływa na preferencje dotyczące struktury wynagrodzenia.

H3: Brak zaufania do stabilności systemy jest czynnikiem sprzyjającym planom emigracyjnym.

W przypadku zmiennej dotyczącej preferencji wypłaty wynagrodzenia (brutto a netto), zastosowano podział na trzy grupy, aby odseparować osoby o skrajnych postawach od grupy

o niejasnych preferencjach. Kategorie 1-2 reprezentują osoby zdające się na bezpieczeństwo systemowe i wyrażają chęć odprowadzania składek. Kategorie 4-5 natomiast to osoby stawiające na indywidualną kontrolę nad kapitałem. Pozostaje także opcja pośrednia (3), która stanowi osobną kategorię ze względu na osoby, których poglądy w tym temacie nie są jeszcze na tyle pewne, aby opowiedzieć się za konkretną opcją.

Tabela 3.7. Poziom zaufania do ZUS a preferencje dotyczące struktury wynagrodzenia

Preferencja brutto nad netto	Poziom zaufania do ZUS					
	1-2		3		4-5	
	Liczebność	Udział	Liczebność	Udział	Liczebność	Udział
1-2	6	14,29%	15	35,71%	21	50,00%
3	14	36,84%	18	47,37%	6	15,79%
4-5	45	57,69%	26	33,33%	7	8,97%
chi-kwadrat	36,23					
Stopnie swobody	4					
p-value	0,00000026					
V Craméra	0,34					

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Na podstawie przeprowadzonych badań zależności pomiędzy poziomem zaufania do ZUS a preferowaną strukturą zatrudnienia obliczone p-value wynosi mniej niż 0,001 (tabela 3.7.). Wartość ta jest znacznie niższa od przyjętego poziomu istotności (0,05), co oznacza, że w tym przypadku zdecydowanie powinno się odrzucić hipotezę zerową na rzecz hipotezy alternatywnej. Należy zauważyć, że istnieje zależność między zaufaniem do państwowego systemu ubezpieczeń a preferowaną strukturą wynagrodzenia. Wartość współczynnika V Craméra wynosząca 0,34 potwierdza, że efekt ten charakteryzuje się umiarkowaną siłą związku, co świadczy o wyraźnej współzależności między poziomem zaufania instytucjonalnego a deklarowanymi preferencjami płacowymi studentów. Podczas gdy studenci, którzy wzięli udział w badaniu i deklarują zaufanie do ZUS najczęściej preferują otrzymywanie wynagrodzenia netto, już po oskładkowaniu, o tyle osoby z niskim poziomem zaufania do ZUS w większości najchętniej otrzymywałby wynagrodzenie brutto, co pozwoliłoby im samodzielnie decydować o sposobie przeznaczania zarobionych pieniędzy. Respondenci określający swój poziom zaufania jako neutralny pozostają neutralni także w kwestii struktury wynagrodzenia.

Przy analizie drugiej potencjalnej konsekwencji, planów emigracyjnych, zdecydowano się na podział dwudzielny: odpowiedzi 1-3, czyli brak planów lub brak pewności co do decyzji, oraz 4-5, oznaczające zadeklarowaną chęć wyjazdu. Takie podejście wynika z faktu, że w badaniach nad migracjami jedynie odpowiedzi wskazujące wysoką pewność (w tym przypadku jest to 4 i 5) są uznawane za realne intencje zachowań. Połączenie odpowiedzi neutralnej (3) z odpowiedziami negatywnymi (1 oraz 2) pozwala na rzetelną identyfikację grupy o wysokim potencjale migracyjnym, odróżniając ją od studentów, którzy nie podjęli jeszcze żadnej decyzji lub skłaniają się do pozostania w kraju.

Tabela 3.8. Poziom zaufania do ZUS a plany emigracyjne

Planowanie emigracji	Poziom zaufania do ZUS					
	1-2		3		4-5	
	Liczebność	Udział	Liczebność	Udział	Liczebność	Udział
1-3	51	37,23%	54	39,42%	32	23,36%
4-5	14	66,67%	5	23,81%	2	9,52%
chi-kwadrat	6,64					
Stopnie swobody	2					
p-value	0,036					
V Craméra	0,21					

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Badanie zależności między planami emigracji a poziomem zaufania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pozwoliło na obliczenie prawdopodobieństwa p, które wyniosło 0,036 i jest większe od poziomu istotności przyjętego na poziomie 0,05. W przypadku tym, podobnie jak w poprzednim, należy odrzucić hipotezę zerową na rzecz hipotezy alternatywnej, zatem planowana emigracja jest powiązana z poziomem zaufania do państwowego systemu ubezpieczeń. Siła tej relacji mierzona współczynnikiem V Craméra wynosi 0,21, co wskazuje na słaby, lecz zauważalny stopień powiązania tych zmiennych. Można zaobserwować bardziej równomierny rozkład zaufania do ZUS wśród studentów, którzy deklarują, że nie planują emigracji lub nie są jeszcze pewni co do tego wyboru w porównaniu z widoczną przewagą studentów, którzy nie ufają ZUS wśród tych, którzy rozważają emigrację zarobkową ze względu na stabilność systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce.

3.6. Zakończenie

Postrzeganie instytucji publicznych, takich jak Zakład Ubezpieczeń Społecznych, przez studentów, ludzi młodych, stanowi punkt wyjścia do określenia jak będzie wyglądała Polska w przyszłości. Percepcja młodego pokolenia bowiem ukształtuje to w jakiej rzeczywistości przyjdzie nam wszystkim żyć. Idea solidaryzmu międzypokoleniowego i systemu repartycyjnego, choć nie cieszy się dużą popularnością przez nie wysoki poziom zaufania instytucjonalnego, to wciąż jest obecna w powszechnej świadomości. To właśnie gwarancja państwowa oraz powszechny i obowiązkowy charakter systemu nadają mu wiarygodności. Obecni studenci jednak w większość wolą postawić na indywidualizm, uważają, że sami wiedzą jak rozporządzać swoim kapitałem, marginalizując przy tym rolę państwa. Nie jest to nadzwyczajne stanowisko zważywszy na to, że większość osób biorących udział w badaniu opiera swój brak zaufania na niskiej przewidywanej emeryturze w przyszłości. Zjawisko to potęgują prognozy demograficzne, które nie napawają optymizmem i skłaniają do szukania alternatyw.

Do głównego celu przeprowadzonego badania należało znalezienie czynników, które mogłyby okazać się determinantami poziomu zaufania. Pierwsza hipoteza została zweryfikowana w hipotezach szczegółowych, wskazując, że zaufanie do ZUS istotnie determinują płeć oraz status zatrudnienia. Na tym tle ciekawie ukazuje się brak istotnej zależności w przypadku profilu studiowanego przez studentów kierunku, który mógłby odzwierciedlać przekonania osób, które teoretycznie mają większą styczność na co dzień z działaniem mechanizmów instytucji państwowych i ubezpieczeń społecznych. Zależność taka nie wystąpiła również w przypadku subiektywnego określania sytuacji materialnej.

Częścią przyjętego celu badawczego było także określenie współzależności między zaufaniem instytucjonalnym a deklarowanymi decyzjami ekonomicznymi i migracyjnymi studentów. Z przeprowadzonych badań należy wysunąć wniosek, że poziom zaufania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wykazuje istotny związek statystyczny zarówno z preferencją otrzymywania wynagrodzenia brutto zamiast netto i samodzielnym rozporządzaniem własnym majątkiem, jak i z intencjami o charakterze emigracyjnym w celu poprawienia swojego standardu życia, co wiąże się także ze znalezieniem stabilniejszego systemu wypłaty świadczeń ubezpieczeniowych.

Ta część społeczeństwa, do której należą osoby młode, wykazuje więc tendencje do indywidualizmu w obliczu coraz trudniejszej sytuacji demograficznej, a co za tym idzie, większej

presji finansowej nakładanej na państwo i Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Brak zaufania instytucjonalnego i skorelowane z nim postawy behawioralne zdecydowanie nie są zjawiskami, które powinno się lekceważyć. Uwidacznia to potrzebę prowadzenia dialogu społecznego z międzypokoleniową wymianą poglądów. W dzisiejszych czasach jest to kluczowe do rozwiązywania pojawiających się oraz już istniejących problemów, a decyzje podjęte w teraźniejszości będą miały swoje odzwierciedlenie w postrzeganiu instytucji państwowych przez kolejne pokolenia.

Literatura

Piśmiennictwo

Chabowska-Litka A., Werner J., *Motywacja jako forma zarządzania kapitałem ludzkim w nowoczesnej organizacji*, „Zarządzanie innowacyjne w gospodarce i biznesie" 2020, nr 2(31).

Czapiński J., *Kapitał ludzki i kapitał społeczny a dobrobyt materialny. Polski paradoks*, „Zarządzanie publiczne' 2008, Vol. 4, nr 2.

Dolińska A., Determinanty migracji młodzieży w kontekście lokalnych warunków rynku pracy, wnioski z badań własnych, [w:] *Współczesne migracje osób młodych*, red. Jończy R. i Rokitowska-Malcher J., Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław 2024.

Dyczewski L., *Wartość wykształcenia w nowoczesnym społeczeństwie*, „Rocznik nauk społecznych" 1990, Vol. 18, nr 1.

Golinowska S., *Przyszłość państwa opiekuńczego i systemu zabezpieczenia społecznego*, „Polityka Społeczna" 2005, nr 11-12/2005.

Hagemejer K., *Dialog społeczny i konsensus społeczny jako ważny element pokoju społecznego – dialog społeczny jako mechanizm równoważący adekwatność i stabilność świadczeń socjalnych z pomocą umów społecznych*, [w:] *Wyzwania XXI wieku a system emerytalny*, red. A. Kostrowiecka i M. Marczyk, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, International Social Security Association, Warszawa-Gdańsk 2015.

Jończy R., Rokitowska-Malcher J., *Współczesne migracje osób młodych. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2024.

Łuczka W., *Zrównoważona konsumpcja i uwarunkowania jej rozwoju*, „Handel wewnętrzny" 2016, nr 6/2016.

Mariański J., *Indywidualizacja jako proces społeczno-kulturowy a moralność*, „Pedagogika. Studia i Rozprawy" 2020, nr 29/2020.

Matuszczyk K., Okólski M., *Migracje pracownicze*, [w:] *30 wykładów o migracjach*, red. M. Lesińska i M. Okólski, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2023.

Miłaszewicz D., *Zaufanie jako wartość społeczna*, „Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach" 2016, nr 259.

Morawski W., *Sprawiedliwość społeczna*, [w:] *Socjologia ekonomiczna*, red. Morawski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2018.

Muszalski W., *Ubezpieczenia Społeczne*. Podręcznik Akademicki, PWN, Warszawa 2004.

Pollok A., *Czym są i jak bada się budżety domowe?*, „Nowe Życie Gospodarcze" 2007, nr 21.

Tarasiewicz P., *Migracje a drenaż mózgów*, „Człowiek w kulturze" 2013, nr 23/2013.

Woźniak Z., *Solidarność międzypokoleniowa w starzejącym się świecie – perspektywy i zagrożenia*, „Ruch prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" 2012, Vol. 74, nr 3.

Zeliaś A., *Metody statystyczne*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2000.

Akty prawne

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. 2023 r. poz. 1230 z późn. zm.).

Źródła internetowe

K*omunikat w sprawie tablicy średniego dalszego trwania życia kobiet i mężczyzn*, Główny Urząd Statystyczny 2025, (https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-tablicy-sredniego-dalszego-trwania-zycia-kobiet-i-mezczyzn,285,13.html), dostęp: 21.02.2026 r.

Lamański F., *Obciążenie demograficzne Polski będzie największe w Unii Europejskiej*, Obserwator Gospodarczy 2021, (https://obserwatorgospodarczy.pl/2021/09/30/obciazenie-demograficzne-polski-bedzie-najwyzsze-w-unii-europejskiej/), dostęp: 20.02.2026 r.

Shreffler J., Huecker M. R., Hypothesis Testing, P Values, *Confidence Intervals, and Significance*, StatPearls 2023, (https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK557421/#:~:text=The%20p%2Dvalue%20is%20the,0.01%20is%20considered%20statistically%20significant), dostęp: 28.02.2026 r.

Struktura ludności i starzenie się społeczeństwa, Eurostat 2026, (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing&action=statexp-seat&lang=pl), dostęp: 20.02.2026 r.

Rozdział 4

Zróżnicowanie wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn w Polsce

Mateusz Sawicki[1]

4.1. Wprowadzenie

Współczesne systemy zabezpieczenia społecznego w państwach europejskich mierzą się z bezprecedensowymi wyzwaniami wynikającymi z głębokich przemian demograficznych. Proces starzenia się społeczeństw, definiowany przez wydłużanie się przeciętnego trwania życia przy jednoczesnym niskim poziomie dzietności, wymusza redefinicję dotychczasowych paradygmatów polityki emerytalnej[2]. W polskim systemie emerytalnym jednym z najbardziej kontrowersyjnych i budzących emocje społeczne aspektów pozostaje ustawowe zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet (60 lat) oraz mężczyzn (65 lat).

Obecna architektura polskiego systemu emerytalnego, oparta na zasadzie zdefiniowanej składki, wprowadzona reformą z 1999 roku[3], w sposób bezpośredni uzależnia wysokość przyszłego świadczenia od sumy zgromadzonego kapitału oraz przewidywanego dalszego trwania życia. Taka konstrukcja sprawia, że każda decyzja o zakończeniu aktywności zawodowej ma wymierne skutki finansowe. Polska na tle Unii Europejskiej jawi się jako kraj o specyficznym podejściu do kwestii wieku emerytalnego. Podczas gdy większość państw członkowskich – m.in. Niemcy, Hiszpania, Włochy czy kraje skandynawskie – zrealizowała już proces zrównywania wieku emerytalnego obu płci lub jest w trakcie jego wdrażania[4], polski ustawodawca po krótkim epizodzie reformy mającej na celu zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn z 2012 roku, zdecydował się na powrót do dualizmu wiekowego w 2017 roku.

---

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

[2] European Commission, *The 2024 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2022-2070)*, Institutional Paper 279, Brussels 2024, (www.economy-finance.ec.europa.eu), dostęp: 24.03.2026 r.

[3] Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1251 ze zm.).

[4] OECD, *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris 2023, (www.oecd-ilibrary.org), dostęp: 24.03.2026 r.

Utrzymywanie pięcioletniej różnicy w wieku emerytalnym motywowane jest najczęściej argumentami o charakterze społecznym i kulturowym, wskazującymi na dodatkowe obciążenia kobiet rolami opiekuńczymi. Warto w tym miejscu przywołać kluczowe rozstrzygnięcie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15 lipca 2010 r. (sygn. akt K 9/10), w którym uznano, że zróżnicowanie wieku emerytalnego jest zgodne z ustawą zasadniczą, stanowiąc formę wyrównywania szans kobiet ze względu na ich szczególną rolę społeczną[5]. Niemniej jednak, z perspektywy ekonomicznej uwypukla się problem potencjalnego wpływu tego rozwiązania na pogłębianie się luki emerytalnej. Kobiety w Polsce, kończąc pracę o 5 lat wcześniej niż mężczyźni, nie tylko odprowadzają mniej składek, ale ich kapitał jest dzielony przez większą liczbę miesięcy statystycznego trwania życia, co według danych organu rentowego skutkuje drastycznie niższymi świadczeniami[6].

Celem niniejszego artykułu jest analiza wieloaspektowych konsekwencji społecznych, ekonomicznych i instytucjonalnych utrzymywania zróżnicowanego wieku emerytalnego w Polsce. W toku rozważań weryfikacji poddana zostanie teza, że dualizm wiekowy generuje istotne napięcia między różnymi wymiarami sprawiedliwości społecznej a logiką ekonomiczną systemu. W artykule poddano analizie nie tylko dane statystyczne i prawne, ale również aspekty społeczne, w tym postawy obywateli wobec wieku emerytalnego, które często stoją w sprzeczności z obiektywnymi przesłankami ekonomicznymi7. Rozważania te wydają się szczególnie istotne w obliczu prognoz wskazujących na systematyczny spadek stopy zastąpienia, która w przypadku kobiet może spaść do poziomu zagrażającego bezpieczeństwu socjalnemu[8].

W celu wszechstronnego naświetlenia implikacji wynikających z dwudzielności wieku emerytalnego, w niniejszym opracowaniu zastosowano komplementarne podejście badawcze, którego rdzeń stanowi analiza instytucjonalno-prawna, zorientowana na badanie obowiązujących norm konstytucyjnych, ustawowych oraz kluczowych rozstrzygnięć sądów i Trybunału Konstytucyjnego. Podejście to zostało ściśle zintegrowane z metodą analizy dokumentów z zakresu polityki publicznej oraz systematycznym przeglądem literatury przedmiotu. Chcąc

[5] Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15 lipca 2010 r., sygn. akt K 9/10, OTK-A 2010, nr 6, poz. 59.
[6] Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Struktura wysokości emerytur i rent wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2024 roku*, Warszawa 2024.
[7] M. Cycoń, T. Jedynak, M. Włodarczyk (red.), *Ewolucja zabezpieczenia społecznego w dobie starzejącego się społeczeństwa*, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2025.
[8] Eurostat, Projected old-age dependency ratio.

zapewnić maksymalną rzetelność wywodu oraz uniknąć subiektywizmu i selektywności w doborze materiału analitycznego, kryteria wyboru źródeł podporządkowano zasadzie reprezentatywności dla różnych dyscyplin naukowych oraz głównych nurtów debaty publicznej. Przeglądem literatury objęto wiodące pozycje z zakresu polskiej ekonomii emerytalnej, socjologii starzenia się oraz prawa ubezpieczeń społecznych, opublikowane w latach 2012–2025. Selekcja ta pozwoliła na precyzyjne wyodrębnienie i zestawienie przeciwstawnych argumentów – z jednej strony odzwierciedlających społeczno-kulturową legitymację obecnego stanu prawnego podtrzymywaną przez orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, z drugiej zaś ujawniających finansowo-ubezpieczeniowe i rynkowe konsekwencje dwudzielności wiekowej. Tak ustrukturyzowana obudowa metodologiczna umożliwia obiektywną analizę wieloaspektowych punktów napięć, bez z góry założonego przesądzania o kierunku końcowych konkluzji.

4.2. Argumenty przemawiające za zachowaniem zróżnicowania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn

Analiza zasadności utrzymywania zróżnicowanego wieku emerytalnego w Polsce wymaga wyjścia poza wąskie ramy i uwzględnienia specyfiki ról społecznych przypisanych płciom. Kluczowym argumentem podnoszonym w literaturze przedmiotu na rzecz wcześniejszego prawa kobiet do zaprzestania aktywności zawodowej jest zjawisko tzw. podwójnego wakatu, określanego również mianem drugiego etatu[9]. Konstrukcja ta opiera się na założeniu, że kobiety w ciągu całego cyklu życia angażują się w pracę zawodową, będąc jednocześnie osobami w stopniu przeważającym odpowiedzialnymi za sferę nieodpłatnej pracy domowej oraz opiekuńczej.

W polskim modelu kulturowym, mimo postępujących procesów modernizacyjnych, podział obowiązków wewnątrz gospodarstwa domowego pozostaje silnie asymetryczny. Jak wskazują badania nad budżetem czasu, kobiety poświęcają na prace domowe średnio o kilkanaście godzin tygodniowo więcej niż mężczyźni[10]. Obejmuje to nie tylko opiekę nad dziećmi, ale również przygotowywanie posiłków, utrzymanie czystości czy zarządzanie logistyką życia rodzinnego. W tym kontekście niższy ustawowy wiek emerytalny nie jest postrzegany przez doktrynę jako nieuzasadniony przywilej, lecz jako forma „zadośćuczynienia" za większy

[9] 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. 12-14.
[10] Por. M. Cycoń, T. Jedynak (red.), *Nowe horyzonty zabezpieczenia społecznego*, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2024, s. 88-92.

całkowity nakład pracy wykonany w okresie aktywności zawodowej[11].Warto podkreślić, że perspektywa prawno konstytucyjna również dostrzega ten dualizm. Choć zasada równości (art. 32 i 33 Konstytucji RP) sugerowałaby identyczność wieku emerytalnego, Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie wielokrotnie wskazywał na dopuszczalność tzw. uprzywilejowania wyrównawczego[12]. Argumentacja ta opiera się na uznaniu, że biologia oraz uwarunkowania społeczne nakładają na kobiety ciężary, których mężczyźni nie doświadczają w takim samym stopniu. Zrównanie wieku emerytalnego bez uprzedniego systemowego wyrównania obciążeń w sferze prywatnej mogłoby zatem doprowadzić do sytuacji „nierówności faktycznej", w której kobieta kończyłaby życie zawodowe znacznie bardziej wyeksploatowana niż mężczyzna o tym samym stażu pracy.

W tym miejscu ujawnia się jednak fundamentalne napięcie ustrojowe pomiędzy tradycyjnie pojmowaną sprawiedliwością społeczną a matematyczną logiką ubezpieczeniową systemu opartego na zdefiniowanej składce. O ile instytucja uprzywilejowania wyrównawczego realizuje cele ochronne w wymiarze społeczno-kulturowym, o tyle obecny algorytm kapitałowy w sposób bezwzględny sankcjonuje ekonomicznie korzystanie z tego uprawnienia. Dochodzi tym samym do paradoksalnego przesunięcia ról: państwo, sankcjonując niższy wiek emerytalny jako formę uznania dla ról opiekuńczych kobiet, jednocześnie w pełni przerzuca koszt finansowy tej polityki rodzinnej na indywidualne konta ubezpieczonych, co w długiej perspektywie generuje systemową pułapkę ubóstwa emerytalnego płci pięknej.

Z perspektywy teorii wyboru publicznego, utrzymywanie tego stanu rzeczy jest wynikiem racjonalnego konsensusu społecznego[13]. Rodziny w Polsce często traktują wcześniejszą emeryturę kobiety jako strategiczny zasób gospodarstwa domowego. Pozwala to na optymalizację podziału pracy w momencie, gdy narastają potrzeby opiekuńcze wobec najstarszych członków rodziny (tzw. pokolenie kanapkowe). Kobieta w wieku 60 lat, przechodząc na świadczenie, często nie rezygnuje z aktywności, lecz zmienia jej charakter – z pracy rynkowej (płatnej) na pracę

[11] *Ibidem*, s. 95.
[12] Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15 lipca 2010 r., sygn. akt K 9/10, OTK-A 2010, nr 6, poz. 59.
[13] R. Pacud, R. Zachorowski, *Przywileje emerytalne kobiet w świetle teorii wyboru publicznego,* „Polityka Społeczna" 2025, nr 7, s. 4-6.

na rzecz dobrostanu rodziny (niepłatną), co w polskim systemie wartości cieszy się wysoką legitymacją społeczną[14].

Kolejnym istotnym argumentem przemawiającym za utrzymaniem zróżnicowanego wieku emerytalnego jest funkcja, jaką kobiety w wieku 60+ pełnią w ramach solidarności międzypokoleniowej. W polskim dyskursie socjologicznym i ekonomicznym zjawisko to określane jest mianem „kapitału opiekuńczego", który stanowi nieformalny, ale kluczowy filar wsparcia dla młodszych generacji uczestników rynku pracy[15].

Wcześniejsze przejście kobiet na emeryturę jest często decyzją motywowaną nie chęcią zaprzestania aktywności w ogóle, lecz potrzebą transferu pracy opiekuńczej na rzecz wnuków. W obliczu niedoborów instytucjonalnej opieki nad dziećmi do lat trzech oraz wysokich kosztów opieki prywatnej, dostępność babci-emerytki staje się czynnikiem determinującym możliwość powrotu młodych matek do aktywności zawodowej[16] oraz może motywować do zwiększenia dzietności i poprawy demografii w Polsce. Z perspektywy teorii wyboru publicznego, system emerytalny pełni tu rolę subsydiowania polityki rodzinnej - państwo, wypłacając relatywnie niskie świadczenie emerytalne kobiecie, „kupuje" jednocześnie usługę opiekuńczą, która pozwala na utrzymanie aktywności zawodowej osób w wieku prokreacyjnym[17].

Badania ankietowe nad postawami Polaków wobec systemu emerytalnego potwierdzają, że społeczna akceptacja dla niższego wieku kobiet wynika w dużej mierze właśnie z uznania tej roli. Emerytura w wieku 60 lat jest traktowana jako zasób gospodarstwa domowego, który stabilizuje dzietność i pozwala na zachowanie równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym w młodszym pokoleniu[18]. Jak zauważa P. Russel, choć z perspektywy aktuarialnej i europejskich trendów zrównywanie wieku jest nieuniknione, to w polskich realiach nagła likwidacja tego „bezpiecznika opiekuńczego" mogłaby doprowadzić do pogłębienia kryzysu demograficznego[19].

---

[14] W. Bochenek, *Pozycja kobiet w polskim systemie emerytalnym* [w:] *Ewolucja zabezpieczenia społecznego w dobie starzejącego się społeczeństwa*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, M. Włodarczyk, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2025, s. 112.

[15] P. Jędrzejczyk *Postawy polskiego społeczeństwa wobec wieku emerytalnego* [w*:] Nowe horyzonty zabezpieczenia społecznego*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2024, s. 102-105.

[16] P. Russel, op. cit., s. 15-17

[17] R. Pacud, R. Zachorowski, op. cit., s. 8.

[18] W. Bochenek, *op. cit.*, s. 115-118.

[19] P. Russel, op. cit., s. 19.

Należy jednak zaznaczyć, że ta altruistyczna rola kobiet ma swoją cenę ekonomiczną. Rezygnacja z pracy zawodowej na rzecz opieki nad wnukami definitywnie zamyka możliwość dalszego pomnażania kapitału emerytalnego, co w systemie zdefiniowanej składki bezpośrednio przekłada się na wysokość otrzymywanego świadczenia. W tym ujęciu niższy wiek emerytalny jawi się jako racjonalny wybór w skali rodziny, ale ryzykowny z punktu widzenia indywidualnego bezpieczeństwa finansowego kobiety w długim okresie[20], co rozważymy w dalszej części tekstu.

Istotnym, choć rzadziej eksponowanym w debacie publicznej argumentem za utrzymaniem dualizmu wiekowego, jest kwestia różnic w tzw. zdrowym trwaniu życia oraz specyfika sektorów rynku pracy zdominowanych przez kobiety. Choć statystycznie kobiety żyją dłużej od mężczyzn, dane demograficzne wskazują, że okres życia przeżywany w pełnej sprawności nie wydłuża się proporcjonalnie do całkowitej długości życia[21]. Wcześniejszy wiek emerytalny pozwala kobietom na opuszczenie rynku pracy w momencie, gdy narastające obciążenia zdrowotne zaczęłyby drastycznie obniżać ich wydajność i jakość życia.

W literaturze przedmiotu wskazuje się również na specyfikę zawodów tradycyjnie feminizowanych, takich jak szkolnictwo, ochrona zdrowia czy usługi opiekuńcze. Profesje te charakteryzują się wysokim poziomem obciążenia psychofizycznego oraz narażeniem na tzw. wypalenie zawodowe[22]. Niższy wiek emerytalny pełni w tym kontekście funkcję ochronną, zapobiegając wypychaniu starszych pracownic na świadczenia rentowe lub pozostawaniu ich w zatrudnieniu mimo faktycznej utraty zdolności do efektywnego pełnienia obowiązków. Jak zauważają A. Bień-Kacała i J. Kapelańska-Pręgowska, ustawodawca, utrzymując zróżnicowanie wieku, bierze pod uwagę nie tylko twarde wskaźniki biologiczne, ale także społeczną percepcję zdolności do pracy, która jest odmienna dla obu płci[23].

Z perspektywy stabilności systemu, wcześniejsze wyjście z rynku pracy kobiet o niższym potencjale zdrowotnym może paradoksalnie ograniczać koszty związane z absencją chorobową oraz świadczeniami z tytułu niezdolności do pracy. Należy jednak pamiętać, że argument ten traci na sile w obliczu postępu medycyny oraz poprawy warunków pracy w gospodarce opartej na wiedzy. Mimo to, w obecnym stanie rozwoju społeczno-gospodarczego Polski,

[20] K. Chudy, op. cit., s. 128.
[21] K. Chudy, op. cit., s. 132-135.
[22] T. Tekieli, op. cit., s. 142.
[23] A. Bień-Kacała, J. Kapelańska-Pręgowska, op. cit., s. 18.

„bezpiecznik zdrowotny" w postaci wieku 60 lat pozostaje ważnym elementem legitymizacji systemu w oczach ubezpieczonych[24].

W literaturze ekonomicznej podkreśla się, że ustawowe zróżnicowanie wieku emerytalnego pełni istotną funkcję stabilizującą budżety domowe w skali mikroekonomicznej. Jak wskazują R. Pacud i R. Zachorowski, wcześniejsza emerytura kobiety jest często postrzegana jako strategiczny element bezpieczeństwa finansowego rodziny w obliczu ryzyk związanych z wiekiem[25]. W polskim modelu demograficznym, gdzie mężowie są zazwyczaj o kilka lat starsi od swoich żon, sytuacja, w której kobieta nabywa uprawnienia emerytalne w wieku 60 lat, zbiega się często z okresem ograniczania aktywności zawodowej przez mężczyznę (np. ze względu na pogarszający się stan zdrowia przed osiągnięciem przez niego 65. roku życia).

W takim ujęciu, świadczenie emerytalne kobiety staje się swoistym „dochodem gwarantowanym", który zapewnia płynność finansową gospodarstwa domowego w krytycznym momencie przejścia między pełną aktywnością zawodową a całkowitym wycofaniem się z rynku pracy obojga partnerów[26]. Pozwala to na uniknięcie gwałtownego spadku standardu życia w okresie, gdy wydatki na ochronę zdrowia zaczynają statystycznie rosnąć. Z perspektywy teorii wyboru publicznego, dualizm wiekowy jest zatem formą społecznej polisy ubezpieczeniowej, która cieszy się wysoką akceptacją, gdyż odpowiada na realne potrzeby ekonomiczne polskich rodzin, chroniąc je przed ryzykiem ubóstwa w fazie przedemerytalnej mężczyzny[27].

Zjawisko to ilustruje wyraźny konflikt interesów pomiędzy racjonalnością mikroekonomiczną gospodarstwa domowego a stabilnością makroekonomiczną systemu zabezpieczenia społecznego. Strategia polegająca na maksymalizacji bieżącego bezpieczeństwa finansowego rodziny poprzez wcześniejsze wycofanie kobiety z rynku pracy – choć w pełni racjonalna i uzasadniona z perspektywy pojedynczej komórki społecznej – generuje negatywne efekty zewnętrzne w skali makro. Masowe korzystanie z tego mechanizmu drastycznie pogarsza relację liczby osób wpłacających składki do liczby świadczeniobiorców, generując strukturalną niewydolność oraz pogłębiający się deficyt Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, co bezpośrednio uderza w stabilność całego państwa ubezpieczeniowego

[24] R. Pacud, R. Zachorowski, op. cit., s. 11.
[25] Ibidem, s. 13-14.
[26] M. Chlebek *Wpływ świadczeń wypłacanych w ramach odwróconej hipoteki na sytuacje finansową polskich seniorów* [w:] *Ewolucja zabezpieczenia społecznego w dobie starzejącego się społeczeństwa*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2025, s. 156.
[27] R. Pacud, R. Zachorowski, op. cit., s. 15.

Należy zauważyć, że argument ten nabiera szczególnego znaczenia w regionach o wyższym bezrobociu strukturalnym, gdzie osoby w wieku 50+ mają trudności z utrzymaniem się na rynku pracy. Perspektywa emerytury wśród kobiet staje się wówczas fundamentem egzystencjalnym nietylko dla niej samej, ale często również dla osób pozostających na jej utrzymaniu, co wzmacnia socjalną funkcję systemu ubezpieczeń społecznych[28].

W debacie nad zasadnością utrzymywania dualizmu wieku emerytalnego istotne miejsce zajmuje argumentacja natury prawno-aksjologicznej, odwołująca się do konstytucyjnej zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa (wywodzonej z art. 2 Konstytucji RP). Jak podkreślają A. Bień-Kacała i J. Kapelańska-Pręgowska, system emerytalny opiera się na swoistym, długoterminowym „kontrakcie społecznym"[29]. Kobiety, które rozpoczynały swoją aktywność zawodową kilka dekad temu, budowały swoje plany życiowe i rodzinne w oparciu o ustawową gwarancję nabycia uprawnień emerytalnych po osiągnięciu 60. roku życia.

Perspektywa ta jest szczególnie istotna w kontekście tzw. praw nabytych. K. Szlachta-Kisiel wskazuje, że precyzyjne określenie wieku emerytalnego (w tym wieku obniżonego dla konkretnych grup) daje wnioskodawcom gwarancję prawidłowego stosowania prawa i pewność co do momentu uzyskania zabezpieczenia finansowego[30]. Nagła zmiana tych reguł, polegająca na podwyższeniu wieku emerytalnego, jest w wielu środowiskach interpretowana jako naruszenie zasady lojalności państwa wobec ubezpieczonych, co szczegółowo analizuje B. Szatur-Jaworska w kontekście debaty publicznej z 2012 roku. Autorka ta zauważa, że dla przeciwników zrównania wieku kluczowym argumentem była właśnie obrona dotychczasowych zasad jako fundamentu poczucia bezpieczeństwa socjalnego[31].

Warto również zwrócić uwagę na fakt, że niższy wiek emerytalny kobiet determinuje nie tylko prawo do samej emerytury, ale wpływa na cały szereg tzw. uprawnień pochodnych i innych świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych. Jak podkreśla M. Szczepańska, zróżnicowanie wieku ma bezpośrednie i pośrednie konsekwencje w zakresie zasad nabywania

[28] P. Jędrzejczyk, op. cit., s. 110.
[29] A. Bień-Kacała, J. Kapelańska-Pręgowska, op. cit,, s. 15-16.
[30] K. Szlachta-Kisiel, *Wiek emerytalny na gruncie art. 184 ustawy emerytalnej,* „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka" 2021, nr 1, s. 1-2.
[31] B. Szatur-Jaworska, *Debata publiczna o wieku emerytalnym w Polsce,* „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje" 2017, nr 37(2), s. 95-98.

świadczeń innych niż emerytura, co dodatkowo komplikuje próby nagłego ujednolicenia systemu[32]. Utrzymywanie obecnego stanu rzeczy jest więc postrzegane jako wyraz szacunkudla „uzasadnionych oczekiwań" kobiet, które dostosowały swoje strategie życiowe do obowiązujących norm.

Z perspektywy psychologii społecznej, stabilność wieku emerytalnego kobiet stanowi jeden z filarów zaufania do instytucji publicznych. Wszelkie próby ingerencji w ten obszarbez szerokiego konsensusu społecznego są obarczone ryzykiem delegitymizacji całego systemu ubezpieczeń społecznych[33]. Zróżnicowanie wieku pełni tu zatem funkcję stabilizatora nastrojów społecznych, chroniąc system przed gwałtownym spadkiem zaufania, który mógłby skutkować masowym przechodzeniem na wcześniejsze świadczenia w obawie przed kolejnymi, niekorzystnymi zmianami ustawowymi[34].

Argumentacja za utrzymaniem zróżnicowanego wieku emerytalnego obejmuje również sferę psychologii starzenia się oraz dynamiki relacji wewnątrz małżeństw. Jak wskazuje literatura przedmiotu, przejście na emeryturę jest jednym z najbardziej stresogennych wydarzeń w cyklu życia, wymagającym całkowitej redefinicji dotychczasowej roli społecznej[35]. W polskim modelu rodziny, gdzie mężowie są statystycznie starsi od żon, pięcioletnia różnica w wieku emerytalnym paradoksalnie sprzyja harmonijnemu procesowi adaptacji gospodarstwa domowego do fazy starości.

Kobieta przechodząca na emeryturę w wieku 60 lat zyskuje czas na reorganizację sfery domowej i przygotowanie gruntu pod późniejsze zakończenie aktywności zawodowej przez partnera. Pozwala to na uniknięcie „szoku emerytalnego", który często występuje w sytuacjach, gdy oboje partnerzy tracą status pracownika w tym samym czasie[36]. Co więcej, wcześniejsza emerytura kobiet pozwala na zachowanie ciągłości funkcji opiekuńczych wobec najstarszego pokolenia w rodzinie, co jest kluczowe dla zachowania dobrostanu seniorów w sędziwym wieku[37]. W tym ujęciu dualizm wiekowy nie jest jedynie kwestią techniczną, lecz

[32] M. Szczepańska, *Wpływ zróżnicowanego ze względu na płeć wieku emerytalnego na sytuację prawną ubezpieczonych w zakresie świadczeń emerytalnych i innych uprawnień,* „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka" 2025, nr 1, s. 1-2.
[33] R. Pacud, R. Zachorowski, op. cit., s. 17.
[34] M. Chlebek, op. cit., s. 162.
[35] P. Jędrzejczyk, op. cit., s. 118-120.
[36] *Ibidem*, s. 122.
[37] B. Szatur-Jaworska, op. cit., s. 104-105

istotnym elementem kulturowego i psychologicznego przystosowania społeczeństwa do wyzwań związanych z długowiecznością.

4.3. Krytyczna analiza zróżnicowania wieku emerytalnego – perspektywa ekonomiczna, prawna i rynkowa

Fundamentalnym kontrargumentem wobec społecznego uzasadnienia niższego wieku emerytalnego kobiet jest konstrukcja polskiego systemu emerytalnego, od reformy z 1999 roku oparta na zasadzie zdefiniowanej składki, W przeciwieństwie do starego systemu (zdefiniowanego świadczenia), gdzie wysokość emerytury zależała głównie od stażui wybranych lat zarobków, obecny mechanizm aktuarialny czyni z niższego wieku emerytalnego „daninę", którą kobiety płacą za prawo do wcześniejszego odpoczynku[38]. Jak słusznie zauważa A. Wejdner, to, co w dyskursie politycznym nazywane jest przywilejem, w rzeczywistości stanowi główną przyczynę feminizacji ubóstwa na starość.

Mechanizm ten opiera się na bezwzględnej matematyce ubezpieczeniowej: zgromadzony i zwaloryzowany kapitał emerytalny dzielony jest przez prognozowaną liczbę miesięcy dalszego trwania życia, ogłaszaną corocznie przez GUS[39]. Kobieta kończąca aktywność zawodową w wieku 60 lat uderzana jest przez ten mechanizm dwukrotnie. Po pierwsze, jej kapitał (licznik wzoru) jest mniejszy o pięć lat składek, które odprowadziłaby, pracując do 65. roku życia. Należy przy tym podkreślić, że są to zazwyczaj lata najwyższych zarobków w karierze zawodowej. Po drugie, jej przewidywane dalsze trwanie życia (mianownik wzoru) jest znacznie większe niż u mężczyzny, nie tylko ze względu na biologię, ale przede wszystkim ze względu na sam fakt wcześniejszego o 5 lat przejścia na emeryturę[40].

W tym kontekście argument o „zadośćuczynieniu za podwójny wakat" traci racjonalne uzasadnienie ekonomiczne. System emerytalny w swojej obecnej formie nie przewiduje żadnych mechanizmów korygujących, które rekompensowałyby kobietom czas poświęcony na nieodpłatną pracę domową czy opiekuńczą. Wręcz przeciwnie – każda przerwa w zatrudnieniu i każda decyzja o skorzystaniu z „przywileju" wcześniejszej emerytury skutkuje drastycznym

[38] A. Wejdner, *Analiza różnic w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn oraz ich konsekwencji dla systemu emerytalnego i społeczeństwa w Polsce,* „Kobieta i Biznes / Women and Business" 2022, s. 18.
[39] Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1251 ze zm.).
[40] A. Wejdner, op. cit., s. 19-20.

obniżeniem stopy zastąpienia[41]. R. Pacud i R. Zachorowski wskazują, że różnica w wysokości świadczeń między kobietami a mężczyznami w Polsce sięga już blisko 30-40%, co czyni polską lukę emerytalną jedną z najbardziej dotkliwych w Unii Europejskiej[42].

Zatem utrzymywanie dualizmu wiekowego w systemie składkowym jest działaniem niespójnym wewnętrznie. Państwo z jednej strony deklaruje ochronę kobiet poprzez niższy wiek, a z drugiej strony stosuje algorytm, który za tę samą ochronę drastycznie obniża ich standard życia. Jak podkreśla P. Russel, iluzoryczność tego przywileju staje się widoczna dopiero w momencie otrzymania pierwszej decyzji o wysokości świadczenia, co w skali makroekonomicznej prowadzi do narastającego problemu socjalnego, którego państwo nie będzie w stanie rozwiązać bez systemowej reformy wieku emerytalnego[43].Argumentacja oparta na tzw. roli babci ulega współcześnie postępującej erozji pod wpływem głębokich zmian socjologicznych oraz zmian w strukturze mobilności społecznej. Choć pomoc w opiece nad wnukami wciąż jest istotnym elementem polskiej kultury rodzinnej, jej znaczenie jako fundamentu systemu emerytalnego staje się coraz trudniejsze do utrzymania. Jak wskazuje B. Szatur-Jaworska, polskie społeczeństwo przechodzi proces profesjonalizacji opieki, a model rodziny wielopokoleniowej mieszkającej w bezpośrednim sąsiedztwie wypierany jest przez model nuklearny o wysokiej mobilności terytorialnej[44]. W sytuacji, gdy dzieci mieszkają w innych miastach lub za granicą, fizyczna obecność babci jako codziennej opiekunki staje się logistycznie niemożliwa.

Co więcej, współczesny rynek pracy oferuje coraz szerszy wachlarz profesjonalnych usług opiekuńczych. Wzrost dostępności żłobków, klubów dziecięcych oraz programów takich jak „Aktywny Rodzic" sprawia, że nieformalna pomoc emerytów przestaje być jedynym warunkiem powrotu młodych matek do aktywności zawodowej. P. Russel podkreśla, że uzależnianie wieku emerytalnego od darmowej pracy opiekuńczej kobiet jest formą „pułapki tradycjonalizmu", która de facto zdejmuje z państwa obowiązek rozwijania infrastruktury społecznej[45]. Zamiast budować system, który pozwala kobietom na budowanie własnej niezależności finansowej, państwo promuje model, w którym kobieta „płaci" drastycznie niższą emeryturą za możliwość wykonywania nieodpłatnych usług na rzecz rodziny.

[41] R. Pacud, R. Zachorowski, op. cit., s. 12.
[42] *Ibidem*, s. 14.
[43] P. Russel, op. cit., s. 15.
[44] B. Szatur-Jaworska, op. cit., s. 104-106.
[45] P. Russel, op. cit., s. 19.

Należy również zauważyć, że wymuszanie roli opiekuńczej poprzez niższy wiek emerytalny jest sprzeczne z nowoczesnymi trendami aktywizacji seniorów. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że pokolenie współczesnych 60-latek to często osoby o wysokich kompetencjach, które chcą pozostać aktywne zawodowo i społecznie na własnych warunkach, a nie być jedynie „rezerwowym systemem opiekuńczym”[46]. A. Ruzik-Sierdzińska, porównując system polski i niemiecki, zauważa, że ujednolicenie wieku emerytalnego przy jednoczesnym wzmocnieniu instytucjonalnej opieki nad dziećmi przynosi znacznie lepsze efekty gospodarcze, gdyż pozwala na pełniejsze wykorzystanie potencjału zawodowego kobiet w wieku 60-65 lat[47].

Zatem argument o kapitale opiekuńczym, choć emocjonalnie nośny w debacie publicznej, w realiach ekonomicznych XXI wieku okazuje się narzędziem petryfikującym nierówności. Jak podsumowują R. Pacud i R. Zachorowski, koszt tej nieformalnej opieki jestw polskim systemie całkowicie przerzucony na kobiety w postaci luki emerytalnej, co w kontekście starzenia się społeczeństwa jest modelem nie tylko niesprawiedliwym, ale i niewydolnym[48].

Argumentacja zdrowotna traci na spójności w zderzeniu z danymi demograficznymi dotyczącymi przeciętnego trwania życia mężczyzn w Polsce. Choć kobiety częściej zgłaszają problemy zdrowotne ograniczające wydajność, to mężczyźni żyją statystycznie znacznie krócej, co rodzi fundamentalne pytanie o sprawiedliwość rozdzielczą systemu. Według danych GUS, przeciętny polski mężczyzna pobiera emeryturę przez około 15–18 lat, podczas gdy kobieta cieszy się świadczeniem przez blisko 25 lat[49]. Tak drastyczna różnica sprawia, że mężczyźni są de facto grupą finansującą długowieczność kobiet, sami mając znacznie mniejszą szansę na odzyskanie wpłaconych składek.

Zróżnicowanie wieku emerytalnego w tym kontekście jawi się jako naruszenie zasady równego traktowania w dostępie do dobrobytu wypracowanego w toku aktywności zawodowej. A. Wejdner podkreśla, że krótszy okres pobierania świadczenia przez mężczyzn, przy jednoczesnym obowiązku dłuższej o 5 lat pracy, prowadzi do sytuacji, w której mężczyźni częściej umierają przed osiągnięciem wieku emerytalnego lub krótko po jego przekroczeniu[50].

[46] E. Migacz *Konsumpcjonizm jako bariera w oszczędzaniu na starość* [w:] *Nowe horyzonty zabezpieczenia społecznego*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2024, s. 125.
[47] A. Ruzik-Sierdzińska, *Polska i Niemcy – porównanie systemów i reform emerytalnych obu krajów,* „Ekonomia” 2012, nr 28, s. 16-18.
[48] R. Pacud, R. Zachorowski, op. cit., s. 10.
[49] A. Wejdner, op. cit., s. 21.
[50] *Ibidem*, s. 22.

Prowadzi to do rażącej asymetrii w całkowitej sumie wypłaconych świadczeń na korzyść kobiet, co podważa solidarnościowy charakter systemu ubezpieczeń społecznych i budzi poczucie systemowej niesprawiedliwości, o której wspomina w swoich analizach debaty publicznej B. Szatur-Jaworska[51].

Współczesne zmiany w charakterze pracy (przejście od gospodarki przemysłowej do usługowej i opartej na wiedzy) dodatkowo osłabiają argument o konieczności wcześniejszego wycofania kobiet z rynku pracy ze względów wydolnościowych. Postęp medycyny oraz poprawa BHP sprawiają, że różnice w kondycji psychofizycznej między 60-letnią kobietą a 65-letnim mężczyzną ulegają zatarciu. W tym ujęciu utrzymywanie dualizmu wiekowego staje się anachronizmem, który nie tylko nie chroni realnie zdrowia kobiet, ale sankcjonuje gorszą pozycję mężczyzn w dostępie do czasu wolnego na starość[52].

W odniesieniu do argumentu o bezpieczeństwie dochodowym rodziny oraz funkcji ochronnej wieku emerytalnego, należy wskazać na negatywne skutki uboczne obecnych regulacji prawa pracy. Kluczowym instrumentem ochronnym w polskim systemie jest art. 39Kodeksu pracy, który zakazuje wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego][53]. Choć intencją ustawodawcy było zapewnienie stabilności zatrudnienia tuż przed przejściem na spoczynek, w praktyce przepis ten staje się barierą, która uderza w kobiety znacznie wcześniej niż w mężczyzn.

Ze względu na niższy wiek emerytalny, kobiety wchodzą w ustawowy okres ochronny już w wieku 56 lat, podczas gdy mężczyźni dopiero po osiągnięciu 61. roku życia. K. Szlachta-Kisiel zauważa, że dla pracodawców oznacza to „zamrożenie" etatu pracownicy na cztery lata znacznie wcześniej, co w wielu przypadkach zniechęca do zatrudniania kobiet w wieku 50+ lub powierzania im odpowiedzialnych, długofalowych projektów[54]. W efekcie niższy wiek emerytalny, zamiast gwarantować bezpieczeństwo, może przyczyniać się do wcześniejszego wypychania kobiet do tzw. szarej strefy lub wymuszania bierności zawodowej jeszcze przed nabyciem uprawnień emerytalnych.

Ponadto, M. Szczepańska podkreśla, że wcześniejsze nabycie prawa do emerytury przez kobiety determinuje ich sytuację w zakresie innych świadczeń społecznych. Często nie mogą

[51] B. Szatur-Jaworska, op. cit., s. 106
[52] K. Chudy, op. cit., s. 138-140
[53] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).
[54] K. Szlachta-Kisiel, op. cit., s. 15.

one już korzystać ze świadczeń rehabilitacyjnych czy rent z tytułu niezdolności do pracy na takich samych zasadach jak mężczyźni w tym samym wieku, co ogranicza ich pole manewru w sytuacjach kryzysowych[55]. Zatem „bezpieczeństwo", o którym mowa w tradycyjnej argumentacji, ma charakter iluzoryczny – chroni ono jedynie prawo do pobierania świadczenia, ale jednocześnie osłabia pozycję kobiety jako aktywnego i atrakcyjnego uczestnika rynku pracy w kluczowej dekadzie jej życia zawodowego[56].

Odpierając argument o konieczności ochrony praw nabytych oraz zaufaniu obywatela do państwa, należy podkreślić, że zasada ta nie ma w demokratycznym państwie prawnym charakteru absolutnego. Choć art. 2 Konstytucji RP nakłada na ustawodawcę obowiązek lojalności wobec jednostki, to jednocześnie obliguje go do dbałości o dobro wspólne i równowagę finansów publicznych. Jak wskazuje P. Russel, utrzymywanie niskiego wieku emerytalnego kobiet w obliczu gwałtownego starzenia się społeczeństwa oraz dramatycznie pogarszającej się relacji liczby pracujących do liczby emerytów jest działaniem krótkowzrocznym, które w dłuższej perspektywie uderza w stabilność całego państwa[57]. Z perspektywy historyczno-prawnej warto zauważyć, że system emerytalny był już przedmiotem głębokich reform, w tym podwyższenia wieku emerytalnego przez rząd PO-PSL w 2012 roku. Choć zmiana ta została później cofnięta, sam proces legislacyjny oraz towarzyszące mu analizy dowiodły, że wiek emerytalny nie jest „daną raz na zawsze" wartością stałą. B. Szatur-Jaworska w analizie debaty publicznej wskazuje, że racjonalność ekonomiczna wymaga od państwa elastyczności – zaufanie obywatela powinno opierać się na przekonaniu, że system będzie w stanie wypłacić jakiekolwiek świadczenie za 20 czy 30 lat, a nie na sztywnym trzymaniu się granicy wieku, która staje się fikcją finansową[58].

A. Bień-Kacała oraz J. Kapelańska-Pręgowska zauważają, że prawdziwa ochrona praw obywateli polega na budowie systemu trwałego i sprawiedliwego międzypokoleniowo. Utrzymywanie zróżnicowanego wieku emerytalnego w imię „niezmienności zasad" prowadzi do niebezpiecznego paradoksu: państwo chroni „prawo" do wcześniejszej emerytury, która ze względu na niską wysokość nie gwarantuje godnego życia. W tym ujęciu, zasada zaufania do państwa powinna być interpretowana jako obowiązek rzetelnego informowania o skutkach

[55] M. Szczepańska, op. cit., s. 8-10.
[56] Por. B. Szatur-Jaworska, op. cit., s. 108.
[57] P. Russel, op. cit., s. 21.
[58] B. Szatur-Jaworska, op. cit., s. 102.

demograficznych i wdrażania reform ujednolicających wiek z odpowiednim wyprzedzeniem i okresami przejściowymi, co pozwoli na realne, a nie tylko formalne zabezpieczenie przyszłości ubezpieczonych[59].

Ostatnim z kluczowych argumentów podnoszonych przez zwolenników zróżnicowania jest teza o pozytywnym wpływie pięcioletniego odstępu w przechodzeniu na emeryturę na proces adaptacji rodziny do starości. Choć w teorii model ten ma zapewniać płynność w reorganizacji życia domowego, głębsza analiza socjologiczna wskazuje na szereg negatywnych konsekwencji psychologicznych i relacyjnych, które podważają zasadność tego rozwiązania w nowoczesnym społeczeństwie. Jak zauważa B. Szatur-Jaworska, wymuszona asymetria w statusie zawodowym małżonków może prowadzić do narastania napięć, wynikających z poczucia niesprawiedliwości oraz różnej dynamiki potrzeb w jesieni życia[60].

Współczesne badania nad dobrostanem seniorów wskazują, że dla wielu par optymalnym modelem jest tzw. wspólne przejście na emeryturę. Pozwala ono na jednoczesną redefinicję celów życiowych, wspólne planowanie aktywności rekreacyjnych oraz równomierne rozłożenie obowiązków domowych, które dotychczas były limitowane przez pracę zawodową. W polskim systemie, niższy wiek kobiet narzuca model, w którym kobieta staje się „pionierką emerytalną", co w praktyce często sprowadza się do przejęcia przez niącałości ciężaru opieki nad sędziwymi rodzicami lub wnukami, podczas gdy mąż pozostaje aktywny zawodowo. E. Migacz wskazuje, że taka sytuacja może potęgować u kobiet poczucie izolacji społecznej oraz zmęczenia, określanego w literaturze jako „emerytalna pułapka opiekuńcza", która uniemożliwia im realizację własnych pasji w okresie, gdy dysponują jeszcze relatywnie dobrym zdrowiem[61].

Należy również zwrócić uwagę na aspekt psychologii pracy i poczucia własnej wartości. Dla wielu wykwalifikowanych kobiet wymuszenie (choćby poprzez presję społeczną) zakończenia kariery w wieku 60 lat jest momentem kryzysowym, który skutkuje nagłą utratą sieci kontaktów zawodowych i prestiżu. B. Szatur-Jaworska podkreśla, że w debacie publicznej często pomija się fakt, iż praca dla wielu seniorek jest źródłem stymulacji intelektualnej i podmiotowości[62]. Utrzymywanie zróżnicowanego wieku emerytalnego legitymizuje kulturowe oczekiwanie, że kobieta powinna wycofać się z sfery publicznej wcześniej, co de facto ogranicza jej

[59] A. Bień-Kacała, J. Kapelańska-Pręgowska, op. cit., s. 21.
[60] B. Szatur-Jaworska, op. cit., s. 104-105.
[61] E. Migacz, op. cit., s. 122-124.
[62] B. Szatur-Jaworska, op. cit., s. 110.

prawo do samorealizacji i skazuje na dłuższą ekspozycję na ryzyko depresji i osamotnienia pośpiesznie narzuconego przez ustawodawcę.

Zatem argument o „przecieraniu szlaków" przez kobietę jawi się jako próba racjonalizacji systemu, który w rzeczywistości utrwala hierarchiczny podział ról. Jak podsumowują R. Pacud i R. Zachorowski, nowoczesne ubezpieczenia społeczne powinny wspierać partnerski model starzenia się, który jest możliwy jedynie przy ujednoliconym wieku emerytalnym. Pozwala on obojgu partnerom na autonomiczną decyzję o zakończeniu pracy, opartą na ich realnym stanie zdrowia i planach, a nie na odgórnym, anachronicznym harmonogramie narzuconym przez państwo, który w skrajnych przypadkach może prowadzić do rozpadu więzi i pogorszenia kondycji psychicznej wewnątrz gospodarstwa domowego[63].

4.4. Zakończenie

Przeprowadzona w niniejszym rozdziale analiza dualizmu wieku emerytalnego w Polsce pozwala na zidentyfikowanie kluczowych obszarów wymagających ewentualnej dyskusji nad rewizją obecnego stanu prawnego. Choć zróżnicowanie wieku (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn) znajduje silne zakorzenienie w polskiej tradycji, kulturze oraz społecznych oczekiwaniach, to w zderzeniu z twardymi realiami ekonomicznymi i demograficznymi jawi się ono jako rozwiązanie anachroniczne, a w konsekwencji – szkodliwe dla samych ubezpieczonych.

W toku wywodu wykazano, że argumenty przemawiające za utrzymaniem niższego wieku kobiet – takie jak „podwójny wakat", „rola babci" czy potrzeba ochronyprzedemerytalnej – choć zrozumiałe, w systemie zdefiniowanej składki stają się pułapką. Niższy wiek emerytalny kobiet, w połączeniu z ich statystycznie dłuższą długowiecznością, jest bezpośrednią przyczyną drastycznej luki emerytalnej. System, który w sferze deklaratywnej ma być przywilejem, w rzeczywistości sankcjonuje gorszą pozycję ekonomiczną seniorek, prowadząc do nieuchronnej feminizacji ubóstwa[64]. Przeprowadzona analiza pozwoliła tym samym na pozytywną weryfikację hipotezy badawczej, wskazując, że dualizm wiekowy w obecnych realiach społeczno-gospodarczych wywołuje głębokie asymetrie rynkowe oraz aktuarialne.

Kluczowe wnioski płynące z analizy można ująć w następujących punktach:

[63] R. Pacud, R. Zachorowski, op. cit., s. 18.
[64] Ibidem, s. 20.

1. Niewydolność matematyczna: Algorytm wyliczania emerytury w Polsce bezlitośnie obniża świadczenia osób przechodzących na nie wcześniej. „Przywilej" 60 lat jest de facto decyzją o drastycznym obniżeniu standardu życia na starość[65].
2. Zmiana paradygmatu społecznego: Tradycyjna rola babci jako darmowego systemu opieki nad wnukami wyczerpuje się pod wpływem mobilności społecznej i profesjonalizacji usług opiekuńczych. Państwo nie powinno przerzucać kosztów polityki rodzinnej na kapitał emerytalny kobiet.
3. Sprawiedliwość międzypokoleniowa i płciowa: Obowiązek pracy o 5 lat dłuższy dla mężczyzn, przy ich statystycznie krótszym życiu, narusza zasadę równego traktowania i solidaryzmu społecznego.[66]
4. Bariery rynkowe: Niższy wiek emerytalny paradoksalnie osłabia pozycję kobiet na rynku pracy po 50. roku życia, czyniąc je mniej atrakcyjnymi dla pracodawców ze względu na wcześniejsze wejście w okres ochrony przedemerytalnej.

W świetle zgromadzonego materiału badawczego zasadne wydaje się sformułowanie postulatu o podjęciu debaty nad ewentualnym, stopniowym i ewolucyjnym zrównywaniem wieku emerytalnego obu płci. Z perspektywy finansowo-ubezpieczeniowej kierunek ten jawi się jako jeden z kluczowych instrumentów służących zachowaniu stabilności finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych h oraz zapewnienia godziwych świadczeń przyszłym pokoleniom emerytów. Ujednolicenie wieku powinno jednak iść w parze z rozwojem infrastruktury opiekuńczej oraz programami wspierającymi aktywność zawodową seniorów. Tylko takie kompleksowe podejście pozwoli na przejście od modelu opartego na anachronicznym dualizmie do nowoczesnego, sprawiedliwego i stabilnego systemu zabezpieczenia społecznego, który realnie chroni wszystkich obywateli, niezależnie od płci.

Literatura

Piśmiennictwo

Bień-Kacała A., Kapelańska-Pręgowska J., *Niższy wiek emerytalny kobiet: przywilej czy dyskryminacja? Perspektywa prawnomiędzynarodowa i konstytucyjna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2022, nr 1.

Cycoń M., Jedynak T. (red.), *Dylematy teorii i praktyki zabezpieczenia emerytalnego*, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2021.

[65] A. Wejdner, op. cit., s. 23.
[66] P. Russel, op. cit., s. 22.

Cycoń M., Jedynak T. (red.), *Nowe horyzonty zabezpieczenia społecznego*, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2024.

Cycoń M., Jedynak T., Włodarczyk M. (red.), *Ewolucja zabezpieczenia społecznego w dobie starzejącego się społeczeństwa*, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2025.

Pacud R., Zachorowski R., *Przywileje emerytalne kobiet w świetle teorii wyboru publicznego*, „Polityka Społeczna" 2025, nr 7.

Russel P., Wiek *emerytalny w Polsce na tle państw Unii Europejskiej. Konsekwencje utrzymywania niskiego minimalnego wieku emerytalnego*, „Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów SGH" 2023, z. 191.

Ruzik-Sierdzińska A., *Polska i Niemcy – porównanie systemów i reform emerytalnych obu krajów*, „Ekonomia" 2012, nr 28.

Szatur-Jaworska B., *Debata publiczna o wieku emerytalnym w Polsce*, „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje" 2017, nr 37(2).

Szczepańska M., *Wpływ zróżnicowanego ze względu na płeć wieku emerytalnego na sytuację prawną ubezpieczonych w zakresie świadczeń emerytalnych i innych uprawnień*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka" 2025, nr 1.

Szlachta-Kisiel K., *Wiek emerytalny na gruncie art. 184 ustawy emerytalnej*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka" 2021, nr 1.

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

Akty prawne i orzecznictwo

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

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1251 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465 z późn. zm.). 15. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 15 lipca 2010 r., sygn. akt K 9/10, OTK-A 2010, nr 6, poz. 59.

Rozdział 5

Pozycja kobiet w polskim systemie emerytalnym: nierówności, wyzwania i społeczna percepcja

Karolina Górni[1]

5.1. Wprowadzenie

System emerytalny odgrywa kluczową rolę w zapewnieniu bezpieczeństwa finansowego osobom po ukończeniu aktywności zawodowej. W sytuacji starzejącego się społeczeństwa, zmian na rynku pracy, funkcjonowanie systemu napotyka coraz więcej problemów. Posiada on wiele elementów, które należy usprawnić aby system mógł być bardziej wydajny. Jednym z kluczowych zagadnień wymagających analizy jest pozycja kobiet w systemie, od lat naznaczona różnorodnymi nierównościami. Mimo zapewnień o równości kobiet i mężczyzn, kobiety w Polsce otrzymują średnio niższe emerytury niż mężczyźni. Sytuacja ta spowodowana jest wieloma czynnikami, takimi jak niższy wiek emerytalny, niższe wynagrodzenia, przerwy w aktywności zawodowej związane z opieką nad dziećmi, praca w niepełnym wymiarze godzin czy ograniczone możliwości awansu. Występowanie tych zjawisk przekłada się na późniejszą wysokość świadczenia emerytalnego, a ich obecność wiąże się z utartymi przez lata stereotypami.

Problem badawczy niniejszego opracowania został ujęty w formie pytań: *Jak na przestrzeni lat zmieniała się sytuacja kobiet na rynku pracy? Z jakimi barierami mierzą się kobiety na rynku pracy? Jak wygląda sytuacja ekonomiczna polskich emerytek? Jakie są społeczne opinie na temat zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn? Czy społeczeństwo dostrzega specyfikę sytuacji kobiet w systemie emerytalnym?* Tak skonstruowane pytania pozwoliły na skonstruowanie hipotez badawczych:

1. Sytuacja ekonomiczna polskich emerytek jest gorsza niż mężczyzn.

[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 2025 r.

2. Większość społeczeństwa jest świadoma czynników wpływających na nierówności emerytalne pomiędzy kobietami, a mężczyznami.
3. Stosunek do zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn jest istotnie zależny od wieku.
4. Opinia na temat dyskryminacji kobiet na rynku pracy jest istotnie zależna jest od płci.

W celu weryfikacji powyższych hipotez za główne cele opracowania przyjęto:

1. Analizę sytuacji kobiet na rynku pracy.
2. Identyfikacje barier prawnych i społecznych, które ograniczają równość płci w systemie emerytalnym.
3. Zbadanie społecznych postaw wobec sytuacji kobiet w systemie emerytalnym.

W celu realizacji powyższych celów dokonano przeglądu krajowej oraz zagranicznej literatury przedmiotu, a także analizy aktów prawnych w szczególności Konstytucji RP z 1997 r. oraz ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W analizie wykorzystano również raporty wybranych instytucji, takich jak KNF, ZUS, GUS, MEN czy Stowarzyszenie Kongres Kobiet. W części empirycznej przeanalizowano wyniki badania ankietowego dotyczącego opinii społecznych na temat sytuacji kobiet w systemie emerytalnym. W badaniu wzięło udział 109 osób. W celu zbadania zależności pomiędzy czynnikami demograficznymi, a postawami ankietowanych wobec poruszanych problemów zastosowano test chi-kwadrat Pearsona.

5.2. Sytuacja kobiet na rynku pracy na przestrzeni lat

Na przestrzeni wieków kobiety musiały mierzyć się z wieloma nierównościami w różnych aspektach życia, ponieważ były i często nadal są postrzegane jako „słabsza płeć". Ich rola w gospodarstwach domowych ograniczała się do wykonywania obowiązków domowych oraz wychowywania dzieci, natomiast aktywność zawodowa była zarezerwowana głównie dla mężczyzn. Mimo zmian społecznych kobiety wciąż napotykają trudności w osiąganiu równości na rynku pracy. Ich aktualna sytuacja zawodowa jest wynikiem wielu nakładających się czynników: historycznych, ekonomicznych oraz społeczno-kulturowych. Pomimo licznych zmian prawnych i rosnącej świadomości społecznej, kobiety nadal zmagają się z barierami w dostępie

do zatrudnienia, awansu zawodowego i wyższych wynagrodzeń. Dysproporcję te z biegiem lat stopniowo się zmniejszają lecz wciąż pozostają zauważalne[2].

Kobiety musiały pokonać wiele trudności, aby uzyskać równe prawa, ponieważ przez wiele lat spotykały się z dyskryminacją. Do XIX wieku postrzegano je głównie jako oddane córki, matki i żony. Ich głównymi zadaniami była opieka nad dziećmi oraz wykonywanie prac domowych. Miały utrudniony dostęp do edukacji i pracy zarobkowej. Po zakończeniu I wojny światowej kobiety zaczęły walczyć o równouprawnienie w życiu społecznym i gospodarczym. Dzięki zdeterminowanym działaniom zarówno kobiet, jak i mężczyzn w 1918 roku Polki, jako jedne z pierwszych na świecie, uzyskały czynne prawa wyborcze, a w 1921 roku nastąpiło formalne zrównanie praw kobiet i mężczyzn w życiu społecznym i politycznym[3]. Restrukturyzacja i prywatyzacja gospodarki w latach 90. mimo licznych problemów, takich jak wysokie bezrobocie, dały również[4].

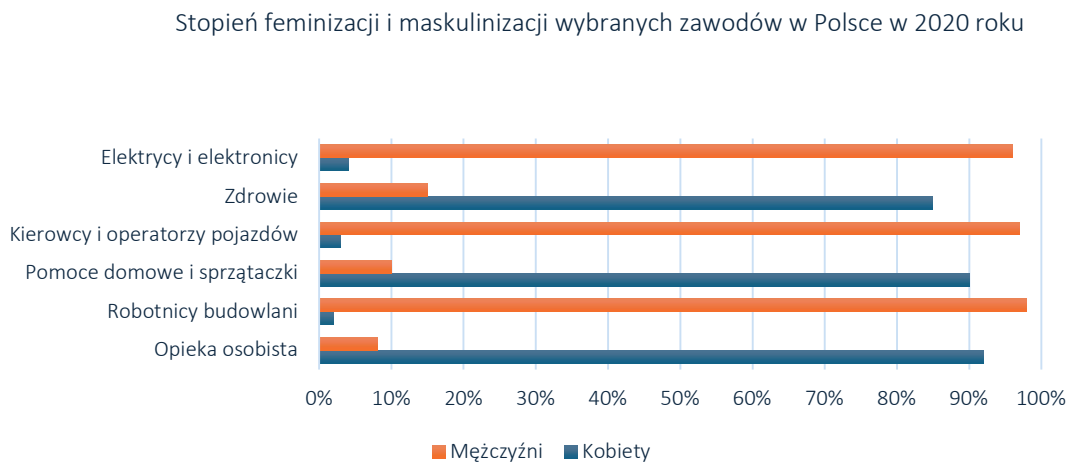
Od 1997 roku w Polsce obowiązuje Konstytucja RP, która w artykule 33 gwarantuje równość praw kobiet i mężczyzn „w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym" oraz stanowi o równym prawie do „kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości"[5]. Wstąpienie Polski do Unii Europejskiej otworzyło nowe perspektywy i przyczyniło się do zmniejszenia nierówności na rynku pracy, poprzez implementacje wielu unijnych regulacji prawnych. Miały one na celu między innymi zwiększenie zatrudnienia, eliminację dyskryminacji płciowej w zatrudnieniu oraz zapewnienie równości wynagrodzeń[6].

Już na początku XX wieku F.Y. Edgeworth sformułował hipotezę stłoczenia, według której kobiety napotykały bariery ze strony pracodawców w dostępie do wielu zawodów, co prowadziło do ich koncentracji w małej liczbie profesji. Zjawisko to wciąż jest widoczne na rynku pracy, nadal mamy do czynienia z segregacją zawodową horyzontalną jak i wertykalną.

Horyzontalna segregacja zawodowa oznacza dominację jednej płci w określonych profesjach, co w społeczeństwie prowadzi do utrwalenia stereotypu o występowaniu zawodów „kobiecych" i „męskich". Do pierwszej grupy zalicza się między innymi kucharki, opiekunki,

[2] *The Evolution of Women in the Workplace*, (www.workplaceoptions.com), dostęp: 23.03.2025 r.
[3] Ibidem, s. 19.
[4] Ibidem, s. 29-30.
[5] Konstytucja RP z 1997 r., art. 33, Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483.
[6] A. Malina, *Ocena zmian sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, „Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician" 2020, vol. 65, s. 11.

pielęgniarki czy sprzątaczki, często postrzegane jako łatwiejsze do wykonywania i w konsekwencji gorzej płatne. Z kolei zawody męskie takie jak mechanik, budowlaniec czy elektryk, wiążą się zazwyczaj z wyższymi zarobkami. Poniższy wykres przedstawia stopień feminizacji i maskulinizacji wybranych zawodów w Polsce.



Rysunek 5.1. Feminizacja i maskulinizacja wybranych zawodów w Polsce w 2020 roku
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Stowarzyszenie Kongres Kobiet, *Kobiety, rynek pracy i równość prac. Raport Stowarzyszenie Kongres Kobiet*, (www.lewiatan.org), s. 12, dostęp: 25.02.202 r.

Wertykalna segregacja zawodowa odnosi się do zjawiska, w którym osoby danej płci nie mają możliwości awansu na wyższe stanowiska, nie ze względu na brak wystarczających klasyfikacji, lecz z powodu utrwalonych w społeczeństwie schematów[7]. Ten rodzaj dyskryminacji nazywany jest „lepką podłogą" i dotyczy zawodów o niskim statusie społecznym. Jego nazwa symbolizuje sytuację, w której kobiety są „przylepione" do swojego stanowiska pracy, nie mając możliwości rozwoju i awansu w hierarchii zawodowej. Występuje również zjawisko „szklanego sufitu", które oznacza niewidzialne bariery utrudniające osiągnięcie stanowisk kierowniczych w zawodach o wyższym statusie społecznym. Zjawisko to powiązane jest z terminem „szklanego klifu", zakładającego niepowodzenie kobiet na tych stanowiskach[8].

W Polsce jak i na świecie obserwuje się wzrost liczby kobiet na stanowiskach zarządzających, jednak nadal jest ich mniej niż mężczyzn. W Unii Europejskiej liczba kobiet na stanowiskach kierowniczych wzrosła z 3 100 000 w 2014 roku do 3 700 000 w 2023 roku, co przekłada się na średnią reprezentację na poziome około 32% stanowisk kierowniczych. Polska wyróżnia

[7] K. Lewandowska-Gwarda, op. cit., s.38.
[8] D.Witkowska, K. Kompa, A. Matuszewska – Janica, *Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2019, s. 19.

się wśród krajów Unii Europejskiej, w 2023 roku kobiety zajmowały około 42% stanowisk kierowniczych[9]. W celu zmniejszenia tej dysproporcji Unia Europejska przyjęła dyrektywę *Women on Boards*, która zakłada, że do 2026 roku przynajmniej 40% członków rad nadzorczych oraz 33% wszystkich dyrektorów w spółkach giełdowych powinno być reprezentowanych przez osoby należące do płci niedoreprezentowanej[10].

Kolejnym problemem, z którymi kobiety wciąż borykają się na rynku pracy jest luka płacowa. Określa się tym mianem różnicę pomiędzy średnimi stawkami godzinowymi brutto kobiet i mężczyzn. Wyróżnia się dwa rodzaje luki płacowej: nieskorygowaną i skorygowaną. Nieskorygowana luka to ogólna różnica średnich zarobków, bez uwzględnienia takich czynników jak wykształcenie, doświadczenie zawodowe, liczba przepracowanych godzin czy rodzaj pracy. Skorygowana luka płacowa uwzględnia te czynniki, aby jak najdokładniej odzwierciedlić różnice w wynagrodzeniach wynikające z płci. Ze względu na podział luki płacowej na skorygowaną i nieskorygowaną, trudno jest jednoznacznie określić jej faktyczną wielkość. Z tego powodu do publicznego przekazu najczęściej trafiają dane o wielkości średniej luki płacowej, gdyż jest ona niższa, co może prowadzić do sporów na temat wyolbrzymiania tego problemu[11]. Luka płacowa oprócz wpływu na pogłębianie nierówności płacowych na rynku, jest także niezgodna z prawem, ponieważ zarówno Konstytucja RP, jak i Kodeks Pracy gwarantują równość wynagrodzeń bez względu na płeć[12]. Unia Europejska również podejmuje działania w celu zwalczenia tego zjawiska. W 2022 roku Parlament Europejski przyjął dyrektywę *Pay Transparency*, która ma na celu zapewnienie równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn. Zakłada ona obowiązek ujawniania wysokości wynagrodzenia z podziałem na płeć pracowników na tych samych stanowiskach, raportowania luki płacowej w firmach zatrudniających powyżej 100 pracowników oraz przewiduje kary za nieuzasadnione różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn[13]. Według danych GUS w maju 2024 roku średnie wynagrodzenie kobiet wynosiło

[9] 3,*7 milion women held managerial positions in 2023*, (www.ec.europa.eu), dostęp: 3.04.2025 r.
[10] Stowarzyszenie Kongres Kobiet, *Kobiety, rynek pracy i równość prac. Raport Stowarzyszenie Kongres Kobiet*, (www.lewiatan.org), s. 32, dostęp: 3.04.2025 r.
[11] Ibidem, s. 20-21.
[12] M. Załucka, *Nierówności i dyskryminacje związane z płcią kulturową. Kobieta na rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego" 2010, tom 38, s. 150.
[13] Stowarzyszenie Kongres Kobiet, op. cit., s. 32.

7575,48zł, a mężczyzn 8415,70 zł, zatem luka płacowa w Polsce wynosiła około 10%[14], a średnia unijna w 2023 roku kształtowała się na poziomie 12%[15].

Istotną barierę dla kobiet na rynku pracy jest nadal obawa pracodawców przed zatrudnianiem kobiet w wieku rozrodczym ze względu na możliwość zajścia w ciążę. Wielu pracodawców postrzega potencjalną nieobecność spowodowaną macierzyństwem za problem organizacyjny i finansowy. Kodeks pracy obejmuje w tym czasie kobiety szczególną ochroną, kobieta nie może zostać zwolniona, a po powrocie z urlopu macierzyńskiego ma prawo do powrotu na swoje stanowisko. Pomimo tego wciąż dochodzi do nadużyć w formie wręczania wypowiedzenia po zakończeniu tego urlopu. Działania takie naruszają stabilność zawodową kobiet, utrwalają nierówności na rynku pracy i mogą również stanowić obawę i zniechęcić kobiety do aktywności zawodowej[16]. Napotykane przez panie trudności na rynku pracy, znajdują odzwierciedlenie w statystykach. Współczynnik aktywności zawodowej kobiet według danych GUS-u za 3 kwartał 2024 wynosił 52,1 % i był zdecydowanie niższy od współczynnika aktywności zawodowej mężczyzn, który wynosił 65,7%[17]. Również stopa bezrobocia wśród kobiet była wyższa (3,2%) niż wśród mężczyzn (2,7%)[18].

5.3. Rozwiązania prawne stanowiące bariery dla równości płciowej w polskim systemie emerytalnym

System emerytalny powinien zapewniać każdemu równe traktowanie, niezależnie od płci. W Polsce wciąż obowiązują regulacje, które prowadzą do nierówności między kobietami a mężczyznami w zakresie prawa do emerytury oraz wysokości świadczeń. Kluczowym problemem jest zróżnicowany wiek emerytalny, który budzi kontrowersje w Polsce od wielu lat. Dodatkowym czynnikiem pogłębiającym nierówności są przerwy w aktywności zawodowej kobiet, wynikające ze sprawowania opieki nad dziećmi. Przekładają się one na krótszy okres składkowy, co skutkuje niższą emeryturą[19]. Ma to szczególne znaczenie w kontekście polskiego

[14] GUS, *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w gospodarce narodowej w Polsce w 2024 r.,* (www.stat.gov.pl), s. 1, dostęp: 02.04.2025 r.
[15] *Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja, fakty i* przyczyny, (www.europarl.europa.eu), dostęp: 02.04.2025 r.
[16] M. Załucka, *op. cit.,* s. 151.
[17] GUS, *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności)*, (ww.stat.gov.pl), s. 1, dostęp: 24.02.2025 r.
[18] *Ibidem, s. 5.*
[19] Stowarzyszenie Kongres Kobiet, *op. cit.,* s. 30.

systemu emerytalnego, który opiera się na zasadzie zdefiniowanej składki, wysokość świadczenia jest uzależniona od sumy odprowadzonych składek[20]. Te czynniki wpływają na występowanie płciowej luki emerytalnej, czyli wskaźnika określającego, o ile procent dochód emerytalny kobiet różni się od dochodu mężczyzn[21]. Według danych z marca 2023 roku emerytura kobiet stanowiła 68% emerytury mężczyzn. Średnia emerytura wypłacana przez ZUS wynosiła około 3300 zł, średnia emerytura kobiet wynosiła około 2800 zł, podczas gdy emerytura mężczyzn przekraczała 4100 zł[22].

Zróżnicowany wiek emerytalny ma kluczowy wpływ na występowanie luki emerytalnej. W Polsce wynosi on 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Przejście na emeryturę w tym określonym wieku nie jest obowiązkowe, osoby, które mają chęć mogą kontynuować pracę[23]. Według danych ZUS, w 2022 roku średni wiek przechodzenia na emeryturę wynosił 60,6 lat dla kobiet i 64,9 lat dla mężczyzn Różnica ta stopniowo się zwiększa, co wskazuje na rosnącą tendencję do wcześniejszego kończenia aktywności zawodowej przez kobiety[24].

Obowiązujący wiek emerytalny wynosił tyle samo już w ”starym” systemie emerytalnym, który przechodził przez wiele reform. Również w 2012 roku, w celu poprawy sytuacji finansowej systemu emerytalnego oraz dostosowania go do zmian demograficznych, podjęto próbę jego reformy. Przyjęto ustawę zakładającą stopniowe podniesienie wieku emerytalnego dla obu płci do 67 lat. Planowano, że wiek emerytalny miał być zwiększany o jeden miesiąc co kwartał, aż do osiągnięcia docelowego pułapu. W efekcie mężczyźni mieli osiągnąć nowy wiek emerytalny w 2020 roku, a kobiety w 2040 roku[25]. Głównymi celami reformy były zarówno odciążenia budżetu państwa poprzez ograniczenie dopłat do emerytur minimalnych, jak i dążenie do zmniejszenia luki emerytalnej, która w 2012 roku wynosiła aż 22,7%[26]. Jednak w 2016 roku prezydent Andrzej Duda podpisał ustawę przywracającą poprzedni wiek emerytalny, co

[20] A. Ciężkowska, *Sytuacja kobiet w polskim systemie emerytalnym,* [w:] *Nowe horyzonty zabezpieczenia społecznego. Przegląd ubezpieczeń 2024,* pod red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków, 2024, s. 54.
[21] Stowarzyszenie Kongres Kobiet, op. cit., s. 30.
[22] Pracodawcy RP, *Sytuacja kobiet na rynku pracy,* (www.pracodawcyrp.pl), s. 12, dostęp: 3.03.2025 r.
[23] T. Jedynak, *op. cit.,* s. 55-56.
[24] Pracodawcy RP, *op. cit.,* s. 11.
[25] W. Sułkowska, *op. cit.,* s. 55-56.
[26] J. Ratajczak – Tuchołka, *Wyrównanie i podwyższenie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, [w:] Wiek emerytalny,* Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego*, s*. 66.

oznaczało rezygnację z dążenia do pełnego zrównania warunków przechodzenia na emeryturę dla kobiet i mężczyzn[27].

Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie analizował kwestię zróżnicowanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn i wydawał w tej kwestii orzeczenia. W wyroku z 2010 roku, wydanym w odpowiedzi na zarzuty Rzecznika Praw Obywatelskich, Trybunał uznał, że zróżnicowany wiek emerytalny kobiet i mężczyzn jest zgodny z artykułem 32 i 33 Konstytucji RP, które głoszą o równości płci i są formą wyrównawczego uprzywilejowania kobiet. Orzekł on również, że zarzuty Rzecznika Praw Obywatelskich o niższych przeciętnych świadczeniach emerytalnych kobiet nie wynikają jedynie z różnic w wieku emerytalnym, lecz przede wszystkim oddziałuje na to niższe przeciętne wynagrodzenie kobiet. Jednakże w tym samym wyroku Trybunał zasygnalizował Sejmowi potrzebę stopniowego zrównywania wieku emerytalnego obu płci w celu dostosowania się do zachodzących zmian demograficznych. W orzeczeniu z 2014 roku Trybunał podkreślił zgodność z Konstytucją reformy z 2012 roku, która miała stopniowo podwyższyć i wyrównać wiek emerytalny dla obu płci. Podkreślił on również, że ustawodawca dzięki rozłożeniu tego procesu na wiele lat umożliwił obywatelom dostosowanie się do nowych regulacji. Stwierdził on również, iż ta reforma była niezbędna dla stabilności systemu. Stanowisko Trybunału w sprawie wieku emerytalnego ewoluowało w kierunku promowania równości płci w systemie emerytalnym[28].

Niższy wiek emerytalny dla kobiet ma daleko idące konsekwencje ekonomiczne. Przekłada się na krótszy okres składkowy, co w połączeniu z wydłużającym się trwaniem życia skutkuje niższym miesięcznym świadczeniem emerytalnym. Wysokość emerytury w Polsce jest obliczana na podstawie wielkości zgromadzonych składek, które następnie dzielone są przez przewidywaną, uśrednioną dalszą długość życia, wspólną dla kobiet i mężczyzn. Im dłuższy prognozowany czas pobierania świadczenia, tym niższa miesięczna kwota. Według danych GUS z 2024 roku przeciętna długość życia w Polsce wzrosła z 254,3 miesięcy do 264,2 miesięcy, czyli o 9,9 miesięcy. W przypadku mężczyzn wzrost ten wyniósł 8,9 miesięcy z 210 do 218,9 miesiąca[29].

[27] *Prezydent podpisał ustawę obniżającą wiek emerytalny,* (www.prezydent.pl), dostęp: 3.03.2025 r.
[28] *Trybunał Konstytucyjny o wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn – przemilczana ewolucja orzecznictwa,* (www.monitorkonstytucyjny.eu), dostęp: 5.03.2025 r.
[29] *GUS: Dalsze średnie trwanie życia kobiet wydłużyło się o 9,9 miesiąca a mężczyzn* – o 8,9, (www.prawo.pl), dostęp: 5.03.2025 r.

W porównaniu do innych krajów Unii Europejskiej, Polska należy do państw o jednym z najniższych wieków emerytalnych kobiet. W innych krajach wiek ten wynosi od 62 lat wzwyż, a w większości państw jest on równy dla obu płci. W poniższej tabeli przedstawiono porównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w wybranych krajach Unii Europejskiej[30].

Tabela 5.1. Porównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w wybranych krajach Unii Europejskiej

KRAJ	WIEK MĘŻCZYZN	WIEK KOBIET
Włochy	67	67
Irlandia	66	66
Dania	67	67
Holandia	67	67
Grecja	67	67
Łotwa	65	65
Niemcy	66	66
Polska	65	60
Słowenia	60	60
Słowacja	63	63
Węgry	65	65

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Retirement Age Men | Europe,* www.tradingeconomics.com, (02.04.2025), *Retirement Age Women | Europe*, (www.tradingeconomics.com), dostęp: 2.04.2025 r.

W 2024 roku MFW (Międzynarodowy Fundusz Walutowy) w swoim raporcie opisał zły stan polskiego systemu emerytalnego. Według danych Funduszu, jeśli system emerytalny nie zostanie zreformowany do 2050 roku, średni wskaźnik świadczenia, rozumiany jako relacja przeciętnej emerytury do przeciętnego wynagrodzenia, spadnie z 45% do 29%, zbliżając przeciętną emeryturę do poziomu emerytury minimalnej. Utrzymanie aktualnego wieku emerytalnego pociągnie za sobą coraz większe dopłaty budżetowe do systemu, sięgające nawet 6% PKB. MFW zalecił również między innymi zrównanie i podwyższenie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, zachęcenie emerytów do dłuższej aktywności zawodowej, wprowadzenie minimalnego okresu składkowego oraz uzależnienie składek osób samozatrudnionych od ich rzeczywistych dochodów. Zdaniem Funduszu, te środki w połączeniu z większą edukacją

[30] *Retirement Age Men | Europe*, (www.tradingeconomics.com), dostęp: 02.04.2025; *Retirement Age Women | Europe*, (www.tradingeconomics.com), dostęp: 2.04.2025 r.

finansową w zakresie emerytur pomogą podnieść poziom przyszłych świadczeń i poprawić jakość życia seniorów[31].

Kobiety na rynku pracy często muszą mierzyć się z wyzwaniami związanymi z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego. Aktywność zawodowa kobiet jest ściśle związana ze sprawowaniem opieki nad dziećmi. Wśród kobiet mających dzieci w wieku od 1 do 3 lat wynosi ona 62% i jest aż o 26% niższa niż w przypadku kobiet, które nie posiadają dzieci[32]. Urlopy macierzyńskie i wychowawcze zabezpieczają sytuację finansową młodych rodzin oraz umożliwiają rodzicom sprawowanie opieki nad dziećmi[33]. W związku z brakiem aktywności zawodowej w tym okresie, urlopy te mają również istotny wpływ na wysokość przyszłej emerytury, ponieważ długotrwałe przerwy w pracy spowodowane opieką nad dzieckiem skutkują niższymi zarobkami. W przypadku niepracujących kobiet, okres opieki nad dzieckiem również wpływa na emeryturę[34].

Po nowelizacji ustawy w maju 2015 roku okres urlopu macierzyńskiego został uznany za okres składkowy i jest obecnie obliczany według wskaźnika 1,3% podstawy wymiaru kapitału początkowego. Przed wejściem w życie tych zmian był on traktowany jako okres nieskładkowych, a jego wskaźnik wynosił jedynie 0,7% podstawy wymiaru. Wprowadzenie tej regulacji przyczyniło się do nieznacznego wzrostu emerytur kobiet, korzystających z urlopu macierzyńskiego[35]. Podstawą naliczenia składek podczas trwania urlopu wychowawczego jest średnie miesięczne wynagrodzenie z roku poprzedzającego urlop. Jednak podstawa ta nie może przekraczać 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, przyjętego do ustalenia wysokości składek emerytalno-rentowych, ani być niższa niż 75% minimalnego wynagrodzenia. Oznacza to, że składki odprowadzane w czasie urlopu wychowawczego są niższe niż te, które można byłoby osiągnąć podczas normalnego czasu pracy. W celu zmniejszenia tych dysproporcji i zwiększenia kapitału emerytalnego kobiet, Instytut Emerytalny w swojej publikacji zaproponował, aby w okresach, w których kobiety nie są aktywne zawodowo ze względu na sprawowanie opieki nad dziećmi, podstawą naliczenia składek było 100% minimalnego

[31] IMF, *2024 Article IV Consultation – press release; staff report; and statement by the executive director for The Republic of Pola*nd, (www.imf.org), s. 15, dostęp: 7.03.2025 r.
[32] Polski Instytut Ekonomiczny, *Sytuacja kobiet w Polsce z perspektywy społeczno-ekonomicznej,* (www.pie.net.pl), s. 13, dostęp: 9.03.2025 r.
[33] K. Lewandowska-Gwarda, *op. cit.,* s. 51.
[34] *Jak opieka nad dziećmi wpływa na przyszłą emeryturę? Czy wlicza się do stażu* pracy, (www.rp.pl), dostęp: 9.03.2025 r.
[35] *Co się zmieniło w naliczaniu emerytur od 1 maja 2015 r.*, (www.infor.pl), dostęp: 24.03.2025 r.

wynagrodzenia. Rozwiązanie to miałoby pozytywny wpływ na wysokość zgromadzonego kapitału emerytalnego kobiet i przełożyłoby się na wyższe świadczenia emerytalne w przyszłości[36].

Do korzystania z urlopu macierzyńskiego ma prawo każda kobieta, pracująca na umowie o pracę. Urlop macierzyński jest płatny w wysokości 100% podstawy wymiaru składki, czyli przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego z 12 miesięcy poprzedzających miesiąc porodu. Długość urlopu zależy od liczby narodzonych dzieci przy jednym porodzie, w przypadku urodzenia jednego dziecka wysokość ta wynosi 20 tygodni. Z urlopu macierzyńskiego korzystać mogą również ojcowie - kobieta po wykorzystaniu 14 tygodni może resztę urlopu przekazać ojcu dziecka[37]. Zazwyczaj po urlopie macierzyńskim kobiety decydują się na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego. W przypadku urodzenia jednego dziecka przysługuje on na 41 tygodni. Każdy z rodziców ma do wykorzystania 9 tygodni, których nie może przekazać drugiemu rodzicowi. Oznacza to, że matka może wykorzystać maksymalnie 32 tygodnie, a ojciec 9 tygodni[38]. Za cały okres urlopu rodzicielskiego zasiłek wynosi 70% podstawy wymiaru. Jeżeli kobieta złoży wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego łącznie, w terminie do 21 dni po porodzie, wówczas całkowity zasiłek za ten okres wynosi 81,5% podstawy wymiaru[39]. Urlop wychowawczy to przerwa w pracy, która przysługuje rodzicom dzieci do lat 6, która wynosi nawet 36 miesięcy, w przypadku jeśli jest dzielony między obojga rodziców lub 35 miesięcy jeśli jest wykorzystywany jedynie przez jednego[40]. Od 2011 roku w Polsce istnieje również urlop ojcowski w wymiarze 2 tygodni, który ojcowie mogą wykorzystać w ciągu pierwszego roku życia dziecka i jest on płatny w 100%[41]. W 2023 roku przeciętny dzienny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego wynosił 111,52 zł dla kobiet, a w przypadku urlopu ojcowskiego dla mężczyzn było to 204,38 zł. Różnice występowały również w wysokości przeciętnego dziennego zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego, w przypadku ojców świadczenie było wyższy prawie o 50 zł w porównaniu do kobiet[42].

Parlament wraz z Radą Europejską w 2022 roku wprowadził dyrektywę Work-Life Balance. Dyrektywa ta ma na celu wprowadzenie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym

[36] Instytut emerytalny, *Wyzwania emerytur kobiet w Polsce. Propozycja dróg rozwiązania*, (www.instyturemerytalny.pl), s. 9, dostęp: 9.03.2025 r.
[37] *Urlop* macierzyński, (www.gov.pl), dostęp: 2.04.2025 r.
[38] *Urlopy i świadczenia związane z macierzyństwem i* rodzicielstwem, (www.biznes.gov.pl), dostęp: 02.04.2025 r.
[39] *Urlop rodzicielski,* (www.gov.pl) , dostęp: 8.04.2025 r.
[40] *Urlop wychowawczy,* (www.gov.pl), dostęp: 2.04.2025 r.
[41] Raport ZUS, *Tata na rodzicielskim. Co mówią liczby o ojcostwie w Polsce,* s. 10.
[42] Raport ZUS, *op. cit., s*. 4.

rodziców. Umożliwia ona możliwość elastycznego czasu pracy rodziców dzieci do lat 8, 9 tygodni nieprzenaszalnego urlopu rodzicielskiego, 5 dni urlopu w celu opieki nad dzieckiem czy możliwość wcześniejszego zwolnienia się z pracy z przyczyn losowych dla obojga rodziców. Działania te mają na celu zachęcić ojców do większego zaangażowania się w opiekę nad dzieckiem, aby kobiety nie były osamotnione i pomimo macierzyństwa mogły aktywnie uczestniczyć w życiu zawodowym[43]. Dzięki wprowadzonej dyrektywie w 2023 roku zanotowano wzrost liczby ojców przebywających na urlopie rodzicielskim z 1% do 7%. Mimo lekkiej poprawy wciąż w 68% rodzin z dziećmi w wieku 1-9 lat to kobiety głównie pełnią nad nimi opiekę, poświęcając przy tym swoje życie zawodowe[44].

W Polsce od 2019 roku obowiązuje rodzicielskie świadczenie uzupełniające emerytury „Mama 4+", przyznawany jest on głównie kobietom, które ze względu na wychowanie co najmniej czworga dzieci zmuszone były zrezygnować z pracy lub nie mogły się jej podjąć. Ma ono na celu wyrównać wielkość emerytury do minimalnej wartości lub zapewnić świadczenie w jej wielkości w przypadku osób, które nie pobierają żadnej emerytury. Stanowi ono istotne wsparcie finansowe rodzin w okresie emerytalnym[45].

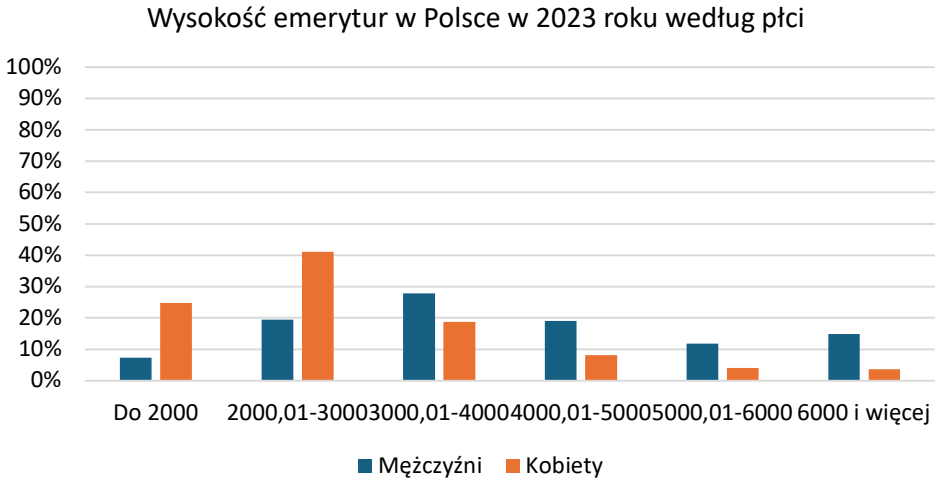
5.4. Sytuacja ekonomiczna polskich emerytek

Sytuacja ekonomiczna polskich emerytek jest trudniejsza niż emerytów. Ze względu na niższe wynagrodzenia, krótszy okres aktywności zawodowej oraz niższe odprowadzane składki, kobiety otrzymują niższe świadczenia emerytalne. W marcu 2023 roku średnia emerytura kobiet wynosiła 2792,86 zł, podczas gdy średnia emerytura mężczyzn 4103,07 zł, co oznacza, że była aż o około 47% wyższa[46]. Minimalna emerytura od 1 marca 2025 roku wynosi 1878,91 zł brutto[47], a kobiety w 2023 roku stanowiły 78,7% z osób otrzymujących to świadczenie[48]. Warto również zwrócić uwagę na rosnący udział emerytur wypłacanych poniżej minimalnej kwoty. Średnia wysokość tego świadczenia wynosi zaledwie około 1010 zł. W 2023 roku odsetek emerytów otrzymujących świadczenia niższe od minimalnej wynosił 9,7%, czyli około 400 000 osób. Dla porównania, w 2011 roku było to zaledwie 4,2%, co odpowiadało około

[43] Stowarzyszenie Kongres Kobiet, *op. cit.,* s. 32.
[44] Raport ZUS, *op. cit.,* s. 5.
[45] *Rodzicielskie świadczenie uzupełniające MAMA 4+,* (www.zus.pl), dostęp: 9.03.2025 r.
[46] Pracodawcy RP, *op. cit.,* s. 12.
[47] *Najniższa emerytura 2025,* (www.kadry.infor.pl), dostęp: 19.03.2025 r.
[48] Raport ZUS, *op. cit.,* s. 4.

24 000 emerytów. Emerytury te są wypłacane osobom o niepełnym stażu pracy, przy czym kobiety stanowią zdecydowaną większość, jest im wypłacane około 79% wszystkich świadczeń tego rodzaju[49].

Poniższy wykres przedstawia strukturę wysokości emerytur w Polsce w 2023 roku według płci. Wyraźnie można zauważyć, ze największa grupa kobiet pobiera emeryturę w przedziale 2000,01-3000 zł. Kobiety dominują także w przedziale do 2000 zł. Z kolei mężczyźni stanowią wyraźnie większy odsetek osób otrzymujących wyższe świadczenia. Wykres ten ilustruje, że kobiety w okresie emerytalnym doświadczają gorszej sytuacji finansowej w porównaniu do mężczyzn.



Rysunek 5.2. Struktura wysokości emerytur w Polsce w 2023 roku według płci

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: ZUS, *Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2023 roku*, (www.zus.pl), s. 14, dostęp: 15.03.2025 r.

Sytuację materialną gospodarstw domowych mierzy się zasięgiem ubóstwa skrajnego, który uwzględnia niezbędne wydatki gwarantujące godną egzystencję[50]. W 2023 roku wyniósł on 5,9% i w porównaniu do 2022 wzrósł o 1,4 punktów procentowych[51]. Jednym z kluczowych aspektów przy ocenie wydatków emerytów jest zjawisko singularyzacji starości. Oznacza ono, że coraz większy odsetek emerytów żyje w jednoosobowych gospodarstwach domowych, co sprawia, że samodzielnie musi ponosić wszystkie koszty utrzymania. Taka sytuacja znacząco obciąża ich budżet, brak możliwości dzielenia wydatków na więcej osób wpływa na wyższe

[49] Raport ZUS, *Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 2023 r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury (tj. niższej niż 1588,44 zł),* (www.zus.pl), s. 2-5, dostęp: 19.03.2025 r.
[50] M. Cycoń, *op. cit.,* s. 149.
[51] GUS, *Zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce w 2023 r.,* (www.stat.gov.pl), s. 5, dostęp: 3.04.2025 r.

koszty jednostkowe związane z podstawowymi potrzebami[52]. Według danych GUS z 2023 roku kobiety stanowiły 58,1% populacji osób starszych[53]. Zjawisko to pokazuje tendencję do wszechobecnie obserwowanego zjawiska feminizacji starości, wynikającej z wyższej średniej długości życia kobiet w porównaniu do mężczyzn. W przypadku wdowieństwa czy samotnego starzenia się kobiety częściej prowadzą jednoosobowe gospodarstwa domowe, co w połączeniu z otrzymywaniem przez nie niższych emerytów pogłębia ich trudności finansowe[54]. W 2023 roku dochód rozporządzalny emerytów wynosił 2616 zł, a wydatki stanowiły prawie 67% tej kwoty, czyli około 1750 zł[55]. W gospodarstwach domowych emerytów aż 93% wszystkich wydatków przeznaczanych jest na konsumpcję[56]. Wśród nich około 29% stanowią wydatki na żywność, a aż 23% stanowiły koszty związane z utrzymaniem mieszkania wraz z nośnikami energii i dla emerytów były zdecydowanie bardziej dotkliwe niż dla gospodarstw domowych ogółem. Istotną pozycję w budżetach emerytów stanowią również wydatki na zdrowie, takie jak zakup leków czy wizyty u lekarzy, które wynoszą około 8% całości[57]. W latach 2022-2023 około 51% emerytów oceniło swoją sytuację materialną jako przeciętną, natomiast 6,5% określiło ją jako złą i raczej złą[58].

Coraz więcej osób w wieku emerytalnym decyduje się na kontynuowanie pracy z powodu otrzymywania niskich świadczeń i rosnących kosztów życia. Według danych GUS z 2022 roku, w Polsce około 765 800 emerytów i rencistów, stanowiących 5% tej grupy, pozostawało aktywnym zawodowo. Wśród kobiet w wieku 60-64 lat współczynnik aktywności zawodowej wynosił 24,1%, a w przedziale 65-89 lat odsetek ten wynosił około 4,2%[59]. Oznacza to, że około 473 000 kobiet w wieku 60 lat i więcej, pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego, wciąż było aktywne zawodowo[60]. Przejście na emeryturę jest dobrowolne, co oznacza, że mimo osiągnięcia wieku emerytalnego można kontynuować pracę na tych samych warunkach, aby zwiększyć zgromadzony kapitał emerytalny. Możliwe jest pobieranie zasiłku w połączeniu z pracą, jednak

[52] M. Cycoń, *op. cit.,* s. 151.
[53] GUS, *Sytuacja osób starszych w Polsce w* 2023r., (www.stat.gov.pl), s. 19, dostęp: 3.04.2025 r.
[54] M. Cycoń, *op. cit.,* s. 153.
[55] GUS, *Sytuacja gospodarstw domowych w 2023 r. w świetle badania budżetów gospodarstw domowych*, (www.stat.gov.pl), s. 2, dostęp: 20.03.2025 r.
[56] MEN, *Sytuacja materialna seniorów w* Polsce, (www.rob.uksw.edu.pl), s. 20, dostęp: 20.03.2025 r.
[57] GUS, *op. cit.,* s. 26-27.
[58] GUS, *op. cit.,* s. 13.
[59] GUS, *Rocznik Statystyczny Pracy 2023,* s. 105, (www.stat.gov.pl), dostęp: 20.03.2025 r.
[60] *Ibidem*, s. 104.

w tym przypadku konieczne jest złożenie odpowiedniego wniosku oraz rozwiązania stosunku pracy. Po przejściu na emeryturę możliwe jest zawarcie nowej umowy z poprzednim pracodawcą. Dochód uzyskany w ten sposób nie wpływa na wysokość zgromadzonego kapitału emerytalnego[61].

W celu wsparcia emerytów, których sytuacja finansowo często jest trudna, w 2022 w ramach Polskiego Ładu wprowadzono kilka udogodnień. Aby zachęcić większą ilość emerytów do kontynuowania pracy, wprowadzono dla nich zerowy PIT. Osoby, które mimo osiągnięcia wieku emerytalnego będą kontynuować pracę, nie zapłacą podatku dochodowego, co pozytywnie wpłynie nie tylko na przyszłą emeryturę lecz również zwiększy ich wynagrodzenie. Program ten również zakłada podniesienie emerytur o wysokość naliczonego podatku dla świadczeń do poziomu 2500 zł. Zatem osoby otrzymujące świadczenia wynoszące 2500 zł brutto, otrzymają wyższe świadczenia o wielkość tego podatku. W ramach Polskiego Ładu wprowadzono program „Darmowe Leki 70+" Zważywszy na fakt często pogarszającego się stanu zdrowia emerytów i wysokość wydatków, które ponoszą oni na lekarstwa, wprowadzono bezpłatny dostęp do określonych leków refundowanych. Reformy te mają na celu poprawę sytuacji finansowej osób starszych, co w efekcie przyczyni się do zmniejszenia wśród nich ubóstwa[62]. Według danych GUS w 2023 roku, zasięg skrajnego ubóstwa wśród emerytów wyniósł 5,9% i względem roku 2022 wzrósł o 1,4 punktu procentowego[63].

5.5. Społeczna percepcja sytuacji kobiet w polskim systemie emerytalnym w świetle wyników własnych badań ankietowych

5.5.1 Metodyka badań

W celu zbadania postawy społeczeństwa wobec sytuacji kobiet w systemie emerytalnym, w dniach od 18 do 28 kwietnia 2025 roku przeprowadzono pilotażowe badanie ankietowe o charakterze eksploracyjnym, które ze względu na specyfikę próby nie stanowi podstawy do uogólniania wniosków na całe społeczeństwo. Dane do dalszej analizy pozyskano za pośrednictwem anonimowej ankiety internetowej, stworzonej w formularzu Google. Zastosowanie tej metody umożliwiło szybkie dotarcie do szerokiego grona odbiorców i zapewniło swobodę

[61] *15 pytań do doradcy emerytalnego,* (www.gov.pl), dostęp: 3.04.2025 r.
[62] *Złota jesień życia,* (www.gov.pl), dostęp: 23.03.2025 r.
[63] GUS, *Zasięg ubóstwa* ekonomicznego w Polsce w 2023 r., (www.stat.gov.pl), s. 5, dostęp: 23.03.2025 r.

udzielania odpowiedzi, co zwiększa wiarygodność uzyskanych danych. Kwestionariusz badania ankietowego składał się z 21 pytań, obejmujących zarówno pytania jednokrotnego, jak i wielokrotnego wyboru. Zostało ono podzielone na trzy części. Część pierwsza stanowiła metryczkę, dzięki której pozyskano podstawowe informacje o ankietowanych, takie jak płeć, wiek, poziom wykształcenia, status zawodowy oraz miejsce zamieszkania. Pozyskane dane umożliwiły dokładniejsze zróżnicowanie wyników analizy. W drugiej części skoncentrowano się na kwestiach związanych z wiekiem emerytalnym w Polsce oraz postawami wobec zróżnicowania wieku emerytalnego ze względu na płeć. Zawarte w niej pytania odnosiły się również do postrzegania sprawiedliwości społecznej oraz równości w obowiązującym systemie emerytalnym. Ostatnia, trzecia część badania dotyczyła ogólnej oceny systemu emerytalnego w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji kobiet. Analizowano w niej takie kwestie jak: wpływ luki płacowej oraz przerw zawodowych w zatrudnieniu, na wysokość świadczeń. Respondenci odnieśli się również do kwestii ewentualnych zachęt do wydłużenia aktywności zawodowej oraz możliwych form wsparcia w ramach systemu emerytalnego. Celem tej części badania było nie tylko zidentyfikowanie kluczowych czynników powodujących nierówności emerytalne, lecz także zebranie opinii na temat możliwych reform, które mogłyby przyczynić się do poprawy sytuacji kobiet. Dodatkowo ankietowani wyrazili swoje odczucia dotyczące prognozowanej wysokości własnych świadczeń emerytalnych oraz obaw związanych z ich przyszłością finansową.

Próba badawcza objęła 109 osób w wiek powyżej 18 roku życia. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 18-24 lat (41,3%), natomiast drugą grupą co do wielkości były osoby w wieku 25-35 lat (37,6%). W badaniu wzięli udział studenci, osoby pracujące, prowadzące własną działalność, a także osoby bezrobotne, uczniowie i emeryci. Kobiety stanowiły większość badanych, aż 64,2%. Najwięcej osób zadeklarowało wykształcenie wyższe (45%), a pod względem miejsca zamieszkania dominowali mieszkańcy wsi (48,6%). Dokładną specyfikę próby badawczej przedstawia poniższa tabela.

Tabela 5.2. Struktura badanej próby

Płeć	**Liczebność próby**
kobieta	70
mężczyzna	39
Miejsce zamieszkania	**Liczebność próby**

Wieś	53
Miasto do 20 tys. mieszkańców	9
Miasto od 20 tys. do 100 tys. mieszkańców	13
Miasto od 100 tys. do 500 tys. mieszkańców	6
Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	28

Wiek	**Liczebność próby**	**Miesięczny dochód netto**	**Liczebność próby**
18-24	45	Poniżej 1500 zł	17
25-35	41	1500-3000 zł	15
35-45	8	3000-45000 zł	23
45-55	7	4500-6000 zł	23
55-65	5	6000-75000 zł	14
65+	3	Powyżej 7500 zł	17

Wykształcenie	**Liczebność próby**
Podstawowe	0
Gimnazjalne	0
Zasadnicze zawodowe	4
Średnie	25
W trakcje uzyskiwania wyższego	31
Wyższe	49

Status	**Liczebność próby**
Uczeń	3
Student	16
Pracujący student	27
Osoba pracująca	48
Osoba bezrobotna	6
Prowadzę własną działalność	5
Emeryt	4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

W procesie analizy danych uzyskanych z przeprowadzonego badania ankietowego zastosowano test chi-kwadrat Pearsona (χ^2) znany również jako test niezależności. Metoda ta ma na celu weryfikację hipotez statystycznych. Kluczową z nich jest hipoteza (H_0), która

poddawana jest ocenie pod względem zgodności z danymi empirycznymi. W przypadku jej odrzucenia rozpatruje się hipotezę alternatywną (H_1). Sformułowano następujące hipotezy:

- H_0: brak zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi,
- H_1: istnieje statystycznie istotna zależność pomiędzy badanymi zmiennymi.

W celu przeprowadzenia wnioskowania statystycznego przyjęto poziom istotności α=0,05, który określa dopuszczalne ryzyko popełnienia błędy pierwszego rodzaju, polegającego na odrzuceniu prawdziwej hipotezy zerowej. Wartość istotności testowej (p-value) obliczano na podstawie rozkładu testu chi-kwadrat, a następnie porównywano z przyjętym poziomem α. Zasady interpretacji wyników były następujące:

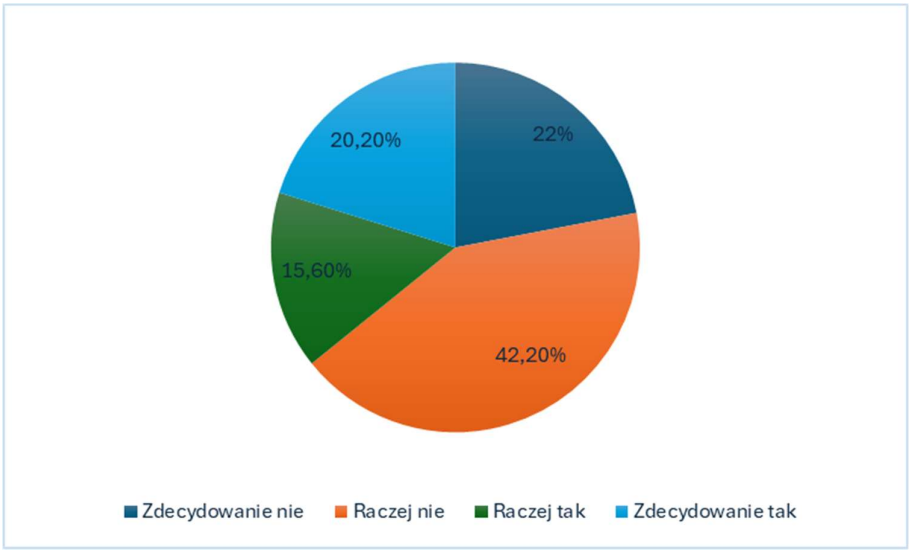
- Jeśli $p \leq \alpha$, odrzucona hipoteza zerowa na rzecz hipotezy alternatywnej,
- Jeżeli $p > \alpha$, brak podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej[64].

5.5.2 Stosunek do zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn

Drugą część badania rozpoczęto od pytania mającego na celu sprawdzenie, czy respondenci znają aktualnie obowiązujący wiek emerytalny w Polsce. Wyniki wykazują, że 98% osób udzieliło poprawnej odpowiedzi, co pozwala przyjąć, że dalsze pytania odnoszące się do wieku emerytalnego były zrozumiałe i trafnie interpretowane przez uczestników badania.

Kolejne pytanie brzmiało „Czy uważa Pani/Pan, że wiek emerytalny kobiet i mężczyzn powinien zostać zrównany?”. Odpowiedzi respondentów były zróżnicowane. Największa grupa badanych (ponad 42%) uznała, że wiek emerytalny raczej nie powinien zostać zrównany. Jednocześnie zauważalna część ankietowanych przyjęła skrajne stanowiska, 22% zdecydowanie sprzeciwiło się zrównaniu wieku, natomiast ponad 20% zdecydowanie ją poparło. Dane te wskazują na istnienie wyraźnych różnic w tym obszarze. Szczegółowe wyniki zaprezentowano na wykresie.

[64] S. M. Kot, J. Jakubowski, A. Sokołowski, *Statystyka. Wyd. II,* Difin, Warszawa 2011, s. 236-240.



Rysunek 5.3. Stosunek ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

W celu przeprowadzenia pogłębionej analizy stosunku respondentów do zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, wykorzystano test chi-kwadrat Pearsona. Analizie poddano zależność między odpowiedziami ankietowanych odnośnie zrównania wieku emerytalnego, a czynnikami demograficznymi. W celu spełnienia założeń testu chi-kwadrat, zakładających odpowiednio dużą liczebność obserwacji w każdej komórce tabeli, dokonano przekodowania odpowiedzi zgodnie z następującym schematem: „zdecydowanie nie" i „raczej nie" jako „nie", natomiast „zdecydowanie tak" i „raczej tak" jako „tak". Zależność między płcią a stosunkiem do zrównania wieku emerytalnego została przedstawiona w tabeli 5.3. Wartość prawdopodobieństwa testowego uzyskana w teście wyniosła 0,00016 i była niższa od przyjętego poziomu istotności. W takim przypadku należy odrzucić hipotezę zerową na rzecz hipotezy alternatywnej. Oznacza to, że istnieje statystycznie istotna zależność między płcią a stosunkiem do zrównania wieku emerytalnego. Kobiety wykazują bardziej negatywny stosunek do tej propozycji. Może to wynikać z ich świadomości obciążeń związanych z pełnieniem jednocześnie ról zawodowych i rodzinnych. Większy sprzeciw kobiet może odzwierciedlać przekonanie, że system emerytalny nie uwzględnia wystarczająco nierówności strukturalnych, takich jak luka płacowa czy przerwy zawodowe. Statystycznie istotna zależność wystąpiła również między statusem zawodowym, a stosunkiem badanych do zrównania wieku emerytalnego. Wartość p-value wyniosła 0,04520. Najbardziej pozytywny stosunek wyrażały osoby pracujące. Dokładne dane przedstawiono w tabeli 5.4. W celu pełniejszej weryfikacji postawionej hipotezy zbadano

również wpływ innych czynników społeczno-demograficznych, takich jak wiek oraz dochód miesięczny netto. Wyniki zaprezentowane zostały w tabelach 5.5 i 5.6. W tych badaniach nie stwierdzono istotnych statystycznie zależności między tymi zmiennym a odpowiedziami respondentów. Wartości statystyki testowej były wyższe od przyjętego poziomu istotności. Oznacza to, że zmienne takie jak wiek oraz wysokość miesięcznego dochodu netto nie miały istotnego wpływu na udzielane odpowiedzi w analizowanym pytaniu.

Tabela 5.3. Stosunek ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego w zależności od płci

Płeć	Stosunek do zrównania wieku emerytalnego	
	Nie	Tak
	Liczebność	
Mężczyzna	16	23
Kobieta	54	16
Statystyka chi-kwadrat	14,21854	
Wartość p	0,00016	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 5.4. Stosunek ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego w zależności od statusu zawodowego

Status	Stosunek do zrównania wieku emerytalnego	
	Nie	Tak
	Liczebność	
Uczeń	1	2
Student	7	9
Pracujący student	20	7
Osoba bezrobotna	5	1
Osoba pracująca	32	16
Prowadzę własną działalność	1	4
Emeryt	4	0
Statystyka chi-kwadrat	12,86682	
Wartość p	0,04520	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

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

Wiek	Stosunek do zrównania wieku emerytalnego	
	Nie	Tak
	Liczebność	
18-24	27	18
25-34	27	14
35-44	6	2
45-54	4	3
55-65	3	2
65+	3	0
Statystyka chi-kwa-drat	2,663754	
Wartość p	0,75166	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego

Tabela 5.6. Stosunek ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego w zależności od miesięcznego dochodu netto

Miesięczny dochód netto	Stosunek do zrównania wieku emerytalnego	
	Nie	Tak
	Liczebność	
Poniżej 1500 zł	9	8
1500-3000 zł	12	3
3000-4500 zł	16	7
4500-6000 zł	15	8
6000-7500 zł	10	4
Powyżej 7500 zł	8	9
Statystyka chi-kwa-drat	5,358130	
Wartość p	0,37375	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

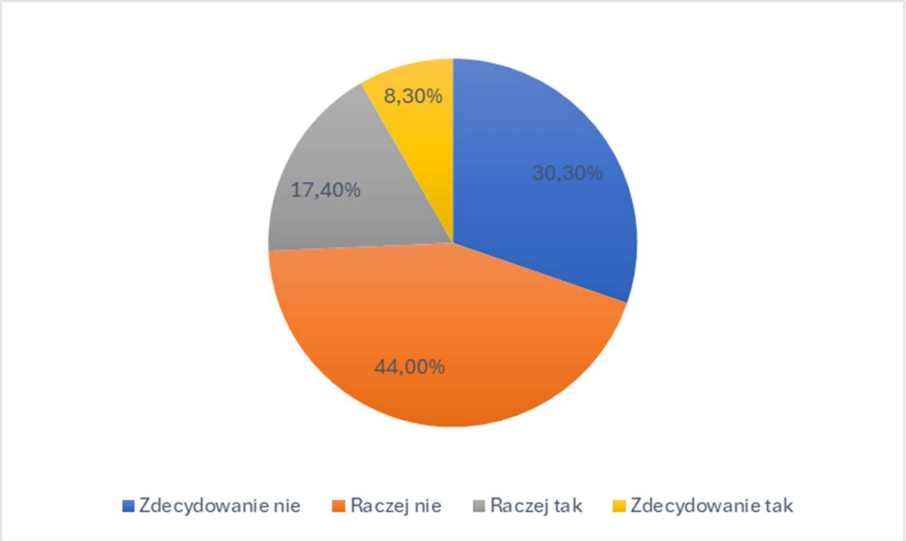
Ankietowanych poproszono także o wskazanie powodów, dla których ich zdaniem, kobiety powinny mieć niższy wiek emerytalny niż mężczyźni. Dokładny rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli numer 5.7. Za główną przyczynę wskazywano w większości urodzenie i wychowywanie dzieci. Troje ankietowanych udzieliło odpowiedzi otwartych,

zwracając uwagę, na fakt, że kobiety w okolicy 60 roku życia często sprawują opiekę nad wnukami w sytuacji ograniczonej dostępności żłobków i przedszkoli oraz braku środków finansowych na odpłatną opiekę. Dzięki temu ich córki i synowe mogą kontynuować aktywność zawodową. Pojawiła się również propozycja, aby wiek emerytalny był jednakowy dla obu płci, przy jednoczesnym wprowadzeniu możliwości jego obniżenia dla kobiet o określoną liczbę lat za każde urodzone dziecko. W ankiecie również sformułowano pytanie dotyczące uzależnienia wieku emerytalnego od liczby dzieci. Opinie na ten temat były mocno zróżnicowane, co obrazuje wykres 5.

Tabela 5.7. Jeśli uważa Pani/Pan, że kobiety powinny mieć niższy wiek emerytalny niż mężczyźni to dlaczego?

Odpowiedzi	Liczebność
Dodatkowy wysiłek kobiet związany z obowiązkami domowymi	45
Słabsza konstrukcja fizyczna kobiet	38
Urodzenie i wychowanie dzieci	51
Na emeryturze sprawowanie opieki nad wnukami aby rodzice mogli aktywnie uczestniczyć na rynku pracy	1
Równy wiek emerytalny z możliwością obniżenia go dla kobiet za każde urodzone dziecko	2
Nie dotyczy	32

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego



Rysunek 5.4. Czy wiek emerytalny powinien być uzależniony od liczby dzieci?
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Analizie poddano zależności miedzy odpowiedziami na temat uzależnienia wieku emerytalnego od liczby dzieci, a wiekiem i płcią. Jednak przeprowadzony test chi-kwadrat nie wykazał zależności między badanymi zmiennymi, co przedstawiają poniższe tabele.

Tabela 5.8. Stosunek ankietowanych do uzależnienia wieku emerytalnego od liczby dzieci w zależności od wieku respondentów

Wiek	Stosunek do uzależnienia wieku emerytalnego względem liczby posiadanych dzieci			
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
	Liczebność			
18-24	18	18	6	3
25-34	7	22	7	5
35-44	3	1	3	1
45-54	2	4	1	0
55-65	2	2	1	0
65+	1	1	1	0
Statystyka chi-kwadrat	12,38076			
Wartość p	0,65001			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

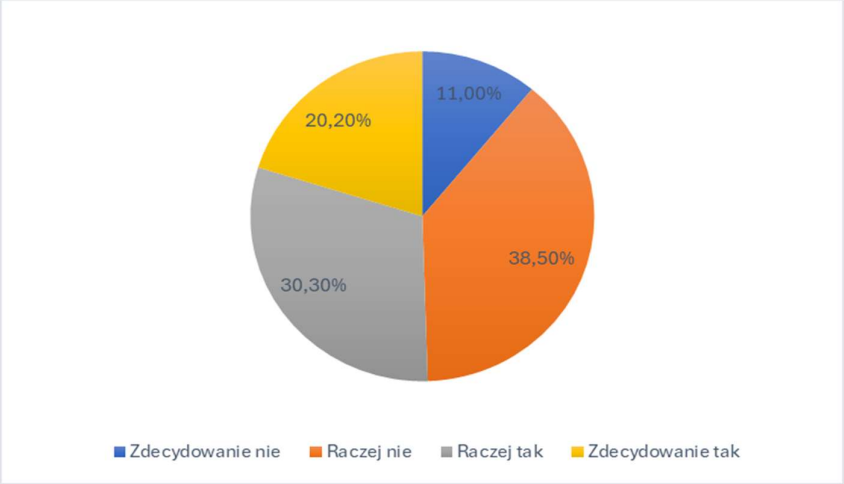
Tabela 5.9. Stosunek ankietowanych do uzależnienia wieku emerytalnego od liczby dzieci w zależności od płci respondentów

Płeć	Stosunek do uzależnienia wieku emerytalnego względem liczby posiadanych dzieci			
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Raczej nie
	Liczebność			
Kobieta	23	28	14	5
Mężczyzna	10	20	5	4
Statystyka chi-kwadrat	2,189390			
Wartość p	0,53404			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Respondenci mieli również możliwość wyrażenia swojej opinii na temat dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Wyniki okazały się silnie podzielone, liczba osób, które zauważają dyskryminację była zbliżona do liczby osób, które nie dostrzegają tego zjawiska. Szczegółowy rozkład

zaprezentowano na wykresie 6. Dodatkowo przeprowadzono analizę zależności między płcią, a opinią na ten temat, Wyniki testu chi-kwadrat Pearsona, wykazały, że istnieje istotna statystycznie zależność między tymi zmiennymi, co oznacza, że płeć respondenta ma wpływ na postrzeganie tego problemu. Dokładne dane przedstawia tabela 5.10.



Rysunek 5.5. Czy kobiety są dyskryminowane na rynku pracy?
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Tabela 5.10. Czy kobiety są dyskryminowane na rynku pracy?

Płeć	Opinia na temat dyskryminacji kobiet na rynku pracy			
	Zdecydowanie nie	Raczej nie	Raczej tak	Zdecydowanie tak
	Liczebność			
Mężczyzna	12	21	5	1
Kobieta	0	21	28	21
Statystyka chi-kwadrat	40,68656			
Wartość p	0,00			

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Z analizy wynika, że to kobiety częściej dostrzegają przejawy nierównego traktowania ich płci. Może to wynikać z osobistych doświadczeń zawodowych lub większej wrażliwości na kwestie równości płci. Z kolei więcej odpowiedzi przeczących ze strony mężczyzn może wynikać z braku bezpośredniego kontaktu z tym problemem lub odmiennej perspektywy społecznej, w której problem dyskryminacji kobiet bywa bagatelizowany lub niezauważany w codziennym życiu zawodowym.

5.5.3 Nierówności płciowe w systemie emerytalnym

W ostatniej części badania skoncentrowano się na ogólnej ocenie funkcjonowania systemu emerytalnego w Polsce z uwzględnieniem perspektywy płci. Ankietowani wyrażali swoje opinie na temat sprawiedliwości obowiązujących rozwiązań, wpływie luki płacowej, przerw w zatrudnianiu w związku z urodzeniem i wychowaniem dzieci na wysokość emerytur kobiet oraz możliwych form ich wsparcia w systemie emerytalnym. Uczestników badania zapytano także o ocenę roli państwa w przygotowaniu kobiet do zabezpieczenia emerytalnego, a także o przewidywania dotyczące przyszłości i subiektywną opinię na temat swojej przyszłej emerytury.

Respondentów zapytano o ocenę sprawiedliwości polskiego systemu emerytalnego wobec kobiet i mężczyzn. Aż 45% ankietowanych uznało go za raczej niesprawiedliwy, a kolejne prawie 35% oceniło go za zdecydowanie niesprawiedliwy, co pokazuje, że znaczna część społeczeństwa dostrzega nierówności wynikające z obowiązujących rozwiązań emerytalnych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawiono na wykresie poniżej.

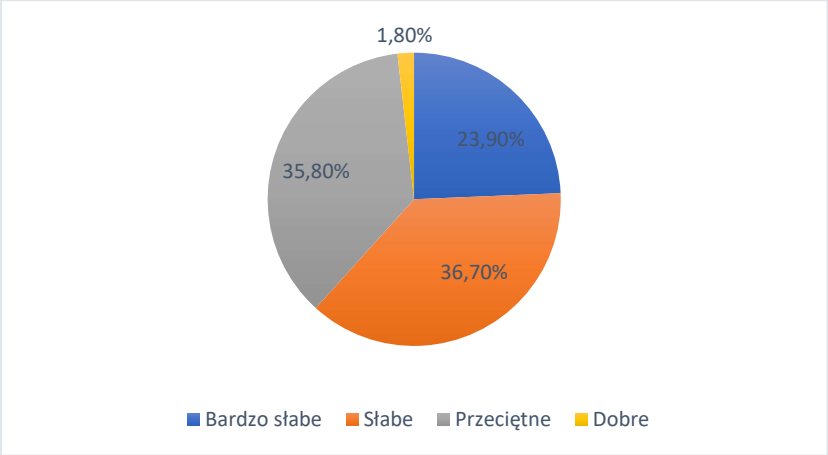


Rysunek 5.6. Opinie ankietowanych na temat sprawiedliwości obecnego systemu emerytalnego wobec kobiet i mężczyzn

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Ankietowani poproszeni zostali o ocenę dwóch czynników, które mogą mieć wpływ na wysokość emerytur kobiet, niższych zarobków w porównaniu do mężczyzn oraz przerw zawodowych wynikających z wychowania dzieci. Większość uczestników badania uznała, że zarówno luka płacowa jak i przerwy w karierze zawodowej, negatywnie wpływają na sytuacje kobiet w systemie emerytalnym. Szczegółowe odpowiedzi przedstawiono na wykresie 8 i 9.

Wyniki te wskazują na silną świadomość społeczną w obszarze konsekwencji, które niosą za sobą nierówności w życiu zawodowym.



Rysunek 5.7. Czy niższe zarobki kobiet niż mężczyzn mają negatywny wpływ na wysokość emerytur kobiet?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

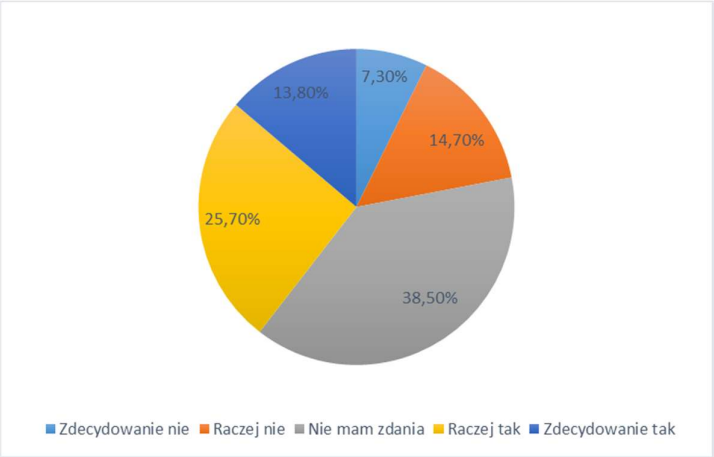


Rysunek 5.8. Czy przerwy zawodowe spowodowane wychowaniem dzieci mają negatywny wpływ na wysokość emerytur kobiet?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Jednym z istotnych wyzwań w kontekście emerytury kobiet jest ich krótszy przeciętny okres aktywności zawodowej, co ma bezpośredni wpływ na niższą wysokość świadczeń emerytalnych. W badaniu również uwzględniono ten problem, zadając pytanie czy zdaniem ankietowanych kobiety powinny być motywowane do dłuższej aktywności zawodowej. Miało ono na celu ustalenie, czy w społeczeństwie dłuższa aktywność zawodowa kobiet jest zjawiskiem pożądanym. Rozkład odpowiedzi wskazuje na podzielone opinie społeczeństwa na ten temat.

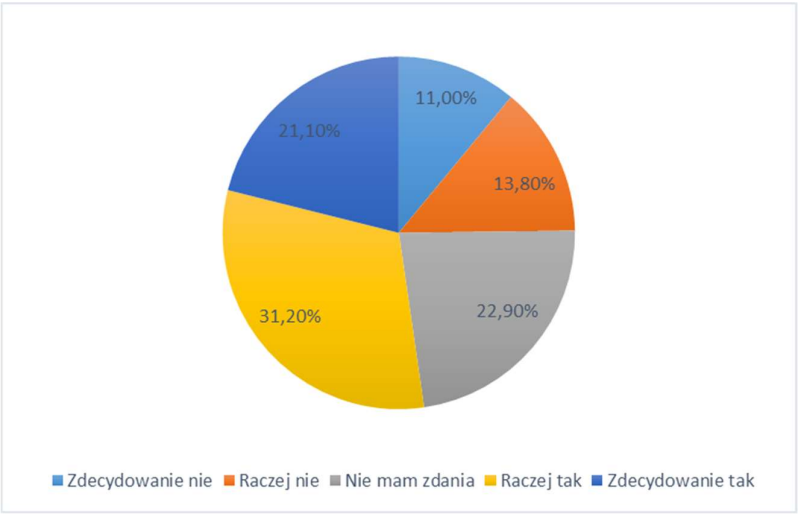
Wysoki odsetek stanowią odpowiedzi neutralne, co wskazuje na słabo ugruntowaną opinie społeczną w tej kwestii. Wyniki zostały przedstawione w wykresie 10.



Rysunek 5.9. Opinie ankietowanych na temat potrzeby wprowadzenia zachęt do dłuższej aktywności zawodowej kobiet

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

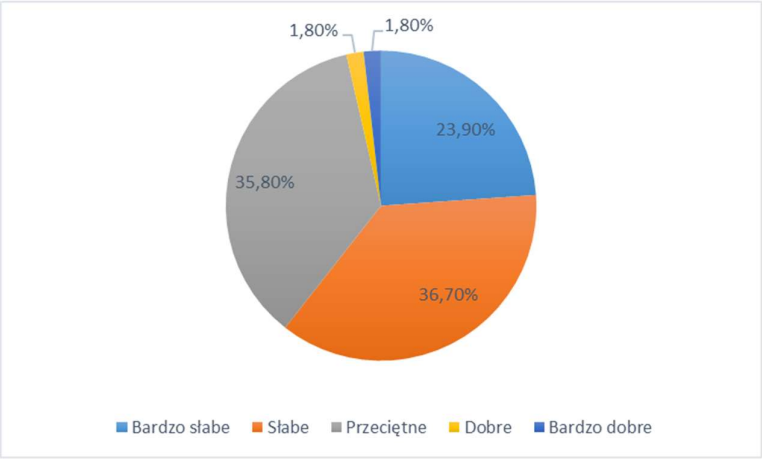
Jako rozwiązanie kompensujące nierówność emerytalną z pełnienia ról opiekuńczych przez kobiety, zaproponowano dodatkową premię emerytalną za wychowanie dzieci. Odpowiedzi wskazują, że największa grupa respondentów opowiada się za przyznawaniem takiej premii. Może to świadczyć o postrzeganiu roli opiekuńczej za istotną i docenieniu jej poprzez taką formę pomocy. Rozkład odpowiedzi zaprezentowano na wykresie 11.



Rysunek 5.10. Opinie ankietowanych na temat potrzeby wprowadzenia dodatkowej premii emerytalnej za wychowanie dzieci

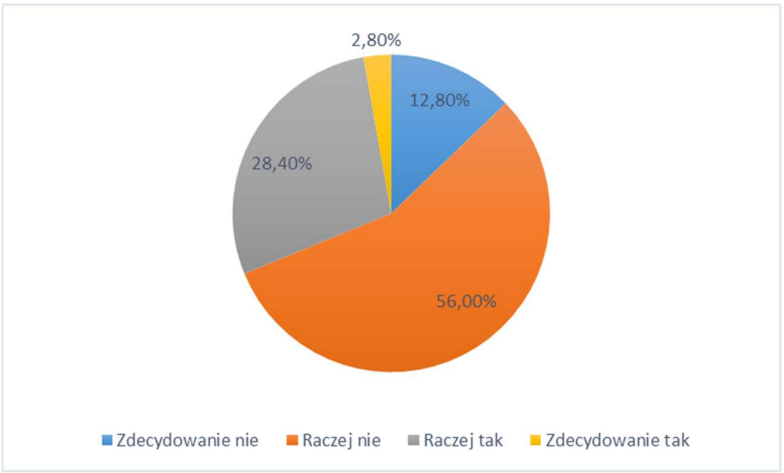
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Na zakończenie badania, ankietowani zostali poproszeni o ocenę wsparcia ze strony państwa w przygotowaniu kobiet do zabezpieczenia emerytalnego. Uzyskane odpowiedzi ewidentnie wskazują na krytyczną ocenę istniejących rozwiązań. Zdecydowana większość oceniła to wsparcie jako słabe lub bardzo słabe, co może świadczyć o niskim poziomie zaufania do skuteczności działań podejmowanych w tym zakresie.



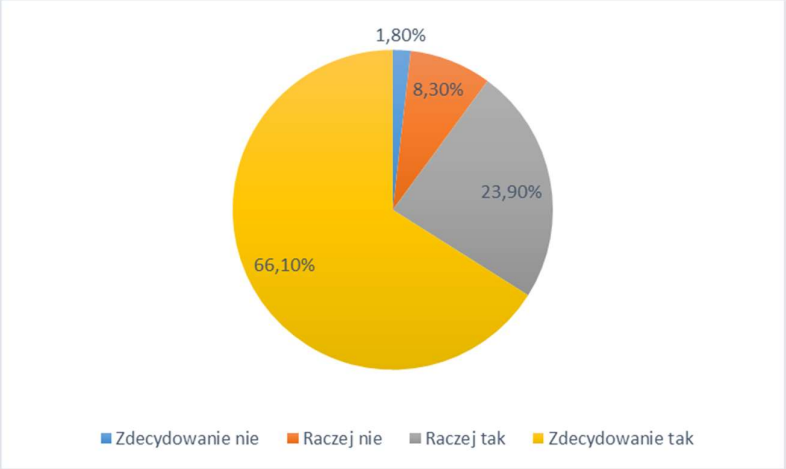
Rysunek 5.11. Ocena wsparcia państwa w przygotowaniu kobiet do zabezpieczenia emerytalnego
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Prognozy ankietowanych co do poprawy sytuacji kobiet w systemie emerytalnym również w większości są negatywne i odzwierciedlają brak wiary w jego skuteczność. Ponad 68% osób twierdzi, że sytuacja kobiet zdecydowanie lub raczej się nie poprawi. Świadczy to i utrwalonym pesymizmie społecznym wobec zmian w polityce emerytalnej.



Rysunek 5.12. Ocena perspektywy poprawy sytuacji kobiet w systemie emerytalnym
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Ostatnie pytanie miało na celu zbadanie obaw ankietowanych dotyczących wysokości ich przyszłych świadczeń emerytalnych. Dzięki udzielonym odpowiedziom, można ocenić poziom niepewności społeczeństwa. wobec sytuacji finansowej. Zdecydowana większość odpowiedzi wskazuje na wysoki poziom niepokoju społecznego w tej sprawie.



Rysunek 5.13. Ocena niepokoju społecznego w związku z wysokością świadczeń emerytalnych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego

Analiza odpowiedzi dotyczących polskiego systemu emerytalnego wskazuje na zróżnicowanie opinii społeczeństwa na jego temat. Znaczna część ankietowanych ocenia obecny system jako niesprawiedliwy. Społeczeństwo jest świadome barier, które napotykają kobiety zarówno na rynku pracy jak i w systemie emerytalnym, oraz ich wpływu na wysokość przyszłych świadczeń. Ankietowani podkreślają potrzebę wprowadzenia zmian w funkcjonowaniu systemu emerytalnego, jednak nie opowiadają się za zrównaniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Badanie wskazuje na niski poziom zaufania do systemu. Większość respondentów wyraża obawy co do wystarczalności swoich przyszłych emerytur. Wyniki te podkreślają konieczność głębszej analizy problemu oraz wprowadzenia zarówno zmian legislacyjnych, jak i działań wspierających aktywność zawodową kobiet.

5.6. Zakończenie

Przeprowadzona analiza pozwoliła ocenić pozycję kobiet w polskim systemie emerytalnym zarówno z perspektywy rozwiązań instytucjonalnych, jak i realiów społeczno-ekonomicznych. Badania teoretyczne i empiryczne wykazały, że kobiety wciąż pozostają w mniej korzystnej pozycji w systemie emerytalnym niż mężczyźni. Mimo formalnej równości, system

emerytalny w praktyce utrwala istniejące nierówności, wynikające z pozycji kobiet na rynku pracy oraz ich roli społecznej. Analiza literatury, danych statystycznych i przeprowadzonego badania ankietowego wykazała, że kobiety częściej doświadczają skutków strukturalnych barier, takich jak niższe wynagrodzenia czy przerwy w aktywności zawodowej, które mają istotny wpływ na wysokość ich przyszłych świadczeń. Istotnym wnioskiem płynącym z pracy jest również fakt, że społeczeństwo dostrzega te nierówności, choć nie zawsze wykazuje gotowość do ich niwelowania poprzez zmiany systemowe.

Dzięki analizie prawnych i ekonomicznych aspektów sytuacji kobiet na rynku pracy oraz w systemie emerytalnym, wykazano, że kobiet częściej podejmują niskopłatne zatrudnienie, mają mniejsze szanse na awans i rzadziej zajmują stanowiska kierownicze. Ich aktywność zawodowa bywa częściej przerywana z powodu opieki nad dziećmi. Pomimo rosnącego zaangażowania kobiet w życie zawodowe, społeczne i polityczne nadal bywają postrzegane jako słabsza płeć, co negatywnie wpływa na ich sytuacje emerytalne. Dane potwierdziły, że kobiety otrzymują niższe świadczenia emerytalne i są bardziej narażone na ubóstwo w wieku emerytalnym, co pozwala pozytywnie zweryfikować hipotezę 1.

Badanie ankietowe umożliwiło weryfikację postaw społecznych wobec sytuacji kobiet w polskim systemie emerytalnym. Wyniki badania jednoznacznie wskazują, że znaczna część respondentów jest świadoma istnienia różnic w wysokości świadczeń między kobietami a mężczyznami. Ankietowani najczęściej wskazywali na takie czynniki jak niższe zarobki kobiet, przerwy w pracy spowodowane macierzyństwem oraz niższy wiek emerytalny. Kobiety w badaniu wykazywały wyraźnie wyższy poziom świadomości tych nierówności niż mężczyźni, co można tłumaczyć ich bezpośrednim doświadczeniem oraz większą wrażliwością na kwestie związane z równouprawnieniem. Problem nierówności emerytalnych nie jest marginalizowany, stanowi on element społecznej świadomości, szczególnie wśród kobiet, co pozwala potwierdzić hipotezę 2.

Hipoteza 3 zakładała istnienie zależności między wiekiem ankietowanych, a ich stosunkiem do zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Analiza uzyskanych wyników potwierdziła tę zależność. Osoby starsze częściej były przeciwne zrównaniu wieku emerytalnego, podczas gdy młodsze częściej je popierali. Może to być związane z wyższym poziomem świadomości problemów systemu emerytalnego wśród młodszych uczestników badania.

Badanie ankietowe pozwoliło również pozytywnie zweryfikować hipotezę 4, która zakładała istnienie zależności między płcią a opinią na temat dyskryminacji kobiet na rynku pracy. Kobiety w większości dostrzegają zjawisko dyskryminacji. Mężczyźni częściej zaprzeczali istnieniu systemowej dyskryminacji.

Przeprowadzone badania wskazują na potrzebę dalszej reformy systemu, która w większym stopniu będzie wspierać równość płci, poprzez mechanizmy uwzględniające opiekę nad dziećmi czy lepszy dostęp do dodatkowych form zabezpieczenia. Społeczna świadomość tych problemów może stanowić istotny fundament dla dalszych działań legislacyjnych i edukacyjnych. Kształtowanie opinii społecznej, promowanie równości oraz wspieranie kobiet na rynku pracy mogą w długoterminowej perspektywie przyczynić się do stworzenia bardziej sprawiedliwego i zrównoważonego systemu emerytalnego.

Literatura

Piśmiennictwo

Ciężkowska A., *Sytuacja kobiet w polskim systemie emerytalnym*, [w:] *Nowe horyzonty zabezpieczenia społecznego. Przegląd ubezpieczeń 2024*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków, 2024.

Cycoń M., *Odwrócona hipoteka jako forma zabezpieczenia emerytalnego*, Praca doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2017.

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., *Kształt powszechnego systemu emerytalnego w Polsce w świetle klasycznych typologii wielofilarowych*, „Problemy Polityki Społecznej" 2019, nr 1.

Kot S. M., Jakubowski J., Sokołowski A., *Statystyka*. Wyd. II, Difin, Warszawa 2011.

Lewandowska-Gwarda K., *Kobieta na rynku pracy w Polsce. Analizy przestrzenne, przekrojowe, czasowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2023.

Malina A., *Ocena zmian sytuacji kobiet na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, „Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician", 2020, vol. 65.

Ratajczak – Tuchołka J., *Wyrównanie i podwyższenie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn*, [w:] *Wiek emerytalny*, Polskie Stowarzyszenie Ubezpieczenia Społecznego.

Sozańska D., *Aktywność zawodowa kobiet na przełomie XIX i XX wieku w Galicji*, „Homo et societas. Wokół Pracy Socjalnej" 2022, nr 7/2022.

Witkowska D., Kompa K., Matuszewska – Janica A., *Sytuacja kobiet na rynku pracy. Wybrane aspekty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2019.

Załucka M., *Nierówności i dyskryminacje związane z płcią kulturową. Kobieta na rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego" 2010, tom 38.

Źródła internetowe

15 pytań do doradcy emerytalnego, (www.gov.pl), dostęp: 3.04.2025 r.

2024 Article IV Consultation – press release; staff report; and statement by the executive director for The Republic of Poland, International Monetary Fund, (www.imf.org), dostęp: 7.03.2025 r.

3,7 milion women held managerial positions in 2023, (www.ec.europa.eu), dostęp: 3.04.2025 r.

Co się zmieniło w naliczaniu emerytur od 1 maja 2015 r., (www.infor.pl), dostęp: 24.03.2025 r.

Emerytury nowosystemowe wypłacone w grudniu 2023 r. w wysokości niższej niż wysokość najniższej emerytury (tj. niższej niż 1588,44 zł), Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (www.zus.pl), dostęp: 19.03.2025 r.

GUS: Dalsze średnie trwanie życia kobiet wydłużyło się o 9,9 miesiąca a mężczyzn – o 8,9, (www.prawo.pl), dostęp: 5.03.2025 r.

GUS, *Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w gospodarce narodowej w Polsce w 2024 r.*, (www.stat.gov.pl), dostęp: 02.04.2025 r.

Jak opieka nad dziećmi wpływa na przyszłą emeryturę? Czy wlicza się do stażu pracy, (www.rp.pl), dostęp: 9.03.2025 r.

Kobiety, rynek pracy i równość prac. Raport Stowarzyszenie Kongres Kobiet, Stowarzyszenie Kongres Kobiet, (www.lewiatan.org), dostęp: 3.03.2025 r.

Luka płacowa między kobietami a mężczyznami: definicja, fakty i przyczyny, (www.europarl.europa.eu), dostęp: 02.04.2025 r.

Najniższa emerytura 2025, (www.kadry.infor.pl), dostęp: 19.03.2025 r.

Pierwsza Europejska Emerytura, czyli OIPE już w Polsce, (www.finax.eu), dostęp: 10.02.2025 r.

Prezydent podpisał ustawę obniżającą wiek emerytalny, (www.prezydent.pl), dostęp: 3.03.2025 r.

Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności), Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 24.02.2025 r.

Retirement Age Men | Europe, (www.tradingeconomics.com), dostęp: 2.04.2025 r.

Retirement Age Women | Europe, (www.tradingeconomics.com), dostęp: 2.04.2025 r.

Rodzicielskie świadczenie uzupełniające MAMA 4+, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (www.zus.pl), dostęp: 9.03.2025 r.

Rocznik Statystyczny Pracy 2023, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 20.03.2025 r.

Sytuacja kobiet na rynku pracy, Pracodawcy RP, (www.pracodawcyrp.pl), dostęp: 3.03.2025 r.

Sytuacja kobiet w Polsce z perspektywy społeczno-ekonomicznej, Polski Instytut Ekonomiczny, (www.pie.net.pl), dostęp: 9.03.2025 r.

Sytuacja gospodarstw domowych w 2023 r. w świetle badania budżetów gospodarstw domowych, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 20.03.2025 r.

Sytuacja materialna seniorów w Polsce, Ministerstwo Edukacji Narodowej, (www.rob.uksw.edu.pl), dostęp: 20.03.2025 r.

Sytuacja osób starszych w Polsce w 2023 r., Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 3.04.2025 r.

The Evolution of Women in the Workplace, (www.workplaceoptions.com), dostęp: 23.03.2025 r.

Trybunał Konstytucyjny o wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn – przemilczana ewolucja orzecznictwa, (www.monitorkonstytucyjny.eu), dostęp: 5.03.2025 r.

Urlopy i świadczenia związane z macierzyństwem i rodzicielstwem, (www.biznes.gov.pl), dostęp: 02.04.2025 r.

Urlop macierzyński, (www.gov.pl), dostęp: 2.04.2025 r.

Urlop rodzicielski, (www.gov.pl), dostęp: 8.04.2025 r.

Urlop wychowawczy, (www.gov.pl), dostęp: 2.04.2025 r.

Wyzwania emerytur kobiet w Polsce. Propozycja dróg rozwiązania, Instytut emerytalny, (www.instyturemerytalny.pl), dostęp: 9.03.2025 r.

Zasięg ubóstwa ekonomicznego w Polsce w 2023 r., Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 23.03.2025 r.

Złota jesień życia, (www.gov.pl), dostęp: 23.03.2025 r.

ZUS, *Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2023 roku*, (www.zus.pl), dostęp: 15.03.2025 r.

Akty prawne

Konstytucja RP z 1997 r., art. 33, (Dz. U. 1997 nr 78 poz. 483.).

Rozdział 6

Determinanty postrzegania potrzeby dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego wśród przedstawicieli pokolenia Z w obliczu niekorzystnych zmian demograficznych

Anna Rodak[1]

6.1. Wprowadzenie

System ubezpieczeń społecznych stanowi istotny element polityki społecznej państwa. Obejmuje instytucje, mechanizmy finansowe i świadczenia, które mają na celu wsparcie osób w sytuacjach związanych z różnymi ryzykami społecznymi, takimi jak choroba, niezdolność do pracy czy starość. Ponadto system ten pełni funkcję stabilizacyjną, pomagając w utrzymaniu ciągłości dochodu i wyrównywaniu poziomu konsumpcji w różnych etapach życia jego uczestników. System emerytalny stanowi jeden z fundamentalnych komponentów systemu ubezpieczeń społecznych, odgrywając istotną rolę w zapewnieniu bezpieczeństwa dochodowego uczestników w okresie starości. W Polsce po reformie z 1 stycznia 1999 roku został on zorganizowany w oparciu o trzy filary, obejmujące zarówno składki obowiązkowe, jak i dobrowolne formy oszczędzania. Jest to rozwiązanie szeroko stosowane w nowoczesnych systemach emerytalnych, jednak współczesne uwarunkowania demograficzne, takie jak starzenie się populacji oraz niski współczynnik dzietności, stanowią dla niego istotne wyzwanie. Zjawiska te mogą obniżać efektywność systemów emerytalnych finansowanych w sposób repartycyjny, opartych na bieżącym finansowaniu świadczeń ze składek osób aktywnych zawodowo. W takiej sytuacji rośnie znaczenie dodatkowych form gromadzenia środków emerytalnych, które mogą mieć zarówno charakter obowiązkowy, jak i dobrowolny. Zagrożenia te stają się coraz bardziej realne w kontekście współczesnych uwarunkowań społeczno-ekonomicznych. Znaczące wydatki związane z wychowaniem dziecka, a także wysoki poziom niepewności ekonomicznej,

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

mogą istotnie wpływać na decyzje młodych dorosłych dotyczące rodzicielstwa. Niepewność ta przejawia się między innymi trudnościami w zdobyciu stabilnego zatrudnienia po ukończeniu studiów, niestabilnością rynku pracy oraz obawami związanymi z szybkim postępem technologicznym i zmianami w wymaganiach zawodowych. Dodatkowo we współczesnym społeczeństwie obserwuje się istotne przemiany społeczno-kulturowe, przejawiające się zmianą systemu wartości. Coraz częściej podkreśla się znaczenie samorealizacji, rozwoju osobistego oraz konsumpcji dóbr i doświadczeń, co wpływa na decyzje dotyczące życia rodzinnego. W konsekwencji obserwuje się późniejsze zawieranie związków małżeńskich i zakładanie rodzin, a także spadek liczby trwałych związków partnerskich. Wiele osób odkłada decyzję o posiadaniu dzieci na późniejszy okres życia lub całkowicie rezygnuje z planów rodzicielskich. Tego rodzaju postawy mogą przyczyniać się do utrzymywania się niskiego poziomu dzietności oraz nasilania się procesu starzenia populacji. W dłuższej perspektywie oznaczałoby to zmniejszenie się liczby osób aktywnych zawodowo oraz zwiększenie liczby osób pobierających świadczenia emerytalne, co negatywnie wpłynęłoby na stabilność systemu emerytalnego, zwłaszcza opartego na finansowaniu repartycyjnym. W związku z nasilającymi się zagrożeniami wynikającymi ze zmian demograficznych, które powodują nie tylko obciążenie polskiego systemu emerytalnego, ale również spowolniony rozwój gospodarczy oraz wzrost kosztów opieki zdrowotnej, należy zastanowić się nad zapobieganiem, a także odpowiednim reagowaniem na ich negatywne skutki. Jedną z dróg prewencji obciążenia systemu emerytalnego jest zwiększenie znaczenia oraz efektywności III filaru, szczególnie wśród młodych ludzi. Rozpoczęte odpowiednio wcześnie oszczędzanie środków na emeryturę pozwala zwiększyć poziom bezpieczeństwa finansowego oraz dobrobytu obywateli. Powstaje jednak pytanie: czy przedstawiciele pokolenia Z odczuwają potrzebę dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego? Czy wiedzą czym są Indywidualne Konta Emerytalne (IKE), Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) i czy rzeczywiście oszczędzają?

Według badań Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych jedynie 31% młodych dorosłych (w wieku 18-30 lat) świadomie oszczędza na emeryturę[2]. Brak zaufania względem

[2] K. Sekścińska, *Czy młodzi dorośli zabezpieczają się finansowo na czas emerytury, korzystając z emerytalnych instrumentów finansowych?*, Ekspertyzy IGTE, nr 18/2024, Instytut Gospodarki Teoretycznej i Ekonomiki (IGTE), Warszawa 2024, (https://igte.pl/wp-content/uploads/2024/10/Ekspertyzy-IGTE-18_2024_Czy-mlodzi-dorosli-zabezpieczaja-sie-finansowo-na-czas-emerytury-korzystajac-z-emerytalnych-instrumentow-finansowych.pdf), dostęp: 10.01.2026 r.

systemu emerytalnego, odległa perspektywa emerytury oraz brak wiedzy są najczęstszymi czynnikami warunkującymi decyzje młodych Polaków. Dodatkowym ograniczeniem w przypadku Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK), a także Pracowniczych Programów Emerytalnych (PPE) jest możliwość skorzystania jedynie w zakładzie pracy, do którego zazwyczaj nie należą osoby kontynuujące edukację. W analizach, które ZUS publikuje na PUE pojawiają się szacunki, że przyszłe świadczenia mogą wynosić zaledwie 30–40% obecnych zarobków[3]. Prognozy te wynikają nie tylko ze zmian w demografii, ale także przemian społeczno-kulturowych. Późne wejście na rynek pracy, dłuższe studiowanie, przerwy w zatrudnieniu i okresy bez składek zmniejszają prognozowane emerytury. Zjawiska te nie wykazują tendencji do zmian w najbliższej przyszłości, co uzasadnia potrzebę rozwoju oraz upowszechniania dodatkowych form długoterminowego oszczędzania.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie i analiza postaw przedstawicieli pokolenia Z wobec dodatkowych form zabezpieczenia emerytalnego. W pierwszej kolejności zostanie ustalone czy badani wykazują chęć oszczędzania oraz czy faktycznie gromadzą środki na emeryturę. Następnie poddane analizie zostaną najczęściej wybierane formy odkładania środków oraz źródła informacji dotyczące instrumentów oszczędnościowych. Istotnym elementem badania będzie również rozważenie sposobów zwiększania świadomości finansowej młodego pokolenia w zakresie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, ze szczególnym uwzględnieniem III filaru systemu emerytalnego, który w przyszłości może stanowić istotne uzupełnienie zabezpieczenia emerytalnego. Hipoteza badawcza wysunięta na podstawie dotychczasowych badań oraz doświadczeń empirycznych brzmi następująco: Pokolenie Z nie odczuwa potrzeby dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego.

W celu weryfikacji postawionej hipotezy przeprowadzono badanie ilościowe wykonane metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem techniki ankietowej. Badaniem objęto 95 osób należących do pokolenia Z, co pozwoliło na identyfikację ich motywów oraz barier wpływających na decyzje o oszczędzaniu emerytalnym. Analiza zgromadzonego materiału została oparta na testach statystycznych (m.in. test Pearsona), mających na celu wykazanie istotnych zależności pomiędzy cechami socjodemograficznymi a skłonnością do korzystania z instrumentów III filaru.

[3] I. Hukałowicz, *ZUS: prognozy emerytur 2025*, forsal.pl (https://forsal.pl/gospodarka/aktualnosci/artykuly/9859590,zus-prognozy-emerytur-2025.html), dostęp: 16.02.2026 r.

6.2. Funkcjonowanie instrumentów III filaru w Polsce

Do roku 1998 w Polsce system emerytalny opierał się na formule zdefiniowanego świadczenia i finansowaniu metodą repartycyjną. Wymagał on jednak reformy między innymi przez problemy z przejrzystością, potrzebę zlikwidowania przywilejów oraz wysokie koszty pracy. Dodatkowo, starzenie się populacji oraz wzrastający udział wydatków na emerytury i renty w PKB Polski wymusiły reformę emerytalną w 1999 r. Dzisiejszy, zreformowany system opiera się na formule definiowanej składki. Został on podzielony na trzy filary: I filar – obowiązkowy, prowadzony przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), II filar – obejmujący m.in. OFE oraz III filar, który opiera się na indywidualnym oszczędzaniu i obejmuje następujące formy:

6.2.1 Indywidualne Konto emerytalne (IKE)

Zgodnie z ustawą o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego[4] wpłat mogą dokonywać osoby, które ukończyły 16 rok życia. Jednak prawo to jest ograniczone w przypadku osób małoletnich (do ukończenia 18 roku życia). Małoletni może wpłacać środki tylko w roku kalendarzowym, w którym uzyskuje dochody z pracy wykonywanej na podstawie umowy o pracę, a wysokość wpłat nie może przekraczać uzyskanych dochodów. Po ukończeniu 18. roku życia wszystkie ograniczenia dotyczące źródła dochodów przestają obowiązywać i wpłaty mogą być dokonywane z dowolnych źródeł. Oszczędzający ma prawo do posiadania wyłącznie jednego IKE. Zgodnie z zasadą roczne wpłaty na IKE nie mogą przekroczyć 300% szacowanego miesięcznego wynagrodzenia, natomiast tak ustalony limit nie może być niższy niż w kolejnym roku. W roku 2026 wysokość kwoty wpłat na IKE wynosi 28 260 zł[5]. Największą korzyść jaką niesie ze sobą IKE stanowi zwolnienie wpłaconych środków z podatku od zysków kapitałowych, pod warunkiem:

- wypłaty oszczędności po ukończeniu 60 roku życia lub uzyskania prawa do wcześniejszej emerytury
- dokonywania wpłat w minimum 5 latach kalendarzowych (dowolnych) lub dokonywania więcej niż połowy wpłat przez minimum 5 lat przed złożeniem wniosku o wypłatę.

[4] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego, Dz. U. 2004 nr 116 poz. 1205, ze zm.

[5] Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 listopada 2025 r. w sprawie wysokości kwoty wpłat na indywidualne konto emerytalne w roku 2026, M.P. 2025, poz. 1202.

Indywidualne konta emerytalne mogą być prowadzone w różnych formach, w zależności od instytucji finansowej. Podstawowe formy prowadzenia IKE to:

- IKE bankowe – środki gromadzone są na rachunku oszczędnościowym lub lokacie, oprocentowanym według zasad obowiązujących w banku.
- IKE w funduszach inwestycyjnych – oszczędności są lokowane w jednostkach uczestnictwa funduszy inwestycyjnych, co pozwala uczestnikowi na uzyskanie potencjalnie wyższych zysków przy akceptowalnym poziomie ryzyka.
- IKE prowadzone przez zakłady ubezpieczeń na życie – środki inwestowane są w produkty ubezpieczeniowe z elementem inwestycyjnym, np. ubezpieczenia na życie z funduszem kapitałowym.

Instytucje oferujące IKE obejmują banki komercyjne, fundusze inwestycyjne, zakłady ubezpieczeń na życie, a także towarzystwa funduszy inwestycyjnych. Wszystkie te podmioty działają na podstawie odrębnych przepisów regulujących działalność finansową i podlegają nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego. Dodatkową zaletą IKE jest jego dziedziczność – środki zgromadzone na koncie przechodzą na spadkobierców w przypadku śmierci posiadacza, co zapewnia zabezpieczenie finansowe także dla najbliższych członków rodziny.

W praktyce IKE umożliwia uczestnikom indywidualne planowanie oszczędności emerytalnych, dobór odpowiedniej formy inwestycji do własnej skłonności do ryzyka, a jednocześnie korzystanie z preferencji podatkowych, co czyni je atrakcyjnym elementem tzw. III filaru systemu emerytalnego.

6.2.2 Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE)

Zgodnie z ustawą o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego, prawo do wpłat na IKZE przysługuje osobie fizycznej, która ukończyła 16. rok życia. W przypadku osób małoletnich (czyli w wieku 16–18 lat) istnieją ograniczenia dotyczące dokonywania wpłat. Ponadto każda osoba może posiadać wyłącznie jedno IKZE, co oznacza, że nie jest dopuszczalne posiadanie kilku takich kont jednocześnie. Jednak posiadanie IKZE nie wyklucza równoczesnego posiadania IKE (i odwrotnie) – jedna osoba może korzystać zarówno z IKE, jak i z IKZE, wykorzystując w pełni możliwości, jakie oferują obie formy indywidualnego zabezpieczenia emerytalnego.

Roczne wpłaty na IKZE nie mogą przekroczyć 1,2 – krotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia na dany rok. W kolejnym roku limit ten nie może zostać obniżony. Zgodnie z obwieszczeniem w sprawie wysokości kwoty wpłat na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego w roku 2026, maksymalna wysokość kwoty wpłat na IKZE wynosi 11 304 zł[6]. Dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych[7] maksymalna wysokość kwoty wpłat na IKZE w roku 2026 wynosi natomiast 16 956 zł.

W odróżnieniu do IKE, regulacje wypłaty środków z IKZE są bardziej restrykcyjne - nie ma możliwości wypłaty części zgromadzonych środków. Można jedynie wypłacić całość pieniędzy, jednak należy liczyć się z tym, że taki zwrot podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych według skali podatkowej. Z IKZE czerpiemy następujące korzyści: wpłaty na to konto można odliczyć od podstawy opodatkowania, co obniża należny podatek dochodowy (korzyść zależy od stosowanej stawki podatku) oraz wypłata środków (po spełnieniu warunków ustawowych — ukończeniu 65 lat oraz dokonywaniu wpłat przez co najmniej 5 lat kalendarzowych) jest opodatkowana zryczałtowanym podatkiem w wysokości 10% całej wypłaconej kwoty. W przypadku wcześniejszej wypłaty preferencja ta nie obowiązuje — środki są wtedy doliczane do dochodu i opodatkowane według bieżącej stawki podatnika.

IKZE oferowane są przez różne instytucje finansowe, w tym banki, fundusze inwestycyjne oraz zakłady ubezpieczeń na życie. Mogą przyjmować formę:

- bankową – środki na rachunku oszczędnościowym lub lokacie;
- funduszową – inwestycje w jednostki uczestnictwa funduszy inwestycyjnych;
- ubezpieczeniową – produkty ubezpieczeniowe z komponentem inwestycyjnym.

Środki zgromadzone na IKZE są dziedziczne, a instytucje prowadzące konta działają zgodnie z ustawą o IKE i IKZE oraz pod nadzorem Komisji Nadzoru Finansowego.

6.2.3 Pracownicze Programy Emerytalne (PPE)

Zostały utworzone wraz z wejściem w życie ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych[8]. Jednak obecnie podstawą ich funkcjonowania jest ustawa z

[6] Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2025 r. w sprawie wysokości kwoty wpłat na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego w roku 2026, M. P. 2025, poz. 1156.
[7] Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 350 z późn. zm.), art. 8 ust. 6.
[8] Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. 1997 nr 139 poz. 932).

dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych[9]. Pracowniczy Program Emerytalny w momencie wypłaty zwalnia wpłacone środki z podatku od zysków kapitałowych oraz podatku dochodowego od osób fizycznych. PPE to dobrowolny program dla pracowników, który uruchamia pracodawca. Mogą do niego przystąpić pracownicy, którzy nie ukończyli 70. roku życia, pracują w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin. Warunkiem uczestnictwa jest zatrudnienie u danego pracodawcy min. 3 miesiące. W razie śmierci osoby wskazane przez członka PPE otrzymają pieniądze bez podatku od spadków i darowizn[10]. W PPE występują dwa rodzaje składek: podstawowa i dodatkowa. Składka podstawowa opłacana jest przez pracodawcę oraz nie może być wyższa niż 7% wynagrodzenia pracownika. Wysokość, a zarazem limit składki, określa pracodawca: kwotowo albo jako procent zarobków pracownika, ale nigdy powyżej kwoty wskazanej w umowie zakładowej. Składkę dodatkową opłaca pracownik za pośrednictwem pracodawcy. Pracodawca potrąca z wynagrodzenia wskazaną kwotę i przekazuje ją do PPE. Limit wpłaty dodatkowej w ciągu roku kalendarzowego stanowi 4,5-krotność przeciętnego prognozowanego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok (w 2026 r. limit ten wynosi 42 390 PLN)[11].

6.2.4 Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)

Program obejmuje wszystkie osoby zatrudnione na umowach objętych obowiązkiem opłacania składek ZUS. Pracownicy w wieku 18–54 lata są zapisywani automatycznie, natomiast osoby w wieku 55–70 lat mogą przystąpić do programu na własny wniosek. PPK uruchamiane jest przez pracodawcę, który odpowiada za wszelkie formalności. Największym beneficjentem tego systemu jest pracownik[12].

Program pracowniczych planów kapitałowych powstaje poprzez zawarcie w zakładzie pracy dwóch umów – umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK. Pierwszą z nich zawiera podmiot zatrudniający z instytucją finansową. Druga z umów jest zawierana między osobą zatrudnioną a instytucją finansową.

---

[9] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. 2004 nr 116 poz. 1207).
[10] PZU, *Pracowniczy Program Emerytalny – PPE dla pracownika*, (https://in.pzu.pl/klienci-indywidni/ppe-dla-pracownika), dostęp: 16.03.2026 r.
[11] PKO Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A., *PPE dla pracownika*, (https://www.pkotfi.pl/oferta-dla-instytucji/programy-emerytalne/ppe-dla-pracownika/), dostęp: 16.03.2026 r.
[12] K. Poniatowski, K. Poniatowski, M. Małecka-Dobrogowska, *Zarządzanie finansami osobistymi a gotowość do oszczędzania emerytalnego wśród młodego pokolenia: przypadek „generacji Z" z województwa podlaskiego*, „Akademia Zarządzania" 2025, t. 9, nr 2, s. 166-167.

Wpłaty dokonywane do PPK są finansowane przez trzy podmioty: osobę zatrudnioną, podmiot zatrudniający oraz państwo. Poniższy schemat przedstawia strukturę źródeł finansowania wpłat do PPK.

Tabela 6.1. Struktura źródeł finansowania wpłat do PPK

Podmiot zatrudniający	Osoba zatrudniona	Państwo
Wpłata podstawowa 1,5% wynagrodzenia brutto	Wpłata podstawowa 2,0% wynagrodzenia brutto (może być obniżona do 0,5%*)	Wpłata powitalna 250 zł
Wpłata dodatkowa maks. 2,5% wynagrodzenia brutto	Wpłata dodatkowa maks. 2,0% wynagrodzenia brutto	Dopłata roczna 240 zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie K. Barnaś, *Pracownicze Plany Kapitałowe jako metoda dodatkowego oszczędzania na starość w Polsce*, [w:] *Nowe horyzonty zabezpieczenia społecznego, Przegląd Ubezpieczeń 2024*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2024, s. 185-186.

*Gdy wynagrodzenie osoby zatrudnionej wynosi maksymalnie 120% płacy minimalnej.

6.2.5 Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny (OIPE)

Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny (ang. Pan-European Personal Pension Product), który często bywa zestawiany z IKE i IKZE, tak samo jak one pozwala inwestować pieniądze i uniknąć podatku Belki. Prawo do wpłat na subkonto OIPE przysługuje osobie fizycznej, która ukończyła 15 lat.

Dnia 30 czerwca 2019 r. wydano rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) w sprawie ogólnoeuropejskiego indywidualnego produktu emerytalnego (OIPE). W Polsce natomiast ustawa o OIPE weszła w życie 26 września 2023 r. Choć pozwala ona wielu podmiotom (bankom, ubezpieczycielom) oferować ten produkt, słowacki dom maklerski „Finax" jest obecnie pionierem i jedynym dostawcą na rynku[13].

Umowę o prowadzenie tego produktu emerytalnego zawiera się w postaci elektronicznej pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku lub w postaci papierowej. Oszczędzający ma prawo do zwolnienia podatkowego na zasadach i w trybie określonych w przepisach o podatku dochodowym od osób fizycznych, jeżeli gromadzi oszczędności tylko na jednym subkoncie OIPE. Wypłata środków bez utraty korzyści podatkowych jest możliwa po

[13] M. Misiura, *Pierwsze OIPE w Polsce: Finax oferuje „Europejską Emeryturę"*, Bankier.pl, 26.10.2023 (https://www.bankier.pl/wiadomosc/Pierwsze-OIPE-w-Polsce-Finax-oferuje-Europejska-Emeryture-8635494.html), dostęp: 16.03.2026 r.

osiągnięciu 60. roku życia. Osoba fizyczna, która nabyła uprawnienia emerytalne i ma ukończony 55. rok życia, nie może zawrzeć umowy o prowadzenie OIPE.

To co odróżnia OIPE od innych produktów emerytalnych to jego ponadnarodowość. OIPE według założeń może być przenoszone w ramach całej Unii – zarówno dostawcy mogą prowadzić transgraniczną działalność, jak i oszczędzający mają możliwość zmiany dostawcy[14].

Wysokość limitu kwoty wpłat na subkonto europejskiego indywidualnego produktu emerytalnego w 2026 roku wynosi 28 260 zł (M.P. z 2025 r. poz. 1151)[15].

6.3. Determinanty postrzegania potrzeby dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego

Postrzeganie potrzeby korzystania z wymienionych oraz opisanych instrumentów polskiego III filaru emerytalnego jest uwarunkowane czynnikami ekonomicznymi, które wpływają na możliwość systematycznego odkładania środków, jak i czynnikami społecznymi oraz psychologicznymi. Istotne znaczenie ma m.in. poziom wiedzy finansowej dotyczącej zasad funkcjonowania tych instrumentów, potencjalnych korzyści podatkowych oraz mechanizmów gromadzenia kapitału na przyszłość. Na decyzje młodych osób wpływa także poziom zaufania do instytucji finansowych zarządzających środkami w ramach III filaru oraz postrzegana stabilność systemu emerytalnego. Podkreśla się również rolę świadomości niekorzystnych zmian demograficznych oraz odległej perspektywy przejścia na emeryturę, które mogą ograniczać motywację przedstawicieli pokolenia Z do aktywnego korzystania dostępnych form dobrowolnego oszczędzania emerytalnego. Poniżej wyszczególniono najistotniejsze determinanty:

6.3.1 Poziom wiedzy finansowej

Jednym z kluczowych czynników wpływających na decyzje dotyczące oszczędzania emerytalnego jest poziom wiedzy finansowej. Osoby charakteryzujące się wyższą świadomością ekonomiczną częściej dostrzegają konieczność samodzielnego zabezpieczenia finansowego na okres starości oraz wykazują większą skłonność do korzystania z dodatkowych form oszczędzania emerytalnego. Wiedza finansowa umożliwia nie tylko lepsze zrozumienie zasad funkcjonowania systemu emerytalnego, lecz także ocenę długoterminowych konsekwencji podejmowanych decyzji finansowych.

[14] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1238 z 20.06.2019 r. w sprawie ogólnoeuropejskiego indywidualnego produktu emerytalnego (OIPE), *Dz. Urz. UE* L 198 z 25.07.2019.

[15] Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, *Limit wpłat na OIPE w 2026 roku*, (https://www.knf.gov.pl/?articleId=87231&p_id=18), dostęp: 18.03.2026 r.

Jednak, jak wskazują w swoich badaniach Annamaria Lusardi i Olivia S. Mitchell, analizując zachowania finansowe jednostek, warto uwzględnić nie tylko poziom wiedzy finansowej, lecz również kompetencje finansowe (financial literacy)[16]. W opracowanej przez autorki koncepcji pojęcie to wykracza poza sam zasób wiedzy teoretycznej i obejmuje zdolność do rozumienia oraz praktycznego wykorzystywania podstawowych mechanizmów ekonomicznych. Dotyczy to między innymi umiejętności oceny wpływu inflacji na wartość pieniądza w czasie, rozumienia działania procentu składanego czy dokonywania świadomych decyzji związanych z oszczędzaniem i inwestowaniem. Badania te wykazują, że osoby o wyższym poziomie *financial literacy* znacznie częściej planują swoją emeryturę i wykazują większą skłonność do korzystania ze złożonych instrumentów finansowych. W przypadku pokolenia Z, wiedza ta jest często oceniana jako przeciętna lub niska, co bezpośrednio przekłada się na trudności w ocenie długoterminowych konsekwencji dzisiejszych decyzji finansowych.

Jak wskazuje Marek Góra, „niebezpieczeństwo manipulowania systemem emerytalnym jest duże, ponieważ – przynajmniej w przypadku tradycyjnego systemu emerytalnego – ludzie nie bardzo wiedzą, jak on działa”[17]. Autor podkreśla w ten sposób problem niedostatecznej wiedzy społeczeństwa na temat mechanizmów systemu emerytalnego, a także jej podatność na wpływ przekazów medialnych i narracji politycznych.

W konsekwencji wysoki poziom edukacji finansowej jest czynnikiem determinującym nie tylko świadomość konieczności samodzielnego zabezpieczenia emerytalnego, lecz także realną skłonność do korzystania z instrumentów dodatkowego oszczędzania. W praktyce oznacza to, że działania zwiększające wiedzę ekonomiczną społeczeństwa, w tym edukacja finansowa młodych osób, mogą istotnie wpłynąć na poprawę ich długoterminowej sytuacji finansowej i bezpieczeństwa emerytalnego.

6.3.2 Poziom dochodów i sytuacja materialna

Dochód gospodarstwa domowego bezpośrednio wpływa na możliwości odkładania środków na przyszłość, a tym samym na skłonność do długoterminowego oszczędzania, w tym na cele emerytalne. Niższe dochody, charakterystyczne dla osób rozpoczynających karierę zawodową, ograniczają możliwość gromadzenia oszczędności, ponieważ konieczność zaspokajania

[16] A. Lusardi, O. S. Mitchell, *The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence*, „Journal of Economic Literature” 2014, vol. 52, nr 1, s. 5–44.
[17] M. Góra, *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003, s. 38.

podstawowych potrzeb konsumpcyjnych absorbuje większość dostępnych środków. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że wyższy poziom dochodów sprzyja akumulacji oszczędności – badania statystyczne wskazują, że w polskich gospodarstwach domowych wyższe zarobki są skorelowane z większymi rezerwami oszczędnościowymi, co oznacza, iż dochód pełni funkcję kluczowego czynnika determinującego zdolność do oszczędzania[18].

Empiryczne analizy ukazują, że zmienność poziomu dochodów między gospodarstwami domowymi przekłada się na różnice w poziomie ich oszczędności – gospodarstwa o wyższych dochodach częściej deklarują posiadanie rezerw finansowych, podczas gdy gospodarstwa o niższych dochodach rzadziej gromadzą środki stanowiące bufor na przyszłość.

6.3.3 Zaufanie do instytucji finansowych oraz systemu emerytalnego

Istotnym czynnikiem wpływającym na decyzje dotyczące dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego jest poziom zaufania do instytucji finansowych zarządzających środkami gromadzonymi w ramach III filaru. Zaufanie to odnosi się zarówno do stabilności podmiotów oferujących produkty emerytalne, jak i do przejrzystości zasad funkcjonowania tych instrumentów. Niski poziom zaufania może prowadzić do ograniczonej skłonności do powierzania instytucjom finansowym własnych środków, szczególnie w perspektywie długoterminowej.

Poziom zaufania do systemu emerytalnego bywa dodatkowo osłabiany przez częste zmiany regulacyjne oraz publiczne debaty dotyczące reform systemowych. Zmiany te mogą powodować poczucie niepewności co do stabilności obowiązujących rozwiązań oraz bezpieczeństwa zgromadzonych środków. W konsekwencji część osób, zwłaszcza młodych, może wykazywać sceptycyzm wobec instytucjonalnych form oszczędzania emerytalnego, co ogranicza zainteresowanie produktami III filaru.

W polskim systemie emerytalnym istotnym wydarzeniem, które wpłynęło na poziom zaufania społeczeństwa do instytucjonalnych form oszczędzania emerytalnego, była reforma Otwartych Funduszy Emerytalnych przeprowadzona w 2014 roku. Na mocy zmian legislacyjnych ponad połowa aktywów zgromadzonych w OFE została przeniesiona do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Transfer objął przede wszystkim skarbowe papiery wartościowe znajdujące się w portfelach funduszy. Łącznie do ZUS przekazano około 51,5% aktywów OFE o

[18] T. Szopiński, *The Determinants of Household Savings in Poland*, "Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia" 2017, 16(2), s. 117-125.

wartości około 153 mld zł, które następnie zostały w znacznej części umorzone przez Skarb Państwa. Operacja ta przyczyniła się do obniżenia poziomu długu publicznego, jednak wywołała szeroką debatę publiczną dotyczącą bezpieczeństwa prywatnych oszczędności emerytalnych oraz stabilności systemu emerytalnego w Polsce[19]. Wydarzenie to prawdopodobnie osłabiło zaufanie obywateli do instytucji odpowiedzialnych za zarządzanie długoterminowymi oszczędnościami emerytalnymi oraz wpłynęło na ich skłonność do korzystania z dobrowolnych form zabezpieczenia emerytalnego.

6.3.4 Czynniki psychologiczne i preferencje dotyczące konsumpcji w czasie

Decyzje dotyczące oszczędzania emerytalnego są również silnie uwarunkowane czynnikami psychologicznymi, w szczególności preferencjami dotyczącymi konsumpcji w czasie. Prokrastynacja, czyli odkładanie na później, „odpychanie" od siebie decyzji. To zjawisko bardzo często utrudniające podjęcie decyzji o dodatkowym oszczędzaniu na emeryturę, zwłaszcza u osób młodszych i o niższych dochodach, połączone często z krótkowzrocznością finansową[20]. Okres przejścia na emeryturę znajduje się w bardzo odległej perspektywie czasowej dla obecnego pokolenia Z. W rezultacie korzyści wynikające z długoterminowego oszczędzania mogą być postrzegane jako mniej istotne w porównaniu z bieżącymi potrzebami konsumpcyjnymi.

Tradycyjne modele ekonomiczne zakładają, że jednostki działają racjonalnie, wygładzając konsumpcję w całym cyklu życia. Perspektywa ekonomii behawioralnej wskazuje jednak na szereg barier psychologicznych, które utrudniają realizację tego założenia. Kluczowym zjawiskiem jest tu tzw. skrzywienie teraźniejszości (*present bias*), opisywane w pracach Richarda H. Thalera i Shlomo Benartziego[21]. Mechanizm ten sprawia, że korzyści związane z bieżącą konsumpcją są postrzegane jako bardziej wartościowe niż potencjalne korzyści osiągane w przyszłości.. Dla przedstawicieli pokolenia Z, dla których emerytura jest perspektywą odległą o kilka dekad, koszt alternatywny oszczędzania (rezygnacja z dzisiejszych wydatków) wydaje się zbyt wysoki. Prowadzi to do zjawiska prokrastynacji finansowej, czyli ciągłego odkładania

[19] A. Kolek, M. Wojewódka, *OFE – historia prawdziwa. Opera w ośmiu aktach*, Instytut Emerytalny, Warszawa 2022, (chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.instytutemerytalny.pl/wp-content/uploads/2022/09/Instytut-Emerytalny-dr-Kolek-dr-Wojewodka-OFE-Historia-prawdziwa-12092022...pdf), dostęp: 21.03.2026 r.

[20] M. Szczepański, *Wykorzystanie instrumentów finansowych III filaru w Polsce*, „Przegląd Statystyczny (PS)" 2017, nr 8, s. 31.

[21] A. R. H. Thaler, S. Benartzi, *Save More Tomorrow™: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving*, „Journal of Political Economy" 2004, vol. 112, nr S1, s. 164–187.

decyzji o rozpoczęciu oszczędzania na „później", co przy braku mechanizmów automatycznego zapisu (jak w przypadku PPK) skutkuje brakiem kapitału w momencie przejścia na emeryturę.

Czynniki psychologiczne, takie jak poziom samokontroli finansowej, skłonność do planowania czy percepcja ryzyka, odgrywają zatem istotną rolę w kształtowaniu postaw wobec dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego[22].

6.3.5 Wpływ otoczenia społecznego i mediów społecznościowych

Postawy wobec oszczędzania emerytalnego kształtowane są również przez czynniki społeczne, w tym normy i wzorce funkcjonujące w najbliższym otoczeniu jednostki. Rodzina, środowisko rówieśnicze czy miejsce pracy mogą wpływać na sposób postrzegania znaczenia długoterminowego oszczędzania oraz na poziom zainteresowania instrumentami finansowymi.

W przypadku młodych osób istotne znaczenie ma również dostęp do informacji oraz doświadczeń finansowych przekazywanych przez członków rodziny. Jeżeli w gospodarstwie domowym występuje praktyka regularnego oszczędzania lub korzystania z instrumentów inwestycyjnych, zwiększa się prawdopodobieństwo, że podobne postawy zostaną przejęte przez młodsze pokolenie. Z kolei brak takich wzorców może ograniczać zainteresowanie produktami emerytalnymi oraz obniżać poziom świadomości dotyczącej ich znaczenia.

Postawy wobec oszczędzania emerytalnego są również kształtowane przez treści pojawiające się w mediach społecznościowych. Według badań media społecznościowe wpływają na podejmowanie decyzji finansowych, często poprzez upowszechnianie trendów inwestycyjnych i opinii influencerów, co może wzmagać zainteresowanie krótkoterminowymi inwestycjami kosztem długoterminowego oszczędzania[23].

6.4. Metodyka badania

W pierwszym etapie badania przedstawiono funkcjonowanie instrumentów III filaru w Polsce oraz przeprowadzono analizę czynników determinujących postrzeganie potrzeby dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego występujących wśród pokolenia Z. W drugim etapie badań zastosowano podejście ilościowe, oparte na sondażu przy użyciu ankiety. Metodologia ta umożliwiła szczegółowe zidentyfikowanie postaw przedstawicieli pokolenia Z wobec

[22] W. Sieczkowski, *Behawioralne aspekty decyzji dotyczących dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe" 2017, nr 4.

[23] G. Singh, S. Mahajan, R. Kaur, *The Dual-Edged Influence of Social Media in Financial Decisions*, "Journal of Finance and Accounting" 2025, vol. 5, nr 2.

dodatkowych form zabezpieczenia emerytalnego oraz motywów, które nimi kierują. Badanie pozwoliło również ocenić poziom wiedzy respondentów na temat funkcjonowania systemu emerytalnego w Polsce oraz poszczególnych instrumentów oszczędnościowych wchodzących w skład III filaru.

6.5. Postawy pokolenia Z wobec dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego w świetle badań własnych

Badanie odbyło się w dniach od 20.02.2026 do 26.02.2026 i wzięło w nim udział 95 osób w przedziale wiekowym 18–30 lat (pokolenie Z to osoby urodzene w latach 1995-2012)[24], z dominującą grupą 18–24 lata (87,37%), co odpowiada młodym dorosłym, którzy wkraczają dopiero na rynek pracy. Drugą co do liczebności grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym 24-30 lat (12,63%), które zgodnie z ogólnie przyjętym założeniem, powinny być bardziej nastawione na oszczędzanie środków na emeryturę oraz doinformowane na temat dodatkowych formach oszczędzania. Poniżej została przedstawiona tabela opisująca próbę badawczą.

Tabela 6.2. Podstawowe informacje o respondentach badania ankietowego

Wiek	
18-24	87,37%
25-30	12,63%
Płeć	
Kobieta	63,16%
Mężczyzna	34,74%
Inna/Niepodana	2,11%
Zdobyte wykształcenie	
Średnie (np. liceum ogólnokształcące, technikum, szkoła zasadnicza zawodowa)	64,21%
Wyższe – licencjat	18,95%
Wyższe – inżynier	10,53%
Wyższe – magister	6,32%
Miejsce najdłuższego stałego zamieszkania	
Wieś	56,84%
miasto: 51 –100 tys. mieszkańców	10,53%

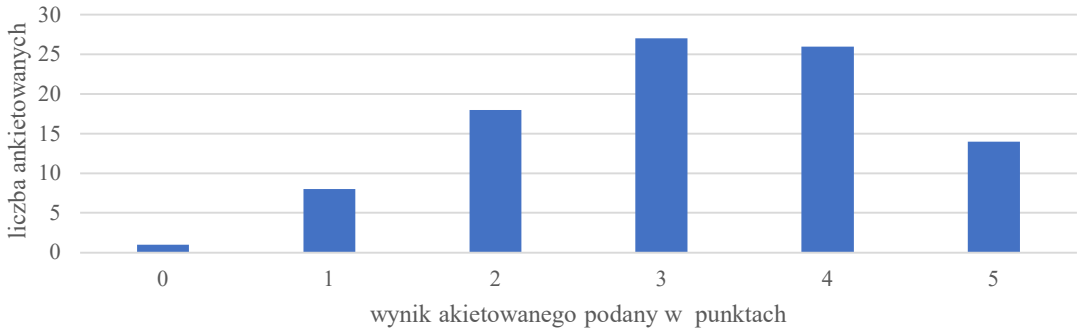
[24] M. Świerkosz-Hołysz, *Pokolenie Z wkracza na rynek pracy*, „Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne" 2016, Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum 2(21), s. 439-447.

miasto: powyżej 500 tys. mieszkańców	10,53%
miasto: 101 – 500 tys. mieszkańców	9,47%
miasto: 21 – 50 tys. Mieszkańców	7,37%
miasto: do 20 tys. mieszkańców	5,26%
Podejmowanie się pracy	
osoby niepracujące	40,00%
osoby pracujące	60,00%
Miesięczny budżet	
2000 zł - 3999 zł	32,63%
1000 zł - 1999 zł	29,47%
4000 zł - 5999 zł	18,95%
6000 zł - 8000 zł	10,53%
poniżej 1000 zł	5,26%
powyżej 8000 zł	3,16%

Źródło: opracowanie własne (na podstawie wyników badania ankietowego)

W pierwszej części zbadana została wiedza respondentów na temat systemu emerytalnego, w szczególności III filaru. Zadaniem badanych była ocena prawdziwości stwierdzeń, o zróżnicowanym stopniu trudności. Wyniki testu wiedzy należy jednak interpretować z należytą ostrożnością, ponieważ prawdopodobnie duża część ankietowanych jest w trakcie studiowania ekonomicznego kierunku, co może podwyższać liczbę poprawnych odpowiedzi.

W każdym pytaniu umiarkowana część ankietowanych wybrała poprawną odpowiedź. Najwięcej trudności sprawiło pytanie o korzyści wynikające z posiadania IKZE. Ogólna średnia wyników testu (gdzie za poprawną odpowiedź przyznany został 1 punkt, a za pozostałe - 0 punktów) wynosi 3,2 punkta, czyli 64%. Zatem wiedzę ankietowanych można ocenić jako przeciętną. Poniższy wykres przedstawia rozłożenie sumy wyników wszystkich pyań testu wiedzy.

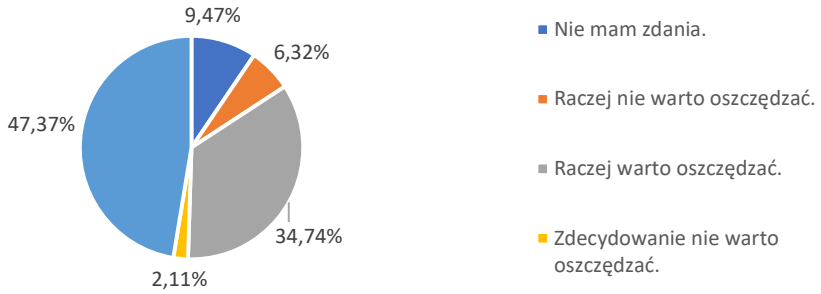


Rysunek 6.1. Wyniki testu wiedzy na temat systemu emerytalnego, z wyszczególnieniem III filaru

Źródło: opracowanie własne (na podstawie wyników badania ankietowego)

Zbadano zależność między wiekiem a poziomem wiedzy na temat systemu emerytalnego, ze szczególnym uwzględnieniem instrumentów III filaru. Wyniki wskazują, że młodsza grupa wiekowa (18–24 lata) osiągnęła średnio 3,14 punktu na 5 możliwych, co odpowiada 62,8% poprawnych odpowiedzi. Natomiast starsza grupa (25–30 lat) uzyskała średnio 3,58 punktu, czyli 71,6% poprawnych odpowiedzi. Analiza wyników sugeruje, że starsi uczestnicy badania wykazują wyższy poziom wiedzy o III filarze niż młodsze osoby. Może to wynikać z większego doświadczenia finansowego, szerszej ekspozycji na informacje o produktach emerytalnych oraz większej motywacji do planowania własnej przyszłej emerytury w starszym wieku.

W kolejnej części badania ankietowaniu odpowiadali na pytanie: „Czy Pana/Pani zdaniem warto rozpocząć oszczędzanie na emeryturę już na wczesnym etapie życia?”.



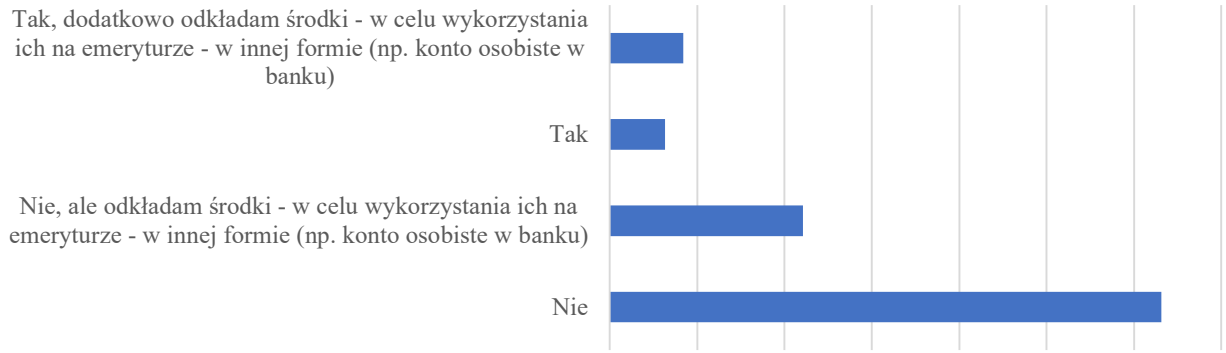
Rysunek 6.2.Postawy wobec oszczędzania na emeryturę na wczesnym etapie życia

Źródło: opracowanie własne (na podstawie wyników badania ankietowego)

W sumie aż 82,11% ankietowanych deklaruje, że oszczędzanie na emeryturę na wczesnym etapie jest dla nich ważne i wydaje się odpowiednie. Kolejne pytanie miało zbliżony charakter

do poprzedniego, jednak zostało rozszerzone o aspekt zmian demograficznych. Rozkład udzielonych odpowiedzi okazał się podobny do tego zaobserwowanego w poprzednim pytaniu.

W kolejnej części badania zapytano respondentów czy oszczędzają środki pieniężne w ramach dobrowolnego III filaru emerytalnego w Polsce.



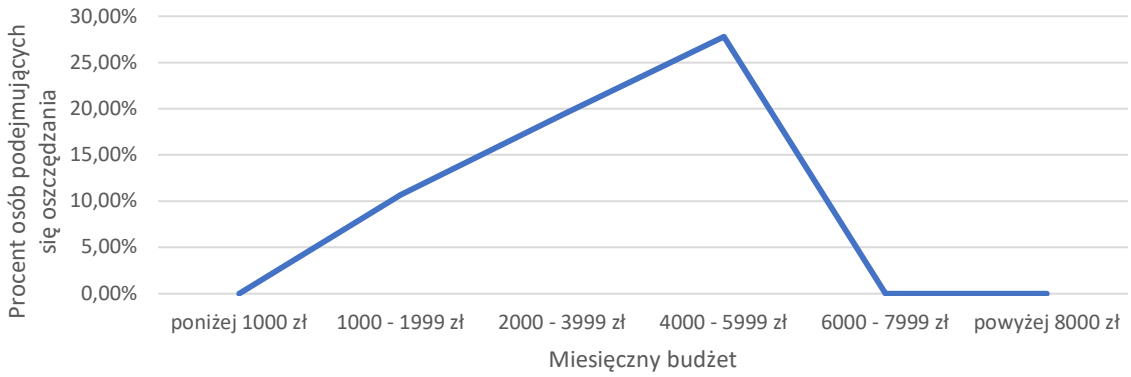
Rysunek 6.3. Podejmowanie się oszczędzania w ramach dobrowolnego III filaru emerytalnego w Polsce

Źródło: opracowanie własne (na podstawie wyników badania ankietowego)

Większość osób (63,16%) zadeklarowała, że nie oszczędza środków pieniężnych w ramach III filaru emerytalnego. Jednak zaskakująca liczba (22,11%) twierdziła, że odkłada oszczędności na emeryturę w innej formie. Determinanty omówione w części teoretycznej mogą w istotnym stopniu wyjaśniać uzyskane wyniki i zostaną szczegółowo przeanalizowane w dalszej części opracowania. W wielu przypadkach bieżące potrzeby konsumpcyjne, ograniczenia finansowe lub niewystarczający poziom wiedzy na temat funkcjonowania III filaru emerytalnego okazują się silniejszymi czynnikami decyzyjnymi niż potencjalne korzyści związane z uczestnictwem w tym systemie. Dotyczy to zarówno preferencji podatkowych, jak i dodatkowych świadczeń oferowanych przez państwo lub pracodawców. W rezultacie część osób rezygnuje z długoterminowego oszczędzania emerytalnego pomimo dostępnych zachęt ekonomicznych. W opinii dr hab. M. Szczepańskiej rozwiązania prawne funkcjonujące w III filarze, w szczególności możliwość wypłaty środków w każdym momencie i niezwykle dotkliwy brak świadczenia dożywotniego, mogą nie stanowić dla istotnej części społeczeństwa wyraźnej zachęty do dodatkowego oszczędzania na emeryturę[25].

[25] D. Dzienisiuk, *Sposoby oszczędzania w kontekście IKE, IKZE, PPK i PPE – wnioski z seminarium naukowego Oddziału Warszawsko-Łódzkiego Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego*, Seminarium naukowe PSUS, 27 kwietnia 2023 r., (https://ustip-journal.com.pl/article/539017/pl), dostęp: 30.03.2026 r.

Jedną z determinant postrzegania potrzeby dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, wskazaną w poprzedniej części badania, był poziom dochodów oraz ogólna sytuacja materialna respondentów. W oparciu o zaprezentowane dane możliwe jest podjęcie próby odpowiedzi na następujące pytanie badawcze*: czy wysokość osiąganych dochodów wpływa na skłonność do oszczędzania środków w ramach III filaru emerytalnego?* W odpowiedzi przeprowadzono analizę zależności grupy dochodów oraz podejmowania się oszczędzania w ramach III filaru.



Rysunek 6.4. Wykres zależności grupy dochodów i podejmowania się oszczędzania w ramach III filaru

Źródło: opracowanie własne (na podstawie wyników badania ankietowego)

Wykres nie wskazuje na jednoznaczną, liniową zależność między wysokością miesięcznego budżetu respondentów a skłonnością do oszczędzania w ramach III filaru emerytalnego. Wraz ze wzrostem dochodów można zaobserwować zwiększenie motywacji do podejmowania działań oszczędnościowych oraz większą skłonność do faktycznego odkładania środków na przyszłość, jednak zależność ta występuje jedynie do określonego poziomu dochodów. W analizowanej próbie wzrost skłonności do oszczędzania obserwowany jest do poziomu około 5000 zł miesięcznego budżetu. Powyżej tej wartości zauważalna jest zmiana trendu – odsetek osób deklarujących oszczędzanie lub gotowość do oszczędzania obniża się.

Zjawisko to może wynikać z kilku przyczyn. Osoby o wyższych dochodach często korzystają z innych form lokowania kapitału, takich jak inwestycje w nieruchomości czy instrumenty rynku kapitałowego, które nie są zaliczane do III filaru emerytalnego. Dodatkowo mogą one postrzegać swoją sytuację finansową jako bardziej stabilną, co zmniejsza poczucie potrzeby korzystania z dodatkowych programów emerytalnych. Istotne mogą być również preferencje

inwestycyjne oraz większa skłonność do lokowania środków w instrumentach bardziej elastycznych lub potencjalnie bardziej dochodowych.

Wyniki te sugerują, że wysokość dochodów jest jednym z czynników wpływających na decyzje dotyczące oszczędzania emerytalnego, jednak nie determinuje ich w sposób jednoznaczny. Znaczącą rolę odgrywają także inne czynniki, takie jak indywidualne preferencje finansowe oraz poziom wiedzy ekonomicznej.

W dalszej części ankiety podjęto próbę identyfikacji czynników ograniczających skłonność respondentów do oszczędzania środków w ramach III filaru emerytalnego. Uzyskane wyniki wskazują, że najczęściej wskazywanymi barierami są koncentracja na bieżących wydatkach (29,47%) oraz ograniczony poziom dochodów (26,32%). Oznacza to, że dla wielu respondentów priorytetem pozostaje zaspokojenie aktualnych potrzeb finansowych, co utrudnia przeznaczanie części środków na cele długoterminowe, takie jak zabezpieczenie emerytalne. Na trzecim miejscu wśród wskazywanych ograniczeń znalazł się brak wiedzy na temat dostępnych form oszczędzania w ramach III filaru (22,11%). Wynik ten sugeruje, że poziom świadomości finansowej może istotnie wpływać na decyzje dotyczące długoterminowego oszczędzania. Niedostateczna znajomość zasad funkcjonowania instrumentów dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego może powodować niepewność lub brak zaufania do tych rozwiązań, co w konsekwencji ogranicza skłonność do korzystania z nich.

Uzyskane rezultaty wskazują zatem, że bariery finansowe oraz edukacyjne odgrywają istotną rolę w procesie podejmowania decyzji dotyczących oszczędzania na cele emerytalne. W związku z tym działania ukierunkowane na zwiększanie świadomości finansowej oraz upowszechnianie wiedzy na temat dostępnych instrumentów emerytalnych mogą przyczynić się do wzrostu zainteresowania oszczędzaniem w ramach III filaru.

Kolejne pytanie zostało sformułowane w podobny sposób, jednak jego celem było określenie czynników ograniczających oszczędzanie nie w odniesieniu do indywidualnej sytuacji respondentów, lecz w odniesieniu do całego młodego pokolenia Polaków. Taka konstrukcja pytania pozwoliła na uzyskanie szerszej perspektywy oraz ocenę postrzeganych barier oszczędzania w skali całej grupy społecznej. Podobnie jak w poprzednim pytaniu, najczęściej wskazywaną odpowiedzią było „skupienie na bieżących wydatkach” (35,79%) . Wynik ten potwierdza, że dla młodych osób priorytetem pozostaje zaspokajanie aktualnych potrzeb finansowych, co ogranicza możliwość przeznaczania środków na długoterminowe cele, takie jak

zabezpieczenie emerytalne. Na drugiej najczęściej wybieranej pozycji znalazła się natomiast odpowiedź wskazująca na „postrzeganą odległość perspektywy emerytalnej" (23,16%). Oznacza to, że dla wielu młodych osób emerytura jest wydarzeniem bardzo odległym w czasie, co może powodować odkładanie decyzji o rozpoczęciu systematycznego oszczędzania. Jednocześnie brak wiedzy na temat systemu emerytalnego (5,26%) został wskazany jako jedna z rzadziej wybieranych odpowiedzi. Może to sugerować, że respondenci relatywnie pozytywnie oceniają poziom wiedzy finansowej swojego pokolenia w zakresie funkcjonowania systemu emerytalnego. Należy jednak zauważyć, że taka ocena ma charakter subiektywny i nie zawsze musi w pełni odzwierciedlać rzeczywisty poziom wiedzy ekonomicznej, który w wielu badaniach empirycznych bywa oceniany jako ograniczony.

W dalszej części analizy zbadano deklaracje respondentów dotyczące oszczędzania środków w ramach III filaru emerytalnego w odniesieniu do wskazywanych przez nich determinant ograniczających podejmowanie takiej aktywności. Wyniki zestawiono w tabeli 6.3. Wiersze tabeli przedstawiają poszczególne determinanty uznane przez respondentów za najważniejsze bariery oszczędzania w ramach III filaru, natomiast kolumny zawierają deklaracje dotyczące oszczędzania środków z przeznaczeniem na przyszłą emeryturę. Dane zaprezentowano w ujęciu procentowym jako udział respondentów o określonej deklaracji w obrębie każdej analizowanej grupy determinant.

Tabela 6.3. Deklaracje oszczędzania środków w ramach III filaru emerytalnego ankietowanych w świetle wyszczególnionych determinant

	Udział osób, które nie oszczędzają w ramach III filaru	Udział osób, które nie oszczędzają w ramach III filaru ale odkładają środki w innych formach	Udział osób, które oszczędzają w ramach III filaru	Udział osób, które oszczędzają w ramach III filaru oraz w innych formach
brak wiedzy	66,67%	33,33%	0,00%	0,00%
ograniczone dochody	65,38%	7,69%	15,38%	11,54%
brak zaufania do systemu	41,67%	50,00%	0,00%	8,33%
postrzegana odległość perspektywy emerytalnej oraz skupienie na bieżących wydatkach	68,57%	17,14%	5,71%	8,57%

Źródło: opracowanie własne (na podstawie wyników badania ankietowego)

Pierwszą analizowaną w tym badaniu determinantą ograniczającą oszczędzanie w ramach III filaru emerytalnego był brak wiedzy finansowej. W grupie respondentów wskazujących tę barierę 66,67% deklarowało, że nie oszczędza środków w ramach III filaru emerytalnego. Wynik ten może sugerować, że niewystarczająca wiedza na temat instrumentów emerytalnych oraz zasad ich funkcjonowania stanowi istotną przeszkodę w korzystaniu z tej formy długoterminowego oszczędzania. Jednocześnie 33,33% respondentów deklarowało oszczędzanie środków w innych formach niż produkty zaliczane do III filaru. Oznacza to, że brak wiedzy finansowej nie musi całkowicie eliminować skłonności do oszczędzania, lecz może wpływać na wybór prostszych i lepiej znanych instrumentów finansowych. Osoby te mogą preferować rozwiązania postrzegane jako bardziej przejrzyste i łatwiejsze do zrozumienia, takie jak lokaty bankowe, rachunki oszczędnościowe czy inne formy gromadzenia kapitału. Wyniki wskazują zatem, że barierą może być nie tyle sama chęć oszczędzania, ile ograniczona znajomość specyficznych rozwiązań oferowanych w ramach III filaru emerytalnego.

Kolejną analizowaną determinantą były ograniczone dochody respondentów. Wśród osób wskazujących ten czynnik jako główną barierę oszczędzania aż 65,38% deklarowało brak oszczędzania zarówno w ramach III filaru, jak i w innych formach. Wynik ten sugeruje, że ograniczone możliwości finansowe stanowią istotną przeszkodę w budowaniu długoterminowych oszczędności. Jednocześnie 7,69% respondentów nie korzystało z rozwiązań oferowanych przez III filar, lecz odkładało środki w innych formach. Ponadto 15,38% badanych oszczędzało wyłącznie w ramach III filaru, a 11,54% łączyło tę formę oszczędzania z innymi sposobami gromadzenia kapitału. Otrzymane wyniki wskazują, że mimo ograniczeń dochodowych część respondentów podejmuje działania mające na celu zabezpieczenie swojej sytuacji finansowej w przyszłości, jednak skala tych działań jest wyraźnie mniejsza niż w przypadku osób nieodkładających środków w ogóle.

Następną badaną determinantą był brak zaufania do systemu emerytalnego. W tej grupie 41,67% respondentów deklarowało brak oszczędzania zarówno w ramach III filaru, jak i poza nim. Jednocześnie aż połowa badanych (50,00%) nie korzystała z produktów III filaru, lecz oszczędzała środki w innych formach. Może to oznaczać, że osoby nieufne wobec systemu emerytalnego nie rezygnują z oszczędzania jako takiego, lecz preferują alternatywne sposoby lokowania kapitału, nad którymi mają większą kontrolę lub które postrzegają jako bardziej bezpieczne. Warto również zauważyć, że 8,33% respondentów deklarowało jednoczesne

oszczędzanie w ramach III filaru oraz w innych formach, natomiast żadna osoba z tej grupy nie wskazała wyłącznie oszczędzania w ramach III filaru.

Ostatnią analizowaną determinantą była postrzegana odległość perspektywy emerytalnej oraz koncentracja na bieżących wydatkach. Wśród respondentów wskazujących tę barierę 68,57% nie oszczędzało ani w ramach III filaru, ani w innych formach. Dodatkowo 17,14% badanych deklarowało oszczędzanie wyłącznie poza III filarem. Odsetek osób oszczędzających wyłącznie w ramach III filaru wyniósł 5,71%, natomiast 8,57% respondentów korzystało zarówno z produktów III filaru, jak i z innych form gromadzenia środków. Uzyskane wyniki sugerują, że koncentracja na bieżących potrzebach finansowych oraz postrzeganie emerytury jako odległego wydarzenia mogą znacząco ograniczać skłonność do długoterminowego oszczędzania. W konsekwencji osoby kierujące się przede wszystkim aktualną sytuacją finansową rzadziej podejmują działania związane z budowaniem zabezpieczenia emerytalnego.

Podsumowując, wyniki przedstawione w tabeli 6.3. wskazują, że wszystkie analizowane determinanty ograniczają skłonność respondentów do oszczędzania w ramach III filaru emerytalnego, jednak ich wpływ nie jest jednakowy. Szczególnie istotny wydaje się brak wiedzy finansowej, ponieważ 100% respondentów wskazujących tę barierę nie korzystało z instrumentów III filaru. Co więcej, dwie trzecie z nich nie oszczędzało w ogóle, natomiast pozostała część odkładała środki wyłącznie w innych formach. Wynik ten może świadczyć o tym, że niedostateczna wiedza na temat produktów emerytalnych stanowi jedną z najważniejszych przeszkód w uczestnictwie w III filarze. Istotną barierą okazały się również ograniczone dochody oraz koncentracja na bieżących wydatkach przy jednoczesnym postrzeganiu emerytury jako odległej perspektywy. W obu przypadkach ponad 65% respondentów deklarowało brak jakiejkolwiek formy oszczędzania, co sugeruje, że czynniki finansowe oraz krótkookresowe podejście do gospodarowania środkami mogą znacząco utrudniać budowanie zabezpieczenia emerytalnego. Odmienny obraz wyłania się w przypadku osób deklarujących brak zaufania do systemu emerytalnego. Chociaż respondenci ci rzadko korzystali z produktów III filaru, to większość z nich nie rezygnowała całkowicie z oszczędzania. Aż 58,33% badanych odkładało środki w innych formach lub łączyło je z oszczędzaniem w ramach III filaru. Może to wskazywać, że nieufność wobec systemu emerytalnego nie eliminuje potrzeby gromadzenia kapitału, lecz skłania do poszukiwania alternatywnych sposobów lokowania środków.

Ostatnią analizowaną determinantą, zgodnie z przyjętym układem części opisowej artykułu, stanowi wpływ otoczenia społecznego na skłonność do oszczędzania w ramach III filaru emerytalnego. Należy podkreślić, że jest to czynnik wielowymiarowy i złożony, obejmujący między innymi normy społeczne, wzorce zachowań finansowych, wpływ mediów społecznościowych oraz dostęp do informacji. Ze względu na szeroki zakres tego zagadnienia jego kompleksowa analiza wymagałaby przeprowadzenia odrębnych badań. W niniejszym badaniu uwzględniono jeden z elementów otoczenia społecznego, tj. miejsce zamieszkania respondentów.

Uzyskane wyniki wskazują na zróżnicowanie poziomu oszczędzania w ramach III filaru w zależności od wielkości miejscowości zamieszkania. Najwyższy odsetek osób deklarujących oszczędzanie odnotowano wśród mieszkańców miast liczących od 101 do 500 tys. mieszkańców. W tej grupie aż 33,33% respondentów korzystało z instrumentów III filaru emerytalnego. Może to wynikać z połączenia relatywnie wysokiego poziomu dostępności usług finansowych z korzystniejszą sytuacją ekonomiczną gospodarstw domowych w porównaniu z mniejszymi ośrodkami.

W przypadku mieszkańców najmniejszych miast, liczących do 20 tys. mieszkańców, oraz największych aglomeracji miejskich, powyżej 500 tys. mieszkańców, odsetek osób oszczędzających był identyczny i wyniósł 20,00%. Wynik ten może wskazywać, że sama wielkość miejscowości nie determinuje jednoznacznie zachowań oszczędnościowych. W dużych aglomeracjach większa dostępność produktów finansowych może być równoważona przez wyższe koszty życia, natomiast w mniejszych miastach niższe koszty utrzymania mogą częściowo rekompensować ograniczony dostęp do specjalistycznych usług finansowych.

Nieco niższy poziom uczestnictwa w III filarze zaobserwowano wśród mieszkańców obszarów wiejskich, gdzie odsetek osób oszczędzających wyniósł 14,81%. Wynik ten może być związany zarówno z niższym poziomem dochodów części gospodarstw domowych, jak i mniejszą ekspozycją na działania informacyjne oraz edukację finansową dotyczącą dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego.

Najniższy poziom uczestnictwa odnotowano natomiast wśród respondentów zamieszkujących miasta liczące od 21 do 100 tys. mieszkańców, gdzie żadna z badanych osób nie zadeklarowała oszczędzania w ramach III filaru emerytalnego. Interpretując ten rezultat należy

jednak zachować ostrożność, ponieważ może on wynikać ze specyfiki badanej próby oraz ograniczonej liczebności respondentów w tej kategorii.

Podsumowując, uzyskane wyniki sugerują występowanie pewnych różnic w zakresie skłonności do oszczędzania w ramach III filaru emerytalnego pomiędzy mieszkańcami poszczególnych typów miejscowości. Najwyższy odsetek osób deklarujących oszczędzanie odnotowano wśród mieszkańców miast średniej wielkości, liczących od 101 do 500 tys. mieszkańców. Może to wskazywać, że warunki społeczno-ekonomiczne charakterystyczne dla tej kategorii miejscowości sprzyjają większemu zainteresowaniu dodatkowymi formami zabezpieczenia emerytalnego. W kolejnej części badania ankietowani mieli ocenić swoją wiedzę na temat poszczególnych form oszczędzania w ramach III filaru emerytalnego. Została ona oceniona w skali 1-5, gdzie ocena 1 oznaczała brak wiedzy, natomiast ocena 5 oznaczała wiedzę bardzo dobrą.

Tabela 6.4. Samoocena wiedzy ankietowanych na temat wyszczególnionych form oszczędzania w ramach form należących do III filaru systemu emerytalnego

forma oszczędzania	IKE	IKZE	PPK	PPE	OIPE
średnia arytmetyczna przyznanych ocen	2,432	2,337	2,537	1,926	1,663

Źródło: opracowanie własne (na podstawie wyników badania ankietowego)

Ogólna średnia wskazuje na niską, podstawową wiedzę na temat określonych form. Najniżej ocenione zostały programy PPE oraz IOPE. Jednak w przypadku ostatniego wymienionego programu należy uwzględnić stosunkowo niedawne jego wprowadzenie do polskiego systemu (2023 rok).

Następnie respondenci oceniali przystępność i przydatność podanych form oszczędzania na emeryturę. Ponownie ocena wyrażona została w skali 1-5.

Tabela 6.5. Ocena ankietowanych przydatności oraz przystępności wyszczególnionych form oszczędzania w ramach form należących do III filaru systemu emerytalnego

forma oszczędzania	IKE	IKZE	PPK	PPE	OIPE
procent respondentów deklarujących odpowiedź „nie mam zdania”*	23,16%	26,32%	26,32%	33,68%	37,89%
średnia arytmetyczna przyznawanych ocen	3,027	2,929	3,057	2,556	2,271

Źródło: opracowanie własne (na podstawie wyników badania ankietowego)

*wyliczony w stosunku do wszystkich odpowiedzi

Badania wskazują, że najwyżej ocenianymi (pod względem przystępności oraz przydatności) formami oszczędzania są Indywidualne Konta Emerytalne oraz Pracownicze Plany Kapitałowe. W segmencie samooceny wiedzy respondentów IKE zostało również ocenione wyżej niż większość pozostałych. Mogło mieć na to wpływ wiele czynników. Przede wszystkim, mechanizmy działania tych instrumentów są jasne i łatwe do opanowania, co sprzyja podejmowaniu decyzji o regularnym oszczędzaniu. Na atrakcyjność IKE i PPK wpływa również ich łatwa dostępność: IKE można założyć w banku lub instytucji finansowej, a uczestnictwo w PPK jest często automatyczne w miejscu pracy, co eliminuje potrzebę samodzielnego zarządzania oszczędnościami.

Na niższą ocenę IKZE może wpływać fakt, że młodzi Polacy – w większości do 26. roku życia (do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł) – i tak nie płacą podatku dochodowego, więc korzyści podatkowe są dla nich ograniczone[26].

Co ciekawe, wyniki badania wskazują, że osoby niepracujące oceniły Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) wyżej niż osoby zatrudnione – średnia oceny wśród osób bez pracy wyniosła 3,31 w skali od 1 do 5, podczas gdy wśród pracujących wyniosła 2,91. Taki wynik może wynikać z percepcji PPK jako korzystnej i bezpiecznej formy oszczędzania, która w opinii osób bez zatrudnienia może stanowić atrakcyjną alternatywę lub punkt odniesienia do planowania własnej przyszłości finansowej. Natomiast osoby aktywne zawodowo, choć mają realny dostęp do PPK, mogą być bardziej krytyczne wobec tego programu ze względu na konieczność regularnych potrąceń z wynagrodzenia, ograniczenia w zakresie swobodnego dysponowania środkami lub wątpliwości co do opłacalności długoterminowej inwestycji. Różnica w ocenie podkreśla zatem, że postrzeganie PPK zależy nie tylko od rzeczywistego uczestnictwa, ale również od oczekiwań i potrzeb związanych z bezpieczeństwem finansowym w przyszłości.

Aż 37,89% respondentów zadeklarowało odpowiedź „nie mam zdania” w odniesieniu do OIPE. Tak wysoki odsetek może wskazywać na stosunkowo niski poziom wiedzy lub znajomości tego produktu wśród badanych. OIPE jest rozwiązaniem relatywnie nowym na rynku finansowym, dlatego część respondentów może nie posiadać wystarczających informacji na temat jego funkcjonowania, zasad działania czy potencjalnych korzyści wynikających z jego wykorzystania.

[26] Art. 21 ust. 1 pkt 148, Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 nr 80 poz. 350, z późn. zm.).

W celu sprawdzenia, czy istnieje zależność pomiędzy wybranymi zmiennymi socjodemograficznymi (takimi jak: płeć, poziom wykształcenia oraz miejsce najdłuższego stałego zamieszkania) a poziomem średniej oceny przydatności oraz przystępności wyszczególnionych form oszczędzania w ramach form należących do III filaru systemu emerytalnego, zastosowano test niezależności χ^2 Pearsona. Ponieważ średnia ocena stanowi zmienną liczbową, została ona podzielona na trzy kategorie: niski poziom (poniżej 2), średni poziom (od 2 do 3,49) oraz wysoki poziom (3,5 i więcej). Przy interpretacji wyników testu statystycznego porównano wartość p-value z przyjętym poziomem istotności α. Wyróżniono się dwa możliwe przypadki. Jeżeli wartość p-value była mniejsza lub równa poziomowi istotności ($p \leq \alpha$), wówczas hipotezę zerową należało odrzucić na rzecz hipotezy alternatywnej. Oznaczało to, że badana zależność jest istotna statystycznie. Natomiast gdy wartość p-value była większa od poziomu istotności ($p > \alpha$), wystąpił brak podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej, co oznacza, że nie stwierdzono istotnej statystycznie zależności pomiędzy analizowanymi zmiennymi[27].

Pierwsza analiza dotyczyła związku pomiędzy płcią respondentów a poziomem średniej oceny. W tym celu sformułowano następujące hipotezy: H0: Nie istnieje zależność pomiędzy płcią respondentów a poziomem średniej oceny. H1: Istnieje zależność pomiędzy płcią respondentów a poziomem średniej oceny. Wartość statystyki testowej wyniosła $\chi^2 = 2{,}80$ przy liczbie stopni swobody równej 4 oraz poziomie istotności $p = 0{,}593$. Ponieważ wartość p jest większa od przyjętego poziomu istotności $\alpha = 0{,}05$, nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej. Oznacza to, że płeć respondentów nie wykazuje istotnego statystycznie związku z poziomem średniej oceny.

Druga analiza dotyczyła zależności pomiędzy poziomem wykształcenia respondentów a poziomem średniej oceny. Sformułowano następujące hipotezy: H0: Nie istnieje zależność pomiędzy poziomem wykształcenia respondentów a poziomem średniej oceny. H1: Istnieje zależność pomiędzy poziomem wykształcenia respondentów a poziomem średniej oceny. Wartość statystyki χ^2 wyniosła 4,83 przy liczbie stopni swobody równej 6 oraz poziomie istotności $p = 0{,}566$. Ponieważ wartość p jest większa niż poziom istotności $\alpha = 0{,}05$, nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej. Oznacza to, że poziom wykształcenia respondentów nie jest istotnie związany z poziomem średniej oceny.

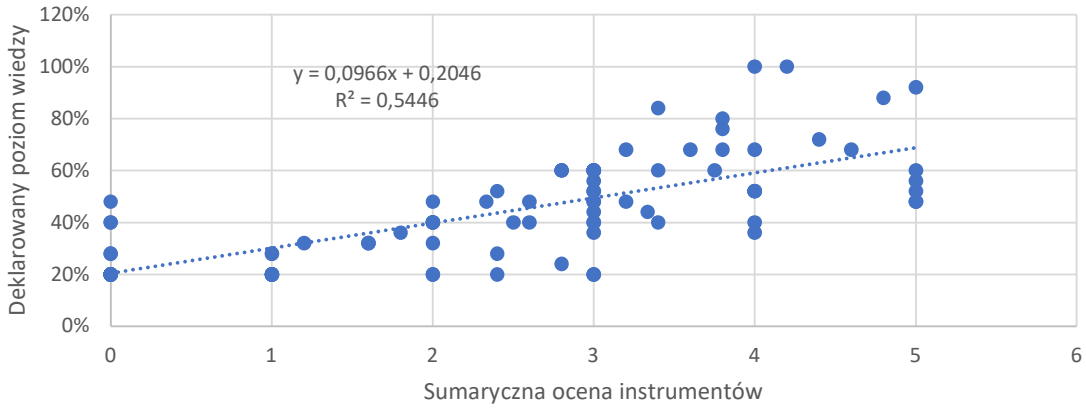
[27] M. Słowińska, *Wykorzystanie testu chi-kwadrat w badaniach preferencji żywieniowych Konsumentów,* „Nauki Inżynierskie i Technologie" 2019, 1(32), s. 29-37.

Ostatnia analiza dotyczyła zależności pomiędzy miejscem zamieszkania respondentów a poziomem średniej oceny. W tym przypadku sformułowano następujące hipotezy: H0: Nie istnieje zależność pomiędzy miejscem zamieszkania respondentów a poziomem średniej oceny. H1: Istnieje zależność pomiędzy miejscem zamieszkania respondentów a poziomem średniej oceny. Wartość statystyki testowej wyniosła $\chi^2 = 10,95$ przy liczbie stopni swobody równej 10 oraz poziomie istotności $p = 0,362$. Ponieważ wartość p jest większa niż poziom istotności $\alpha = 0,05$, również w tym przypadku nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej. Oznacza to, że miejsce najdłuższego stałego zamieszkania respondentów nie wykazuje istotnego statystycznie związku z poziomem średniej oceny.

Podsumowując, przeprowadzone analizy z wykorzystaniem testu niezależności χ^2 Pearsona nie wykazały istotnych statystycznie zależności pomiędzy żadną z analizowanych zmiennych socjodemograficznych (płeć, poziom wykształcenia oraz miejsce zamieszkania) a poziomem średniej oceny respondentów. Należy jednak zaznaczyć, że brak stwierdzenia istotnych statystycznie zależności nie oznacza jednoznacznie całkowitego braku wpływu analizowanych cech socjodemograficznych na ocenę przydatności i przystępności form oszczędzania w ramach III filaru systemu emerytalnego. Uzyskane wyniki mogą być częściowo związane z ograniczeniami badania, w szczególności z liczebnością próby oraz jej strukturą. Relatywnie niewielka liczba respondentów w niektórych kategoriach mogła wpłynąć na obniżenie mocy statystycznej testu χ^2 Pearsona, a tym samym ograniczyć możliwość wykrycia słabych zależności występujących w populacji. Dodatkowo dokonana kategoryzacja średniej oceny, mogła prowadzić do utraty części informacji zawartych w pierwotnej zmiennej. W związku z tym uzyskane wyniki należy interpretować z ostrożnością, a dalsze badania przeprowadzone na większej i bardziej zróżnicowanej próbie mogłyby pozwolić na pełniejszą ocenę potencjalnych zależności pomiędzy cechami socjodemograficznymi respondentów a ich oceną analizowanych form oszczędzania emerytalnego.

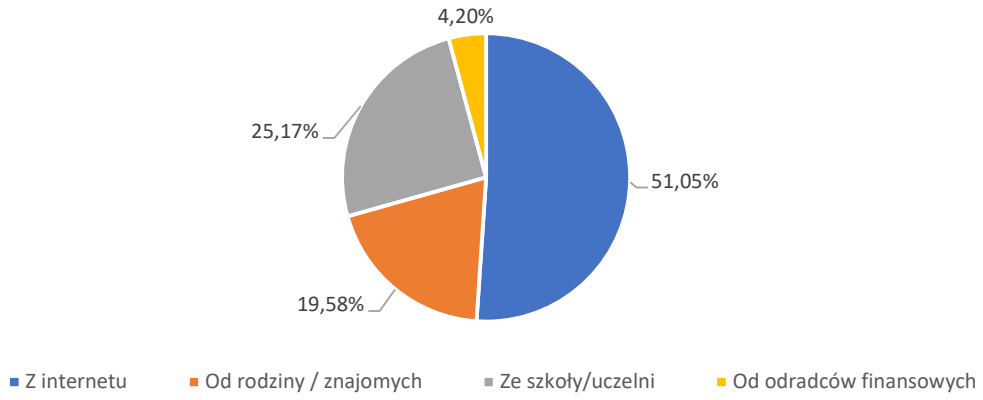
W dalszej części badania przeprowadzono analizę korelacji między sumaryczną oceną instrumentów III filaru a deklarowanym poziomem wiedzy o tych produktach.

Arytmetyczna średnia ocena poszczególnych instrumentów III filaru (IKE, IKZE, PPK, PPE, OIPE) została przyjęta jako zmienna niezależna x, natomiast średnia arytmetyczna wyniku samooceny poziomu wiedzy na temat wymienionych instrumentów stanowiła zmienną zależną y. Rysunek 6.4. przedstawia wykres korelacji tych zmiennych.



Rysunek 6.5. Wykres korelacji między oceną instrumentów III filaru emerytalnego a poziomem deklarowanej wiedzy o tych instrumentach.
Źródło: opracowanie własne (na podstawie wyników badania ankietowego)

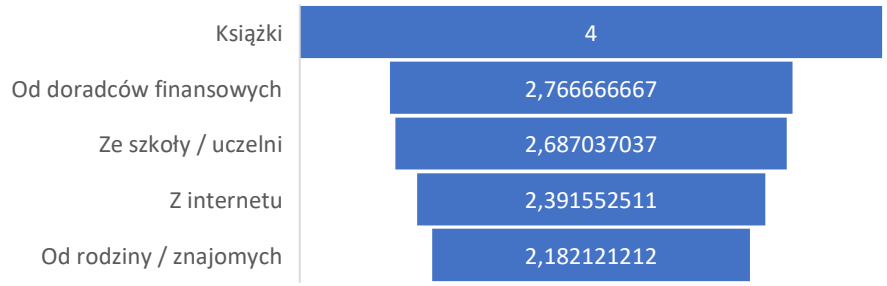
W badaniu wykazano dodatnią zależność. Wzrost oceny instrumentów wiązał się ze wzrostem deklarowanego poziomu wiedzy, co wskazuje, że respondenci, którzy lepiej postrzegają przydatność i przystępność produktów III filaru, posiadają również większą świadomość ich funkcjonowania. Linia regresji $y = 0{,}0966x + 0{,}2046$ oraz współczynnik determinacji $R^2 = 0{,}5446$ sugerują umiarkowaną siłę zależności, przy czym około 54% zmienności poziomu wiedzy można wytłumaczyć oceną instrumentów. Jednocześnie zauważalny rozrzut danych wskazuje, że same oceny nie w pełni determinują poziom wiedzy, a na postrzeganie i świadomość produktów wpływają także inne czynniki, takie jak źródła informacji, doświadczenia osobiste czy zaufanie do instytucji finansowych. Wyniki te podkreślają znaczenie zarówno pozytywnego doświadczenia z produktami, jak i rzetelnej edukacji finansowej w kształtowaniu świadomości młodych dorosłych w zakresie III filaru.W dalszej części badania poddane analizie zostały również źródła wiedzy o finansach osobistych oraz oszczędzaniu. Odpowiedzi zostały przedstawione w procentach, liczone pojedynczo w stosunku do wszystkich odpowiedzi, zaokrąglone do części setnych (w ankiecie możliwe było wskazanie najwyżej dwóch źródeł). Wyniki badania przedstawiono na rysunku 6.5.



Rysunek 6.6. Źródła wiedzy ankietowanych o finansach osobistych i oszczędzaniu.
Źródło: opracowanie własne (wyniki badania ankietowego)

Zdecydowaną większość odpowiedzi stanowi wyrażenie „z internetu". Internet to bardzo powszechne oraz rozległe źródło wiedzy, jednak nie wszystkie informacje w nim znalezione zostają zweryfikowane. Możliwe, że część z nich nie jest poprawna, a przy tym prowadzi do spadku zaufania młodego pokolenia do systemu emerytalnego. Dodatkowo, jedynie 25,17% podanych źródeł stanowiły szkoły i uczelnie. Może to wskazywać na niską efektywność systemu edukacyjnego w Polsce w ramach informowania o dodatkowych formach oszczędzania emerytalnego.

W dalszej części analizy zbadano zależność pomiędzy źródłami wiedzy respondentów a oceną przydatności oraz przystępności produktów III filaru systemu emerytalnego. Ocena ta została ponownie przedstawiona w pięciostopniowej skali.



Rysunek 6.7. Średnia ocena przydatności i przystępności produktów III filaru według źródeł wiedzy respondentów
Źródło: opracowanie własne (wyniki badania ankietowego)

Na podstawie uzyskanych wyników można zauważyć, że najwyższą średnią ocenę przydatności i przystępności produktów III filaru uzyskało źródło wiedzy w postaci książek (średnia

= 4). Może to sugerować, że osoby korzystające z literatury fachowej charakteryzują się wyższym poziomem wiedzy finansowej oraz lepszym zrozumieniem zasad funkcjonowania analizowanych instrumentów. Publikacje książkowe często dostarczają bardziej pogłębionych i uporządkowanych informacji, co może sprzyjać pozytywniejszej ocenie analizowanych produktów.

Umiarkowane wartości ocen odnotowano w przypadku respondentów czerpiących wiedzę od doradców finansowych (średnia ≈ 2,77) oraz ze szkoły lub uczelni (średnia ≈ 2,69). Uzyskane wyniki wskazują, że osoby korzystające z tych źródeł wiedzy oceniają przydatność oraz przystępność produktów III filaru na umiarkowanym poziomie. Można przypuszczać, że wiedza przekazywana przez specjalistów lub w ramach edukacji formalnej sprzyja lepszemu zrozumieniu zasad funkcjonowania produktów emerytalnych. Jednocześnie należy zauważyć, że średni poziom ocen w tych grupach jest niższy niż w przypadku respondentów korzystających z literatury, co może świadczyć o większym poziomie pogłębienia wiedzy wśród osób sięgających po bardziej specjalistyczne źródła informacji.

Najniższą średnią ocenę przydatności i przystępności produktów III filaru odnotowano wśród respondentów czerpiących wiedzę od rodziny lub znajomych (średnia ≈ 2,18). Wynik ten może sugerować, że informacje przekazywane w sposób nieformalny często mają charakter fragmentaryczny lub opierają się na indywidualnych doświadczeniach, co może ograniczać ich wartość poznawczą w kontekście oceny złożonych produktów finansowych. Najniższą ocenę przydatności i przystępności produktów III filaru uzyskali respondenci czerpiący wiedzę głównie od rodziny lub znajomych (≈2,18).

Podsumowując, przeprowadzona analiza wskazuje, że źródło wiedzy może mieć istotny wpływ na sposób postrzegania przydatności oraz przystępności produktów III filaru. Najwyższe oceny uzyskują źródła o charakterze bardziej specjalistycznym i uporządkowanym, natomiast niższe oceny obserwuje się w przypadku źródeł nieformalnych lub mniej usystematyzowanych.

W ostatniej części badania respondentom przedstawiono przykładowe formy edukacji o III filarze systemu emerytalnego, w tym:

- interaktywne warsztaty prowadzone z udziałem praktyków,
- kampania informacyjna online,

- cykliczne, otwarte spotkania doradcze organizowane przez lokalnych pracodawców i instytucje finansowe,
- bezpłatne konsultacje stacjonarne i online z neutralnymi doradcami akredytowanymi przez instytucje publiczne.

Respondenci wybierali formy, w których najchętniej byliby skłonni uczestniczyć, co pozwoliło zidentyfikować preferencje młodych dorosłych w zakresie edukacji finansowej dotyczącej III filaru. Najczęściej wskazywane przez respondentów formy edukacji o III filarze stanowiły bezpłatne konsultacje z doradcami (37,89%) oraz kampania informacyjna online (36,84%). Wynik ten jest interesujący, ponieważ pokazuje równoczesne preferowanie zarówno bezpośredniego kontaktu z ekspertem, zapewniającego poczucie bezpieczeństwa i zaufania, jak i nowoczesnych, zdalnych form komunikacji, które umożliwiają łatwy dostęp do informacji.

Bezpośrednie konsultacje mogłyby obejmować indywidualne spotkania z neutralnym, akredytowanym doradcą finansowym – zarówno w punktach lokalnych, jak i online. Mogłyby one przykładowo obejmować omówienie produktów III filaru, symulacje korzyści finansowych oraz wyjaśnienie mechanizmów dopłat i zabezpieczeń ustawowych. Kampania informacyjna online mogłaby przybrać formę serii filmów edukacyjnych, interaktywnych quizów i infografik, ukierunkowanych na media społecznościowe i platformy edukacyjne, co pozwoliłoby odbiorcom samodzielnie wybierać tematy i tempo nauki. Warto zauważyć, że choć istnieje już wiele podobnych kampanii, często nie są one spójne, nie obejmują wszystkich kluczowych zagadnień ani nie są wystarczająco rozpowszechnione, co ogranicza ich skuteczność i zasięg wśród młodego pokolenia.

Dodatkowo w badaniu zaproponowano także formę internetowych reklam edukacyjnych, która jednak nie zdobyła podobnego zainteresowania, co może wskazywać na sceptycyzm młodych dorosłych wobec masowych form promocji edukacyjnej lub na potrzebę bardziej spersonalizowanego przekazu.

Podsumowując, preferencje młodych dorosłych wskazują, że skuteczna edukacja o III filarze powinna łączyć spójne, rzetelne kampanie online z możliwością bezpośredniego kontaktu z ekspertem.

Zakończenie

W artykule przedstawiono charakterystykę i funkcjonowanie instrumentów III filaru systemu emerytalnego w Polsce, w tym Indywidualnych Kont Emerytalnych (IKE), Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK), Pracowniczych Planów Emerytalnych (PPE) oraz Otwartego Indywidualnego Planu Emerytalnego (OIPE). Następnie przeprowadzono analizę czynników determinujących postrzeganie potrzeby dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego wśród pokolenia Z, uwzględniając: poziom wiedzy finansowej, sytuację materialną, zaufanie do instytucji finansowych i systemu emerytalnego, czynniki psychologiczne oraz wpływ otoczenia społecznego i mediów społecznościowych.

Druga część artykułu została poświęcona interpretacji wyników badania ankietowego. Analiza wykazała, że ankietowani posiadają umiarkowaną wiedzę na temat systemu emerytalnego, w szczególności instrumentów III filaru, przy czym wyższy poziom wiedzy obserwuje się w starszych grupach wiekowych. Pomimo deklaracji zdecydowanej większości respondentów, że oszczędzanie na emeryturę we wczesnym okresie życia jest dla nich istotne i odpowiednie, większość badanych nie korzysta z instrumentów III filaru. Zaskakująco, 22,11% respondentów zadeklarowało odkładanie środków na emeryturę w alternatywnych formach, niezwiązanych z instrumentami III filaru. Analiza wykazała również, że wzrost dochodów wiąże się z większą motywacją do oszczędzania oraz skłonnością do faktycznego odkładania środków, choć zależność ta występuje tylko do pewnego poziomu wysokości dochodów. Wszystkie analizowane determinanty, opisane w pierwszej części artykułu, ograniczały skłonność respondentów do oszczędzania w ramach III filaru emerytalnego, jednak ich wpływ był zróżnicowany. Szczególnie istotną barierą okazał się brak wiedzy finansowej, gdyż żadna z osób wskazujących ten czynnik nie korzystała z instrumentów III filaru. Znaczącą rolę odgrywały również ograniczone dochody oraz koncentracja na bieżących wydatkach, które często prowadziły do całkowitej rezygnacji z oszczędzania. Ponadto zaobserwowano pewne różnice związane z wpływem otoczenia w postaci miejsca zamieszkania – najwyższy odsetek osób oszczędzających odnotowano wśród mieszkańców miast liczących od 101 do 500 tys. mieszkańców, co może wskazywać na bardziej sprzyjające warunki do podejmowania długoterminowych decyzji finansowych. Spośród instrumentów III filaru najwyżej oceniano pod względem przystępności i przydatności IKE oraz PPK, przy czym osoby niepracujące oceniły PPK wyżej niż osoby zatrudnione. Z kolei OIPE charakteryzuje się niskim poziomem rozpoznawalności wśród badanych. Analizy

statystyczne z użyciem testu niezależności χ^2 Pearsona nie wykazały istotnych zależności pomiędzy zmiennymi socjodemograficznymi (takimi jak: płeć, wykształcenie, miejsce zamieszkania) a oceną instrumentów III filaru, co potwierdziło brak związku między tymi zmiennymi. Stwierdzono natomiast dodatnią korelację między poziomem deklarowanej wiedzy o instrumentach a oceną ich przydatności i przystępności. Internet okazał się być głównym źródłem wiedzy o finansach osobistych i oszczędzaniu wśród pokolenia Z, przy czym sposób pozyskiwania informacji wpływał na postrzeganie przydatności i przystępności produktów III filaru – najwyższe oceny uzyskiwały źródła specjalistyczne i uporządkowane, takie jak książki, natomiast niższe – źródła nieformalne, np. rodzina i znajomi. Najczęściej wskazywanymi przez respondentów formami edukacji dotyczącej III filaru były bezpłatne konsultacje z doradcami oraz kampanie informacyjne online.

Z perspektywy całości badania można stwierdzić, że chociaż pokolenie Z jest świadome znaczenia oszczędzania na emeryturę, praktyczne wykorzystanie instrumentów III filaru jest wśród tej grupy ograniczone. Edukacja finansowa, w tym korzystanie z rzetelnych i specjalistycznych źródeł wiedzy, może istotnie wpłynąć na zwiększenie ich świadomości oraz aktywności oszczędnościowej.

Ze względu na niereprezentatywny charakter próby, wyniki należy traktować jako pilotażowe, a równolegle zaleca się przeprowadzenie pogłębionych badań, które umożliwią precyzyjniejsze dopasowanie skali i formy interwencji.

Literatura

Piśmiennictwo

Barnaś K., *Pracownicze Plany Kapitałowe jako metoda dodatkowego oszczędzania na starość w Polsce*, [w:] *Nowe horyzonty zabezpieczenia społecznego. Przegląd Ubezpieczeń 2024*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2024.

Góra M., *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003.

Lusardi A., Mitchell O. S., *The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence*, „Journal of Economic Literature" 2014, vol. 52, nr 1.

Poniatowski K., Poniatowski K., Małecka-Dobrogowska M., *Zarządzanie finansami osobistymi a gotowość do oszczędzania emerytalnego wśród młodego pokolenia: przypadek „generacji Z" z województwa podlaskiego*, „Akademia Zarządzania" 2025, t. 9, nr 2.

Sieczkowski W., *Behawioralne aspekty decyzji dotyczących dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe" 2017, nr 4.

Singh G., Mahajan S., Kaur R., *The Dual-Edged Influence of Social Media in Financial Decisions*, "Journal of Finance and Accounting" 2025, vol. 5, nr. 2.

Słowińska M., *Wykorzystanie testu chi-kwadrat w badaniach preferencji żywieniowych Konsumentów*, „Nauki Inżynierskie i Technologie" 2019, nr 1(32).

Szczepański M., *Wykorzystanie instrumentów finansowych III filaru w Polsce*, „Przegląd Statystyczny (PS)" 2017, nr 8.

Szopiński T., *The Determinants of Household Savings in Poland*, "Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia" 2017, nr 16(2).

Świerkosz-Hołysz M., *Pokolenie Z wkracza na rynek pracy*, „Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne" 2016, Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum 2(21).

Thaler A. R. H., Benartzi S., *Save More Tomorrow™: Using Behavioral Economics to Increase Employee Saving*, „Journal of Political Economy" 2004, vol. 112, nr 1.

Akty prawne

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1238 z 20.06.2019 r. w sprawie ogólnoeuropejskiego indywidualnego produktu emerytalnego (OIPE), Dz. Urz. UE L 198 z 25.07.2019.

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2025 r. poz. 350 z późn. zm.), art. 8 ust. 6.

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 1991 nr 80 poz. 350, z późn. zm.), art. 21 ust. 1 pkt 148.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego (Dz.U. 2004 nr 116 poz. 1205, z późn. zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. 2004 nr 116 poz. 1207).

Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. 1997 nr 139 poz. 932).

Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 listopada 2025 r. w sprawie wysokości kwoty wpłat na indywidualne konto emerytalne w roku 2026, *Monitor Polski* 2025, poz. 1202.

Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2025 r. w sprawie wysokości kwoty wpłat na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego w roku 2026, *Monitor Polski* 2025, poz. 1156.

Źródła internetowe

Dzienisiuk D., *Sposoby oszczędzania w kontekście IKE, IKZE, PPK i PPE – wnioski z seminarium naukowego Oddziału Warszawsko-Łódzkiego Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego*, Seminarium naukowe PSUS, 27 kwietnia 2023 r., (https://ustip-journal.com.pl/article/539017/pl), dostęp: 30.03.2026 r.

Hukałowicz I., *ZUS: prognozy emerytur 2025*, forsal.pl (https://forsal.pl/gospodarka/aktualnosci/artykuly/9859590,zus-prognozy-emerytur-2025.html), dostęp: 16.02.2026 r.

Kolek A., Wojewódka M., *OFE – historia prawdziwa. Opera w ośmiu aktach*, Instytut Emerytalny, Warszawa 2022, (chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.instytutemerytalny.pl/wp-content/uploads/2022/09/Instytut-Emerytalny-dr-Kolek-dr-Wojewodka-OFE-Historia-prawdziwa-12092022...pdf), dostęp: 21.03.2026 r.

Misiura M., *Pierwsze OIPE w Polsce: Finax oferuje „Europejską Emeryturę"*, Bankier.pl, 26.10.2023 (https://www.bankier.pl/wiadomosc/Pierwsze-OIPE-w-Polsce-Finax-oferuje-Europejska-Emeryture-8635494.html), dostęp: 16.03.2026 r.

PKO Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A., *PPE dla pracownika*, (https://www.pkotfi.pl/oferta-dla-instytucji/programy-emerytalne/ppe-dla-pracownika/), dostęp: 16.03.2026 r.

PZU, *Pracowniczy Program Emerytalny – PPE dla pracownika*, (https://in.pzu.pl/klienci-indywidni/ppe-dla-pracownika), dostęp: 16.03.2026 r.

Sekścińska Kl, *Czy młodzi dorośli zabezpieczają się finansowo na czas emerytury, korzystając z emerytalnych instrumentów finansowych?*, Ekspertyzy IGTE, nr 18/2024, Instytut Gospodarki Teoretycznej i Ekonomiki (IGTE), Warszawa 2024, (https://igte.pl/wp-content/uploads/2024/10/Ekspertyzy-IGTE-18_2024_Czy-

mlodzi-dorosli-zabezpieczaja-sie-finansowo-na-czas-emerytury-korzystajac-z-emerytalnych-instrumentow-finansowych.pdf), dostęp 10.01.2026 r.

Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, *Limit wpłat na OIPE w 2026 roku*, (https://www.knf.gov.pl/?articleId=87231&p_id=18), dostęp: 18.03.2026 r.

Rozdział 7

Postawy osób młodych wobec dodatkowego oszczędzania na starość

Karolina Padula [1]

7.1. Wprowadzenie

Postępujące zmiany demograficzne w Europie powodują szybsze starzenie się społeczeństwa. Bezpośrednią przyczyną takiego stanu rzeczy jest spadek liczby urodzeń oraz wydłużanie się przeciętnego trwania życia m.in. w związku z postępem medycyny. Niepokojący jest również wzrost udziału populacji w wieku poprodukcyjnym względem osób w wieku produkcyjnym. Wszystko to niekorzystnie wpływa na wysokość świadczeń emerytalnych wypłacanych z bazowej części polskiego systemu emerytalnego. W największym stopniu jednak wysokość ta uzależniona jest od wydłużania się trwania życia, które stanowi mianownik we wzorze na obliczenie emerytury. W celu zagwarantowania starzejącemu się społeczeństwu odpowiedniego poziomu zaspokojenia potrzeb powstałych w okresie starości, system emerytalny w ostatnich latach jest stale modyfikowany. Państwo polskie skupia się na rozbudowie dodatkowej części systemu emerytalnego, czyli III filarze. Obecnie w jego skład wchodzi pięć programów, które mają mobilizować polskie społeczeństwo do odkładania dodatkowych środków na czas zakończenia aktywności zawodowej.

W związku z tym problem badawczy niniejszego opracowania może zostać przedstawiony za pomocą następujących pytań: *Jaki jest poziom wiedzy młodych Polek i Polaków na temat indywidualnych oraz zakładowych form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego?*, *Jak dużo młodych osób w Polsce dodatkowo oszczędza na czas zakończenia aktywności zawodowej?* oraz *Jakie są determinanty dodatkowego oszczędzania na emeryturę wśród osób młodych?* Za osoby młode na potrzeby opracowania uznano te znajdujące się w przedziale

[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 2025 r.

wiekowym 18-35 lat. Postawione w powyższy sposób pytania pozwoliły na sformułowanie hipotez badawczych:

1. W latach 2019-2024 liczba osób aktywnie oszczędzających dodatkowo na emeryturę w ramach III filaru w Polsce stale wzrastała.
2. Osoby młode charakteryzują się niedostateczną świadomością w obszarze dodatkowego oszczędzania w ramach III filaru systemu emerytalnego.
3. Większość osób młodych nie gromadzi dodatkowo środków na starość.
4. Skłonność do dodatkowego oszczędzania na emeryturę jest w istotny sposób determinowana przez wiek.
5. W celu zweryfikowania postawionych hipotez za główne cele opracowania przyjęto:
6. Analizę uczestnictwa Polaków w programach III filaru systemu emerytalnego.
7. Zbadanie świadomości osób młodych w obszarze dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego.
8. Ocenę postaw osób młodych wobec dodatkowego oszczędzania na starość.

Aby zrealizować powyższe cele dokonano przeglądu krajowej literatury przedmiotu. Analizie poddano również raporty oraz opracowania różnych instytucji, organizacji rządowych, jak i międzynarodowych, np. Urzędu Komisji Nadzoru Finansowego. W celu zbadania świadomości i postawy osób młodych wobec dodatkowego oszczędzania na emeryturę, w części empirycznej posłużono się badaniem ankietowym przeprowadzonym na próbie 105 osób. Dodatkowo przy wykorzystaniu testu statystycznego chi-kwadrat zbadano zależności pomiędzy dodatkowym oszczędzaniem na starość a wybranymi predyktorami.

7.2. Partycypacja Polaków w dodatkowych formach zabezpieczenia emerytalnego

Produkty emerytalne istniejące na rynku są oferowane przez różnorodne instytucje finansowe. Zgodnie z danymi na koniec 2023 roku wyróżnia się 27 podmiotów zarządzających PPE oraz 17 prowadzących PPK. IKE i IKZE oferują odpowiednio 63 i 48 instytucje. Szczegółowy podział tych instytucji według formy prawnej, w której funkcjonują zawiera tabela (zob. Tabela

7.1)[2]. Informacje o każdym podmiocie oferującym PPK wraz z opisem ich ofert są dostępne na portalu PPK[3].

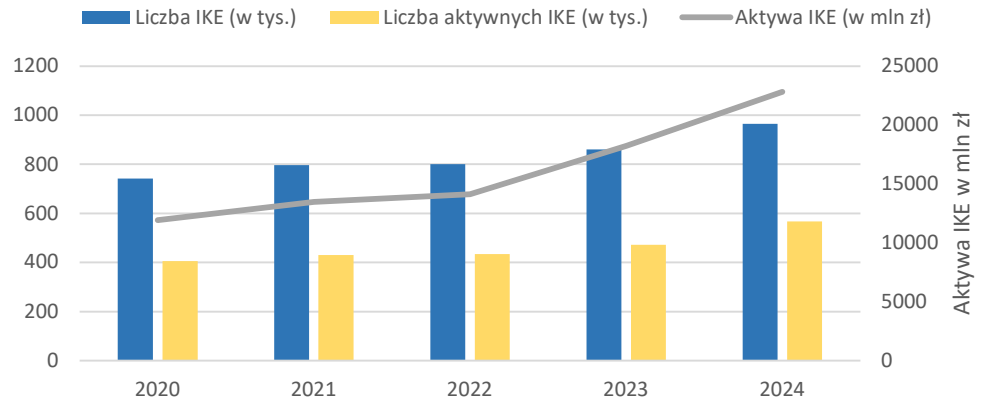
Tabela 7.1. Produkty emerytalne oferowane przez poszczególne rodzaje instytucji finansowych

Instytucje	PPE	IKE	IKZE	PPK
Powszechne towarzystwa emerytalne	-	4	6	2
Pracownicze towarzystwa emerytalne	2	-	-	-
Towarzystwa funduszy inwestycyjnych	16	22	21	14
Podmioty prowadzące działalność maklerską	-	9	9	-
Zakłady ubezpieczeń	9	14	9	1
Banki	-	14	3	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2023 r.*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2024, s. 21, (www.knf.gov.pl), dostęp: 20.03.2025 r.

Na przestrzeni kilku lat można zaobserwować wzrost zarówno liczby rachunków oszczędzających na IKE, jak i wartości zgromadzonych na nich aktywów. W porównaniu do 2020 roku liczba funkcjonujących IKE zwiększyła się o około 30% w 2024 roku. W 2021 roku otwartych zostało niewiele nowych kont. Dynamika wzrostu zgromadzonych aktywów na przestrzeni lat 2020-2024 kształtuje się na poziomie około 91%. Wskaźnik aktywnych IKE, określany jako stosunek liczby uczestników, którzy dokonali przynajmniej jednej wpłaty na swój rachunek w danym roku oraz ogólnej liczby uczestników[4], w analizowanych latach mieści się w granicach 54-59%, z czego największą wartość osiągnął w 2024 roku (zob. Rysunek 7.1).

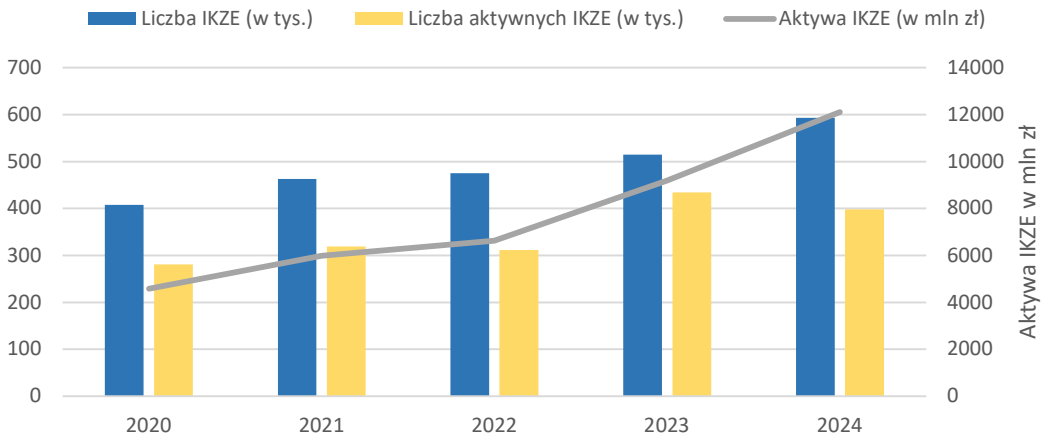
[2] *Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2023 r.*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2024, s. 21, (www.knf.gov.pl), dostęp: 20.03.2025 r.
[3] *Instytucje finansowe oferujące prowadzenie PPK*, Pracownicze Plany Kapitałowe, (www.mojeppk.pl), dostęp: 20.03.2025 r.
[4] *Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2023 r.*, *op. cit*., s. 30.



Rysunek 7.1. Liczba uczestników i aktywa IKE w Polsce w latach 2020-2024

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacje liczbowe o IKE*, za lata 2020-2024, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 21.03.2025 r.

W przypadku IKZE również można zauważyć tendencję wzrostową liczby rachunków i zgromadzonych aktywów. Liczba założonych kont zwiększyła się na przestrzeni uwzględnionych lat o prawie 46%, a wartość zgromadzonych aktywów o około 164%. Liczba aktywnych uczestników IKZE w analizowanych latach naprzemiennie wzrastała i spadała. Wskaźnik w tym przypadku kształtuje się na poziomie 65-84%. Przykładowo w 2023 roku tylko 16% IKZE nie zostało zasilone żadną wpłatą (zob. Rysunek 7.2). Bazując na danych od czasu wprowadzenia IKZE na rynek do 2019 roku, gdzie wartość wskaźnika aktywnych IKZE zawierała się w obrębie 6,6-26,4%, można stwierdzić, że w ostatnich latach jest o wiele mniej kont biernych[5].



Rysunek 7.2. Liczba uczestników i aktywa IKZE w Polsce w latach 2020-2024

[5] E. Ociepa-Kicińska, *Uwarunkowania funkcjonowania kapitałowego systemu emerytalnego w Polsce i podstawowe metody oceny jego efektywności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2020, s. 101-102.

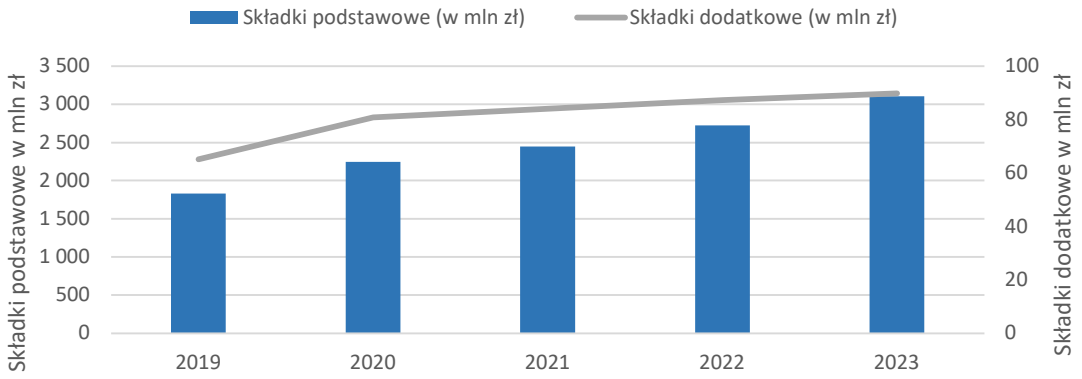
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacje liczbowe o IKZE*, za lata 2020-2024, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 21.03.2025 r.

Z roku na rok otwierane są również nowe rachunki dla uczestników PPE. Przyrosty te jednak są niewielkie i mieszczą się w granicach 1,5-3,5%. Od 2020 roku zaczęła spadać liczba aktywnych PPE. Odwrócenie tego trendu nastąpiło dopiero w 2023 roku, kiedy odnotowano wzrost ich liczby o około 2,8% w stosunku do roku poprzedniego (zob. Tabela 7.2). Rozpoczynając od 2019 roku, przyrosty wartości składek dodatkowych w każdym kolejnym roku w porównaniu do poprzedniego kształtują się odpowiednio na poziomie 24%, 4,1%, 3,7% oraz 2,9%. Oznacza to, że dynamika tych wnoszonych składek jest spadkowa, choć ich wartości w kolejnych latach systematycznie rosną. W analizowanym przedziale czasowym suma składek dodatkowych odprowadzanych dobrowolnie przez pracowników w danym roku niezmiennie stanowi 3% łącznej wartości składek odprowadzanych na rachunki uczestników PPE w tym roku (zob. Rysunek 7.3).

Tabela 7.2. Liczba uczestników PPE w Polsce w latach 2019-2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Liczba PPE	612 856	631 761	641 406	652 165	675 626
Liczba aktywnych PPE	527 851	530 415	521 621	493 164	506 906

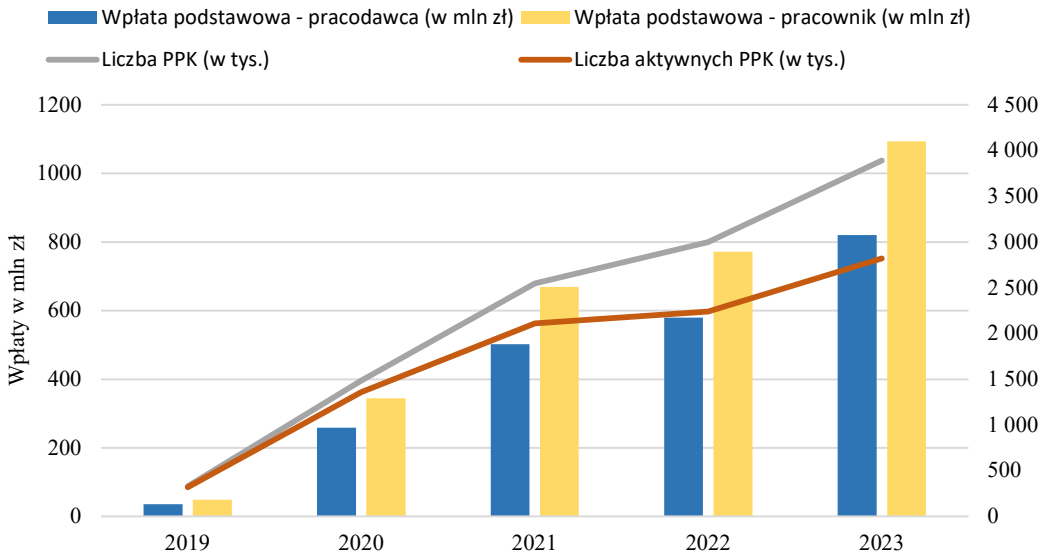
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacja o rynku PPE*, za lata 2019-2023, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 21.03.2025 r.



Rysunek 7.3. Wartość składek podstawowych i dobrowolnych odprowadzanych do PPE w Polsce w latach 2019-2023

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacja o rynku PPE*, za lata 2019-2023, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 21.03.2025 r.

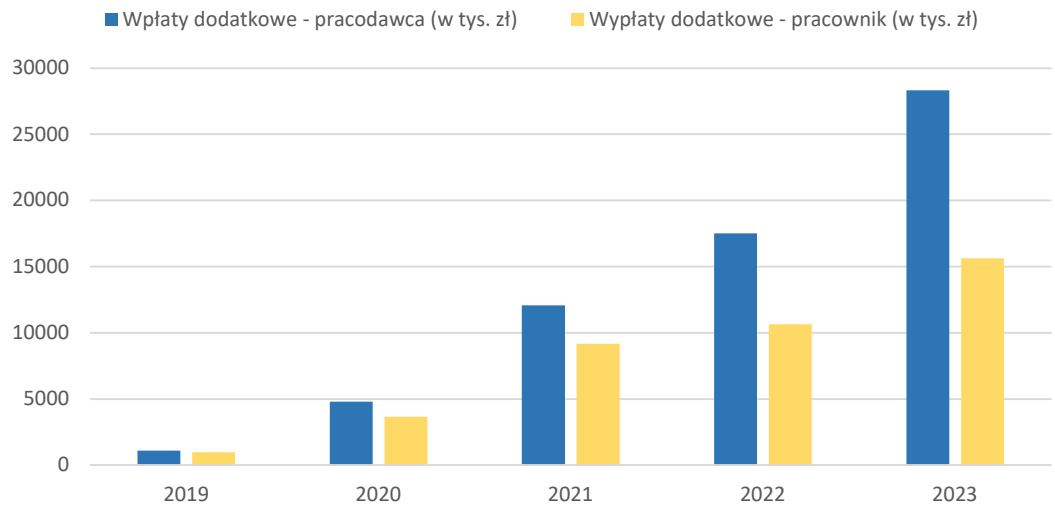
Podobnie jak w przypadku omówionych wyżej form dodatkowego oszczędzania, co roku przybywa także nowych rachunków PPK. W 2023 roku otwarto ich 892 393, podczas gdy w 2022 roku liczba ta wynosiła 451 738. Oznacza to, że liczba nowo przybyłych uczestników w 2023 roku była blisko dwa razy większa niż w roku poprzednim. Wpływ na taką sytuację miał przede wszystkim ponowny automatyczny zapis do PPK, który od momentu wprowadzenia na rynek tej formy oszczędzania miał miejsce po raz pierwszy (kolejny w 2027 roku)[6]. Wskaźnik aktywnych PPK ma jednak tendencję spadkową – od 97% w 2019 roku do 72% w 2023 roku (zob. Rysunek 7.4). Największy udział w gromadzonych w ramach PPK środkach mają wpłaty podstawowe finansowane przez samych uczestników PPK. Co roku kształtuje się on na poziomie około 56%. Spadkowa tendencja dynamiki wzrostu wartości poszczególnych rodzajów składek wzrosła na przełomie 2022 i 2023 roku. W 2023 roku składki dodatkowe finansowane przez zatrudnionych były ponad 3-krotnie wyższe niż w 2022 roku, natomiast te finansowane przez pracodawców 2-krotnie wyższe (zob. Rysunek 7.4, Rysunek 7.5). Sytuacja ta pokazuje wzrost świadomości emerytalnej i konieczności oszczędzania na ten cel.



Rysunek 7.4. Liczba uczestników PPK i wartość odprowadzanych składek podstawowych w Polsce w latach 2019-2023

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacja dotycząca pracowniczych planów kapitałowych - PPK*, za lata 2019-2023, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 22.03.2025 r.

[6] *Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2023 r.*, *op. cit.*, s. 29.



Rysunek 7.5. Wartość składek dodatkowych odprowadzanych do PPK w Polsce w latach 2019-2023

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacja dotycząca pracowniczych planów kapitałowych - PPK*, za lata 2019-2023, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 22.03.2025 r.

Niewielka ilość danych dotyczących OIPE wynika z faktu, iż ta forma oszczędzania na starość na polskim rynku funkcjonuje od niedawna. Z przeprowadzonych badań wynika, że we wrześniu 2024 roku w ramach OIPE środki gromadziło 4700 Polaków. Uczestnikami „Europejskiej Emerytury" częściej są mężczyźni niż kobiety. Z OIPE w głównej mierze korzystają osoby w wieku 35-44 lat, a także starsze. Jako główną przyczynę oszczędzania w takiej formie Polacy podawali uzyskanie ulg podatkowych[7].

Wyniki badania przeprowadzonego przez Santander Consumer Bank w 2023 roku pozwalają na stwierdzenie, że bardzo wiele Polaków oszczędza tylko w ramach obowiązkowego systemu emerytalnego. Wśród 29% osób oszczędzających dodatkowo na emeryturę prawie połowę stanowiły osoby w wieku 30-39 lat. Pomijając Polaków będących już w wieku emerytalnym, najliczniejszą grupą, która nie odkładała dodatkowo środków na ten cel, były osoby w przedziale wiekowym 18-29 lat. Najczęściej wskazywaną przez ankietowanych metodą oszczędzania poza obowiązkowymi składkami było korzystanie z PPK – 38%. Następne miejsca zajmowały kolejno wynajem nieruchomości – 26%, odkładanie pieniędzy na IKE – 15%, trzymanie środków na koncie bieżącym w banku – 13%, przechowywanie na rachunku oszczędnościowym lub lokacie – 12%, odkładanie pieniędzy na IKZE – 11%, inwestycja w złoto – 10% oraz

[7] *Biuletyn 35*, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Warszawa 2024, s. 13-16, (www.igte.pl), dostęp: 22.03.2025 r.

inwestycja w obligacje – 9%[8]. W porównaniu do wyników badania z 2022 roku przeprowadzonego przez Izbę Gospodarczą Towarzystw Emerytalnych (IGTE), w 2023 można zauważyć, że odsetek osób odkładających środki poza ZUS był mniejszy. Wyniki badania IGTE pokazują również, że mężczyźni nieco częściej oszczędzają dodatkowo na emeryturę niż kobiety, a wraz ze wzrostem wykształcenia rośnie liczba osób oszczędzających[9]. Wśród najczęściej wskazywanych powodów nieodkładania środków na IKE i IKZE przez młodych dorosłych są brak zaufania do rządzących, zbyt wczesny moment na takie inwestycje oraz poczucie braku wystarczającej wiedzy w tym temacie. Z kolei przyczynami takiej postawy wobec PPK są obawa przed zmianą prawa, którego skutkiem będzie utrata zgromadzonych środków, obawa związana ze złymi decyzjami inwestycyjnymi zarządzających kapitałem oraz poczucie braku opłacalności takiego rodzaju inwestycji[10]. Niemniej jednak w 2022 i 2023 roku w porównaniu do poprzednich lat wzrosło zainteresowanie oszczędzaniem na zabezpieczenie emerytalne, które stało się jednym z czterech najważniejszych celów gromadzenia środków pieniężnych i kształtowało się na poziomie 21-24%[11].

7.3. Metodyka badań

Celem zbadania postaw osób młodych wobec dodatkowego oszczędzania na czas zakończenia aktywności zawodowej, zostało przeprowadzone badanie ankietowe. Odbyło się ono w terminie od 6 kwietnia do 8 maja 2025 roku za pośrednictwem formularza Google.Narzędzie to umożliwiło zebranie danych w postaci elektronicznej. Respondenci zostali pozyskani metodą doboru wygodnego, polegającą na dobrowolnym udziale osób, które miały dostęp do ankiety. Została ona wypełniona przez 105 osób w wieku 18-35 lat, z czego najliczniejszą grupę wiekową stanowiły osoby do 24 roku życia. Wśród ankietowanych było 59% kobiet. Jako miejsce zamieszkania najczęściej podawano dwie skrajne odpowiedzi, czyli wieś lub miasto powyżej 500 tys. mieszkańców. Przeważająca część badanych posiada wykształcenie wyższe lub jest w trakcie jego uzyskiwania. W kwestii miesięcznego dochodu, pomimo dużego zróżnicowania,

[8] *Polaków Portfel Własny: czas oszczędzania*, Santander Consumer Bank 2023, s. 9-11, (www.santanderconsumer.pl), dostęp: 14.04.2025 r.
[9] *Oszczędzanie na emeryturę*, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Warszawa 2022, s. 3-5, (www.igte.pl), dostęp: 14.04.2025 r.
[10] *Sposób finansowego zabezpieczania się młodych dorosłych na emeryturę*, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Warszawa 2023, s. 6-10, (www.igte.pl), dostęp: 14.04.2025 r.
[11] *Postawy Polaków wobec finansów*, Fundacja Kronenberga, Warszawa 2023, s. 20, (www.citibank.pl), dostęp: 14.04.2025 r.

najwięcej ankietowanych wskazało dochód nieprzekraczający 2000 zł. Należy podkreślić jednak, że przewaga osób młodszych oraz posiadających lub zdobywających wykształcenie wyższe może ograniczać możliwość generalizowania wyników na całą populację młodych Polaków. W związku z tym wyniki badania należy interpretować z ostrożnością, traktując je przede wszystkim jako charakterystykę analizowanej grupy respondentów, a nie całej populacji osób w wieku 18-35 lat. Szczegółowe informacje na temat badanej próby w zależności od cech społeczno-ekonomicznych zostały przedstawione w tabeli (zob. Tabela 7.3).

Tabela 7.3. Respondenci według kryteriów społeczno-ekonomicznych

PŁEĆ	LICZEBNOŚĆ PRÓBY	WIEK	LICZEBNOŚĆ PRÓBY
kobieta	62	18-24	74
mężczyzna	43	25-29	19
STATUS	**LICZEBNOŚĆ PRÓBY**	30-35	12
uczeń	7	**DOCHÓD**	**LICZEBNOŚĆ PRÓBY**
student	27	do 2000 zł	28
pracujący student	40	2000 – 3000 zł	20
osoba pracująca	31	3000 – 4000 zł	15
osoba bezrobotna	0	4000 – 5000 zł	9
STUDIA EKONOMICZNE	**LICZEBNOŚĆ PRÓBY**	5000 – 6000 zł	11
tak	39	6000 – 7000 zł	13
nie	66	powyżej 7000 zł	9
WYKSZTAŁCENIE	**LICZEBNOŚĆ PRÓBY**	**MIEJSCE ZAMIESZKANIA**	**LICZEBNOŚĆ PRÓBY**
podstawowe	5	wieś	30
gimnazjalne	0	miasto do 20 tys. mieszkańców	15
zasadnicze zawodowe	5	miasto od 20 – 100 tys. mieszkańców	8
średnie	7	miasto od 100 – 250 tys. mieszkańców	7
w trakcie uzyskiwania wykształcenia wyższego	47	miasto od 250 – 500 tys. mieszkańców	9
wyższe	41	miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	36

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Kwestionariusz ankiety oprócz metryczki złożonej z 7 pytań, których treść i wyniki zostały przedstawione powyżej, składał się z dwóch dodatkowych segmentów. Pierwszy z nich

dotyczył wiedzy z zakresu dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego. Wśród 7 pytań z tej części znalazły się:

- 3 pytania bazujące na skali Likerta,
- 2 pytania zamknięte, jednokrotnego wyboru oraz
- 2 pytania zamknięte, wielokrotnego wyboru.

Przysłużyły się one do sprawdzenia wiedzy na temat stopy zastąpienia oraz każdej z pięciu form dodatkowego oszczędzania w ramach III filaru polskiego systemu emerytalnego. Trzecia część kwestionariusza dotyczyła stosunku osób młodych do dodatkowego oszczędzania na emeryturę. Pytania w przypadku tego segmentu skupiły się na czynnikach wpływających na taką decyzję oraz przyczynach nie podjęcia takich działań. Dodatkowo oszczędzający ankietowani zostali zapytani również o sposób gromadzenia oszczędności na ten cel. Na koniec poproszono wszystkich o ocenę przewidywanej przyszłej sytuacji finansowej po zakończeniu aktywności zawodowej. Wśród 6 pytań ostatniej części ankiety znalazły się:

- 2 pytania bazujące na skali Likerta,
- 3 pytania zamknięte, wielokrotnego wyboru z możliwością podania własnej, dodatkowej odpowiedzi oraz
- 1 pytanie zamknięte, jednokrotnego wyboru.

Cała ankieta obejmowała zatem 20 pytań zamkniętych.

W celu pogłębienia analizy wyników przeprowadzonego badania wykorzystano test chi-kwadrat (χ^2) Pearsona, który służy do weryfikacji hipotez[12]. Sprawdzaną hipotezę, która stanowi bazę, nazywa się hipotezą zerową (H_0), a każdą inną – hipotezą alternatywną (H_1). Hipotezę alternatywną można przyjąć, jeśli odrzuci się hipotezę zerową[13]. Na potrzeby tego badania hipotezy sformułowano w następujący sposób:

H_0: nie istnieje zależność pomiędzy badaną determinantą a dodatkowym oszczędzaniem na emeryturę,

H_1: istnieje zależność pomiędzy badaną determinantą a dodatkowym oszczędzaniem na emeryturę.

[12] M. Słowińska, *Wykorzystanie testu chi-kwadrat w badaniach preferencji żywieniowych konsumentów*, „Nauki Inżynierskie i Technologie" 2019, nr 1, s. 25.
[13] M. Sobczyk, *Statystyka*, PWN, Warszawa 2007, s. 147.

Przy wnioskowaniu statystycznym przyjęto najczęściej wykorzystywany poziom istotności, wynoszący $\alpha = 0{,}05$, dla którego została obliczona wartość prawdopodobieństwa testowego (p). Gdy $p \leq \alpha$, to odrzuca się H_0 na rzecz H_1, natomiast gdy $p \geq \alpha$, to nie ma podstaw do odrzucenia H_0[14].

7.4. Świadomość w obszarze dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego

W celu sprawdzenia świadomości w zakresie dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego poproszono respondentów w pierwszej kolejności o ocenę swojej wiedzy na temat systemu emerytalnego w Polsce. 41% badanych osób twierdzi, że posiada przeciętną wiedzę w tym obszarze. Drugą najliczniejszą grupę stanowią osoby, które wybrały odpowiedź „dobra". Niewiele mniej ankietowanych oceniło swój poziom wiedzy jako słaby. Szczegółowo zostało to zaprezentowane w tabeli (zob. Tabela 7.4).

Tabela 7.4. Odpowiedzi na pytanie „Jak ocenia Pan/Pani swoją wiedzę na temat systemu emerytalnego w Polsce?"

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowo
Bardzo dobra	7	6,7%
Dobra	25	23,8%
Przeciętna	43	41,0%
Słaba	20	19,0%
Bardzo słaba	10	9,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Następnie ankietowani musieli opowiedzieć się, czy zgadzają się z następującym stwierdzeniem: „Świadczenia z bazowej części systemu emerytalnego (ZUS) zapewnią ubezpieczonemu godne życie i możliwość utrzymania wcześniejszego standardu życia po przejściu na emeryturę.". Zdecydowana większość, bo aż 84,8% uznało to twierdzenie za niezgodne z faktycznym stanem rzeczy (zob. Tabela 7.5). Oznacza to, że spora część młodego społeczeństwa zdaje sobie sprawę z niskiej wysokości przyszłej emerytury z części bazowej polskiego systemu emerytalnego. Jednak w celu głębszej analizy tej kwestii respondenci zostali poproszeni o wskazanie aktualnej i prognozowanej na 2070 rok wysokości świadczeń emerytalnych

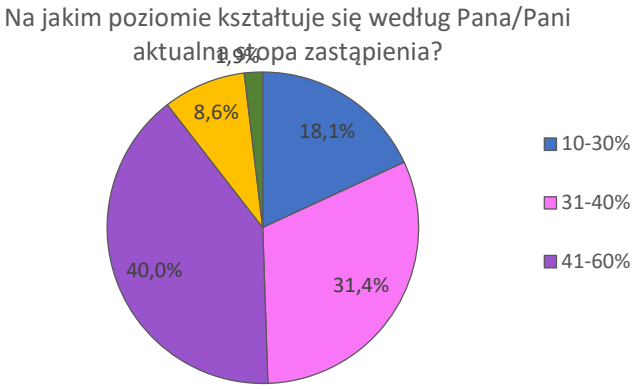
[14] M. Słowińska, *op. cit.*, s. 31.

wypłacanych z ZUS w porównaniu do ostatniego wynagrodzenia pobieranego za stosunek pracy (tzw. stopa zastąpienia). Odpowiedzi osób biorących udział w badaniu zostały przedstawione na rysunkach (zob. Rysunek 7.6, Rysunek 7.7).

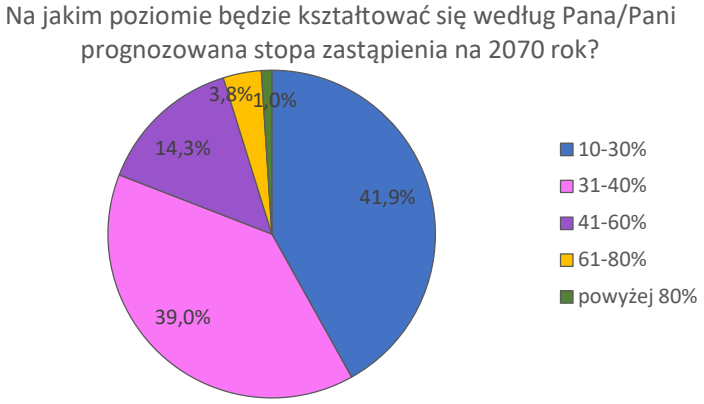
Tabela 7.5. Odpowiedzi na pytanie „Czy zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem: „Świadczenia z bazowej części systemu emerytalnego (ZUS) zapewnią ubezpieczonemu godne życie i możliwość utrzymania wcześniejszego standardu życia po przejściu na emeryturę.”?”

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowo
Zdecydowanie tak	1	0,9%
Raczej tak	15	14,3%
Raczej nie	40	38,1%
Zdecydowanie nie	49	46,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.



Rysunek 7.6. Świadomość w zakresie aktualnej stopy zastąpienia
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

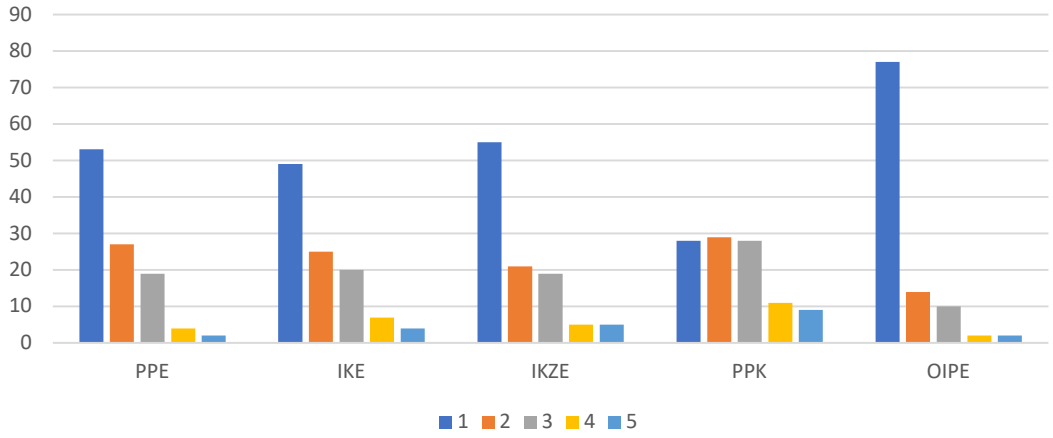


Rysunek 7.7. Świadomość w zakresie prognozowanej stopy zastąpienia na 2070 rok

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Najczęściej wskazywane przedziały procentowe dotyczące obecnej i prognozowanej stopy zastąpienia były prawidłowe. Odpowiedzi te zostały pogrubione w legendzie do wykresów kołowych. Niepokojący jest jednak fakt, że choć wiele osób zdaje sobie sprawę z niskich przyszłych świadczeń emerytalnych wypłacanych przez ZUS, to mniej niż połowa ankietowanych jest świadoma stopnia w jakim faktycznie zastąpią one wynagrodzenia. Brak wiedzy na temat poziomu stopy zastąpienia może przyczynić się do niewielkiego zainteresowania dodatkowym oszczędzaniem na czas zakończenia aktywności zawodowej.

W dalszej części tego segmentu kwestionariusza osoby biorące udział w badaniu oceniały swój poziom wiedzy na temat każdej z form dodatkowego oszczędzania w ramach III filaru systemu emerytalnego. Uzyskane odpowiedzi na to pytanie zostały zaprezentowane na rysunku zgodnie z następującą skalą: 1 – brak wiedzy, 2 – niska wiedza, 3 – przeciętna wiedza, 4 – duża wiedza, 5 – pełna wiedza (zob. Rysunek 7.8).



Rysunek 7.8. Samoocena poziomu wiedzy na temat form oszczędzania w ramach III filaru
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Na wykresie można zauważyć, że najlepiej ocenianą w zakresie posiadanej wiedzy formą oszczędzania w ramach III filaru jest PPK. W przypadku tego programu stan swojej wiedzy na poziomie 4 lub 5 wskazało 19% respondentów, podczas gdy przy innych analizowanych formach odpowiedzi te wybierane były na poziomie 3,8-10,5%. Dodatkowo, w przypadku PPK, odpowiedź „brak wiedzy" padała najrzadziej w porównaniu do pozostałych programów. Miejsce z najwyższą liczbą takich odpowiedzi przypadło OIPE – 73,3%. Wynik ten koreluje z faktem,

że jest to stosunkowo nowa forma oszczędzania, wprowadzona na polski rynek w 2023 roku. Ogólna wiedza na temat PPE, IKE i IKZE kształtuje się na podobnym poziomie. Największą świadomość w obszarze PPK można powiązać z jego specyfiką instytucjonalną, na którą składa się mechanizm automatycznego zapisu odnawiany co 4 lata, wymóg złożenia formalnej rezygnacji oraz znacznie wyższy poziom upowszechnienia w porównaniu do pozostałych form III filaru.

W celu weryfikacji składanych powyżej deklaracji na temat swojej wiedzy, ankietowani w kolejnych pytaniach ankiety zostali poproszeni o wskazanie prawdziwych stwierdzeń dotyczących najpierw indywidualnych form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego (IKE, IKZE i OIPE), a następnie zakładowych form oszczędzania (PPE i PPK). W tabelach przedstawiono jak kształtował się wybór zdań prawdziwych przez osoby badane (zob. Tabela 7.6, Tabela 7.7). Dla lepszej czytelności poprawne odpowiedzi wyróżniono zielonym kolorem wiersza w tabeli. Pośród pięciu twierdzeń o indywidualnych programach aż trzy były prawdziwe, natomiast wśród sześciu możliwych odpowiedzi w zakresie grupowych form oszczędzania również trzy były prawidłowe.

Tabela 7.6. Wiedza na temat indywidualnych form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego (IKE, IKZE i OIPE)

Zdanie	Liczba osób, które oznaczyły odpowiedź jako prawdziwą	Procentowo
Na IKE i IKZE może oszczędzać osoba fizyczna powyżej 16 roku życia, a na OIPE powyżej 15 roku życia	25	23,8%
Środki zgromadzone w tych formach nie podlegają dziedziczeniu	39	37,1%
Żadna z tych form nie dopuszcza zwrotu środków (wycofanie środków przed uzyskaniem uprawnień do dokonania wypłaty)	30	28,6%
Zysk z inwestowania zgromadzonych środków nie podlega opodatkowaniu podatkiem od zysków kapitałowych (tzw. 19% podatkiem Belki)	44	41,9%
Środki zgromadzone w tych formach stanowią prywatną własność uczestników	53	50,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 7.7. Wiedza na temat zakładowych form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego (PPE i PPK)

Zdanie	Liczba osób, które oznaczyły odpowiedź jako prawdziwą	Procentowo
Jeśli osoba zatrudniona nie zrezygnuje ponownie z wpłat do PPK w roku ponownego automatycznego zapisu, nastąpi wznowienie wpłat do PPK	59	56,2%
Wpłaty do PPE i PPK są finansowane wyłącznie przez podmiot zatrudniający	20	19,0%
PPK dopuszcza możliwość wypłaty zgromadzonych środków w związku z poważnym zachorowaniem lub na pokrycie wkładu własnego np. kupno nieruchomości	46	43,8%
Środki zgromadzone w tych formach podlegają dziedziczeniu i są zwolnione z podatku od spadków i darowizn	25	23,8%
Część środków wpływających do PPE jest finansowana przez państwo (Fundusz Pracy)	33	31,4%
Osoba zatrudniona będąca uczestnikiem PPE musi obowiązkowo odprowadzać składkę finansowaną przez siebie samą tzw. składkę dodatkową	35	33,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Spośród najczęściej wybieranych odpowiedzi na temat indywidualnych form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego tylko dwie były prawdziwe. Połowa respondentów wie, że środki gromadzone w IKE, IKZE i OIPE stanowią ich prywatną własność. Prawie 42% uczestników badania wykazuje się świadomością zwolnienia zysków z inwestowania zgromadzonych środków z 19% podatku Belki. Trzecia prawidłowa odpowiedź dotycząca minimalnego wieku na rozpoczęcie oszczędzania w tych formach była wybierana najrzadziej. Wskazało ją jedynie 23,8% badanych osób, co pokazuje, że ludzie nie wiedzą, iż mogą zacząć oszczędzać na emeryturę już w tak młodym wieku. Dość spora część ankietowanych (37,1%) błędnie zaznaczyła jako poprawną odpowiedź zdanie dotyczące dziedziczenia gromadzonych środków. Nie są oni świadomi, że skoro środki te stanowią ich własność, to również podlegają dziedziczeniu. Wielu z uczestników badania (28,6%) założyło, że zgromadzonych środków nie można wycofać przed

uzyskaniem uprawnień do dokonania wypłaty, co jest stwierdzeniem niezgodnym z prawdą. Wiedza z zakresu indywidulanych form oszczędzania w ramach III filaru systemu emerytalnego kształtuje się raczej na słabym poziomie, co znajduje swoje odzwierciedlenie w powyższej samoocenie uczestników badania w tym zakresie.

W przypadku zakładowych form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego również najczęściej wskazywane były tylko dwie z trzech poprawnych odpowiedzi. Najrzadziej wybierana prawidłowa odpowiedź dotyczyła dziedziczenia zgromadzonych środków. Tylko 23,8% ankietowanych jest świadomych, że środki zgromadzone w PPE i PPK podlegają dziedziczeniu i są zwolnione z podatku od spadków i darowizn. Ponad połowa respondentów (56,2%) rozumie system automatycznego zapisu do PPK. Natomiast 43,8% badanych wie, że istnieje możliwość wcześniejszej wypłaty środków z tego programu w związku z poważnym zachorowaniem lub na pokrycie wkładu własnego. Fakt, że wpłaty do PPE i PPK nie są finansowane wyłącznie przez podmiot zatrudniający, jest oczywisty dla 81% ankietowanych. 31,4% biorących udział w badaniu wskazało jako prawidłową odpowiedź zdanie dotyczące współfinansowania środków do PPE przez państwo, co nie jest prawdą. Stosunkowo wysoki odsetek tych odpowiedzi może oznaczać pomylenie przez część osób zasad funkcjonowania PPE i PPK, gdyż Fundusz Pracy wspiera finansowo właśnie PPK. Co trzeci respondent błędnie uważa, że jako pracownik, będący uczestnikiem PPE, musi obowiązkowo odprowadzać składkę dodatkową finansowaną we własnym zakresie. Wiedza na temat zasad funkcjonowania PPK przedstawia się lepiej na tle PPE, co podobnie jak w przypadku indywidualnych form potwierdza powyższa analiza samooceny ankietowanych.

7.5. Społeczna percepcja w zakresie dodatkowego oszczędzania na starość

Ostatnia część kwestionariusza badania ankietowego powstała w celu weryfikacji postaw osób młodych wobec dodatkowego oszczędzania na czas zakończenia aktywności zawodowej. Na samym początku ankietowali zostali zapytani właśnie o to, czy oszczędzają na ten cel. Ponad połowa badanych osób przyznała, że nie oszczędza na swoje przyszłe życie emerytalne (zob. Tabela 7.8). Warto zaznaczyć, że to pytanie posłuży jako baza dla dalszej analizy.

Tabela 7.8. Odpowiedź na pytanie „Czy oszczędza Pan/Pani dodatkowo środki z myślą o emeryturze?"

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowo
Tak	40	38,1%
Nie	65	61,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

W zależności od udzielonej na powyższe pytanie odpowiedzi ankietowali musieli wskazać formę i powód gromadzenia dodatkowych środków na emeryturę lub przyczynę, która stanowi dla nich barierę, aby oszczędzać na ten cel. Osoby, które odpowiedziały na to pytanie twierdząco, najczęściej odkładają środki na lokacie bankowej lub trzymają je w gotówce. Bardzo niewielki odsetek respondentów oszczędza na IKE, IKZE i PPE. Natomiast żaden z nich nie gromadzi środków w ramach OIPE. Wśród form III filaru ankietowani najchętniej korzystają z PPK. Szczegółowe dane na ten temat zostały przedstawione w tabeli (zob. Tabela 7.9).

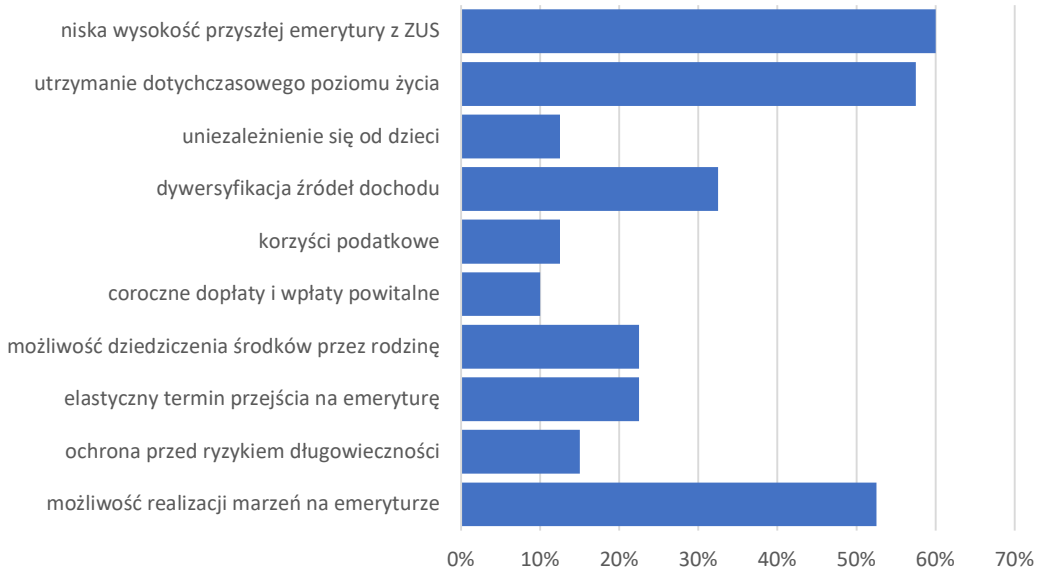
Tabela 7.9. Odpowiedzi na pytanie „W jaki sposób oszczędza Pan/Pani na czas zakończenia aktywności zawodowej?"

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowo
PPE	1	2,5%
IKE	1	2,5%
IKZE	1	2,5%
PPK	6	15,0%
OIPE	0	0,0%
Gotówka	23	57,5%
Lokata bankowa	26	65,0%
Inwestycje w nieruchomości	6	15,0%
Inne inwestycje (m.in. w złoto, dzieła sztuki, akcje, obligacje)	13	32,5%

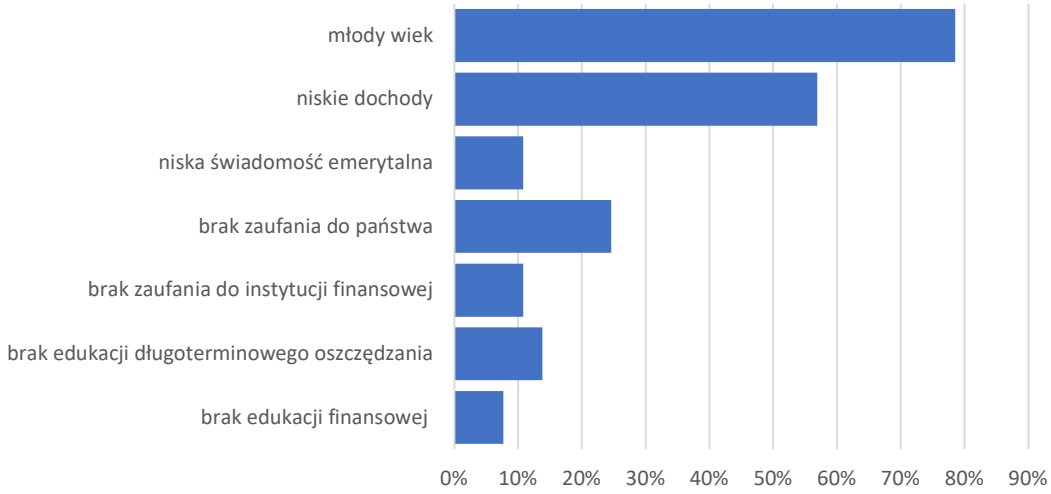
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Badane osoby najczęściej uzasadniały decyzję o odkładaniu środków na cele emerytalne niską wysokością przyszłej emerytury z części bazowej systemu emerytalnego, dążeniem do utrzymania dotychczasowego poziomu życia oraz chęcią realizacji marzeń po zakończeniu aktywności zawodowej. Z powodu niskiego uczestnictwa w III filarze systemu emerytalnego coroczne dopłaty i wpłaty powitalne stanowiły najrzadziej wybierany wariant tego pytania.

Natomiast jako barierę dla oszczędzania ankietowani najczęściej wskazywali młody wiek – 78,5% oraz niskie dochody – 56,9%. Brak edukacji finansowej odebrany został natomiast jako najmniejsze przeciwwskazanie do dodatkowego oszczędzania. Odpowiedzi na pytanie o powód, zarówno dla oszczędzających, jak i tych nieoszczędzających, zostały przedstawione na wykresach (zob. Rysunek 7.9, Rysunek 7.10).



Rysunek 7.9. Determinanty oszczędzania na starość
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.



Rysunek 7.10. Bariery dla oszczędzania na starość
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

W celu sprawdzenia, czy istnieje zależność pomiędzy dodatkowym oszczędzaniem na emeryturę a dwoma najczęściej wskazywanymi barierami, jakimi są wiek i dochód, przeprowadzony został test niezależności chi-kwadrat. Relacja między decyzją o dodatkowym oszczędzaniu na starość a wiekiem ankietowanych została przedstawiona w tabeli (zob. Tabela 7.10). Wartość prawdopodobieństwa testowego wynosi 0,0059 i jest mniejsza niż ustalony poziom istotności. Taka wielkość pozwala na odrzucenie hipotezy zerowej na rzecz hipotezy alternatywnej. Istnieje zatem istotna zależność pomiędzy wiekiem respondentów a dodatkowym gromadzeniem środków z myślą o emeryturze. W przedziale wiekowym 18-24 lata oszczędza jedynie 28,4% ankietowanych, podczas gdy w grupie powyżej 30 roku życia takich osób jest blisko 2 razy więcej – 57,9%. Na tej podstawie można wywnioskować, że wraz z wiekiem rośnie zainteresowanie oszczędzaniem na starość. Warto jednak zaznaczyć, że sformułowany wniosek niesie ze sobą pewne ograniczenie badawcze ze względu na stosunkowo niewielką liczebność grupy respondentów w wieku 30-35 lat, która liczy 12 osób. Dla osób młodszych emerytura jest zbyt odległa, dlatego większość z nich nie gromadzi środków na ten cel. Wpływ na to mogą mieć również ich ograniczone możliwości finansowe.

Tabela 7.10. Dodatkowe oszczędzanie na starość a wiek ankietowanych

Wiek ankietowanych	Dodatkowe oszczędzanie na starość			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
18-24	21	28,4%	53	71,6%
25-29	8	66,7%	4	33,3%
30-35	11	57,9%	8	42,1%
Statystyka chi-kwadrat	10,2750			
Wartość *p*	0,0059			

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Zależność pomiędzy oszczędzaniem na emeryturę a wielkością miesięcznego dochodu ankietowanych także zaprezentowano w tabeli (zob. Tabela 7.11). Wartość prawdopodobieństwa testowego w tym przypadku wynosi 0, 3701 i jest większa niż przyjęty poziom istotności, dlatego nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej, zgodnie z którą dodatkowe oszczędzanie na starość nie jest zależne od dochodu. Choć nie występuje istotna zależność między tymi zmiennymi, to zebrane wyniki pozwalają na stwierdzenie, że w grupie osób zarabiających

najwięcej, w porównaniu do tej z najniższym dochodem, jest większy odsetek oszczędzających na emeryturę. Ze względu na styl i koszty życia w dużych miastach czy też pewne zobowiązania finansowe ludzie młodzi, pomimo wyższych zarobków, mogą uznawać je za niewystarczające, aby odkładać część z nich dodatkowo na emeryturę.

Tabela 7.11. Dodatkowe oszczędzanie na starość a miesięczny dochód ankietowanych

Miesięczny dochód ankietowanych	Dodatkowe oszczędzanie na starość			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Do 2000 zł	7	25,0%	21	75,0%
Od 2000 zł do 3000 zł	6	30,0%	14	70,0%
Od 3000 zł do 4000 zł	6	40,0%	9	60,0%
Od 4000 zł do 5000 zł	4	44,4%	5	55,6%
Od 5000 zł do 6000 zł	5	45,4%	6	54,6%
Od 6000 zł do 7000 zł	6	46,1%	7	53,9%
Powyżej 7000 zł	6	66,7%	3	33,3%
Statystyka chi-kwadrat	6,4947			
Wartość *p*	0,3701			

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Chcąc jednak w pełni odnieść się do postawionej wcześniej hipotezy, zweryfikowano również wpływ pozostałych czynników społeczno-demograficznych. W pierwszej kolejności zbadano, czy na podjęcie decyzji o dodatkowym oszczędzaniu na starość ma wpływ płeć, miejsce zamieszkania lub studia ekonomiczne. Wyniki przeprowadzonych analiz przedstawiono w kolejnych tabelach (zob. Tabela 7.12, Tabela 7.13, Tabela 7.14). W tych trzech przypadkach wartość prawdopodobieństwa testowego również przekraczała przyjęty poziom α, dlatego należało przyjąć, że nie istnieje istotna zależność pomiędzy płcią, miejscem zamieszkania czy studiami ekonomicznymi a dodatkowym oszczędzaniem na starość.

Tabela 7.12. Dodatkowe oszczędzanie na starość a płeć

Płeć ankietowanych	Dodatkowe oszczędzanie na starość			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Kobieta	22	35,5%	40	64,5%
Mężczyzna	18	41,9%	25	58,1%
Statystyka chi-kwadrat	0,4378			
Wartość *p*	0,5082			

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 7.13. Dodatkowe oszczędzanie na starość a miejsce zamieszkania

Miejsce zamieszkania ankietowanych	Dodatkowe oszczędzanie na starość			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Wieś	7	23,3%	23	76,7%
Miasto do 20 tys. mieszkańców	5	33,3%	10	66,7%
Miasto od 20-100 tys. mieszkańców	3	37,5%	5	62,5%
Miasto od 100-250 tys. mieszkańców	3	42,9%	4	57,1%
Miasto od 250-500 tys. mieszkańców	4	44,4%	5	55,6%
Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	18	50,0%	18	50,0%
Statystyka chi-kwadrat	5,3022			
Wartość *p*	0,3801			

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 7.14. Dodatkowe oszczędzanie na starość a profil studiów

Studia ekonomiczne lub związane z finansami	Dodatkowe oszczędzanie na starość			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Tak	15	38,5%	24	61,5%
Nie	25	37,9%	41	62,1%

Statystyka chi-kwadrat	0,0035
Wartość *p*	0,9526

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Kolejnymi badanymi determinantami są wykształcenie oraz status zawodowy. Obliczone prawdopodobieństwo testowe dla zależności między dodatkowym oszczędzaniem na emeryturę a wykształceniem wynosi 0,0081 (zob. Tabela 7.15). Wartość *p* w tym przypadku jest wyraźnie mniejsza niż ustalony poziom istotności, dlatego należy odrzucić hipotezę zerową i przyjąć alternatywną, zgodnie z którą istnieje znaczący związek między oszczędzaniem na czas zakończenia aktywności zawodowej a wykształceniem ankietowanych. Wraz ze wzrostem wykształcenia wzrasta zainteresowanie gromadzeniem środków na starość. Wśród osób z wykształceniem podstawowym nikt nie zadeklarował, że oszczędza na ten cel. Sytuacja ta wynika zapewne z faktu, iż osoby te są jeszcze uczniami szkół zawodowych lub średnich, zatem skupiają się na nauce a nie pracy i gromadzeniu oszczędności. Między oszczędzaniem na starość a statusem zawodowym również występuje istotna zależność (zob. Tabela 7.16). Wartość prawdopodobieństwa testowego, wynosząca 0,0135, jest mniejsza niż ustalony poziom istotności. Zatem i w tym przypadku została przyjęta hipoteza alternatywna, informująca o istotnej zależności między zmiennymi. Osoby posiadające pracę odkładają częściej środki na emeryturę niż osoby uczące się, co wynika z osiągania przez nie dochodu.

Tabela 7.15. Dodatkowe oszczędzanie na starość a wykształcenie

Wykształcenie ankietowanych	Dodatkowe oszczędzanie na starość			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Podstawowe	0	0,0%	5	100,0%
Zasadnicze zawodowe	2	40,0%	3	60,0%
Średnie	2	28,6%	5	71,4%
W trakcie uzyskiwania wyższego	12	25,5%	35	74,5%
Wyższe	24	58,5%	17	41,5%
Statystyka chi-kwadrat	13,7641			

Wartość *p*	0,0081

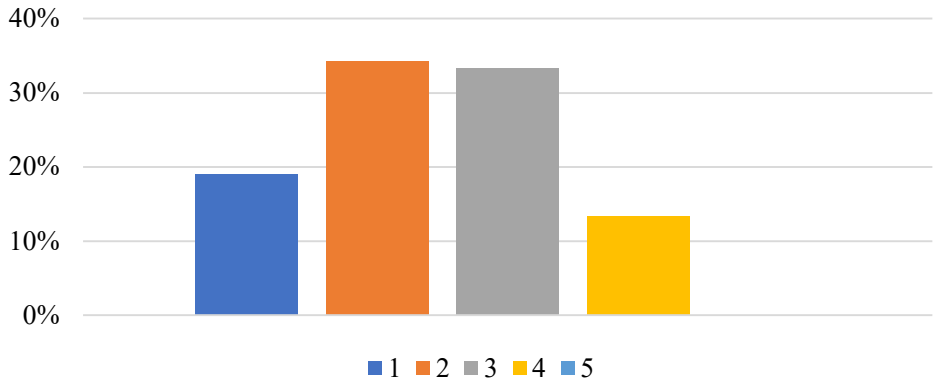
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 7.16. Dodatkowe oszczędzanie na starość a status zawodowy

Status zawodowy ankietowanych	Dodatkowe oszczędzanie na starość			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Uczeń	1	14,3%	6	85,7%
Student	8	29,6%	19	70,4%
Pracujący student	12	30,0%	28	70,0%
Osoba pracująca	19	61,3%	12	38,7%
Statystyka chi-kwadrat	10,6870			
Wartość *p*	0,0135			

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

W celu poszerzenia analizy zapytano ankietowanych o ich poziom zaufania do instytucji finansowych odpowiadających za prowadzenie i zarządzanie środkami gromadzonymi w ramach III filaru systemu emerytalnego. Uzyskane odpowiedzi na to pytanie zostały zaprezentowane na rysunku zgodnie z następującą skalą: 1 – brak zaufania, 2 – niskie zaufanie, 3 – umiarkowane zaufania, 4 – duże zaufanie, 5 – pełne zaufanie (zob. Rysunek 7.11). Około 34% respondentów zadeklarowało niski poziom zaufania do instytucji finansowych, a zaledwie 1 punkt procentowy mniej ma umiarkowany stosunek względem nich. Żaden z ankietowanych nie ufa im w pełni, a co piąty deklaruje całkowity brak zaufania. Na podstawie tych danych można stwierdzić, że ogólny stosunek do instytucji finansowych jest niekorzystny.



Rysunek 7.11. Poziom zaufania do instytucji finansowych
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Brak zaufania do tych instytucji jako barierę dla dodatkowego oszczędzania na starość podało 10,8% osób biorących udział w ankiecie. W związku z tym, w oparciu o test chi-kwadrat zbadano zależność pomiędzy dodatkowym oszczędzaniem na emeryturę a zaufaniem do instytucji finansowych (zob. Tabela 7.17). Wartość prawdopodobieństwa testowego wynosi 0,6605. Wielkość ta jest większa niż przyjęty poziom istotności, dlatego nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy o niezależności. Zatem oszczędzanie na czas zakończenia aktywności zawodowej nie jest zależne od poziomu zaufania do instytucji finansowej.

Tabela 7.17. Dodatkowe oszczędzanie na starość a zaufanie do instytucji finansowych

Zaufanie do instytucji finansowych	Dodatkowe oszczędzanie na starość			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Brak zaufania	10	50,0%	10	50,0%
Niskie zaufanie	12	33,3%	24	66,7%
Umiarkowane zaufanie	13	37,1%	22	62,9%
Duże zaufanie	5	35,7%	9	64,3%
Statystyka chi-kwadrat	1,5952			
Wartość *p*	0,6605			

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Na sam koniec poproszono respondentów o określenie swojej przewidywanej przyszłej sytuacji finansowej na emeryturze. Blisko połowa wybrała odpowiedź „przeciętna". Co ciekawe 28,6% ankietowanych uważa, że ich sytuacja finansowa na starość będzie dobra, a 6 osób przewiduje ją nawet jako bardzo dobrą. Szczegółowe wyniki zostały zaprezentowane w tabeli (zob. Tabela 7.18).

Tabela 7.18. Odpowiedź na pytanie „Jak przewiduje Pan/Pani swoją przyszłą sytuację finansową na emeryturze?"

Odpowiedź	Liczba odpowiedzi	Procentowo
Bardzo dobra	6	5,7%
Dobra	30	28,6%
Przeciętna	51	48,6%
Zła	10	9,5%
Bardzo zła	8	7,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Wyniki całości badania ankietowego pokazują, że wiele młodych osób nie oszczędza na czas zakończenia aktywności zawodowej w żaden sposób. Decyzję tę usprawiedliwiają przeważnie młodym wiekiem oraz niskim dochodem. Choć wiele badanych osób zdaje sobie sprawę z niskich przyszłych świadczeń, to nie są oni świadomi skali tego problemu. Osoby oszczędzające wolą korzystać z alternatywnych metod gromadzenia środków niż z III filaru polskiego systemu emerytalnego. Mimo wszystko część osób uważa, że ich sytuacja finansowa na emeryturze będzie na ponad przeciętnym poziomie, co jest bardzo optymistyczną wizją.

7.6. Zakończenie

Obserwowana na przestrzeni lat zmiana kształtu piramidy wieku i płci w Polsce potwierdza niekorzystne trendy demograficzne zauważalne na świecie już od dawna. Starzenie się społeczeństwa stanowi konsekwencję wydłużania się przeciętnej długości trwania życia oraz spadku liczby urodzeń. Zmniejszająca się liczba osób w wieku produkcyjnym przy jednoczesnym zwiększaniu tych w wieku poprodukcyjnym negatywnie oddziałuje na polski system emerytalny, który opiera się w głównej mierze na filarze repartycyjnym. Sytuacja ta przyczynia się do spadku stabilności finansowej i adekwatności dochodowej systemu, a co za tym idzie, do coraz niższych świadczeń emerytalnych wypłacanych z jego bazowej części. W związku z tym obywatele powinni dodatkowo oszczędzać na emeryturę, aby zapewnić sobie satysfakcjonujące środki na ten czas. W tym celu państwo oferuje aż pięć programów w ramach III filaru systemu emerytalnego, który ma charakter kapitałowy.

Choć z każdym rokiem przybywa nowych kont we wszystkich programach III filaru, to nie ma to odzwierciedlenia w liczbie kont aktywnych, czyli takich gdzie uczestnik dokonuje przynajmniej jednej wpłaty w ciągu roku. Nie uwzględniając OIPE, które funkcjonuje na polskim rynku nieco ponad półtora roku, przez co nie ma zbyt wielu danych do porównania poziomu uczestnictwa, tylko w przypadku IKE z roku na roku konta aktywne stanowią coraz większy odsetek wszystkich założonych kont. Jeśli chodzi o IKZE to od kilku lat konta aktywne wykazują taki sam udział w ogólnej ich liczbie. Wyjątek stanowi rok 2023, w którym liczba kont biernych stanowiła zaledwie 16%. W przypadku PPE i PPK zauważalny jest natomiast regres stosunku kont aktywnych do ogółu założonych kont dla uczestników. Patrząc zatem zbiorczo na uczestnictwo w programach III filaru można stwierdzić, że liczba aktywnie oszczędzających nie wzrasta z roku na rok, co pozwala na rozpatrzenie hipotezy pierwszej w sposób negatywny.

W badaniu ankietowym, które jest bazowym elementem części empirycznej, skupiono się na podejściu młodego społeczeństwa w przedziale wiekowym 18-35 lat do dodatkowego oszczędzania na czas starości. Wyłączając PPK, blisko połowa lub nawet więcej respondentów według własnej opinii uważa, że nie posiada żadnej wiedzy w zakresie zasad funkcjonowania każdego z programów III filaru polskiego systemu emerytalnego. Dodatkowo spośród 11 twierdzeń dotyczących zarówno indywidualnych, jak i grupowych form oszczędzania, gdzie znajdowało się 6 zdań prawdziwych, aż cztery z nich nie zostały wskazane przez chociaż połowę biorących udział w badaniu. Odsetek osób wybierających dwie pozostałe poprawne odpowiedzi natomiast nieznacznie przekroczył 50%. Młode Polki i Polacy mają świadomość niskich przyszłych świadczeń emerytalnych wypłacanych z ZUS, jednak tylko niewielki odsetek z nich wie, ile wynosi obecna stopa zastąpienia. Również mniej niż połowa zdaje sobie sprawę, że dla nich świadczenie to będzie według prognoz około 2 razy mniejsze niż dla obecnych emerytów. Zatem druga hipoteza głosząca brak dostatecznej świadomości młodego społeczeństwa w obszarze dodatkowego oszczędzania w ramach III filaru została zweryfikowana w sposób pozytywny, choć wniosek ten należy odnieść bezpośrednio do badanej próby.

Trzecia z hipotez zakładała, że większość osób młodych nie gromadzi dodatkowo środków z myślą o emeryturze i również została zweryfikowana pozytywnie, gdyż jedynie 38% ankietowanych opowiedziało się za oszczędzaniem na ten cel. Hipoteza ta jest ściśle powiązana z jednym z pytań badawczych niniejszego opracowania. Rozłożono ją zatem na części składowe w celu zbadania zależności pomiędzy dodatkowym oszczędzaniem na emeryturę a poszczególnymi predyktorami, tj. płcią ankietowanych, wiekiem, wykształceniem, miejscem zamieszkania, statusem zawodowym, profilem studiów oraz miesięcznym dochodem. Przeprowadzone testy statystyczne pozwoliły na powiązanie chęci do oszczędzania z wiekiem, wykształceniem oraz statusem zawodowym badanych. Na postawie otrzymanych wyników stwierdzono, że wyższy wiek oraz wykształcenie, a także posiadanie pracy zwiększa zainteresowanie dodatkowym gromadzeniem środków na starość. Zatem ostatnia hipoteza głosząca istotną zależność pomiędzy dodatkowym oszczędzaniem a wiekiem została rozpatrzona pozytywnie w granicach zbadanej próby, co wyznacza interesujący kierunek dla dalszych, szerzej zakrojonych analiz reprezentatywnych.

Głównym wnioskiem wynikającym z całości opracowania jest fakt, że pomimo utrzymujących się i pogłębiających zmian demograficzno-ekonomicznych, społeczeństwo w niewielkim

stopniu oszczędza dodatkowo na emeryturę. Postawę taką szczególnie widać wśród młodego pokolenia, które nie jest w pełni świadome jak niskie są prognozowane dla nich świadczenia emerytalne z bazowej części systemu emerytalnego. Chcąc zwiększyć zatem liczbę osób aktywnie oszczędzających dodatkowo na czas zakończenia aktywności zawodowej, należałoby wprowadzić programy edukujące w tym temacie i zachęcające do korzystania z III filaru zapewnionego przez państwo lub z innych alternatywnych sposobów gromadzenia środków.

Literatura

Piśmiennictwo

Ociepa-Kicińska E., *Uwarunkowania funkcjonowania kapitałowego systemu emerytalnego w Polsce i podstawowe metody oceny jego efektywności*, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2020.

Słowińska M., *Wykorzystanie testu chi-kwadrat w badaniach preferencji żywieniowych konsumentów*, „Nauki Inżynierskie i Technologie" 2019, nr 1.

Sobczyk M., *Statystyka*, PWN, Warszawa 2007.

Źródła internetowe

Biuletyn 35, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Warszawa 2024, (www.igte.pl), dostęp: 22.03.2025 r.

Informacja dotycząca pracowniczych planów kapitałowych - PPK, za lata 2019-2023, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 22.03.2025 r.

Informacja o rynku PPE, za lata 2019-2023, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 21.03.2025 r.

Informacje liczbowe o IKE, za lata 2020-2024, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 21.03.2025 r.

Informacje liczbowe o IKZE, za lata 2020-2024, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 21.03.2025 r.

Instytucje finansowe oferujące prowadzenie PPK, Pracownicze Plany Kapitałowe, (www.mojeppk.pl), dostęp: 20.03.2025 r.

Oszczędzanie na emeryturę, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Warszawa 2022, (www.igte.pl), dostęp: 14.04.2025 r.

Polaków Portfel Własny: czas oszczędzania, Santander Consumer Bank 2023, (www.santanderconsumer.pl), dostęp: 14.04.2025 r.

Postawy Polaków wobec finansów, Fundacja Kronenberga, Warszawa 2023, (www.citibank.pl), dostęp: 14.04.2025 r.

Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2023 r., Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, Warszawa 2024, (www.knf.gov.pl), dostęp: 20.03.2025 r.

Sposób finansowego zabezpieczania się młodych dorosłych na emeryturę, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Warszawa 2023, (www.igte.pl), dostęp: 14.04.2025 r.

Rozdział 8

Determinanty uczestnictwa w III filarze systemu emerytalnego

Adam Kiszka[1]

8.1. Wprowadzenie

W obliczu współczesnych wyzwań społeczno-gospodarczych, kwestia zabezpieczenia emerytalnego jest nierzadko marginalizowana, w szczególności przez młode pokolenie wkraczające na rynek pracy. Już dziś spora część emerytów wyraża niezadowolenie z wysokości swoich świadczeń emerytalnych, a prognozy na przyszłość są pesymistyczne – kryzys demograficzny na starym kontynencie oraz dłuższe średnie trwanie życia to czynniki wpływające na obniżenie wartości świadczeń w przyszłości. Stopa zastąpienia, wyrażająca wysokości świadczeń emerytalnych w porównaniu do ostatniego wynagrodzenia, to wskaźnik, który już teraz odbiega od paradygmatu optymalności, wynosząc obecnie ok. 50%, a według prognoz ZUS w ciągu najbliższego półwiecza może spaść nawet do niecałych 25%[2].

Odpowiedzią na te wyzwania są instrumenty dobrowolnego oszczędzania w ramach III filaru systemu emerytalnego, do których zalicza się IKE, IKZE, PPK, PPE oraz będące jeszcze we wczesnym etapie implementacji OIPE. Choć większość z tych rozwiązań funkcjonuje na rynku od lat, oferując wymierne korzyści podatkowe, sam fakt ich dostępności nie przekłada się na powszechne wykorzystanie. Celem opracowania jest identyfikacja oraz analiza determinant uczestnictwa ludności w III filarze systemu emerytalnego. Postawiono hipotezę badawczą: Podstawową barierą ograniczającą partycypację Polaków w instrumentach III filaru systemu emerytalnego jest brak nadwyżek finansowych w budżetach domowych, podczas gdy uwarunkowania poznawczo-behawioralne oraz poziom zaufania instytucjonalnego odgrywają w tym procesie rolę drugorzędną.

---

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

[2] G. Uścińska, *Współczesne wyzwania dla polityki społecznej – zwłaszcza obszaru zabezpieczenia społecznego*, referat na II konferencję Ewolucja Nauk Ekonomicznych pt. "Ekonomia a pandemia COVID-19", Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, s. 5, (https://pte.pl/uploads/ENE_II_G_Uscinska_Wyzwania_dla_polityki_spolecznej_6e45ee2edf.pdf), dostęp: 16.03.2026 r.

Główny problem badawczy niniejszego opracowania sprowadza się do pytania: dlaczego, mimo niekorzystnych prognoz demograficznych i malejącej stopy zastąpienia, odsetek polskiego społeczeństwa aktywnie odkładający środki w III filarze systemu emerytalnego pozostaje na niskim poziomie? Problem ten uszczegółowiono przez następujące pytania badawcze:

1) Jakie bariery poznawczo-behawioralne i makroekonomiczne najsilniej powstrzymują młodych dorosłych przed długoterminowym oszczędzaniem?
2) W jakim stopniu brak zaufania instytucjonalnego wpływa na decyzje o rezygnacji z programów takich jak PPK czy IKE/IKZE?

W celu weryfikacji postawionej hipotezy i odpowiedzi na powyższe pytania, w badaniu zastosowano metodę analizy danych zastanych. Wykorzystano analizę ilościową danych statystycznych udostępnianych przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF) z lat 2019-2024 oraz analizę jakościową opartą na krytycznym przeglądzie literatury i najnowszych rynkowych raportów behawioralnych (m.in. Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych oraz Santander Consumer Bank). O ile analiza ilościowa badająca rynkowe trendy opiera się na wskaźnikach dotyczących ogółu społeczeństwa, o tyle w warstwie jakościowej wyeksponowano postawy młodych dorosłych. Z uwagi na długoterminowy charakter oszczędzania emerytalnego oraz mechanizm procentu składanego, to właśnie decyzje finansowe pokolenia wkraczającego na rynek pracy mają kluczowe znaczenie dla oceny skuteczności i przyszłego kształtu III filaru.

8.2. Uczestnictwo w III filarze

Zagadnienie niewydolności powszechnego systemu emerytalnego oraz konieczności stymulowania dodatkowych oszczędności stanowi przedmiot szerokiej dyskusji akademickiej. W literaturze przedmiotu wielokrotnie podkreślano, że instrumenty dobrowolne, takie jak IKE czy IKZE, pomimo licznych zachęt podatkowych, trafiają do zbyt wąskiego grona odbiorców i nie rozwiązują systemowego problemu niskich stóp zastąpienia[3]. Odpowiedzią na tę strukturalną barierę miało być wdrożenie Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Jak zauważają J. Filiczkowska i T. Jedynak, mechanizm autozapisu w PPK stanowi próbę wykorzystania dorobku ekonomii behawioralnej do masowej poprawy adekwatności dochodowej przyszłych

[3] E. Leśna-Wierszołowicz, *IKE i IKZE jako dobrowolne formy gromadzenia oszczędności emerytalnych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2016, nr 451, s. 227-228.

emerytów[4]. Z kolei analizy skuteczności pierwszych lat funkcjonowania tego programu wskazują, że choć przyniósł on skokowy wzrost partycypacji, kluczowym wyzwaniem pozostaje długoterminowe utrzymanie uczestników i budowa zaufania do instytucji finansowych[5].

Przechodząc od ujęcia teoretycznego do kompleksowej diagnozy sytuacji w III filarze systemu emerytalnego, zasadne wydaje się poddanie analizie danych rynkowych. Komisja Nadzoru Finansowego (KNF) publikuje cykliczne statystyki oraz zbiorcze zestawienia o stanie rynku emerytalnego[6], które umożliwiają precyzyjną identyfikację i ewaluację długoterminowych trendów.

Tabela 8.1 Partycypacja w programach IKE oraz IKZE (w tys.) w latach 2019-2024 (stan na koniec roku)

Rok	IKE	IKZE	Suma
2019	950,8	654,6	1 605,40
2020	741,6	407,6	1 149,20
2021	796,5	457	1 253,50
2022	800,1	475,5	1 275,60
2023	859,9	514,7	1 374,60
2024	964,6	593,1	1 557,70

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KNF (www.knf.gov.pl), dostęp: 16.03.2026 r.

Jak wynika z Tabeli 8.1, partycypacja w programach IKE oraz IKZE wykazuje tendencję wzrostową, jednak wciąż dotyczy stosunkowo wąskiego grona odbiorców (dla porównania, według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) liczba osób aktywnych zawodowo w Polsce pod koniec 2024 r. wynosiła ponad 17 mln)[7]. Aby jednak w pełni zrozumieć rynkowe postawy oszczędzających, należy przeanalizować nie tylko sam fakt otwierania kont, ale również zjawisko przedwczesnego wycofywania z nich kapitału. Skalę zwrotów środków z IKE, IKZE

[4] J. Filiczkowska, T. Jedynak, *Pracownicze plany kapitałowe jako mechanizm poprawy adekwatności systemu emerytalnego w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie" 2020, nr 1 (985), s. 19.
[5] S. Dyrda-Maciałek, *Pracownicze Plany Kapitałowe – funkcjonowanie, wdrażanie, rentowność*, „Współczesne Problemy Zarządzania" 2021, Vol. 9, nr 1, s. 18.
[6] Komisja Nadzoru Finansowego, *Raporty i opracowania: Rynek emerytalny (raporty roczne za lata 2019-2024)*, (https://www.knf.gov.pl/dane_i_opracowania?categories=%2Fpublikacje_i_opracowania%2Fraporty_i_opracowania%2Femerytalny), dostęp: 15.03.2026 r.
[7] *Podstawowe dane z Badania Aktywności ekonomicznej Ludności wyrównane sezonowo w latach 2010-2025*, Główny Urząd Statystyczny 2026, (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/), dostęp: 16.03.2026 r.

oraz programów pracowniczych (PPK) obrazuje Tabela 8.2, z której jednoznacznie wynika, że rosnącej partycypacji towarzyszy równie dynamiczny wzrost przedwczesnych wypłat zgromadzonego kapitału.

Tabela 8.2. Zwroty z IKE oraz IKZE w latach 2019-2024 (mln zł)

Rok	IKE	IKZE	SUMA	PPK
2019	287,2	53,4	340,6	0
2020	361,4	75,5	436,9	36,1
2021	391,4	75	466,4	242,9
2022	609,8	154,2	764	562,9
2023	391,2	140,3	531,5	1 544,20
2024	368,7	146,5	515,2	1 940,80

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KNF (www.knf.gov.pl), dostęp: 16.03.2026 r.

Skokowy spadek liczby prowadzonych rachunków pomiędzy rokiem 2019 a 2020 (widoczny w Tabeli 8.1) nie wynikał z masowych wypłat (patrz Tabela 8.2), lecz z wykreślenia ze statystyk kont o zerowych saldach. Zjawisko to doskonale obrazuje, jak duży odsetek społeczeństwa podejmuje jedynie pozorną aktywność, która ostatecznie nie przekłada się na realne, długoterminowe budowanie kapitału emerytalnego.

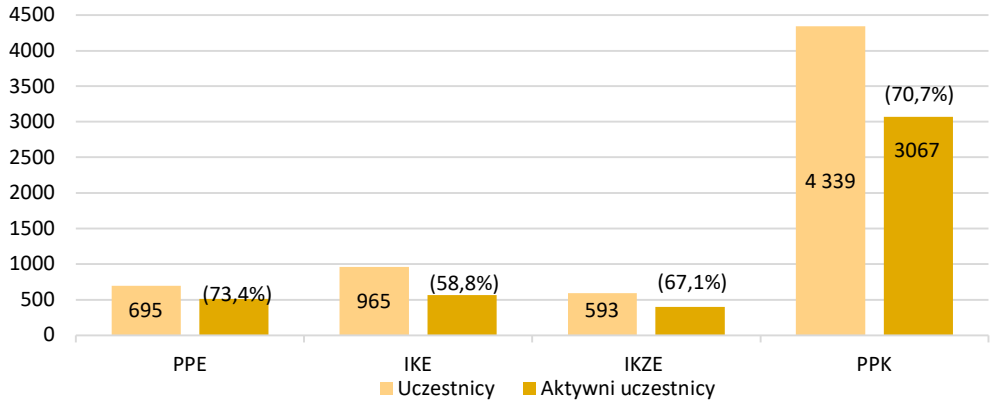
Analizując z kolei Tabelę 8.2, można zauważyć wyraźny wzrost wartości zwrotów z kont IKE oraz IKZE w 2022 roku. Zjawisko to było podyktowane skumulowaniem kilku istotnych czynników makroekonomicznych i geopolitycznych. Zaliczyć do nich należy dynamicznie rosnącą inflację, która pod koniec 2022 roku sięgała niemal 20%, a w konsekwencji rosnące stopy procentowe, które bezpośrednio przełożyły się na drastyczny wzrost rat kredytów hipotecznych, a także ogólny niepokój wywołany rozpoczęciem wojny w Ukrainie. Wszystkie te elementy doprowadziły do zachwiania poczucia bezpieczeństwa finansowego obywateli, i w rezultacie do masowego wycofania środków z wymienionych programów.

W przypadku PPK można natomiast zaobserwować odmienne zjawisko - wyraźny wzrost wartości zwrotów nastąpił tam w 2023 roku. Aby zrozumieć powody stojące za tym odchyleniem, niezbędna jest wiedza o specyfice PPK, a dokładniej o ustawowym mechanizmie ponownego autozapisu, który miał miejsce na początku 2023 roku. Znaczna część pracowników zidentyfikowała w tym systemie lukę, orientując się, że może powrócić do programu wyłącznie po to, aby pozyskać dodatkowe 1,5% dopłaty do wynagrodzenia ze strony pracodawcy, a

następnie na bieżąco dokonywać zwrotów. Zgromadzone środki, po potrąceniu należnych podatków oraz obciążeń na rzecz ZUS, przeznaczane są na bieżącą konsumpcję, co oznacza, że de facto program ten zaczął być traktowany przez część uczestników jako okresowy bonus finansowy.

Obie opisane tendencje dobitnie dowodzą, że III filar traktowany jest przez część społeczeństwa jako awaryjny bufor finansowy lub narzędzie krótkoterminowego arbitrażu, a nie jako trwałe zabezpieczenie na starość. W ten sposób obywatele dobrowolnie rezygnują z mechanizmu procentu składanego, preferując szybki dostęp do gotówki w sytuacjach nagłej potrzeby.

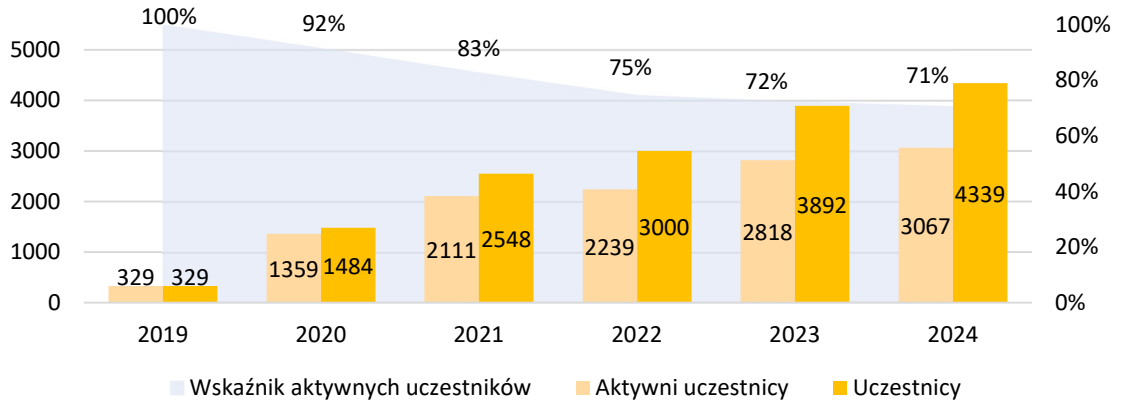
Zjawisko „pustych rejestrów" nie zakończyło się jednak na weryfikacji bazy w 2020 roku. Analiza struktury rachunków IKE oraz IKZE na koniec 2024 roku ujawniła istotną dysproporcję między samą partycypacją a realnym zasileniem kont, co szczegółowo obrazuje rysunek 8.1. Jak wynika z danych KNF, z niemal 965 tysięcy prowadzonych kont IKE, jedynie na niespełna 59% dokonano jakiejkolwiek wpłaty w badanym roku. Podobny trend widoczny jest przy kontach IKZE, gdzie na 593 tysiące otwartych rachunków, aktywne zasilanie odnotowano w przypadku 67,1% z nich. Oznacza to, że istotny odsetek społeczeństwa traktuje otwarcie rachunku emerytalnego jako jednorazowy akt, za którym nie podąża długoterminowa dyscyplina finansowa. Posiadanie instrumentu III filaru dla poważnej części uczestników pozostaje więc deklaratywne.



Rysunek 8.1. Partycypacja i aktywność Polaków w III filarze na rok 2024 (w tys. osób)
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KNF (www.knf.gov.pl), dostęp: 16.03.2026 r.

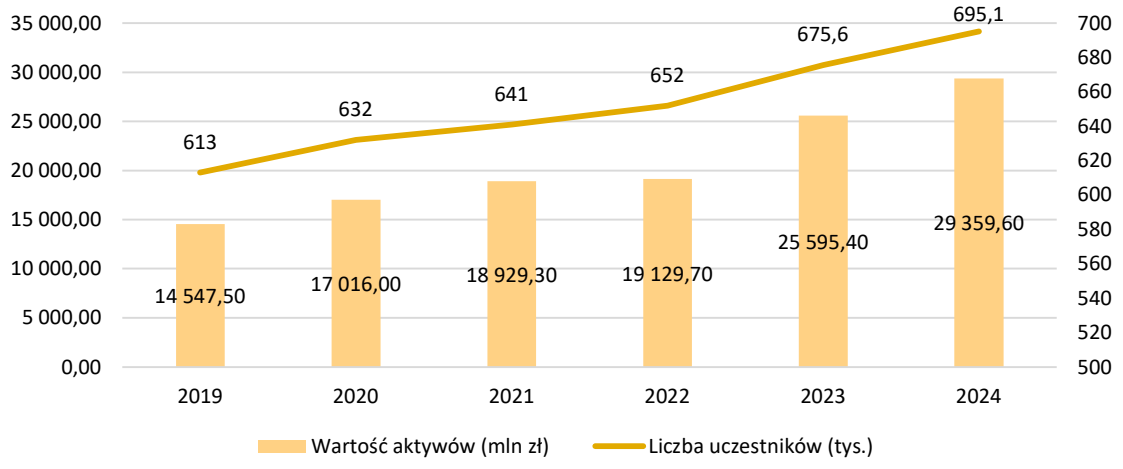
Mimo imponującej dynamiki przyrostu bazy uczestników Pracowniczych Planów Kapitałowych, dogłębna analiza struktury partycypacji ukazuje zjawisko podobne do „pustych

rejestrów" w IKE i IKZE. Jak obrazuje rysunek 8.2, całkowity wzrost liczby osób zapisanych do programu (z 329 tys. w roku 2019 do 4,3 mln w 2024 r.) maskuje systematyczny spadek wskaźnika aktywnych uczestników. Wartość ta obniżyła się z początkowych 100% do poziomu 71% na koniec 2024. Potwierdza to tezę, że mechanizm autozapisu jest skuteczny w kreowaniu masowej skali programu, jednak nie stanowi gwarancji utrzymania długoterminowej partycypacji finansowej obywateli, z których blisko 30% zaniechało aktywnego zasilania swoich rachunków.



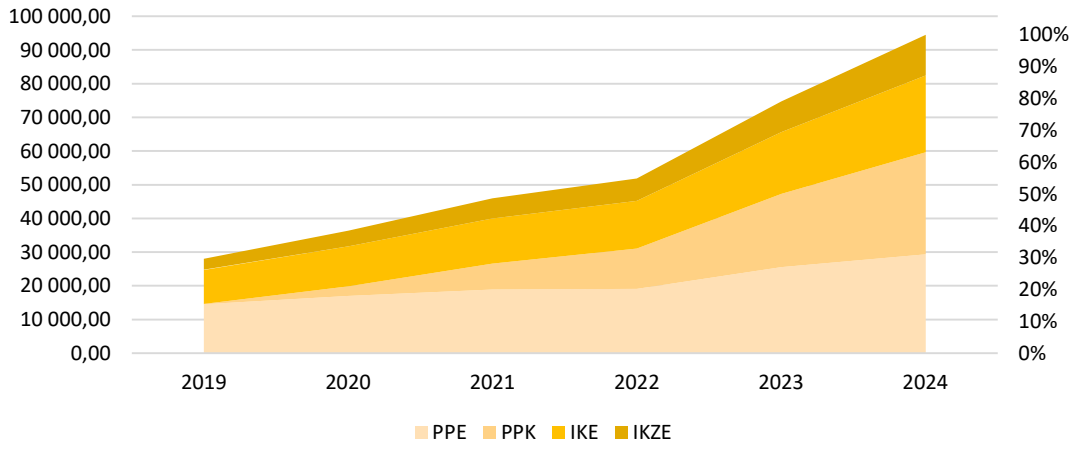
Rysunek 8.2.Partycypacja i aktywność uczestników PPK w latach 2019-2024 (w tys.)
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KNF (www.knf.gov.pl), dostęp: 16.03.2026 r.

Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) stanowi z kolei szczególny przypadek. Pomimo stosunkowo niskiej partycypacji (która w badanych latach odnotowała jedynie nieznaczny wzrost z 600 tys. do ok. 700 tys. uczestników, co widać na rysunku 8.3.), suma zgromadzonych środków do niedawna przewyższała środki wszystkich innych programów.



Rysunek 8.3. Partycypacja oraz zgromadzone środki w PPE w latach 2019-2024
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KNF (www.knf.gov.pl), dostęp: 16.03.2026 r.

W 2019 stanowiły one ponad 50% całości aktywów znajdujących się w III filarze (rys. 4), aczkolwiek wraz z rozwojem PPK odsetek ten stale spada, do niecałej jednej trzeciej wszystkich środków w 2024 r. Jest tak dlatego, że PPE nie jest tak łatwo dostępny jak pozostałe programy, ponieważ to pracodawca musi zdecydować się dołączyć do PPE, aby pracownicy mieli możliwość partycypacji. W związku z tym, w programie uczestniczą głównie pracownicy wielkich korporacji, którzy zarabiają powyżej krajowej mediany, i mogą pozwolić sobie na odkładanie większych kwot w celach emerytalnych.



Rysunek 8.4.Wartość zgromadzonych aktywów w III filarze w latach 2019-2024 (mln zł)
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KNF (www.knf.gov.pl), dostęp: 16.03.2026 r.

Podsumowując ten etap analizy, rysunek 8.4 obrazuje zbiorczą ewolucję zgromadzonego kapitału we wszystkich instrumentach III filaru. Wyraźnie zauważalna jest zmiana strukturalna – podczas gdy do 2021 roku system opierał się głównie na stabilnych aktywach PPE, w ostatnich latach to dynamiczny rozwój programów PPK oraz systematyczny wzrost w IKE i IKZE napędzają całkowitą wartość zgromadzonych środków dywersyfikując tym samym źródła zabezpieczenia emerytalnego Polaków.

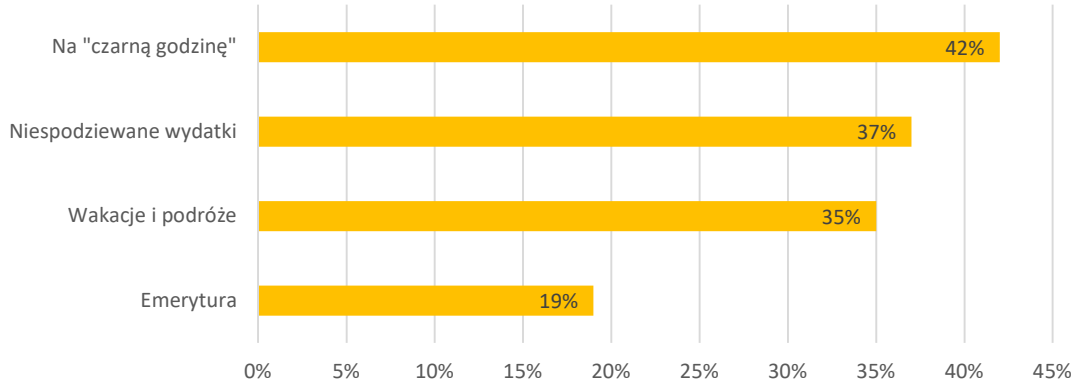
8.3. Dodatkowe oszczędzanie na starość w świetle wyników badań zastanych

Aby zrozumieć mechanizmy determinujące oszczędzanie w długim terminie, warto przeanalizować zdolności, a przede wszystkim skłonność Polaków do gromadzenia kapitału w ujęciu krótkoterminowym. Pozwoli to dokładniej zbadać nawyki finansowe obywateli i zidentyfikować potencjalne bariery w budowaniu dodatkowego zabezpieczania emerytalnego. Z

cyklicznego raportu Santander Consumer Bank „Polaków Portfel Własny: Oszczędny jak Polak”[8] wynika, że aż 66% społeczeństwa aktywnie odkłada pieniądze. Najwyższy odsetek oszczędzających notuje się w grupie wiekowej 40-49 lat oraz wśród osób młodszych. Ponadto 71% respondentów deklaruje posiadanie oszczędności. W tej grupie najliczniejszy odsetek stanowią osoby dysponujące poduszką finansową pozwalającą na utrzymanie się do 3 miesięcy (20%), w dalszej kolejności powyżej 12 miesięcy (18%), od 3 do 6 miesięcy (18%), oraz 7 do 12 miesięcy (15%). Dane te dowodzą, że Polacy nie przeznaczają całości dochodów rozporządzalnych na bieżącą konsumpcję i są w stanie regularnie generować nadwyżki finansowe. Analizując jednak deklarowane cele oszczędnościowe (rys. 5), można zauważyć wyraźną dominację perspektywy krótkoterminowej – ankietowani najczęściej wskazywali niespodziewane wydatki (37%), wakacje i podróże (35%) oraz remonty (17%). Wśród celów długoterminowych zdecydowanie dominuje z kolei budowanie kapitału na „czarną godzinę” (42%), podczas gdy emerytura (19%) oraz zabezpieczenie przyszłości dzieci (18%) zajmują dalsze pozycje. Pokazuje to jasno, że priorytety finansowe Polaków koncentrują się wokół budowania płynnościowej poduszki bezpieczeństwa oraz wydatków bieżących, spychając zabezpieczenie emerytalne na margines. Zjawisko to znajduje potwierdzenie w uzupełniających raportach edukacyjnych Santander Consumer Bank. Wynika z nich, że nawet w grupie osób deklarujących odkładanie środków z myślą o starości, odsetek korzystający z dedykowanych instrumentów III filaru pozostaje niski – zaledwie 15% z nich wybiera IKE, a 11% decyduje się na korzystanie z IKZE[9]. Wnioskować zatem można, że fundamentalną barierą nie jest wyłącznie obiektywny brak nadwyżek budżetowych, lecz niska skłonność do odraczania konsumpcji na tak odległy termin.

[8] *Raport Polaków Portfel Własny: Oszczędny jak Polak 2025*, Santander Consumer Bank, s. 13-15, 28-31, (https://www.santanderconsumer.pl/files/pdf/Raport-PPW-Oszczedny-jak-polak-2025.pdf), dostęp: 16.03.2026 r.

[9] *Oszczędzanie* na emeryturę – jak zacząć już teraz?, Santander Consumer Bank, (https://www.santanderconsumer.pl/edukacja-finansowa/budzet-domowy/oszczedzanie-na-emeryture-jak-zaczac-juz-teraz), dostęp: 16.03.2026 r.



Rysunek 8.5. Główne cele oszczędnościowe Polaków

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych SCB (www.santanderconsumer.pl), dostęp: 15.03.2026 r.

Te ogólne, behawioralne tendencje oszczędnościowe znajdują swoje bezpośrednie odzwierciedlenie w stosunku młodego pokolenia do dedykowanych instrumentów III filaru, co szczegółowo diagnozują wyniki ekspertyzy IGTE 18/2024[10]. Zgodnie z danymi zawartymi w raporcie, zaledwie co 3 młody dorosły deklaruje aktywne odkładanie środków na emeryturę. Najwyższy odsetek, wynoszący 20%, deklaruje partycypację w Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK). Należy przy tym podkreślić, że wartości te mogą być niedoszacowane ze względu na specyfikę mechanizmu autozapisu oraz wykazaną wcześniej niską świadomość własnego uczestnictwa w systemie. Z kolei z Indywidualnych Kont Emerytalnych (IKE) korzysta 11% badanych, a z Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) – 10%.

Jak można zauważyć w badaniach, młodzi dorośli wykazują tendencję do znacznego przeszacowania wysokości świadczeń, które będą otrzymywać w przyszłości. Według danych Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych (IGTE)[11], prognozowana stopa zastąpienia jest blisko trzykrotnie niższa, niż ta wynikająca z oczekiwań ankietowanych w przedziale wiekowym 18-30 lat. Co więcej, aż 25% respondentów z tej grupy wyraża przekonanie, że odkładanie niewielkich kwot na emeryturę nie ma sensu, a 44% uzależniło sensowność oszczędzania od

[10] *Ekspertyzy IGTE 18/2024: Czy młodzi dorośli zabezpieczają się finansowo na czas emerytury korzystając z emerytalnych instrumentów finansowych? Co ich do tego skłania, a co stanowi bariery?*, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Warszawa 2024, s. 4-9, 12-13 (https://igte.pl/wp-content/uploads/2024/10/Ekspertyzy-IGTE-18_2024_Czy-mlodzi-dorosli-zabezpieczaja-sie-finansowo-na-czas-emerytury-korzystajac-z-emerytalnych-instrumentow-finansowych.pdf), dostęp: 16.03.2026 r.

[11] *Ekspertyzy IGTE 17/2024: Świadomość finansowa młodego pokolenia, postawy i przekonania wobec emerytury i oszczędzania na ten okres w życiu*, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Warszawa 2024, s. 4-5, 11-14 (https://igte.pl/wp-content/uploads/2024/10/Ekspertyzy-IGTE-17_2024_Swiadomosc-finansowa-mlodego-pokolenia-postawy-i-przekonania-wobec-emerytury-i-oszczedzania-na-ten-okres-w-zyciu.pdf), dostęp: 16.03.2026 r.

gwarancji utrzymania dotychczasowego poziomu życia. Średni wiek, w którym - według młodych dorosłych - należy rozpocząć gromadzenie kapitału emerytalnego, wynosi aż 36 lat. Wskazuje to jednoznacznie, iż znaczna część społeczeństwa na wczesnych etapach aktywności zawodowej nie posiada ugruntowanej wiedzy na temat mechanizmów procentu składanego i wykazuje deficyt zainteresowania odległą przyszłością.

Zauważalna jest ponadto silna korelacja pomiędzy poziomem zaufania do instytucji finansowych, a faktycznym uczestnictwem w III filarze. Spośród posiadaczy instrumentów dobrowolnego oszczędzania odsetek osób ufających rynkowi finansowemu był od 9 do 20 punktów procentowych wyższy w porównaniu do grupy nieposiadającej takich rozwiązań. Można zatem wnioskować, że deficyt zaufania stanowi jedną z głównych barier partycypacji. Istotnym kontekstem badawczym jest również percepcja bieżących celów życiowych - 35% młodych dorosłych uznaje za całkowicie lub niemal niemożliwe kupno własnego mieszkania, a 15% podobnie ocenia zakup samochodu, czy budowy poduszki finansowej na nieprzewidziane wypadki. W obliczu tak zdefiniowanych trudności, zabezpieczenie emerytalne staje się celem o niskim priorytecie, co pozwala zrozumieć, dlaczego 22% badanych określa je jako całkowicie nieosiągalne.

Potwierdzeniem niskiej świadomości ekonomicznej są również wyniki drugiego z badań zleconych przez IGTE, dotyczącego postaw wobec Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK)[12]. W teście wiedzy na temat tego instrumentu niemal 57% Polaków nie potrafiło udzielić prawidłowej odpowiedzi na żadne z pięciu zadanych pytań. Kolejne 42% ankietowanych odpowiedziało poprawnie na zaledwie jedno do trzech pytań, tylko 0,5% wskazało cztery poprawne odpowiedzi, a żaden z badanych nie wykazał się bezbłędną wiedzą. Co więcej, jedynie 9% Polaków jest świadomie zapisanych do PPK. Kolejne 39% ma świadomość, że nie uczestniczy w programie, natomiast niepokojąco wysoki odsetek 52% respondentów nie wie, czy są uczestnikami PPK, lub w ogóle nie zna tego pojęcia (zob. rys. 6). Stanowi to jaskrawy dowód na to, że edukacja finansowa społeczeństwa w zakresie funkcjonowania systemu emerytalnego pozostaje dalece niewystarczająca.

[12] *Ekspertyzy IGTE 7/2022: PPK oczami Polaków*, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych, Warszawa 2022, s. 5-8 (https://igte.pl/wp-content/uploads/2022/11/Ekspertyzy-IGTE-7_2022.pdf), dostęp: 16.03.2026 r.



Rysunek 8.6. Świadomość uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK)
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych IGTE (www.igte.pl), dostęp: 16.03.2026 r.

Interesujący obszar do analizy stanowi fakt, iż spośród osób deklarujących wiedzę na temat PPK, zaledwie 18% jest aktywnymi uczestnikami programu. Zestawiając te deklaracje z oficjalnymi danymi Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR) z września 2022 roku[13], według których w PPK partycypowało 33,6% uprawnionych, nasuwa się dość paradoksalny wniosek: wyższy poziom wiedzy o programie niekoniecznie przekłada się na wyższą partycypację, a wręcz może sprzyjać świadomej rezygnacji. Potwierdza to dalsza część wspomnianego badania – wśród respondentów rozumiejących zasady działania PPK dominuje negatywna ocena tego rozwiązania. Odsetek osób uznających program za niekorzystny (32%) zauważalnie przewyższa grupę oceniających go pozytywnie (25%), przy czym dysproporcja ta jest jeszcze większa w przypadku opinii skrajnych (13% zdecydowanych przeciwników wobec zaledwie 4% zdecydowanych zwolenników). Dane te dobitnie dowodzą, że fundamentalną barierą w rozwoju III filaru nie jest wyłącznie ignorancja finansowa, lecz przede wszystkim głęboko zakorzeniony brak zaufania do proponowanych rozwiązań systemowych, który skłania nawet wyedukowanych obywateli do rezygnacji z uczestnictwa. Tezę tą potwierdzają bezpośrednie deklaracje uczestników rynku. Z przywołanego raportu Izby Gospodarczej Towarzystw Emerytalnych wynika, że dwa najczęściej wskazywane powody rezygnacji z program mają charakter stricte instytucjonalny: są to ogólny brak zaufania do rządzących (28% wskazań) oraz obawa, że PPK podzieli

[13] Za: *Ibidem*, s. 8.

los Otwartych Funduszy Emerytalnych (27%)[14]. Powyższe wyniki wyraźnie obrazują, jak potężną barierę psychologiczną w budowaniu III filaru pozostaje utrata wiarygodności państwa.

Analizując motywacje stojące za uczestnictwem w III filarze, można zauważyć dużą pragmatyczność młodych Polaków. Kluczowymi determinantami skłaniającymi do pozostania w PPK okazały się: uznanie programu za opłacalny (47%), przekonanie o konieczności wielotorowego zabezpieczania swojej przyszłości (39%) oraz pozytywne opinie i poczucie bezpieczeństwa (27%). Zbliżone czynniki stymulowały otwarcie kont IKE i IKZE – na potrzebę dywersyfikacji zabezpieczenia wskazało 41% posiadaczy, na opłacalność 33%, a na pozytywne opinie otoczenia 31%. Z drugiej strony, badania te wyraźnie zarysowują katalog obiekcji. Wśród głównych barier zniechęcających do pozostania w PPK respondenci wskazywali przekonanie, że myślenie o emeryturze jest jeszcze za wcześnie (16%), obawy dotyczące niestabilności prawa i utraty środków (15%) oraz poczucie nieopłacalności rozwiązania (13%). Z kolei od IKE oraz IKZE najsilniej zniechęcał Polaków deficyt wiedzy na temat działania tych programów (20%), strach przed zmianami legislacyjnymi (17%) oraz obawa przed podjęciem złej decyzji inwestycyjnej (13%). Co niezwykle istotne, zapytani o to, co skłoniłoby ich do rozpoczęcia oszczędzania w III filarze, młodzi dorośli wskazali przede wszystkim na stuprocentową pewność, że ich środki będą bezpieczne (odpowiednio 28% dla PPK i 33% dla IKE/IKZE) oraz gwarancję, że kapitał ten nie zostanie upaństwowiony (odpowiednio 26% i 31%). Z powyższych statystyk płynie jednoznaczny wniosek: polskie społeczeństwo darzy system emerytalny bardzo ograniczonym zaufaniem, a deficyt poczucia stabilności i bezpieczeństwa stanowi fundament niechęci do długoterminowego lokowania kapitału.

8.4. Bariery dodatkowego oszczędzania na starość

Analiza barier ograniczających partycypację w III filarze systemu emerytalnego wymaga w pierwszej kolejności zdefiniowania ram teoretycznych, w jakich społeczeństwo postrzega swoją przyszłość finansową. Jak zauważają badacze problematyki emerytalnej, w obliczu niekorzystnych zmian demograficznych i niewydolności tradycyjnego, repartycyjnego systemu opartego na solidarności międzypokoleniowej, punkt ciężkości przesuwa się w stronę indywidualnej odpowiedzialności obywatela. W literaturze przedmiotu odchodzenie z rynku pracy

[14] *Ibidem*, s. 9.

przestaje być postrzegane wyłącznie jako naturalny etap życia, a definiowane jest w kategoriach „zabezpieczenia finansowego ryzyka starości”[15].

To, w jaki sposób obywatele – w szczególności młodzi dorośli – reagują na tak zdefiniowane ryzyko, zależy bezpośrednio od ich poziomu świadomości emerytalnej oraz postrzegania tego problemu w ogólnej hierarchii celów życiowych. Jak wykazała wcześniejsza analiza danych rynkowych i ankietowych, postawy Polaków wobec długoterminowego oszczędzania są w dużej mierze zachowawcze lub wręcz negatywne. Aby w pełni zweryfikować postawioną hipotezę badawczą, należy skatalogować i przeanalizować kluczowe determinanty tego stanu rzeczy. Zidentyfikowane bariery dodatkowego oszczędzania na starość można podzielić na cztery główne kategorie: dochodowe, poznawczo-behawioralne, systemowo-instytucjonalne oraz makroekonomiczne.

Zanim przedmiotem szczegółowej analizy staną się psychologiczne i systemowe uwarunkowania bierności finansowej, należy odnotować istnienie barier o charakterze dochodowym. W powszechnej opinii oraz deklaracjach ankietowych „brak wystarczających środków” jest najczęściej wskazywanym powodem rezygnacji z gromadzenia kapitału. Należy jednak zaznaczyć, że choć dla wąskiej grupy społeczeństwa zmagającej się z obiektywnym ubóstwem stanowi to barierę absolutną, w ujęciu ogólnosystemowym czynnik ten nie tłumaczy tak drastycznie niskiej partycypacji w III filarze. Jak wskazała przeprowadzona we wcześniejszej części podrozdziału analiza danych Santander Consumer Bank, znaczna część społeczeństwa dysponuje nadwyżkami finansowymi pozwalającymi na oszczędzanie, jednak alokuje je w głównej mierze w cele krótkoterminowe i konsumpcyjne. Oznacza to, że dla dużej grupy obywateli powoływanie się na ograniczenia dochodowe stanowi jedynie psychologiczną racjonalizację. W finansach behawioralnych zjawisko to tłumaczy się m.in. mechanizmem „inflacji stylu życia” (ang. *lifestyle inflation*), gdzie każdy wzrost dochodów jest natychmiast absorbowany przez rosnące standardy konsumpcyjne, co skutecznie wypiera potrzebę odłożenia kapitału na odległą emeryturę. Właśnie dlatego, weryfikując przyczyny niskiej partycypacji w programach dobrowolnych, niniejsza analiza koncentruje się na głębszych uwarunkowaniach niefinansowych.

Pierwszą, kluczową grupę analizowanych zjawisk stanowią bariery poznawczo-behawioralne. W procesie długoterminowego gromadzenia kapitału w celu zabezpieczenia

[15] M. Cycoń, T. Jedynak, M. Płonka, *Postawy studentów wobec zabezpieczenia ryzyka starości*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2020, s. 7-8.

emerytalnego, kluczową rolę odgrywa indywidualna skłonność do odraczania bieżącej konsumpcji. Perspektywa starości jest jednak dla wielu, zwłaszcza młodych obywateli, wizją na tyle abstrakcyjną i odległą w czasie, że problem ten ulega systematycznej marginalizacji. Zjawisko to sprawia, że młodzi dorośli odsuwają od siebie konieczność oszczędzania, co znajduje odzwierciedlenie we wcześniejszych analizach, wskazujących, iż uznają oni za optymalny moment na rozpoczęcie budowy kapitału dopiero 36. rok życia.

Dodatkową przeszkodą w budowaniu III filaru jest wysoka złożoność systemu, zderzająca się z powszechnym deficytem edukacji finansowej. Znaczna część społeczeństwa posiada znikomą wiedzę na temat mechanizmów działania produktów emerytalnych – czego dobitnym dowodem był niemal 57-procentowy odsetek wyłącznie błędnych odpowiedzi w teście elementarnej wiedzy o PPK. Jednocześnie obywatele nie wykazują odpowiedniej motywacji, by proaktywnie poszukiwać informacji i zgłębiać zasady funkcjonowania dostępnych instrumentów. Konkluzja płynąca z tych uwarunkowań jest jednoznaczna: Polacy nie lokują swojego kapitału w rozwiązaniach, których nie rozumieją.

Kolejną niezwykle istotną grupę determinantów stanowią bariery systemowo-instytucjonalne. W przypadku długoterminowych instrumentów finansowych kluczowym spoiwem jest wiarygodność podmiotu zarządzającego oraz stabilność legislacyjna. W polskich realiach zaufanie do państwa zostało jednak drastycznie i trwale zachwiane w następstwie reformy z 2014 roku, skutkującej demontażem Otwartych Funduszy Emerytalnych (OFE). Echa tamtych decyzji politycznych są wyraźnie widoczne w postawach społecznych do dzisiaj i stanowią potężną blokadę psychologiczną. Jak wykazano wcześniej na podstawie ekspertyzy IGTE 18/2024, największe obiekcje wobec inwestowania w III filar to obawa przed niekorzystną zmianą prawa (wskazywana przez 17% badanych w kontekście IKE/IKZE) oraz utratą zgromadzonych środków (15% w przypadku PPK). Co więcej, młodzi dorośli wprost deklarują, że głównym czynnikiem, który skłoniłby ich do partycypacji, jest prawna gwarancja braku nacjonalizacji kapitału (wymóg ten stawia od 26% do 31% respondentów). Wskazuje to wyraźnie, że społeczeństwo obciąża system emerytalny tak wysokim ryzykiem politycznym, iż nie ufa decydentom w stopniu wystarczającym, by zaryzykować długoterminowe zamrożenie swoich prywatnych aktywów.

Ostatnią, lecz równie istotną grupę stanowią bariery makroekonomiczne. Choć wykazane wcześniej deficyty poznawcze oraz brak zaufania instytucjonalnego silnie determinują niechęć obywateli do długoterminowego lokowania kapitału, w analizie tej nie można marginalizować

obiektywnych uwarunkowań gospodarczych, które dotykają ogółu społeczeństwa. Szok inflacyjny (z dynamiką wzrostu cen sięgającą niemal 20% na przełomie lat 2022 i 2023), bezprecedensowy wzrost kosztów utrzymania oraz rosnące obciążenia z tytułu rat kredytów hipotecznych to czynniki, które drastycznie ograniczają nie tylko skłonność, ale i fizyczną zdolność gospodarstw domowych do generowania długoterminowych nadwyżek.

Powołując się ponownie na ustalenia z raportu Santander Consumer Bank, należy podkreślić, że priorytetem dla Polaków pozostaje budowanie bufora płynnościowego na „czarną godzinę" (42% wskazań) oraz niespodziewane wydatki (37%), podczas gdy zabezpieczenie emerytalne schodzi na dalszy plan. Powyższe uwarunkowania domykają wielowymiarowy obraz sytuacji, w jakiej znajduje się współczesny, potencjalny emeryt. Synergia barier poznawczych, systemowych oraz makroekonomicznych w znacznym stopniu uzasadnia i tłumaczy obserwowaną w danych KNF niską partycypację, a także zjawisko traktowania III filaru wyłącznie jako krótkoterminowej poduszki ratunkowej.

8.5. Zakończenie

Głównym celem niniejszego opracowania było zbadanie determinant uczestnictwa ludności w III filarze systemu emerytalnego. Przeprowadzona wielowymiarowa analiza danych zastanych, obejmująca zarówno statystki Komisji Nadzoru Finansowego, jak i rynkowe raporty behawioralne (m.in. IGTE, Santander Consumer Bank), pozwoliła na pełne rozstrzygnięcie postawionego problemu badawczego. W świetle zgromadzonych danych, sformułowana we wstępie hipoteza, przypisująca barierom dochodowym kluczowe znaczenie, została zweryfikowana negatywnie. Zgromadzony materiał badawczy dowiódł, że niski odsetek społeczeństwa odkładającego środki na starość nie wynika wyłącznie z obiektywnego braku nadwyżek finansowych, lecz jest w głównej mierze determinowany przez skumulowane czynniki poznawczo-behawioralne oraz instytucjonalne. Należą do nich przede wszystkim: powszechny deficyt edukacji, finansowa krótkowzroczność oraz głęboka nieufność obywateli wobec stabilności państwowego systemu emerytalnego.

Analiza danych rynkowych ujawniła, że pomimo imponujących, nominalnych wzrostów liczby uczestników, napędzanych głównie mechanizmem autozapisu Pracowniczych Planów Kapitałowych, faktyczny skłonność do długoterminowego oszczędzania pozostaje ograniczona. Zjawisko „pustych rejestrów" w IKE i IKZE, a także traktowanie PPK jako instrumentu

krótkoterminowego arbitrażu w celu pozyskania dopłat od pracodawcy, wyraźnie wskazują, że III filar traktowany jest w Polsce nie jako wehikuł emerytalny, lecz jako awaryjny bufor płynnościowy. Tendencja ta uległa wyraźnemu nasileniu w obliczu szoków makroekonomicznych i wysokiej inflacji w latach 2022-2023, co poskutkowało licznymi zwrotami zgromadzonego kapitału.

Przeprowadzona diagnoza barier oszczędzania dowodzi, że samo tworzenie nowych instrumentów finansowych czy stosowanie zachęt podatkowych jest niewystarczające. Fundamentalną przeszkodą pozostaje bariera systemowo-instytucjonalna – pokłosie demontażu Otwartych Funduszy Emerytalnych, które trwale podważyło zaufanie obywateli do stabilności prawa. Dopóki system emerytalny będzie obciążony tak wysokim ryzykiem politycznym, a edukacja finansowa w zakresie mechanizmów procentu składanego będzie stała na tak niskim poziomie, jak ukazały to wyniki badań ankietowych, dobrowolne budowanie kapitału na starość pozostanie w Polsce zjawiskiem wysoce niszowym. Odbudowa wiarygodności państwa oraz gwarancje bezpieczeństwa prywatnych środków to dziś kluczowe wyzwania, bez których żaden program emerytalny nie osiągnie pożądanej skuteczności.

Literatura

Piśmiennictwo

Cycoń M., Jedynak T., Płonka M., *Postawy studentów wobec zabezpieczenia ryzyka starości*, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Kraków 2020.

Dyrda-Maciałek S., *Pracownicze Plany Kapitałowe – funkcjonowanie, wdrażanie, rentowność*, „Współczesne Problemy Zarządzania" 2021, Vol. 9, nr 1.

Filiczkowska J., Jedynak T., *Pracownicze plany kapitałowe jako mechanizm poprawy adekwatności systemu emerytalnego w Polsce*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie" 2020, nr 1 (985).

Leśna-Wierszołowicz E., *IKE i IKZE jako dobrowolne formy gromadzenia oszczędności emerytalnych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu" 2016, nr 451.

Źródła internetowe

Dane i opracowania: Rynek emerytalny (raporty roczne za lata 2019-2024), Komisja Nadzoru Finansowego, (https://www.knf.gov.pl/dane_i_opracowania?categories=%2Fpublikacje_i_opracowania%2Fraporty_i_opracowania%2Femerytalny), dostęp: 16.03.2026 r.

Ekspertyzy IGTE 17/2024: Świadomość finansowa młodego pokolenia, postawy i przekonania wobec emerytury i oszczędzania na ten okres w życiu, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych 2024, (https://igte.pl/wp-content/uploads/2024/10/Ekspertyzy-IGTE-17_2024_Swiadomosc-finansowa-mlodego-pokolenia-postawy-i-przekonania-wobec-emerytury-i-oszczedzania-na-ten-okres-w-zyciu.pdf), dostęp: 16.03.2026 r.

Ekspertyzy IGTE 18/2024: Czy młodzi dorośli zabezpieczają się finansowo na czas emerytury korzystając z emerytalnych instrumentów finansowych? Co ich do tego skłania, a co stanowi bariery?, Izba Gospodarcza

Towarzystw Emerytalnych 2024, (https://igte.pl/wp-content/uploads/2024/10/Ekspertyzy-IGTE-18_2024_Czy-mlodzi-dorosli-zabezpieczaja-sie-finansowo-na-czas-emerytury-korzystajac-z-emerytalnych-instrumentow-finansowych.pdf), dostęp: 16.03.2026 r.

Ekspertyzy IGTE 7/2022: PPK oczami Polaków, Izba Gospodarcza Towarzystw Emerytalnych 2022, (https://igte.pl/wp-content/uploads/2022/11/Ekspertyzy-IGTE-7_2022.pdf), dostęp: 16.03.2026 r.

Podstawowe dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności wyrównane sezonowo w latach 2010-2025, Główny Urząd Statystyczny 2025, (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/), dostęp: 16.03.2026 r.

Raport Polaków Portfel Własny: Oszczędny jak Polak 2025, Santander Consumer Bank 2025, (https://www.santanderconsumer.pl/files/pdf/Raport-PPW-Oszczedny-jak-polak-2025.pdf), dostęp: 16.03.2026 r.

Rozdział 9

Indywidualne Konta Emerytalne jako narzędzie długoterminowego oszczędzania

Dominik Górny[1]

9.1. Wprowadzenie

System emerytalny, będący jednym z kluczowych elementów zabezpieczenia społecznego w Polsce, ma na celu zapewnienie obywatelom stabilnych dochodów po zakończeniu aktywności zawodowej. W obliczu malejącej dzietności i prognoz przewidujących starzenie się społeczeństwa coraz bardziej istotną rolę zaczynają stanowić indywidualne formy zabezpieczenia emerytalnego, jak przykładowo Indywidualne Konta Emerytalne (IKE). Takie rozwiązania pozwalają na dobrowolne, samodzielne gromadzenie środków z myślą o emeryturze przy jednoczesnym skorzystaniu z zwolnień i ulg podatkowych.

Rozpowszechnianie samodzielnego oszczędzania na okres po ukończeniu aktywności zawodowej może stanowić sposób na zwiększenie poziomu świadomości społeczeństwa w obszarze dodatkowych możliwości jakie oferuje polski system emerytalny, a także skłonić do refleksji nad poziomem bezpieczeństwa finansowego jednostki w obliczu niepewności co do wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Dobrowolne, indywidualne formy gromadzenia oszczędności, mogą oferować większą kontrolę nad środkami i sposobem ich inwestowania, a także kreować sposób myślenia dążący do takiej synchronizacji ponoszenia codziennych wydatków i uzyskiwanych dochodów, który pozwala na pomnażanie posiadanego kapitału, poprzez zwiększanie stopy oszczędności

Wobec tak poruszonej problematyki opracowania problem badawczy sformułowano za pomocą poniższych pytań:

- *jakie możliwości oferuje korzystanie z Indywidualnego Konta Emerytalnego (IKE)?*

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

- *jaką rolę odgrywa horyzont inwestycyjny w procesie gromadzenia oszczędności na emeryturę?*
- *jakie znaczenie ma efektywność inwestycji w kontekście długoterminowego pomnażania kapitału?*

Głównym celem niniejszego rozdziału jest analiza możliwości długoterminowego oszczędzania na emeryturę z wykorzystaniem Indywidualnych Kont Emerytalnych. W tym zamierzeniu cele cząstkowe będą kolejno obejmować:

- określenie roli Indywidualnych Kont Emerytalnych w powszechnym systemie emerytalnym i omówienie uwarunkowań organizacyjno-prawnych ich działania,
- analiza procesu wieloletniego inwestowania środków na emeryturę z uwzględnieniem działania procentu składanego,
- zbadanie wpływu wybranych zmiennych na rezultaty długoterminowego inwestowania na emeryturę

W ramach realizacji powyżej wymienionych celów badawczych skonstruowano następujące hipotezy badawcze:

H1: Horyzont inwestycyjny istotnie wpływa na końcowy poziom zgromadzonych środków w procesie oszczędzania długoterminowego;

H2: Przy stałym horyzoncie inwestycyjnym oraz regularnych, indeksowanych wpłatach, wyższa wartość średniorocznej stopy zwrotu prowadzi do ponadproporcjonalnego wzrostu końcowej wartości zgromadzonego kapitału.

Głównymi metodami badawczymi, wykorzystanymi do realizacji założeń niniejszego opracowania są przegląd literatury i aktów prawnych, analiza danych statystycznych i empirycznych opublikowanych między innymi przez Urząd Komisji Nadzoru Finansowego i Izbę Gospodarczą Towarzystw Emerytalnych. Na potrzeby części empirycznej posłużono się programem Excel jako narzędziem do przeprowadzenia symulacji procesu inwestowania na emeryturę w ramach IKE.

9.2. Funkcjonowanie Indywidualnych Kont Emerytalnych

9.2.1 Polityka inwestycyjna w poszczególnych formach prowadzenia IKE

Polityka inwestycyjna w ramach Indywidualnych Kont Emerytalnych odgrywa ważną rolę w procesie gromadzenia środków na emeryturę. Konstrukcja tego produktu emerytalnego jak

i warunków, w które należy spełnić, żeby móc skorzystać z zwolnienia z podatku od zysków kapitałowych sprawia, że gromadzenie oszczędności w ramach tej formy zabezpieczenia emerytalnego można łączyć z pojęciem inwestowania długoterminowego. Samo inwestowanie należy rozumieć jako zaangażowanie określonej kwoty na pewien czas, w celu otrzymania w przyszłości zwrotu, który będzie kompensował współczynnik inflacji, podjęte ryzyko, jak i czas, w którym środki były zaangażowane. Aspektem, który odróżnia inwestowanie od oszczędzania jest to, że w jego przypadku celem pozostaje uzyskanie zysku poprzez podjęcie ryzyka, a nie jedynie ochrona kapitału[2].

Istotnym elementem IKE jest różnorodność wyboru co do sposobu w jaki dana osoba będzie chciała gromadzić środki na emeryturę, a który będzie dopasowany do jej preferencji oraz tolerancji ryzyka. Elastyczność oferty sprawia, że dostępne są zarówno formy i instrumenty bezpieczniejsze jak i te narażone na różnego rodzaju wahania[3]. Element ten jest znaczący w działaniu IKE ponieważ każda osoba może mieć inne doświadczenia i podejście do gromadzenia oszczędności oraz akceptacji ryzyka w oparciu o otoczenie w jakim przyszło jej przebywać. Dotyczy to również ogólnego podejścia jednostek do zarządzania pieniędzmi. Osoba, która zdobywała wiedzę i doświadczenie w czasie hossy na rynku, czyli w okresie gdy duża liczba spółek akcyjnych notuje wzrosty, z większym prawdopodobieństwem będzie skłonna do podjęcia decyzji o inwestowaniu na rynku kapitałowym, w porównaniu do osoby, która dorastała w czasach kryzysu. Tego typu czynniki mają wpływ na późniejszą percepcję ludzi odnośnie do ryzyka i spojrzenia na świat ekonomiczny[4]. Na przykład, osoby urodzone w 1970 roku w USA doświadczyły ponad dziesięciokrotnego wzrostu indeksu giełdowego S&P500 po uwzględnieniu inflacji i reinwestycji dywidend w okresie między dziesiątym a trzydziestym rokiem swojego życia. Z kolei osoby urodzone w 1950 roku, w tym samym etapie życia, po 20 latach, odczuły diametralnie niższy wzrost tego indeksu, nieprzekraczający 50% po skorygowaniu o inflację i reinwestycji dywidend[5]. Taka sytuacja makroekonomiczna definiuje możliwości i

[2] D. Majewska-Bielecka, *Inwestowanie jako element zarządzania finansami osobistymi*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia" 2014, nr 65, s. 454-457.
[3] *Indywidualne Konto Emerytalne*, Encyklopedia Zarządzania, (mfiles.pl), dostęp: 08.03.2025 r.
[4] M. Housel, *The Psychology of Money. Timeless lessons on wealth, greed and happiness*, Harriman House, Hampshire 2020, s. 14-15.
[5] *S&P 500 Historical Return Calculator [With Dividends]*, Of Dollars And Data, (ofdollarsanddata.com), dostęp: 06.06.2025 r.

niekiedy sytuację materialną osób, które w tym czasie zaczynają aktywność zawodową, co przekłada się na ich późniejsze preferowane formy obchodzenia się z środkami finansowymi[6].

Do stabilniejszych form oszczędzania na emeryturę w ramach IKE należy prowadzenie rachunku oszczędnościowego na koncie w banku, gdzie oszczędzającemu co pewien okres zostają doliczane odsetki. Taką formę charakteryzuje mały poziom ryzyka, a także stosunkowa transparentność w analizie i porównaniu podobnych produktów. Jest to uzupełnione oprocentowaniem, najczęściej na poziomie kilku procent[7]. Przykładowo w ofercie VeloBanku oprocentowanie oszczędności jest równe stopie referencyjnej NBP[8].

Innym sposobem na gromadzenie oszczędności w ramach IKE jest zawarcie umowy ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym. W tej formie składka przeznaczona zostaje zarówno na cele ochronne i inwestycyjne, co sprawia, że na wypadek śmierci oszczędzającego, jego najbliżsi otrzymują nie tylko zgromadzone oszczędności, ale także dodatkowe środki pieniężne. Część przeznaczona na cele inwestycyjne zostaje wystawiona na ekspozycję rynku kapitałowego, co zwiększa ryzyko, ale pozwala osiągnąć większe zwroty niż w wypadku rachunku oszczędnościowego w banku. Podział składki wprowadza natomiast pewną formę dywersyfikacji, która ogranicza ewentualne straty i wpływ wahań na rynkach finansowych[9].

Kolejną formą korzystania z IKE mogą być fundusze inwestycyjne prowadzone przez towarzystwa funduszy inwestycyjnych (TFI). Polega ona na kupowaniu jednostek uczestnictwa w funduszu o wybranym profilu ryzyka. Gromadzone środki zostają następnie inwestowane przez zarządzających w instrumenty finansowe takie jak np. fundusze akcji, fundusze obligacji czy jednostki uczestnictwa ETF[10]. Na koniec 2024 roku na rynku swoje usługi w ramach TFI oferowało 21 instytucji finansowych[11].

W ramach TFI instytucje finansowe proponują różne strategie inwestycyjne w zależności od potrzeb danej osoby. Dostępne są fundusze inwestycyjne oparte na instrumentach dłużnych z mniejszą zmiennością, jak i fundusze akcyjne oferujące potencjalnie wyższą stopę

[6] M. Housel, *op. cit.*, s. 14-15.
[7] *Indywidualne Konto Emerytalne*, Encyklopedia Zarządzania, (mfiles.pl), dostęp: 08.03.2025 r.
[8] *Indywidualne Konto Emerytalne*, VeloBank, (www.velobank.pl), dostęp: 09.03.2025 r.
[9] *Indywidualne Konto Emerytalne*, Encyklopedia Zarządzania, (mfiles.pl), dostęp: 08.03.2025 r.
[10] *Ibidem.*
[11] *Informacje o rynku IKE według stanu na 31 grudnia 2024*, Komisja Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 09.03.2025 r.

zwrotu, przy wyższej zmienności i większym ryzyku poniesienia straty. W Tabeli 9.1. zaprezentowano przykładowe rodzaje funduszy inwestycyjnych oferowanych na rynku wraz z określonym poziomem ich ryzyka.

Tabela 9.1. Przykładowe rodzaje funduszy inwestycyjnych oferowanych przez Goldman Sachs TFI

Rodzaj	Przykład	Poziom ryzyka (1-7)
Fundusze akcyjne	Goldman Sachs Globalny Spółek Dywidendowych	4/7
Fundusze obligacji	Goldman Sachs Indeks Obligacji	2/7
Fundusze krótkoterminowe dłużne	Goldman Sachs Konserwatywny	2/7
Fundusze mieszane	Goldman Sachs Globalnej Dywersyfikacji	3/7

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Fundusze Inwestycyjne* oferowane przez Goldman Sachs TFI, (www.gstfi.pl), dostęp: 09.03.2025 r.

Wartym zauważenia jest fakt, że na rynku oferowane są także fundusze inwestycyjne stworzone z myślą o oszczędzaniu na emeryturę, oparte na zasadzie zdefiniowanej daty tak jak ma to miejsce w przypadku PPK. Polegają one na wybraniu przez daną osobę funduszu według tego, w którym roku będzie chciała wypłacić swoje środki. Strategia inwestycyjna polega na stopniowym ograniczaniu inwestycji w instrumenty udziałowe, a zwiększaniu pozycji w instrumentach dłużnych. Ma to za zadanie stopniowo ograniczać ryzyko i wahania wraz ze zbliżaniem się daty przejścia uczestnika na emeryturę[12]. Przykładowo w tzw. „Funduszach cyklu życia" oferowanych przez PKO TFI, został określony maksymalny udział akcji w poszczególnych subfunduszach w trakcie trwania inwestycji w zależności od horyzontu czasowego danego subfunduszu oraz aktualnej daty. Widoczny jest spadek inwestycji w akcje wraz z zbliżaniem się szacowanej daty wypłacenia środków przez uczestników. Zgodnie z tą zasadą PKO Zabezpieczenia Emerytalnego 2070 w latach około 2020-2030 ma maksymalny udział akcji wynoszący nawet 100%, bliżej roku 2050 wynosi on 60%, a w okolicach 2070 roku będzie to już maksymalnie 10%[13].

Do form oszczędzania na emeryturę w ramach IKE należy także zaliczyć korzystanie z Dobrowolnych Funduszy Emerytalnych (DFE) prowadzonych przez Powszechne Towarzystwa

[12] *Fundusze Cyklu Życia*, Goldman Sachs, (www.gstfi.pl), dostęp: 09.03.2025 r.
[13] *Pakiet Emerytalny PKO TFI (IKZE+IKE),* PKO TFI, (www.pkotfi.pl), dostęp: 09.03.2025 r.

Emerytalne (PTE). Jest to najmłodsza forma IKE dostępna na rynku i polega na przeprowadzaniu wpłat, z których środki są następnie zarządzane z perspektywą długoterminową. Ta opcja oszczędzania nie wymaga od uczestnika szczególnej wiedzy o rynku kapitałowym, a wybór konkretnej opcji inwestycyjnej może być ograniczony[14].

Sposobem na prowadzenie IKE, który oferuje w pewnym stopniu swobodę i elastyczność jest założenie takiego rachunku w podmiocie oferującym działalność maklerską. Przy tym rozwiązaniu dane osoby same podejmują decyzję w instrumenty o jakim profilu ryzyka i potencjale zysku będą inwestować[15]. W kontekście wieloletniego oszczędzania na emeryturę szczególnie należy poruszyć elementy charakterystyczne dla inwestowania długoterminowego. Takie podejście pozwala na zaoszczędzenie zasobów pieniężnych i czasowych przy mniejszej liczbie wykonywanych transakcji i skupieniu się na perspektywie wieloletniej zamiast codziennej analizie wyników rynkowych. Dodatkowo przy czerpaniu przychodów z dywidend, w wypadku inwestowania w instrumenty udziałowe, możliwa jest ich reinwestycja, której celem jest zwiększenie zysku w przyszłości[16].

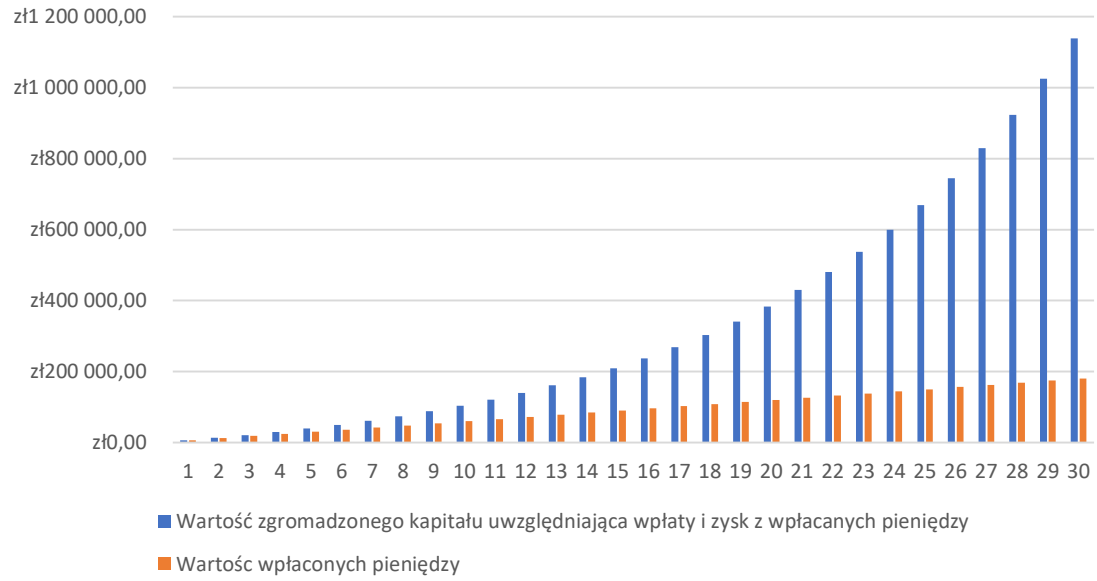
Ważnym elementem przy wybraniu formy rachunku maklerskiego w ramach IKE jest budowa portfela inwestycyjnego. Inwestowanie w wiele różnych papierów wartościowych pozwala na obniżenie wahań i ryzyka poprzez dywersyfikację portfela. Przykładowo, inwestując w instrumenty udziałowe, może to polegać na włączeniu do portfela akcji wielu spółek (jako dywersyfikacja pionowa) a także uwzględnieniu przy tym spółek działających w różnych branżach (dywersyfikacja pozioma). Pozwala to na rozproszenie ryzyka na wypadek niestabilności niektórych rynków. W sytuacji, gdy w jednym sektorze wystąpi dekoniunktura i znaczne spadki, to w tym samym czasie mogą mieć miejsce wzrosty w innym, co pomoże zrównoważyć wyniki portfela[17]. Szczególnymi instrumentami finansowymi umożliwiającymi automatyczną dywersyfikację są Fundusze ETF (Exchange Traded Fund). Są to fundusze, zarządzane zazwyczaj w sposób pasywny, których podstawowym zadaniem jest wierne odzwierciedlenie wyników danego instrumentu, przykładowo indeksu giełdowego. Zakup jednostki ETFa pozwala rozproszyć ryzyko, które miałoby miejsce w przypadku inwestowania w pojedyncze akcje, gdyż

[14] *Indywidualne Konto Emerytalne*, Encyklopedia Zarządzania, (mfiles.pl), dostęp: 09.03.2025 r.
[15] *Ibidem*
[16] A. Rokicki, *Longterm. Jak inwestować na giełdzie i osiągnąć zysk*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2017, s. 20.
[17] A. Gluzicka, *Wybrane metody dywersyfikacji portfeli inwestycyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2018, s. 24-25.

indeksy, których wyniki odwzorowują ETFy składają się często z kilkudziesięciu czy nawet kilkuset spółek z różnych sektorów[18]. Dodatkowo inwestowanie w ETFy może odbywać się przy stosunkowo niskich kosztach, nawet kilkukrotnie mniejszych niż przy inwestowaniu w fundusze inwestycyjne oferowane przez TFI. Przykładowo według danych dostępnych na stronie przedsiębiorstwa „BlackRock", jednej z największych firm specjalizujących się w zarządzaniu aktywami, dla instrumentu iShares MSCI World SRI UCITS ETF wskaźnik kosztów całkowitych wynosi zaledwie 0,20%[19].

Niezależnie od wybranej formy gromadzeniu oszczędności na emeryturę czynnikami, które w kluczowy sposób determinują wysokość zebranych środków, poza stopą zwrotu, są regularność wpłat i okres przez który wpłacane są środki na IKE. Wieloletni proces wpłat pozwala na korzystanie z działania mechanizmu procentu składanego, który polega na procesie wzrostu kapitału, gdzie w każdym kolejnym okresie zysk zostaje naliczony od coraz większej kwoty. Działanie tego typu operuje zgodnie z tzw. efektem kuli śnieżnej, gdzie dzięki dłuższemu okresowi potęgowania kapitału możliwe jest osiągnięcie większych zysków, na pewnym etapie przekraczających nawet nominalny poziom dokonanych wpłat[20]. Rysunek 9.1. przedstawia działanie procentu składanego na oszczędności poprzez porównanie wysokości wpłat z łącznie zgromadzonym kapitałem, przy założeniu wpłat w wysokości 500 zł miesięcznie przez okres 30 lat i średniorocznej stopie zwrotu na poziomie 10%.

[18] T. Miziołek, *Pasywne zarządzanie portfelem inwestycyjnym - indeksowe fundusze inwestycyjne i fundusze ETF. Ocena efektywności zarządzania na przykładzie akcyjnych funduszy ETF rynków wschodzących*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 356-357.
[19] *iShares MSCI World SRI UCITS ETF*, BlackRock, (www.blackrock.com), dostęp: 11.03.2025 r.
[20] M. Samcik, *Samo Sedno – Jak inwestować i pomnażać oszczędności?*, Edgard, Warszawa 2014, s. 16.



Rysunek 9.1. Proces gromadzenia oszczędności w ramach inwestycji 30 letniej
Źródło: opracowanie własne

Na rysunku widoczny jest wzrost wartości zgromadzonego kapitału, który zwiększa tempo wraz z upływem lat. Po 13 latach prowadzenia inwestycji wpłaty stanowią już mniej niż połowę zgromadzonego kapitału, podczas gdy resztę stanowi zysk, którego udział nieustannie wzrasta.

9.2.2 Rynek Indywidualnych Kont Emerytalnych w latach 2018-2024

W latach 2018-2024 miały miejsce różnorodne wydarzenia zarówno o krajowym jak i międzynarodowym zasięgu, które mogły determinować sposób zarządzania finansami przez Polaków, w tym podejście do oszczędzania na emeryturę. Przykładem mogą być okresy niepewności, takie jak pandemia COVID-19 i związany z nią lockdown, wybuch wojny na Ukrainie, czy zjawisko wysokiej inflacji, której wartość w listopadzie 2022 roku wyniosła 17,5% w porównaniu z analogicznym miesiącem 2021 roku[21]. Celem tego podrozdziału będzie przeanalizowanie jak w tym okresie zmieniał się rynek IKE.

Tabela 9.2. przedstawia zestawienie liczby prowadzonych rachunków w formie IKE w latach 2018-2024 wraz z liczbą kont, na które dokonano wpłat w okresie sprawozdawczym.

[21] *Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w listopadzie 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl), dostęp: 13.03.2025 r.

Tabela 9.2. Liczba prowadzonych IKE w latach 2018-2024

Rok	IKE prowadzone na koniec okresu sprawozdawczego	IKE, na które dokonano wpłat w okresie sprawozdawczym	Udział procentowy IKE, na które dokonano wpłat w okresie sprawozdawczym
2018	995 741	336 154	33,76%
2019	950 767	373 668	39,30%
2020	741 626	405 231	54,64%
2021	796 489	429 671	53,95%
2022	800 143	433 871	54,22%
2023	859 931	471 497	54,83%
2024	964 590	567 652	58,85%

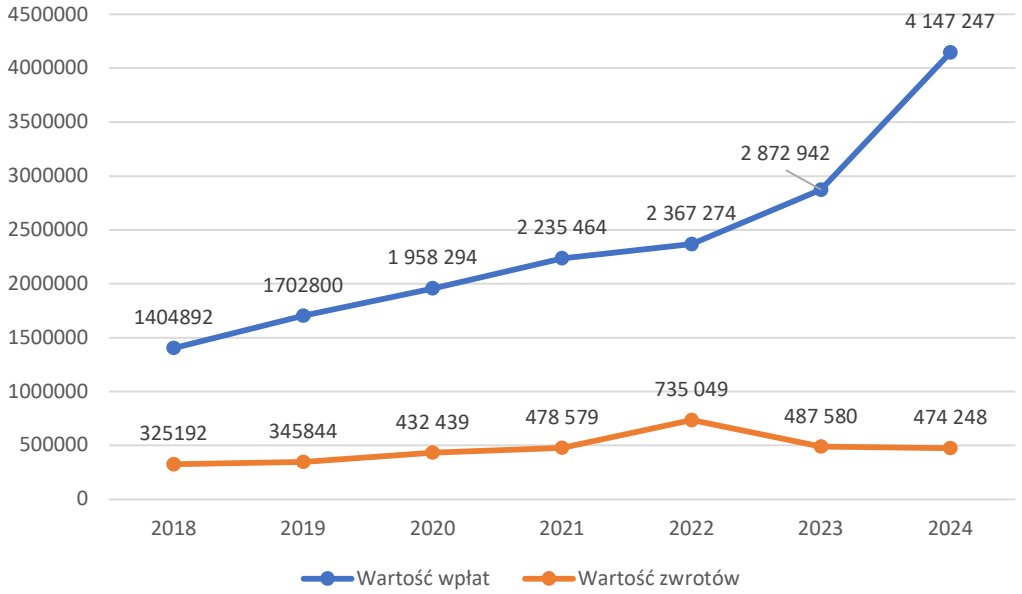
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacji o rynku IKE* w latach 2018-2024 udostępnianych przez UKNF, (www.knf.gov.pl), dostęp: 13.03.2025 r.

Dane statystyczne ujawniają, że największa liczba prowadzonych IKE miała miejsce w 2018 roku, czyli w pierwszym badanym roku, a ich liczba wyniosła ponad 990 tysięcy. Stanowiło to wówczas około 2,6% ludności Polski[22]. Następnie, przez lata 2019 i 2020 liczba ta spadła do około 740 000 IKE. Wartym zauważenia jest fakt, że w 2019 roku rozpoczął się proces wprowadzania w zakładach pracy Pracowniczych Planów Kapitałowych jako dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego, co mogło wpłynąć na zatrzymanie dotychczasowego trendu wzrostowego liczby prowadzonych IKE, przez potencjalne zmniejszenie ich popularności[23]. Poza tym w 2019 roku instytucje finansowe przystąpiły do zamykania kont z zerowym stanem rachunku, a późniejsza kontynuacja tego procesu przyczyniła się do spadku liczby IKE o ponad 200 tysięcy na koniec 2020 roku[24]. W kolejnych latach odnotowano stały wzrost liczby kont i na koniec 2024 roku wyniosła ona ponad 960 tysięcy, przebijając stan z 2019 roku i zbliżając się do liczby z 2018. Wartym podkreślenia jest fakt, że w badanych latach następował ciągły wzrost IKE na które dokonano wpłat w okresie sprawozdawczym, nawet pomimo całościowego spadku liczby kont w niektórych latach. Oznacza to stały proces zwiększenia się liczby aktywnych kont. Odzwierciedla to udział procentowy tych rachunków spośród wszystkich IKE, który w roku

[22] *Sytuacja demograficzna Polski do 2019 r.*, Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl), dostęp: 14.03.2025 r.
[23] M. Cycoń, J. Fliczkowska, T. Jedynak, *Pracownicze plany kapitałowe jako element systemu emerytalnego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022, s. 30.
[24] *Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2020 r.*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 05.04.2025 r.

2018 wynosił ok. 33,8%, następnie od roku 2020 oscylował w okolicach 54%, a na koniec 2024 wyniósł prawie 58,9%.

Na Rysunku 9.2. za pomocą wykresu przedstawione zostały natomiast zmiany w wartościach wpłat oraz sumach wartości zwrotów na Indywidualnych Kontach Emerytalnych w latach 2018-2024. Zbadanie tych danych umożliwia śledzenie dynamiki procesu gromadzenia środków na emeryturę i ukazuje jak kształtowały się decyzje dotyczące wpłat i zwrotów w poszczególnych latach. Pokazuje to także możliwe reakcje osób korzystających z IKE na warunki ekonomiczne w różnych okresach.

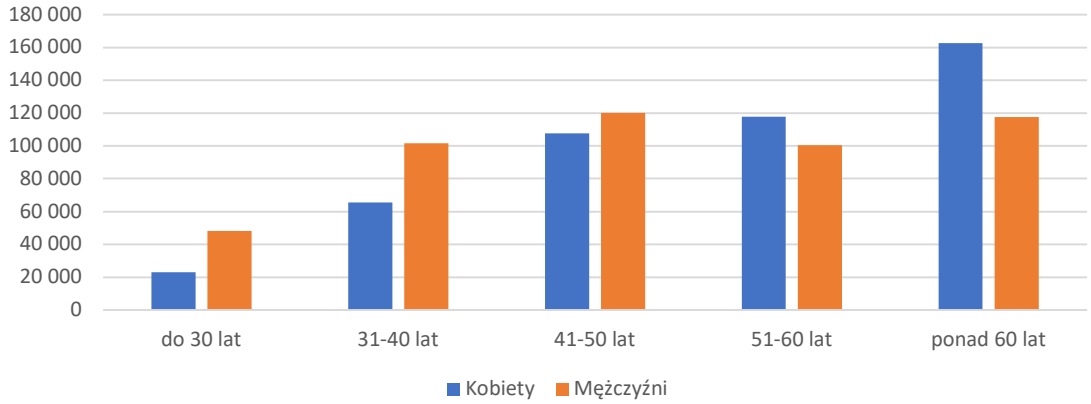


Rysunek 9.2. Wartość wpłat i zwrotów w ramach IKE w latach 2018-2024 w tys. złotych
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacji o rynku IKE* w latach 2018-2024 udostępnianych przez UKNF, (www.knf.gov.pl), dostęp: 13.03.2025 r.

W większości badanych lat można zauważyć wyższe wartości wpłat na IKE w porównaniu do dokonanych zwrotów, których wartość rosła w latach 2018-2022, natomiast spadła w dwóch kolejnych latach. Pokazuje to tendencję do umieszczania na swoich rachunkach coraz większej nominalnej kwoty w ramach tej formy indywidualnego oszczędzania na emeryturę. Na przestrzeni lat 2018-2024 roczna wartość wpłat rosła nieprzerwanie i wzrosła prawie trzykrotnie, z poziomu 1 404 892 tys. zł w 2018, do 4 147 247 tys. zł w roku 2024. Jedynym okresem kiedy można było zaobserwować nominalnie większy wzrost wartości dokonanych zwrotów niż wpłat był rok 2022, kiedy ich przyrost w porównaniu do roku poprzedniego, wyniósł około 54%. Należy zwrócić uwagę, że był to rok charakteryzujący się najwyższym poziomem

inflacji spośród badanych lat, kiedy to wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych wzrósł o 14,4% w stosunku do roku poprzedniego[25]. Był to również czas nacechowany pewną niestabilnością geopolityczną, po tym jak za wschodnią granicą Polski 24 lutego 2022 roku wybuchła wojna na Ukrainie[26].

Dokonując szczegółowej analizy dotyczącej uczestników IKE w ostatnim badanym roku 2024, należy zwrócić uwagę jak rozkłada się uczestnictwo osób oszczędzających w ramach tej formy indywidualnego zabezpieczenia emerytalnego. Rysunek 9.3. przedstawia liczbę prowadzonych kont IKE na dzień 31 grudnia 2024 roku z podziałem na przedział wiekowy i płeć właścicieli kont.



Rysunek 9.3. Rozkład prowadzonych IKE na dzień 31 grudnia 2024 według płci i wieku oszczędzającego

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacje o rynku IKE według stanu na 31 grudnia 2024 roku*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 13.03.2025 r.

Można zauważyć, że w trzech pierwszych grupach wiekowych, więcej jest IKE, których właścicielami są mężczyźni, natomiast stopniowo zmniejsza się ich nadwyżka nad tymi prowadzonymi przez kobiety. Wśród osób w wieku do 30 lat mężczyźni posiadają ponad dwa razy więcej kont (około. 48 tysięcy w porównaniu do 23 tysięcy) jednak w grupie wiekowej 41-50 lat, przewaga jest już znacznie mniejsza i wynosi około 120 tysięcy kont do 107,5 tysięcy kont prowadzonych przez kobiety. W dwóch ostatnich grupach wiekowych, czyli wśród rachunków osób od 51 roku życia przeważają już IKE prowadzone przez kobiety. Według

[25] *Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl), dostęp: 16.03.2025 r.

[26] R. Kołodziejczak, *Polska Grupa Zbrojeniowa w obliczu konfliktu ukraińsko-rosyjskiego*, [w:] *Konsekwencje wojny na Ukrainie dla polskiego przemysłu obronnego i jego zaplecza badawczo-rozwojowego*, red. P. Soroka, G. Rdzanek, A. Zagórska, K. Rawska, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2023, s. 11.

zaprezentowanego podziału w każdej kolejnej grupie wiekowej całościowo odnotowuje się coraz więcej prowadzonych IKE co może być związane ze zbliżaniem się momentu zakończenia aktywności zawodowej i przejścia na emeryturę. Warto zwrócić uwagę, że pomimo ukończenia 60 lat, czyli spełnienia jednego z warunków uprawniających do wypłacenia środków bez konieczności odprowadzenia podatku od zysków kapitałowych, w grupie wiekowej osób powyżej 60 lat jest najwięcej IKE, a ich liczba wynosi łącznie około 280 tysięcy[27].

Tabela 9.3. Liczba IKE i wartość zgromadzonych środków według rodzaju instytucji finansowej – stan na 31.12.2024

	Liczba IKE (w szt.)	Wartość (w tys. zł)
Fundusze inwestycyjne zarządzane przez TFI	492 353	6 161 053
Podmioty prowadzące działalność maklerską	198 352	9 403 354
Zakłady ubezpieczeń	173 057	3 426 337
Banki	84 181	3 486 443
Dobrowolne fundusze emerytalne zarządzane przez PTE	16 647	327 751

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacje o rynku IKE według stanu na 31 grudnia 2024 roku*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 13.03.2025 r.

Według danych udostępnionych przez Urząd Komisji Nadzoru Finansowego (UKNF) spośród poszczególnych form IKE na dzień 31 grudnia 2024 roku najwięcej kont było prowadzonych w ramach funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez TFI. Ich łączna liczba wyniosła ponad 490 tysięcy a wartość przetrzymywanych środków około 6 160 000 tys. zł. Te wartości wraz z odpowiadającymi danymi w przypadku IKE w innych instytucjach finansowych zostały przedstawione w Tabeli 9.3. Na drugim miejscu znalazły się IKE udostępniane przez podmioty oferujące działalność maklerską – niecałe 200 tysięcy. Mimo ponad dwa razy mniejszej liczby kont, wartość zgromadzonego kapitału w ramach tej formy była o 53% większa niż w wypadku TFI i wynosiła ponad 9 400 000 tys. zł. Opublikowane przez UKNF dane wskazują także, że w 2024 roku w ramach korzystania z tych dwóch rodzajów podmiotów otworzono najwięcej rachunków. Było to odpowiednio 79 374 IKE w wypadku TFI i 72264 wśród podmiotów

[27] *Informacje o rynku IKE według stanu na 31 grudnia 2024 roku*, Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 13.03.2025 r.

oferujących działalność maklerską. Na kolejnych miejscach wśród liczby IKE prowadzonych na koniec roku przeważały konta zarządzane przez zakłady ubezpieczeń – łącznie około 173 tysiące, następnie banki – około 84 tysiące i na końcu konta działające w ramach dobrowolnych funduszy emerytalnych zarządzanych przez PTE – około 16,5 tysiąca[28].

9.3. Metodyka badań

Celem niniejszej symulacji była analiza wyników inwestycji długoterminowej, prowadzonej w ramach gromadzenia dodatkowego kapitału na emeryturę poprzez IKE. Osiągnięte rezultaty zostały następnie odpowiednio modyfikowane poprzez zmianę horyzontu czasowego inwestycji lub założenie realizacji odmiennych rocznych stóp zwrotu. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą programu Excel a do obliczenia poziomu zgromadzonego kapitału w kolejnych latach użyta została wbudowana funkcja FV (Future Value). W ramach wyliczenia rosnącego zysku założono mechanizm kapitalizacji miesięcznej z góry.

Za bazowy horyzont inwestycyjny przyjęto 30 lat zakładając jednocześnie prowadzenie inwestycji w ramach IKE co najmniej do wieku, który umożliwia skorzystanie z ustawowego zwolnienia z podatku od zysków kapitałowych, jak i spełnienie pozostałych wymaganych do tego warunków. Przyjęcie takich założeń ukształtowało minimalny wiek rozpoczęcia oszczędzania na emeryturę na poziomie około 30 lat. W pierwszym podrozdziale czas prowadzenia inwestycji został poddany zmianom poprzez odpowiednio skrócenie lub przedłużenie horyzontu inwestycyjnego, po czym nastąpiło porównanie osiągniętych rezultatów tego działania.

Do przeprowadzenia symulacji przyjęte zostały ponadto poniższe założenia:

1. Wysokość pierwszej wpłaty w ramach inwestycji została określona na poziomie 5% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2024 roku, które wynosiło 8821,25 zł[29].
2. Została założona miesięczna częstotliwość przeprowadzanych wpłat oraz całkowity brak dokonywania zwrotów w trakcie realizacji horyzontu inwestycyjnego.
3. Stały coroczny wzrost przeprowadzanych wpłat został ustalony na poziomie 2,3% na podstawie stopy wzrostu wynagrodzeń przyjętej przez T. Jedynaka[30].

[28] *Ibidem*

[29] *Obwieszczenie w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2024 r.*, Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl), dostęp: 30.04.2025 r.

[30] T. Jedynak, The Role of Supplementary Retirement Savings in Reducing the Pension Gap in Poland, "Economics and Environmental Studies" 2017, vol. 17, s. 100.

4. Do ustalenia średniorocznej stopy zwrotu z inwestycji wybrano wyniki Pekao Akcji Amerykańskich - jednego z subfunduszy akcyjnych oferowanych przez Pekao TFI, który posiada ponad 20 letnią historię osiąganych rezultatów inwestycyjnych[31].
5. W celu przeprowadzenia późniejszej analizy wpływu wyższej stopy zwrotu na zgromadzony kapitał, która została dokonana w trzecim podrozdziale, użyto natomiast wyceny instrumentu Exchange Traded Commodity (ETC) o nazwie Gold Bullion Securities. Jest to fundusz, którego celem działania jest osiąganie zwrotu odwzorowującego zmianę ceny spot złota w dolarze amerykańskim[32].
6. Dla uproszczenia obliczeń pominięte zostały opłaty, które mogą zostać poniesione w ramach inwestycji w przyjęte fundusze a do obliczenia zakładanej rocznej stopy zwrotu zawarto jedynie historyczne dane dotyczące wyceny tych instrumentów, których wartość początkową przyjęto na podstawie notowania z 1 stycznia 2007 roku, a końcową z 31 grudnia 2024 roku.
7. Obliczenie przewidywanej rocznej stopy zwrotu nastąpiło według poniższego wzoru na CAGR (Compound Annual Growth Rate)[33]:

$$CAGR = \left(\left(\frac{Końcowa\ wartość\ instrumentu}{Początkowa\ wartość\ instrumentu} \right)^{\frac{1}{n}} - 1 \right) * 100$$

gdzie za „n" przyjęta została liczba 18 odpowiadająca liczbie minionych lat między 2007 a 2024 rokiem włącznie.
W ten sposób otrzymano CAGR na poziomie 7,02%, a dla wersji z podwyższoną stopą zwrotu wartość równą 9,16%.
8. W badaniu założono niezmienność rocznych stóp zwrotu przez cały okres trwania inwestycji.

W celu przedstawienia różnych możliwości dotyczących wyboru strategii inwestycyjnej, przeprowadzona analiza poziomu oszczędności długoterminowych w zależności od efektywności inwestycji została uzupełniona również o omówienie modyfikacji struktury wpłat, które pozwalają na zgromadzenie na koniec okresu inwestycji kapitału, w wysokości odpowiadającej tej osiągniętej przy wyższym poziomie średniorocznej stopy zwrotu (9,16%). Zostało to dokonane za pomocą narzędzia „Szukaj wyniku" dostępnego w ramach Analizy warunkowej w

[31] *Pekao Akcji Amerykańskich*, Pekao TFI, (pekaotfi.pl), dostęp: 30.04.2025 r.
[32] *Gold Bullion Securities*, justETF, (www.justetf.com), dostęp: 30.04.2025 r.
[33] *Compound Annual Growth Rate (CAGR) Formula and Calculation*, Investopedia, (www.investopedia.com), dostęp: 30.04.2025 r.

programie Excel i opierało się o dwa scenariusze, z czego pierwszy dotyczył podwyższenia wartości pierwszej wpłaty, natomiast drugi bazował na podwyższeniu wskaźnika corocznego wzrostu wpłat miesięcznych.

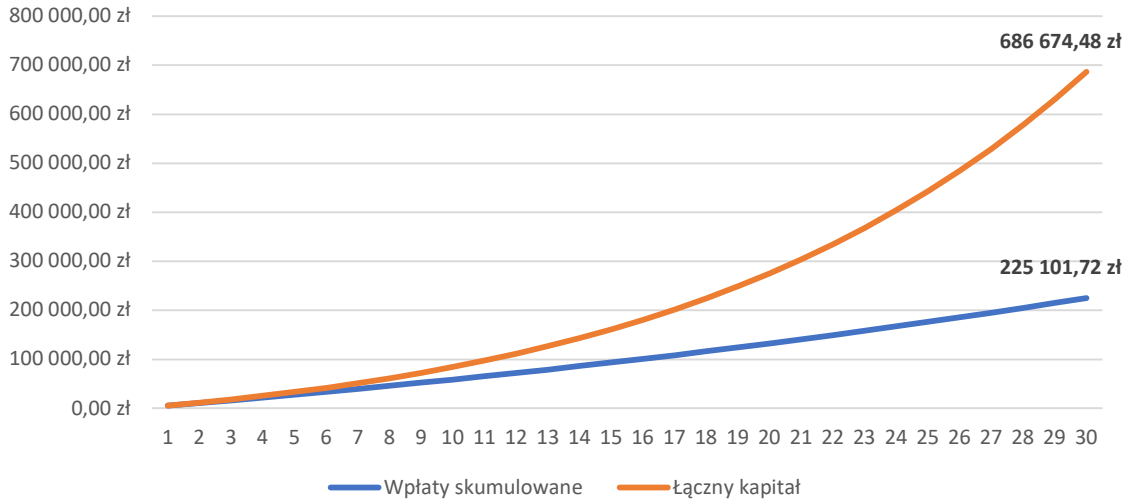
9.4. Analiza poziomu oszczędności długoterminowych w zależności od okresu oszczędzania

Poziom zgromadzonych środków na emeryturę w dużym stopniu determinowany jest długością horyzontu inwestycyjnego, w ramach którego lokowane są oszczędności. Podczas gdy rachunek IKE jest regularnie zasilany przez wpłaty, a osiągnięte z nich zyski zostają ponownie reinwestowane, kapitał zostaje wystawiony na działanie procentu składanego. Jego działanie polega na naliczaniu odsetek nie tylko od nominalnej kwoty wpłat, ale również od dotychczas zgromadzonych zysków. Pozwala to na osiągnięcie szybszego tempa wzrostu kapitału niż w przypadku działania procentu prostego, który zyski nalicza jedynie od wartości wpłat[34]. Działanie procentu składanego, nazywane także efektem kuli śnieżnej, jest czynnikiem, którego pozytywny dla inwestorów wpływ jest widoczny tym bardziej im dłuższy jest horyzont inwestycyjny. Dynamika wzrostu wartości zgromadzonych oszczędności zwiększa się bowiem wraz z upływaniem czasu, podczas którego środki są ulokowane w instrumenty finansowe przynoszące korzyści[35].

Powiązanym z procentem składanym elementem jest również tzw. „Reguła 72". Polega ona na oszacowaniu czasu potrzebnego do podwojenia wartości inwestycji przy określonej rocznej stopie zwrotu. Sprowadza się to do podzielenia liczby 72 przez oczekiwaną roczną stopę zwrotu, aby otrzymać szacowany okres, po którym kapitał ulegnie podwojeniu. Przykładowo dla stopy zwrotu równej 4% rocznie, podwojenie wartości początkowej będzie wymagało upływu około 18 lat. Należy jednak zwrócić uwagę, że zasada ta operuje jedynie wokół jednorazowo zainwestowanej kwoty, a nie uwzględnia modelu, w którym wpłaty występują regularnie. Regułę tą można również stosować do prognozowania czasu, po którym dojdzie do podwojenia takich wartości jak np. PKB, odsetki w przypadku spłaty kredytu, czy utrata wartości pieniądza w czasie z powodu inflacji[36].

[34] *Procent składany*, Encyklopedia Zarządzania, (mfiles.pl), dostęp: 12.04.2025 r.
[35] M. Housel, *op. cit.*, s. 49-50.
[36] *The rule of 72: Definition, Usefulness, and How to Use It*, Investopedia, (www.investopedia.com), dostęp: 13.04.2025 r.

Celem tego podrozdziału będzie analiza jak wydłużony lub skrócony czas gromadzenia oszczędności na emeryturę wpływa na wysokość zgromadzonego kapitału. Wariantem bazowym horyzontu inwestycyjnego będzie okres oszczędzania wynoszący 30 lat. Rysunek 9.4. przedstawia wizualizację przebiegu wzrostu wartości oszczędności z podziałem na poziom wpłat i łącznie zgromadzonych środków, po przyjęciu założeń opisanych w metodyce badań.



Rysunek 9.4. Przebieg 30-letniego procesu gromadzenia oszczędności w ramach IKE
Źródło: opracowanie własne

Zgromadzony po 30 latach kapitał wynosi około 686 674,48 zł, z czego około 225 tysięcy stanowią wpłaty. Oznacza to, że osiągnięty w ten sposób końcowy zysk ponad trzykrotnie przewyższa nominalną wartość wpłaconych środków. Nachylenie krzywej przedstawiającej akumulację kapitału odzwierciedla działanie procentu składanego poprzez wykładnicze tempo wzrostu w porównaniu do proporcjonalnego przyrostu skumulowanych wpłat. Zgodnie z zasadą funkcjonowania tego mechanizmu wraz z upływem kolejnych lat notowany jest coraz większy wzrost zgromadzonych oszczędności, który na rysunku jest zwizualizowany coraz szerszym odstępem pomiędzy obiema krzywymi.

Tabela 9.4. przedstawia szczegółowe wartości wpłat i zgromadzonych oszczędności w trakcie trwania procesu gromadzenia środków na emeryturę w ramach inwestycji 30-letniej. Zaprezentowane zostały wyniki po 1 roku oraz w odstępach 3 letnich. Wartym zauważenia jest fakt, że do zrównania poziomu zysków z skumulowanymi wpłatami dochodzi między 18 a 21 rokiem oszczędzania, co oznacza upłynięcie 60-70% założonego horyzontu inwestycyjnego, podczas gdy to ostatnie 30-40% czasu trwania inwestycji doprowadza proporcję zysków do

wpłat do poziomu około 2:1. Ostatecznie osiągnięty zysk kształtuje się na poziomie 461 572,76 zł, przy wpłatach o łącznej wartości 225 101,72 zł.

Tabela 9.4. Proces Inwestycji 30 letniej w ramach IKE

Rok	Wpłaty miesięczne	Wpłaty skumulowane	Zysk skumulowany	Łączny kapitał
1	441,06 zł	5 292,75 zł	205,52 zł	5 498,27 zł
3	461,58 zł	16 246,25 zł	1 864,09 zł	18 110,34 zł
6	494,17 zł	33 639,47 zł	8 088,80 zł	41 728,27 zł
9	529,06 zł	52 260,64 zł	19 969,50 zł	72 230,14 zł
12	566,41 zł	72 196,45 zł	39 123,63 zł	111 320,08 zł
15	606,40 zł	93 539,70 zł	67 567,27 zł	161 106,98 zł
18	**649,21 zł**	**116 389,78 zł**	**107 809,72 zł**	**224 199,50 zł**
21	**695,04 zł**	**140 853,05 zł**	**162 970,20 zł**	**303 823,25 zł**
24	744,11 zł	167 043,41 zł	236 922,06 zł	403 965,47 zł
27	796,65 zł	195 082,78 zł	334 470,62 zł	529 553,40 zł
30	852,89 zł	225 101,72 zł	461 572,76 zł	686 674,48 zł

Źródło: opracowanie własne

Tabela 9.5. prezentuje dynamikę wzrostu proporcji uzyskanego zysku do wartości wpłaconych środków. Należy zwrócić uwagę, że po pierwszym roku osiągany zwrot stanowi jedynie 3,88% wpłaconego kapitału, podczas gdy z każdym kolejnym rokiem wartość ta zwiększa się o coraz większą liczbę punktów procentowych, mimo corocznego zwiększania wartości miesięcznych wpłat. W ten sposób między 1 a 3 rokiem prowadzenia IKE wartość tego wskaźnika rośnie o niespełna 7,6 pp., podczas gdy w połowie horyzontu inwestycyjnego wynosi już 72,23%, przy wzroście o około 18 p.p. od ostatniego przedstawionego szacunku, tzn. po 12 latach. Przez ostatnie trzy lata inwestycji relacja między wpłatami a zyskiem zwiększa się natomiast o ponad 33 p.p., by ostatecznie osiągnąć poziom 205%, tym samym kształtując się na poziomie zbliżonym do wspomnianej wyżej proporcji 2:1.

Tabela 9.5. Dynamika zmiany relacji zysku do skumulowanych wpłat

Rok	Zysk jako odsetek wpłat	Zmiana w pp.
1	3,88%	-
3	11,47%	+7,59
6	24,05%	+12,57

9	38,21%	+14,17
12	54,19%	+15,98
15	72,23%	+18,04
18	92,63%	+20,39
21	115,70%	+23,07
24	141,83%	+26,13
27	171,45%	+29,62
30	205,05%	+33,60

Źródło: opracowanie własne

W celu przedstawienia wpływu zmiany długości okresu oszczędzania na emeryturę na wartość zgromadzonych środków analizie zostanie poddany scenariusz, w którym horyzont inwestycyjny zostaje skrócony lub wydłużony o 5 lat, tj. odpowiednio zmodyfikowany do 25 lat i 35 lat oszczędzania. W pierwszej kolejności zaprezentowany zostanie przypadek skrócenia horyzontu inwestycyjnego do 25 lat, co w świecie rzeczywistym może wiązać się z np. późniejszym rozpoczęciem oszczędzania na emeryturę przez daną jednostkę.

Tabela 9.6. Struktura zgromadzonego kapitału w okresie 25-30 lat oszczędzania

Rok	Wpłaty miesięczne	Wpłaty skumulowane	Zysk	Łączny kapitał
25	761,23 zł	176 178,16 zł	266 548,28 zł	442 726,43 zł
26	778,74 zł	185 523,00 zł	298 991,29 zł	484 514,30 zł
27	796,65 zł	195 082,78 zł	334 470,62 zł	529 553,40 zł
28	814,97 zł	204 862,44 zł	373 222,03 zł	578 084,47 zł
29	833,72 zł	214 867,02 zł	415 498,77 zł	630 365,79 zł
30	852,89 zł	225 101,72 zł	461 572,76 zł	686 674,48 zł

Źródło: opracowanie własne

W powyższej Tabeli 9.6. przedstawione zostały dane dotyczące zgromadzonych oszczędności ramach IKE w okresie od 25 do 30. roku trwania inwestycji. Zawarte zostały wartości wpłat, całkowitego osiągniętego zysku, ich suma dająca łączny kapitał oraz wysokość miesięcznych wpłat w danym roku, przy innych założeniach niezmienionych. Osiągnięty zysk kształtuje się na poziomie około 266,5 tysięcy złotych, co stanowi o około 200 tysięcy złotych mniej niż przy bazowym horyzoncie inwestycyjnym. W kontekście niniejszej analizy warto zauważyć, że jest to wartość kilkukrotnie większa niż przeprowadzona w odstępie tych 5 lat całkowita

wartość wpłat wynosząca niespełna 49 tysięcy. Łącznie przekłada się to na zgromadzenie kapitału mniejszego o około 35,53%, przy skróceniu okresu oszczędzania o 5 lat tj. o 16,67% okresu inwestycyjnego w porównaniu do wariantu bazowego.

Tabela 9.7. Struktura zgromadzonego kapitału w okresie 30-35 lat oszczędzania

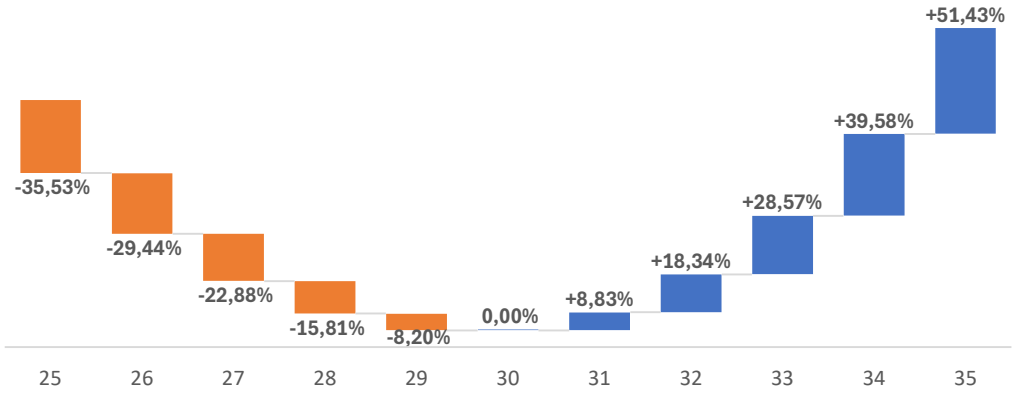
Rok	Wpłaty miesięczne	Wpłaty skumulowane	Zysk	Łączny kapitał
30	852,89 zł	225 101,72 zł	461 572,76 zł	686 674,48 zł
31	872,51 zł	235 571,80 zł	511 736,05 zł	747 307,86 zł
32	892,58 zł	246 282,71 zł	566 302,21 zł	812 584,92 zł
33	913,10 zł	257 239,96 zł	625 607,94 zł	882 847,90 zł
34	934,11 zł	268 449,23 zł	690 014,75 zł	958 463,97 zł
35	955,59 zł	279 916,31 zł	759 910,74 zł	1 039 827,04 zł

Źródło: opracowanie własne

Tabela 9.7. przedstawia natomiast jak kształtuje wysokość zgromadzonego kapitału w przypadku stopniowego wydłużania horyzontu inwestycyjnego. W przeciwieństwie do omawianego poprzednio przypadku skrócenia czasu inwestycji, ten scenariusz może ilustrować sytuację osoby, która rozpoczęła prowadzenie IKE w młodszym wieku, lub też zdecydowała się na kontynuowanie oszczędzania mimo osiągnięcia wieku 60 lat, wydłużając tym samym czas aktywnego oszczędzania. Warto zwrócić uwagę, że przedłużenie okresu inwestycji już o 3 lata powoduje, że osiągnięty zysk jest o 36% większy niż jego wartość przy bazowym czasie trwania procesu gromadzenia oszczędności i wynosi około 625,6 tysięcy złotych. Kontynuacja prowadzenia inwestycji i jej zakończenie po 35 latach pozwala na natomiast na dalsze zwiększenie zysku o ponad 130 tysięcy złotych i zgromadzenie kapitału w wysokości przekraczającej milion złotych. Oznacza to, że przedłużenie horyzontu inwestycyjnego do 35 lat (zmiana o 16,67% tak jak to miało miejsce przy skróceniu okresu inwestycji) pozwoliło na zwiększenie zgromadzonych środków o 51,43%.

Wartym zauważenia jest także fakt, że zgodnie z wyliczonymi wartościami, zwiększenie kwoty miesięcznych wpłat między 31 a 32 rokiem tj. z 872,51 złotych do 892,58 zł, doprowadza do przekroczenia podwojonej wartości pojedynczej wpłaty z pierwszego roku oszczędzania, która wynosiła 441,06 złotych. Jest to zgodne z opisywaną wcześniej „Reguła 72”, ponieważ po podzieleniu liczby „72” przez liczbę oznaczającą procentowy roczny wzrost wpłat „2,3”

otrzymujemy wartość oznaczającą w przybliżeniu liczbę lat potrzebnych na podwojenie ich poziomu równą około 31,3.



Rysunek 9.5. Dynamika wzrostu i spadku wartości zgromadzonego kapitału przy zmianie horyzontu inwestycyjnego
Źródło: opracowanie własne

Rysunek 9.5. będący końcowym elementem analizy poziomu zgromadzonych w ramach prowadzenia IKE oszczędności w zależności od horyzontu inwestycyjnego przedstawia procentowe zwiększenie lub zmniejszenie zgromadzonego kapitału, jakie występuje w wyniku odpowiednio wydłużenia lub skrócenia czasu aktywnego oszczędzania w porównaniu do okresu bazowego (30 lat). Należy zauważyć, że wpływ zmiany czasu prowadzenia IKE na zgromadzone środki jest niesymetryczny co jest konsekwencją działania procentu składanego. Przedłużenie okresu inwestycji o każdy kolejny rok pozwala na większy procentowy zysk niż strata wynikająca z skróceniu tego czasu o odpowiadającą liczbę lat. Z każdym kolejnym rokiem rośnie osiągany odsetek dodatkowo zaoszczędzonego kapitału, podczas gdy zredukowanie okresu inwestycji o następne lata ma coraz mniejszy wpływ ma poziom zgromadzonych środków.

9.5. Analiza poziomu oszczędności długoterminowych w zależności od efektywności inwestycji

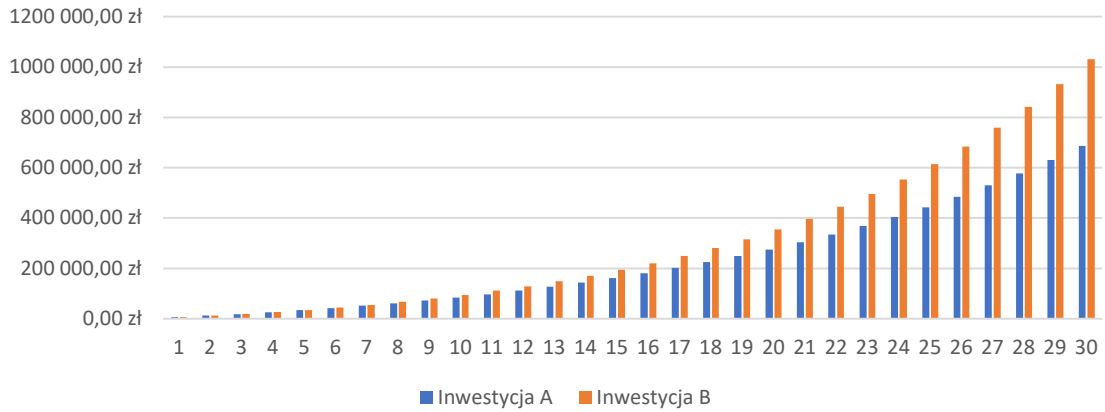
W kontekście oszczędzania indywidualnego na emeryturę poprzez IKE, Czynnikiem, który determinuje poziom zgromadzonego kapitału poza horyzontem czasowym aktywnego oszczędzania jest także osiągana stopa zwrotu. Przy wieloletnim horyzoncie inwestycyjnym szczególnym aspektem, który ma w tej sytuacji znaczenie jest wybranie strategii inwestycyjnej, która pozwala osiągnąć największy zysk przy takim poziomie ryzyka i zaangażowania, który jest na poziomie akceptowalnym dla danej osoby.

Przed właściwym omówieniem analizy, która zostanie dokonana w tym podrozdziale istotnym do podkreślenia elementem jest niemożność do przewidzenia dokładnej rocznej stopy zwrotu w perspektywie wieloletniej z powodu wahań na rynkach finansowych, nieprzewidywalności wydarzeń na świecie jak i doświadczeń, które indywidualnie dotykają każdego człowieka. Szacowanie przyszłych zysków w rzeczywistości może obejmować uwzględnianie tzw. marginesu błędu, który ilustruje możliwość realizacji negatywnego ryzyka jakim jest osiągnięcie niższej niż zakładana stopy zwrotu. Poziom marginesu błędu ma charakter indywidualny, a odpowiednio oszacowana jego wartość pozwala danej osobie na konsekwentne trzymanie się długoterminowego planu inwestycyjnego przy zachowaniu poczucia kontroli i stabilności emocjonalnej[37].

W tym podrozdziale porównane zostaną wyniki inwestycji 30 letniej przy założeniu dwóch różnych rocznych stóp zwrotu. Pierwszy podstawowy wariant pozostaje niezmieniony, a średnioroczna stopa zwrotu jest na poziomie 7,02%. Dodatkowy scenariusz obejmuje uwzględnienie stopy zwrotu, którą odnotował w tym samym okresie instrument ETC Gold Bullion Securities. Jego wycena na dzień 1 stycznia 2007 roku wynosiła 47,71 dolarów, podczas gdy na dzień 31 grudnia 2024 było to 230,93 dolarów. Po wyliczeniu ze wzoru na CAGR z metodyki badań otrzymujemy średnioroczną stopę zwrotu na poziomie 9,16%, co daje wynik o ponad 2 punkty procentowe wyższy niż stopa wyliczona dla tego samego okresu przy wariancie bazowym[38].

Na Rysunku 9.6. przedstawione zostało zestawienie dynamiki wzrostu zgromadzonego kapitału podczas inwestycji 30 letniej przy założeniu uzyskania obydwu stóp zwrotu. W tym podrozdziale inwestycja z CAGR uzyskanemu przez Pekao Akcji Amerykańskich została oznaczona jako „Inwestycja A", podczas gdy ulokowanie kapitału w Gold Bullion Securities jako „Inwestycja B".

[37] M. Housel, *op. cit*., s. 141-142.
[38] *Gold Bullion Securities*, justETF, (www.justetf.com), dostęp: 25.04.2025 r.



Rysunek 9.6. Zestawienie wzrostu zgromadzonego kapitału dla Inwestycji A i Inwestycji B
Źródło: opracowanie własne

W początkowych kilku latach inwestycji różnica w zgromadzonym kapitale nie wykazuje wyraźnie dostrzegalnej różnicy. Należy jednak odnotować, że z każdym kolejnym rokiem środki zgromadzone w Inwestycji B coraz bardziej odbiegają od tych uzyskanych w Inwestycji A z powodu szybszego tempa wzrostu kapitału, do którego przyczynia się większa stopa zwrotu. Wartym zauważenia jest fakt, że przed zakończeniem horyzontu inwestycyjnego środki zgromadzone w ramach Inwestycji B, w ostatnim roku przebijają barierę 1 miliona złotych, podczas gdy kapitał dla inwestycji A kończy się wartością niespełna 700 tysięcy złotych.

Szczegółowe dane dotyczące kształtowania się wysokości zgromadzonych na emeryturę środków w trakcie trwania procesu aktywnego oszczędzania ilustruje Tabela 9.8. Przedstawione zostały wyniki po 1 roku inwestycji oraz w odstępach 3 letnich. Nominalne jak i procentowe zestawienie różnic wartości zakumulowanych środków pozwala zauważyć silniejszy wpływ działania procentu składanego w przypadku wariantu o wyższej o 2,14 p.p. średniorocznej stopie zwrotu. Należy zwrócić uwagę na coraz większe tempo wzrostu poziomu nadwyżki Inwestycji B w relacji do Inwestycji A. Po roku wynosi ona 1,17% (64 zł), po 9 latach ponad 11% (7985 zł), natomiast już po 15 latach 20,1% (32378 zł). Utrzymanie stałego poziomu stopy zwrotu na poziomie 9,16% pozwala ostatecznie na zgromadzenie kapitału w wysokości około 1,03 miliona złotych, tj. o 50,32% (345 532 złotych) większego niż w wariancie bazowym.

Tabela 9.8. Zestawienie Wyników Inwestycji A i Inwestycji B

Rok	Inwestycja A - zgromadzony kapitał	Inwestycja B - zgromadzony kapitał	nadwyżka "B" nad "A"	nadwyżka "B" nad "A" w %
1	5 498,27 zł	5 562,74 zł	+64 zł	+1,17%

3	18 110,34 zł	18 731,72 zł	+621 zł	+3,43%
6	41 728,27 zł	44 681,62 zł	+2 953 zł	+7,08%
9	72 230,14 zł	80 214,93 zł	+7 985 zł	+11,05%
12	111 320,08 zł	128 447,97 zł	+17 128 zł	+15,39%
15	161 106,98 zł	193 484,91 zł	+32 378 zł	+20,10%
18	224 199,50 zł	280 729,28 zł	+56 530 zł	+25,21%
21	303 823,25 zł	397 293,43 zł	+93 470 zł	+30,76%
24	403 965,47 zł	552 536,94 zł	+148 571 zł	+36,78%
27	529 553,40 zł	758 774,55 zł	+229 221 zł	+43,29%
30	686 674,48 zł	1 032 206,94 zł	+345 532 zł	+50,32%

Źródło: opracowanie własne

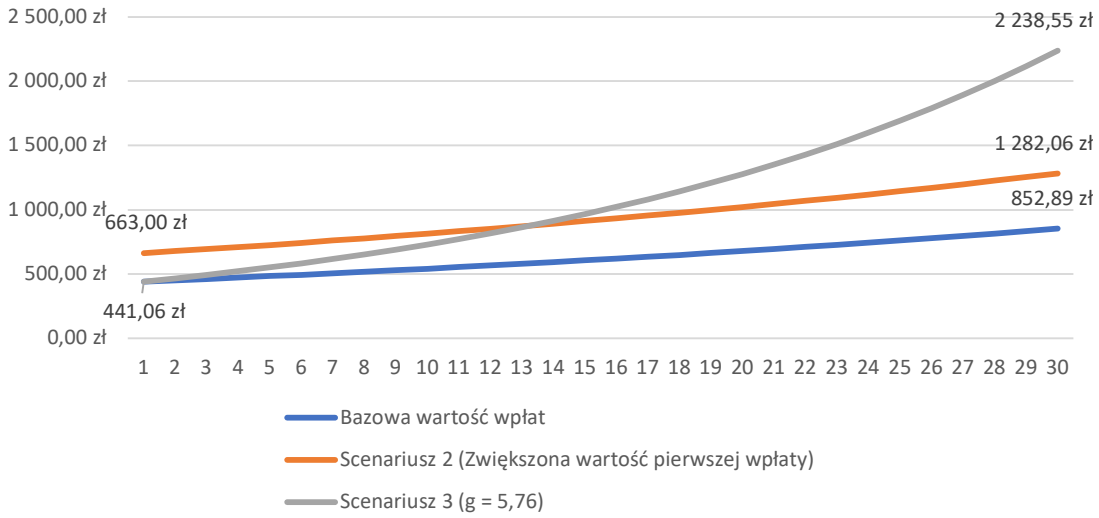
Zmienność rocznej stopy zwrotu powoduje, również różnice w czasie, po którym wyniki procesu aktywnego oszczędzania zaczynają przekraczać kolejne przedziały wartości. Tabela 9.9 przedstawia zmianę wysokości zysku, zarówno nominalnego jak i w wartościach procentowych dla obydwu stóp zwrotu. W celu zwiększenia przejrzystości dynamiki wzrostu kapitału i tym samym lepszego zobrazowania różnic wynikających z odmiennych wartości CAGR zestawiono wyniki dla wybranych lat, odpowiadających osiągnięciu przez inwestycje istotnych wartości referencyjnych. W wariancie bazowym (Inwestycja A), zysk przekraczający poziom dokonanych wpłat zostaje osiągnięty po 19 latach oszczędzania, podczas gdy przy Inwestycji B i osiągnięciu średniorocznej stopy zwrotu na poziomie 9,16% wartość tą przekracza się w trakcie 15 roku prowadzenia IKE. Po 19 latach natomiast, osiągnięty zysk w drugim wariancie stanowi już ponad 150% wartości wpłat. Po upłynięciu 23 lat horyzontu inwestycyjnego, w przypadku inwestycji o wyższym CAGR, zostaje osiągnięta wartość zysku na poziomie 213,57%, która przekracza całkowitą stopę zwrotu możliwą do osiągnięcia w wariancie bazowym po zakończeniu inwestycji wynoszącą 205,05%. Wartość nominalna tego zysku tj. około 462 tysiące złotych, zostaje natomiast przekroczona w 26 roku prowadzenia IKE przy założeniach z inwestycji alternatywnej i na koniec roku wynosi około 498 tysięcy złotych. Na zakończenie, po 30 latach trwania Inwestycji B zostaje osiągnięty zysk na poziomie 358,55% w wartości 807 105,23 zł

Tabela 9.9. Zestawienie dynamiki zysku dla Inwestycji A i Inwestycji B w wybranych latach

Rok	Wpłaty skumulowane	Zysk z inwestycji A	Zysk A w %	Zysk z inwestycji B	Zysk B w %
1	5 292,75 zł	205,52 zł	3,88%	269,99 zł	5,10%
15	93 539,70 zł	67 567,27 zł	72,23%	99 945,20 zł	106,85%
19	124 359,49 zł	124 364,78 zł	100,00%	191 556,76 zł	154,03%
23	158 114,04 zł	209 908,27 zł	132,76%	337 687,12 zł	213,57%
26	185 523,00 zł	298 991,29 zł	161,16%	497 931,57 zł	268,39%
30	225 101,72 zł	461 572,76 zł	205,05%	807 105,23 zł	358,55%

Źródło: opracowanie własne

Za pomocą narzędzia „Szukaj wyniku" w ramach Analizy warunkowej dostępnej w programie Excel, zostały także wyliczone dwa oddzielne scenariusze (Scenariusz 2 i Scenariusz 3) określające jak musiałaby zmienić się struktura wpłat, aby przy utrzymaniu niezmienionej stopy zwrotu z wariantu bazowego (7,02%) udało zgromadzić się kapitał równy 1 032 206,94 zł, czyli wartość odpowiadającą całości środków zgromadzonych przy podwyższonej stopie zwrotu po zakończeniu horyzontu inwestycyjnego. Wyniki tej symulacji zostały zilustrowane na Rysunku 9.7.

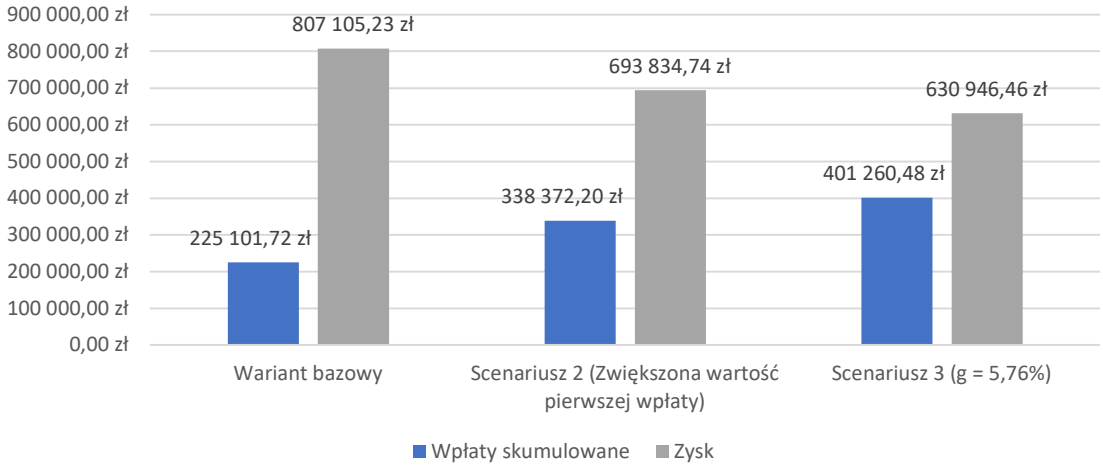


Rysunek 9.7. Porównanie struktury wpłat

Źródło: opracowanie własne

Scenariusz 2 przedstawia strukturę wpłat zakładającą podwyższenie jej początkowej wartości przy jednoczesnym utrzymaniu rocznego wzrostu na poziomie 2,3%. Aby możliwe było zrównanie kapitału zgromadzonego po 30 latach, poziom pierwszej wpłaty musiałby zostać

podwyższony do 663 zł, co sprawia, że jej wysokość w ostatnim roku również jest wyższa i wynosi w przybliżeniu 1282 zł, o 50,32% większa niż w wariancie bazowym. Scenariusz 3 ilustruje natomiast dynamikę zmiany wartości wpłat, przy uwzględnieniu wyższego współczynnika ich corocznego wzrostu ale przy pozostawieniu niezmienionego poziomu pierwszej wpłaty wynoszącej 441,06 zł. Według symulacji zwiększenie tego wskaźnika do poziomu 5,76% pozwala na zgromadzenie po 30 latach kapitału w wysokości równej określonej przed badaniem wartości. Należy zwrócić uwagę, że wyższe tempo wzrostu powoduje, że od 14 roku prowadzenia IKE, wartość wpłaty miesięcznej przewyższa odpowiadający jej poziom z Scenariusza 2, a po zrealizowaniu całego horyzontu inwestycji jej wartość odbiega od pozostałych wariantów i wynosi w przybliżeniu 2239 zł.



Rysunek 9.8. Zestawienie wartości zysku i skumulowanych wpłat po 30 latach inwestycji
Źródło: opracowanie własne

Rysunek 9.8 ilustruje podsumowanie relacji osiągniętego zysku do przeprowadzonych wpłat po realizacji horyzontu inwestycyjnego. Wartość łącznie zgromadzonego kapitału dla każdego z scenariuszy wynosi 1 032 206,94 zł. Wartym zauważenia jest fakt, że w wariantach z zmodyfikowaną strukturą wpłat odnotowany został mniejszy poziom zysku niż w założonej na początku tego podrozdziału wersji z podwyższoną stopą zwrotu. W wypadku Scenariusza 2 końcowa wartość zakumulowanego zysku wynosi około 693 800 zł, podczas gdy po przyjęciu założeń odpowiadających Scenariuszowi 3, jest to niespełna 63 tysiące złotych mniej.

Przeprowadzone badanie poszczególnych wariantów może ilustrować proces decyzyjny jednostki polegający na wybraniu odpowiedniej strategii oszczędzania na emeryturę. Wychodząc poza założenia przyjęte w tej pracy i biorąc pod uwagę specyfikę rynków finansowych,

wybór ten może sprowadzać się do decyzji między przeprowadzaniem wyższych wpłat i inwestycji w instrument finansowy o historycznie mniejszej zmienności lub dokonywaniem wpłat o mniejszej wartości i lokowaniu ich w aktywo oferujące wyższy potencjał zysku przy jednocześnie większym ryzyku i wahaniach ceny. Kolejną strategią może być także opcja wprowadzenia pewnej dywersyfikacji poprzez zróżnicowanie alokacji kapitału. Należy zauważyć, że podjęcie danej strategii inwestycyjnej, która w najlepszym stopniu będzie właściwa dla danej osoby zależy nie tylko od historycznej stopy zwrotu, ale również od poziomu tolerancji ryzyka i środków, które jest gotowa przeznaczyć do regularnego aktywnego oszczędzania.

9.6. Zakończenie

Zmieniająca się rzeczywistość społeczno-gospodarcza stawia przed pokoleniem osób aktywnych zawodowo nowe wyzwania w kontekście zapewnienia sobie bezpiecznego i stabilnego finansowo życia na emeryturze. Wydłużające się średnie trwanie życia jak i spadek dzietności sprawia, że niezbędne staje się zwiększenie świadomości polskiego społeczeństwa w obszarze przewidywanych wielkości przyszłych emerytur przy jednoczesnym upowszechnianiu narzędzi z jakich można korzystać by zwiększyć swoje oszczędności na ten okres życia. Promowanie indywidualnych form gromadzenia oszczędności takich jak IKE, a także wprowadzanie kolejnych korzyści płynących z ich użytkowania mogą wspierać w kształtowaniu nawyku oszczędzania długoterminowego. Istotne wydaje się także zwiększenie ogólnej skłonności do oszczędzania, które może być zabezpieczeniem dla danej jednostki na wypadek realizacji różnego rodzaju ryzyka i konieczności pokrycia niespodziewanych wydatków.

Przedstawione zasady funkcjonowania Indywidualnych Kont Emerytalnych wskazały na dostępność różnorodnych form korzystania z tego rozwiązania w zależności od preferencji danej osoby, jej tolerancji do ryzyka, a także zasobów czasowych jakie jest gotowa poświęcić. Elastyczność, którą oferuje IKE jak i zachęty do wyboru tego sposobu oszczędzania na emeryturę mogą wywołać zwiększenie ich popularności, prowadząc do wzrostu liczby aktywnie prowadzących rachunków. Ważnym w tym aspekcie elementem może być także tworzenie nowych możliwości i ulg, jakie otrzymywałaby osoba posiadająca IKE jak i dalsze zwiększanie poziomu dozwolonych wpłat lub wprowadzenie pewnego stopnia ich deregulacji.

Symulacja inwestycji długoterminowej zilustrowała natomiast proces gromadzenia środków na emeryturę poprzez przeprowadzanie regularnych wpłat od osiągniętego

wynagrodzenia i ich następną inwestycję. Zbadanie kilku scenariuszy w zależności od różnych zmiennych pozwoliło porównać jak poszczególne modyfikacje w prowadzeniu inwestycji zmieniają ostateczny poziom zgromadzonych środków. Przedstawienie działania procentu składanego posłużyło zobrazowaniu mechanizmu mnożenia się kapitału w ramach inwestycji wieloletniej i podkreślenie kluczowej determinanty w tym procesie jaką jest horyzont inwestycyjny. Po przedłużeniu czasu trwania inwestycji o 5 lat poziom zgromadzonych środków wzrósł o ponad 50%, z każdym kolejnym rokiem zwiększając się o większą wartość. Takie wyniki przeprowadzonej symulacji pozwalają na pozytywną weryfikację pierwszej hipotezy badawczej, mówiącej o istotnym znaczeniu długości horyzontu inwestycyjnego na końcowy rezultat inwestycji.

Następny element badania stanowiło przeanalizowanie poziomu zgromadzonych środków w zależności od efektywności inwestycji. Podkreślona tutaj została trudność jaką sprawia oszacowanie dokładnego rocznego zwrotu z inwestycji jak i potrzeba decyzji o alokacji oszczędności w instrumenty, których przewidywane wahania i możliwość straty jest na poziomie odpowiadającym akceptowalnej tolerancji ryzyka danej jednostki. Założenie średniorocznej stopy zwrotu wyższej o 2,14% umożliwiło zgromadzenie kapitału o około 50% większego i jednoczesny wzrost osiągniętego zysku o około 160 pp. Takie wyniki badania pozwalają na pozytywną weryfikację drugiej hipotezy badawczej.

Wartym do podkreślenia wnioskiem płynącym z niniejszego opracowania jest potrzeba ukazywania IKE jako istotnego instrumentu budowania stabilności finansowej na czas po ukończeniu aktywności zawodowej. Niezbędne jest przy tym wdrażanie zachęt do wczesnego rozpoczęcia gromadzenia oszczędności, co pozwala na pełne wykorzystanie mechanizmu procentu składanego. Potrzebne wydaje się także wdrażanie rozwiązań, które sprawią, że formułowany do opinii publicznej przekaz nakłoni do powszechnego zainteresowania IKE jak i innymi produktami trzeciego filaru polskiego powszechnego systemu emerytalnego.

Literatura

Piśmiennictwo

Cycoń M., Fliczkowska J., Jedynak T., *Pracownicze plany kapitałowe jako element systemu emerytalnego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022.

Gluzicka A., *Wybrane metody dywersyfikacji portfeli inwestycyjnych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2018.

Housel M., *The Psychology of Money. Timeless lessons on wealth*, greed and happiness, Harriman House, Hampshire 2020.

Jedynak, T., *The Role of Supplementary Retirement Savings in Reducing the Pension Gap in Poland, "Economics and Environmental Studies"* 2017, vol. 17

Kołodziejczak R., *Polska Grupa Zbrojeniowa w obliczu konfliktu ukraińsko-rosyjskiego*, [w:] *Konsekwencje wojny na Ukrainie dla polskiego przemysłu obronnego i jego zaplecza badawczo-rozwojowego*, red. P. Soroka, G. Rdzanek, A. Zagórska, K. Rawska, Dom Wydawniczy Elipsa, Warszawa 2023.

Majewska-Bielecka D., *Inwestowanie jako element zarządzania finansami osobistymi*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia" 2014, nr 65.

Miziołek T., *Pasywne zarządzanie portfelem inwestycyjnym - indeksowe fundusze inwestycyjne i fundusze ETF. Ocena efektywności zarządzania na przykładzie akcyjnych funduszy ETF rynków wschodzących*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.

Rokicki A., *Longterm. Jak inwestować na giełdzie i osiągnąć zysk*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2017.

Samcik M., *Samo Sedno – Jak inwestować i pomnażać oszczędności?*, Edgard, Warszawa 2014.

Źródła internetowe

Compound Annual Growth Rate (CAGR) Formula and Calculation, Investopedia, (www.investopedia.com).

Fundusze Cyklu Życia, Goldman Sachs, (www.gstfi.pl).

Fundusze Inwestycyjne oferowane przez Goldman Sachs TFI, (www.gstfi.pl).

Gold Bullion Securities, justETF, (www.justetf.com).

Indywidualne Konto Emerytalne, Encyklopedia Zarządzania, (mfiles.pl).

Indywidualne Konto Emerytalne, VeloBank, (www.velobank.pl).

Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2020 r., Urząd Komisji Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl).

Informacje o rynku IKE w latach 2018-2024 udostępniane przez UKNF, (www.knf.gov.pl).

Informacje o rynku IKE według stanu na 31 grudnia 2024 roku, *Urząd Komisji Nadzoru Finansowego*, (www.knf.gov.pl).

iShares MSCI World SRI UCITS ETF, BlackRock, (www.blackrock.com).

Obwieszczenie w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2024 r., Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl).

Pakiet Emerytalny PKO TFI (IKZE+IKE), PKO TFI, (www.pkotfi.pl).

Pekao Akcji Amerykańskich, Pekao TFI, (pekaotfi.pl).

Procent składany, *Encyklopedia Zarządzania*, (mfiles.pl).

Sytuacja demograficzna Polski do 2019 r., Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl).

S&P 500 Historical Return Calculator [With Dividends], Of Dollars And Data, (ofdollarsanddata.com).

The rule of 72: Definition, Usefulness, and How to Use It, Investopedia, (www.investopedia.com).

Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w grudniu 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl).

Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w listopadzie 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, (stat.gov.pl).

Rozdział 10

Znaczenie zasady powszechności w systemie PPK – początkowa idea ustawodawcy a kierunki rozwoju

Mateusz Radek[1]

10.1. Wprowadzenie

Pracownicze Plany Kapitałowe to dobrowolny, prywatny system długoterminowego oszczędzania, dostępny dla wszystkich osób zatrudnionych. Jest on tworzony nie przez samego pracownika, lecz wspólnie – przy jednoczesnym udziale pracodawców oraz państwa[2] – to najbardziej ogólna definicja systemu, jakimi są Pracownicze Plany Kapitałowe i podstawowy zarys założeń, jaki system ten ma na celu realizować. Jednakże w uzasadnieniu projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych zawarte zostało również kolejne kluczowe założenie tego systemu, jakim jest powszechność, gdyż jednym z celów, dla którego zostało stworzone PPK jest budowa „powszechnego dobrowolnego kapitałowego systemu emerytalnego opartego o III filarowe programy oszczędnościowe”[3].

Pojęcie to zostało podkreślone w swoistej definicji PPK widocznej na oficjalnej stronie internetowej PFR TFI czyli instytucji, która została wskazana w ustawie o Pracowniczych Planach Kapitałowych jako instytucja wyznaczona i to właśnie ona zajmuje się koordynowaniem i techniczną obsługą systemu PPK: Pracownicze Plany Kapitałowe to powszechny i dobrowolny system długoterminowego oszczędzania dla pracowników, współfinansowany przez pracodawców i przez państwo”[4].

Aby omówić rolę zasady powszechności, najpierw należy przytoczyć definicję słownikową terminu „powszechność”. Zgodnie z definicją zawartą w Wielkim słowniku języka polskiego

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

[2] *Założenia programu Pracowniczych Planów Kapitałowych*, MojePPK, (https://www.mojeppk.pl/informacje-ogolne.html), dostęp: 19.02.2026 r.

[3] *Rządowy projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*, Uzasadnienie, Druk nr 2811, (www.sejm.gov.pl), dostęp: 19.02.2026 r.

[4] *Informacje o PPK, PFR TFI*, (https://www.pfrtfi.pl/informacje-o-ppk), dostęp: 19.02.2026 r.

PAN termin ten należy interpretować jako: cecha czegoś, co obejmuje swym zasięgiem większość osób lub obiektów[5], natomiast zgodnie z brzmieniem Słownika języka polskiego przymiotnik powszechny to „częsty, ogólnie znany i stosowany", a także „dotyczący wszystkich rzeczy, osób, spraw itp."[6].

Jednakże znaczenie tego pojęcia w zakresie systemu PPK uległo zawężeniu, o czym świadczy pewnego rodzaju komentarz widniejący na oficjalnej stronie PFR TFI, konkretyzujący wykładnię tej zasady. Zdaniem PFR: Koncepcja Pracowniczych Planów Kapitałowych opiera się na tym, aby każdemu zapewnić możliwość długoterminowego oszczędzania na przyszłość, a tym samym zbudować kapitał, który stanie się zabezpieczeniem. (…) Zasada powszechności oznacza także, że pracodawca powinien uwzględnić wszystkich, którzy spełniają definicję osoby zatrudnionej w rozumieniu ustawy o PPK"[7].

Takie ujęcie rodzi istotne rozbieżności interpretacyjne między ideologicznym założeniem „powszechności" systemu jako dostępnego dla ogółu osób pracujących a jego techniczną i prawną realizacją, która zostaje ograniczona wyłącznie do ustawowej definicji „osoby zatrudnionej". Problem polega na tym, że termin „powszechny" w słownikowym i społecznym znaczeniu sugeruje inkluzywność wobec wszystkich aktywnych zawodowo, podczas gdy w praktyce ustawowej system ten - poprzez wymóg podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym w ZUS - a priori wyklucza znaczne segmenty rynku pracy.

Wprowadzone zawężenie sprawia, że zasada powszechności staje się pojęciem relatywnym: jest realizowana wewnątrz grupy uprawnionych (poprzez mechanizm autozapisu), lecz traci na znaczeniu w skali całej gospodarki narodowej, gdzie miliony osób pozostają poza jej zasięgiem. To właśnie ten dualizm między deklarowaną ideą a ustawowymi ograniczeniami i ich statystycznym odzwierciedleniem stanowi kluczowy problem badawczy. Wyznacza on bezpośredni cel niniejszej pracy, którym jest określenie rzeczywistego, a nie tylko formalnego zakresu obowiązywania zasady powszechności systemu PPK poprzez analizę danych o zatrudnieniu oraz identyfikację obszarów wyłączeń z tego systemu.

[5] *Wielki słownik języka polskie*go, PAN, (https://wsjp.pl/haslo/podglad/122193/powszechnosc/5280325/edukacji), dostęp: 19.02.2026 r.
[6] *Słownik języka* polskiego, PWN, (https://sjp.pwn.pl/slowniki/powszechność.html), dostęp: 19.02.2026 r.
[7] J. Froncz, *Czy PPK jest obowiązko*we?, PFR TFI 2020, (https://www.pfrtfi.pl/artykul/czy-ppk-jest-obowiazkowe), dostęp: 20.02.2026 r.

10.2. Cel utworzenia PPK

Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) wprowadzone ustawą z 4.10.2018r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 427 z późn. zm.)[8] (dalej: u.p.p.k.) to forma długoterminowego, dobrowolnego oszczędzania, organizowanego i wspieranego przez państwo. Jest to też forma odpowiedzi na stojące przed Polską wyzwania demograficzne[9]. W literaturze oraz debacie publicznej wskazuje się, że w Polsce bazowy system emerytalny nie jest w stanie zapewnić pracownikom wystarczającego bezpieczeństwa finansowego po zakończeniu aktywności zawodowej, a co za tym idzie, zapewnić stabilnej sytuacji finansowej na starość. Wpływ na tę sytuację ma starzenie się społeczeństwa. Jak wskazują tablice publikowane w marcu każdego roku przez GUS, wydłuża się średnia prognozowana długość życia, co ma niewątpliwy wpływ na wysokość świadczeń wyliczanych ubezpieczonym przechodzącym na emeryturę. Można z tego wywnioskować, że wypłacane emerytury będą coraz niższe w relacji do ostatniego wynagrodzenia. Dlatego też konieczne okazało się rozwiązanie w postaci wprowadzenia dodatkowego oszczędzania na emeryturę, umożliwiającego znalezienie oszczędności, które to mogłyby stanowić dodatkowy dochód osób już nieaktywnych zawodowo, aby zapobiec obniżeniu poziomu ich życia[10].

W zakresie zatytułowania ustawy wprowadzającej PPK należy szczególną uwagę zwrócić na posłużenie się przez ustawodawcę w tytule ustawy sformułowaniem „pracownicze". Wskazuje to przede wszystkim na kierunek wykładni podmiotowej przepisów niniejszej ustawy. Mimo że sama ustawa nie posługuje się sformułowaniem "pracownik", lecz definicją osoby zatrudnionej[11], to ten pierwszy człon nazwy ustawy wyraźnie wskazuje obiekt zainteresowania ustawodawcy, który instytucję PPK adresuje przede wszystkim do pracowników[12]. Jeśli chodzi zaś o sam charakter prawny planów kapitałowych, to sama instytucja jest wieloaspektowa. Nie jest to regulacja stricte z zakresu prawa pracy oraz nie dotyczy wyłącznie stosunku opartego na umowę o pracę. Ustawa nie odwołuje się w sprawach nieuregulowanych do Kodeksu

[8] Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 427 z późn. zm.).
[9] M. Wojewódka, Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Komentarz, wyd. 3, C.H.Beck, Warszawa 2022.
[10] A. Gołębiowska, *Pracownicze plany kapitałowe w Polsce na tle rozwiązań w wybranych krajach* „Przedsiębiorstwo & Finanse" 2023, nr 33, s. 5.
[11] Pojęcie osoby zatrudnionej zostało szczegółowo zdefiniowane w dalszej części tekstu.
[12] M. Wojewódka, *op. cit.*, art. 1.

pracy, jak też nie czyni bezpośrednich powiązań z instytucjami znanymi z prawa pracy, a sam system PPK dotyczy szeroko pojętych stosunków zatrudnienia.

Jeśli chodzi o sam cel tworzenia PPK, to został on explicite wyrażony w art. 3 ust. 1 u.p.p.k. Głównym celem tworzenia PPK jest systematyczne gromadzenie oszczędności przez uczestnika PPK z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60. roku życia. Same zaś zgromadzone środki w PPK stanowią prywatną własność uczestnika PPK (art. 3 ust. 2 u.p.p.k.).

10.2.1 Umiejscowienie PPK w systemie emerytalnym

Ocena charakteru prawnego PPK wymaga również odwołania się do klasycznego podziału systemu emerytalnego na trzy filary, ponieważ to właśnie w tym ujęciu określa się miejsce i funkcję poszczególnych form dodatkowego oszczędzania na emeryturę. W literaturze przedmiotu PPK umiejscawia się na pograniczu II i III filaru, lecz częściej - w tym również dokumentach rządowych - zaliczane są do elementów III filaru, które to opierają się na dobrowolnych produktach emerytalnych. To właśnie w ramach tego filaru można odkładać pieniądze na prywatną emeryturę poprzez uczestnictwo w dwóch programach zindywidualizowanych, tj. Indywidualne Konta Emerytalne (IKE) oraz Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), a ponadto w dwóch programach zakładowych, czyli Pracowniczych Programach Emerytalnych (PPE) oraz Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK)[13].

Pracownicze Plany Kapitałowe mają charakter mieszany, tj. obligatoryjno-fakultatywny. Są one obligatoryjne dla podmiotów zatrudniających, czego uzupełnieniem jest automatyczny zapis osób zatrudnionych. W świetle art. 2 ust. 1 pkt 21 u.p.p.k. za podmiot zatrudniający uważa się nie tylko pracodawcę, o którym mowa w art. 3 Kodeksu Pracy[14], ale także: nakładcę, rolnicze spółdzielnie produkcyjne lub spółdzielnie kółek rolniczych, zleceniodawcę oraz podmiot, w którym działa rada nadzorcza. Fakultatywna będzie jednak aktywna partycypacja (dokonywanie wpłat do PPK) uzależniona od woli osób zatrudnionych. PPK mają łączyć w sobie elementy kapitałowej metody finansowania świadczeń, zarządzania przez instytucje finansowe oraz obowiązku uczestnictwa. Nie ulega jednak wątpliwości, że mieszany (obligatoryjno-fakultatywny) charakter PPK to istotna nowość w III filarze emerytalnym, gdzie

[13] A. Gołębiowska, *op. cit.,* s. 5.
[14] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 277 z późn. zm.).

dotychczasowe instytucje cechowały się dobrowolnością zarówno w odniesieniu do uczestnika, jak i pracodawcy[15].

10.2.2 Struktura i finansowanie wpłat w PPK w świetle regulacji ustawowych

Artykuły 25 i 26 u.p.p.k. w swojej treści zawierają obowiązek finansowania wpłat podmiotu zatrudniającego. Zgodnie z ich brzmieniem podmiot zatrudniający oraz uczestnik PPK finansują wpłaty podstawowe z własnych środków, jednakże z tym zastrzeżeniem, że mogą też zadeklarować finansowanie wpłat dodatkowych. Wpłaty te określane są procentowo od wynagrodzenia uczestnika PPK. Sama wpłata podstawowa finansowana przez podmiot zatrudniający wynosi 1,5% wynagrodzenia, jednakże może on też zadeklarować w umowie o zarządzanie PPK dokonywanie wpłaty dodatkowej o wysokości do 2,5% wynagrodzenia. Natomiast jeśli chodzi o wpłaty finansowane przez uczestnika PPK, to zgodnie z art. 27 u.p.p.k. wpłata podstawowa wynosi 2% wynagrodzenia, z tym zastrzeżeniem, że wpłata ta może wynosić mniej niż 2% wynagrodzenia, ale nie mniej niż 0,5% wynagrodzenia, jeżeli wynagrodzenie uczestnika PPK nie przekracza kwoty odpowiadającej 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia (dot. to wynagrodzenia uczestnika PPK osiąganego z różnych źródeł w danym miesiącu). Ponadto uczestnik PPK może też zadeklarować wpłatę dodatkową w wysokości do 2% wynagrodzenia.

Natomiast art. 31 i 32 u.p.p.k. przewidują też premie i dopłaty, które są finansowane przez państwo, ze środków Funduszu Pracy. Przewidziana jest również kwota powitalna w wysokości 250 zł. Jednakże, aby uczestnik mógł je otrzymać, to muszą być spełnione następujące warunki:

1. W imieniu uczestnika PPK i na jego rzecz muszą być zawarte umowy lub umowa o prowadzenie PPK
2. Uczestnik musi być uczestnikiem PPK przez co najmniej 3 pełne miesiące kalendarzowe
3. W okresie uczestnictwa w PPK uczestnik PPK musi dokonać wpłat podstawowych za co najmniej 3 miesiące (bez znaczenia przy tym pozostaje, czy wpłaty te dokonywane są z tego samego tytułu, np. z jednej umowy o pracę, czy też z różnych tytułów, np. umowy o pracę oraz umów zlecenia[16])

[15] A. Prusik, M. Balcerowski, *Wybrane aspekty prawne Pracowniczych Planów w Kapitałowych*, Instytut Emerytalny, Warszawa 2018, s. 4-5.
[16] M. Wojewódka, *op. cit.*, art. 31.

Wpłata powitalna stanowi pewnego rodzaju zachętę, czy też nagrodę dla uczestników PPK do krótkoterminowego pozostania w pracowniczym planie kapitałowym, a właściwie do nie zrezygnowania z zasilania PPK wpłatami po automatycznym zapisaniu do niego uczestnika PPK przez podmiot zatrudniający. Ma ona charakter jednorazowy i przysługuje uczestnikowi PPK tylko raz, bez względu na liczbę posiadanych przez danego uczestnika rachunków w ramach PPK, zarządzanych przez różne instytucje finansowe w PPK różnych podmiotów zatrudniających[17].

Kolejnym elementem wsparcia jest dopłata roczna do PPK w wysokości 240 zł. Warunkiem jej otrzymania jest łączna kwota wpłat podstawowych i dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający oraz uczestnika PPK, która to w danym roku kalendarzowym musi być równa co najmniej kwocie wpłat podstawowych należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku.
W przeciwieństwie do wpłaty powitalnej, dopłata roczna ma charakter powtarzalny oraz bezterminowy, przysługuje ona uczestnikowi PPK za każdy rok kalendarzowy uczestnictwa w PPK.

Tabela 10.1. Struktura źródeł finansowania wpłat do PPK

Wyszczególnienie	Podmiot zatrudniający	Uczestnik	Państwo
Wpłata podstawowa	1,5% wynagrodzenia brutto	0,5-2,0% wynagrodzenia brutto	-
Wpłata dodatkowa	Maks. 2,5% wynagrodzenia brutto	Maks. 2,0% wynagrodzenia brutto	-
Wpłata powitalna	-	-	250 zł
Dopłata roczna	-	-	240 zł

Źródło: opracowanie M. Cycoń, J. Filiczkowska, T. Jedynak, Pracownicze plany kapitałowe jako element systemu emerytalnego w Polsce, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022, s. 78.

10.2.3 Dobrowolność jako fundamentalna cecha konstrukcyjna uczestnictwa w PPK

Idea dobrowolności uczestnictwa w PPK wyrażona została w art. 23 u.p.p.k. ust. 1, który to stanowi explicite, że uczestnictwo w PPK jest dobrowolne. Zasada ta ma istotne znaczenie, gdyż to właśnie z uwagi na to norma ma charakter *ius cogens,* wyrażony poprzez podstawowy aspekt dobrowolności uczestnictwa osób zatrudnionych. Należy przy tym zaznaczyć, że ta

[17] M. Wojewódka, *op. cit.*, art. 31.

dobrowolność nie dotyczy podmiotów zatrudniających, gdyż ustawa wyznaczyła obowiązki, które to powinny być przez nie realizowane. Jeśli chodzi zaś o samą istotę dobrowolności odnoszącą się do PPK, to należy rozpatrywać ją jako uprawnienie osoby zatrudnionej do podjęcia decyzji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, co siłą rzeczy także wpływa na zakres obowiązków podmiotu zatrudniającego[18].

Ta dyspozycyjność wyrażona została w ust. 2 wspomnianego wyżej art. 23 u.p.p.k., który to stanowi, że uczestnik PPK może zrezygnować z dokonywania wpłat do PPK na podstawie deklaracji złożonej podmiotowi zatrudniającemu w formie pisemnej. Sam tryb rezygnacji przewidziany na etapie uczestnictwa odnosi się jedynie do rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, samą zaś umowę o prowadzenie PPK pozostawiając bez zmian. Nie jest to wysłowione wprost w przepisach ustawy, natomiast dobrowolność po nawiązaniu stosunków prawnych PPK przez uczestnika ogranicza się przede wszystkim do możliwości jednostronnego zrezygnowania z dokonywania wpłat na jego rzecz. A zatem oświadczenie o rezygnacji samo w sobie nie pozwala postrzegać deklaracji o rezygnacji składanej przez uczestnika w trybie art. 23 ust. 2 u.p.p.k. jako wypowiedzenia umowy o prowadzenie PPK, gdyż złożenie deklaracji nie oznacza rozwiązania umowy o prowadzenie PPK oraz utraty statusu uczestnika PPK, co jest potwierdzone brzmieniem art. 23 ust. 5-6 u.p.p.k.[19].

Deklaracja o rezygnacji z dokonywania wpłat złożona przez osobę zatrudnioną już po zawarciu umowy o prowadzenie PPK będzie skutkowała jedynie zawieszeniem wpłat do PPK – zarówno tych finansowanych przez tę osobę, jak i tych finansowanych przez podmiot zatrudniający. W takim oto przypadku pomimo złożenia rezygnacji z wpłat osoba zatrudniona nadal będzie uczestnikiem PPK, a samo złożenie rezygnacji nie wymaga zmiany umowy o prowadzenie PPK. Jednakże należy tutaj zaznaczyć, że osoba taka, która złożyła deklarację o dokonywaniu wpłat, może w każdym czasie wrócić do oszczędzania w ramach PPK poprzez złożenie podmiotowi zatrudniającemu w formie pisemnej wniosku o dokonywanie wpłat do PPK, co wyrażone jest w art. 23 ust. 10 u.p.p.k.

Co istotne, ustawodawca przy tworzeniu systemu PPK posłużył się mechanizmem ponownego automatycznego zapisu do PPK, co przekłada się znów na to, że rezygnacja

[18] Prusik A. [w:] Jakubowski S., Prusik A., *Pracownicze plany kapitałowe. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019, art. 23.
[19] *Ibidem*., art. 23.

z dokonywania wpłat ma charakter czasowy. Działanie tego mechanizmu wyrażone zostało w ww. art. 23 ust. 5-6 u.p.p.k., albowiem co 4 lata, w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku podmiot zatrudniający informuje uczestnika PPK, który to złożył deklarację o rezygnacji z wpłat, o ponownym dokonywaniu wpłat za tego uczestnika. Podmiot zatrudniający będzie dokonywać wpłat za takiego uczestnika PPK od kwietnia, chyba że uczestnik ponownie zrezygnuje z dokonywania wpłat do PPK.

10.3. Konstrukcja prawna umów w PPK i ich znaczenie dla realizacji zasady powszechności

Konstrukcja prawna systemu Pracowniczych Planów Kapitałowych opiera się na dwóch rodzajach umów: umowy o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK. Model ten ma charakter dwustopniowy i wynika z założenia, że podmiot zatrudniający pełni w systemie PPK funkcję organizatora, natomiast instytucja finansowa - podmiotu realizującego zarządzanie i ewidencjonowanie środków.

10.3.1 Umowa o zarządzanie PPK

Umowa o zarządzanie PPK zawierana jest przez podmiot zatrudniający z instytucją finansową. Zgodnie z art. 7 ust. 1 u.p.p.k. to właśnie podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę, w imieniu której, jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Natomiast ust. 3 stanowi, że Podmiot zatrudniający, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową działającą w tym podmiocie, wybiera instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK. W dalszej części przywołanego ustępu znajduje się katalog otwarty ocen, na podstawie których podmiot zatrudniający dokonuje wyboru instytucji finansowej, o czym świadczy użyte w przepisie sformułowanie „w szczególności". Wyboru tego dokonuje się m.in. na podstawie oceny proponowanych przez instytucje finansowe warunków zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, ich efektywności w zarządzaniu aktywami oraz posiadanego przez nie doświadczenia w zarządzaniu funduszami inwestycyjnymi lub funduszami emerytalnymi. Ponadto wyboru tego podmiot zatrudniający powinien dokonać mając także na uwadze najlepiej rozumiany interes osób zatrudnionych.

Sama umowa o zarządzanie PPK stanowi amalgamat różnych kategorii stosunków umownych (umowy ramowej, umowy o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, a także elementów umowy przedwstępnej), nadając długoterminowej współpracy podmiotu zatrudniającego i

instytucji finansowej charakter organizatorski, a także regulując sposób i tryb zawierania przyszłej umowy realizacyjnej, czyli umowy o prowadzenie PPK[20].

To właśnie w konstrukcji umowy o zarządzanie PPK zastosowanie ma zasada powszechności, która wyraża się w dążeniu do objęcia systemem jak najszerszego kręgu osób zatrudnionych oraz zapewnieniu im realnej dostępności do tej formy oszczędzania. Powszechność systemu gwarantować ma m.in. nałożenie na podmioty zatrudniające obowiązku zawierania umowy o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudniają co najmniej jedną osobę zatrudnioną (art. 7 ust. 1 u.p.p.k.). Zawarte w ustawie definicje wskazują ponadto na szeroki zakres podmiotów zobowiązanych do tworzenia PPK.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 u.p.p.k. podmiot zatrudniający zawiera umowę o zarządzanie PPK nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym w stosunku do pierwszej osoby zatrudnionej jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK.

Ustawodawca w art. 106 u.p.p.k. przewidział sankcję karną dla podmiotu zatrudniającego, który to nie dopełnił obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK. Stanowi on, że ten, kto, jako podmiot zatrudniający albo osoba obowiązana do działania w imieniu podmiotu zatrudniającego, nie dopełnia obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie PPK w przewidzianym przepisami terminie, podlega karze grzywny w wysokości do 1,5% funduszu wynagrodzeń w roku obrotowym poprzedzającym popełnienie czynu zabronionego.

10.3.2 Umowa o prowadzenie PPK

Drugim elementem konstrukcji PPK jest umowa o prowadzenie PPK. Zgodnie z art. 16 ust. 1 u.p.p.k. ma być ona zawarta przez podmiot zatrudniający (w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej) nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy zatrudnienia, chyba że osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem tego terminu niedokonywanie wpłat do PPK, na podstawie deklaracji, złożonej w formie pisemnej podmiotowi zatrudniającemu, albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu zatrudniającego osobą zatrudnioną. Co też istotne, do okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, wlicza się okresy zatrudnienia z poprzednich 12 miesięcy, które miały miejsce w podmiocie zatrudniającym, a także okresy zatrudnienia w innych podmiotach zatrudniających, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podmiot

[20] M. Cycoń, J. Filiczkowska, T. Jedynak, *op. cit.*, s. 67.

zatrudniający jest następcą prawnym w stosunkach prawnych nawiązanych przez podmiot zatrudniający, który poprzednio zatrudniał osobę zatrudnioną (art. 16 ust. 2 u.p.p.k.). Umowa o prowadzenie PPK zawierana jest z instytucjami finansowymi, z którymi to podmiot zatrudniający zawarł wcześniej umowę o zarządzanie PPK. To właśnie od chwili zawarcia umowy o prowadzenie PPK osoby zatrudnione stają się uczestnikami PPK.

Powyższe regulacje dotyczą zarówno podmiotów, które na dzień objęcia ich stosowaniem przepisów ustawy o PPK już zatrudniały osoby zatrudnione, jak i podmiotów, które staną się podmiotami zatrudniającymi w przyszłości. W przypadku pierwszej grupy faktyczną datą, od której powinno się liczyć wskazane terminy, była data objęcia danej grupy podmiotów zatrudniających obowiązkiem stosowania ustawy. Obowiązek ten wprowadzany był stopniowo - największe podmioty zostały w nim objęte najwcześniej, co wynika z art. 134 ust. u.p.p.k.[21].

10.4. Granice zasady powszechności w PPK

10.4.1 Automatyczny zapis

Odwołując się do wspomnianego we wstępie uzasadnienia do rządowego projektu ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, należy zwrócić uwagę na cechę, jaką jest powszechność dobrowolnego kapitałowego systemu emerytalnego[22]. Powszechność ta gwarantować ma m.in. nałożenie na podmioty zatrudniające obowiązku zawierania umowy o zarządzanie PPK, jeżeli zatrudniają co najmniej jedną osobę zatrudnioną. Aby wzmocnić tę cechę, w systemie PPK zastosowano kluczowe rozwiązanie dla upowszechnienia oszczędzania w PPK, jakim jest instytucja automatycznego zapisu (*auto-enrolment*). Istota tej instytucji została oparta na modelu *opt-out,* który polega na tym, że osoba zatrudniona zostaje zapisana do PPK z mocy prawa, bez konieczności składania wniosku o przystąpienie - chyba że sama złoży deklarację rezygnacji,.

10.4.2 Definicja osoby zatrudnionej

Powszechność w systemie PPK ma swoje granice, które to występują na kilku płaszczyznach. Automatyczny zapis nie dotyczy bowiem wszystkich zatrudnionych, lecz tylko osoby,

[21] M. Cycoń, J. Filiczkowska, T. Jedynak, *op. cit.*, s. 68.
[22] *Rządowy projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych*, *op. cit.*, s. 1.

które spełniają kryteria dotyczące formy zatrudnienia, wieku oraz podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 18 u.p.p.k. przez osoby zatrudnione należy rozumieć:

a) pracowników, o których mowa w art. 2 Kodeksu Pracy[23], z wyjątkiem pracowników przebywających na urlopach górniczych i urlopach dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 Kodeksu Pracy
b) osoby fizyczne wykonujące pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia
c) członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych
d) osoby fizyczne, które ukończyły 18. rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 Kodeksu Cywilnego[24] stosuje się przepisy dotyczące zlecenia
e) członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji
f) osoby wskazane w lit. a-d przebywające na urlopach wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego

Na gruncie definicji osoby zatrudnionej konieczne jest ponadto spełnienie kluczowej przesłanki, jaką jest obowiązek podlegania ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym w Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych[25].

10.4.3 Ustawowe wyłączenia

Choć wprowadzona przez ustawodawcę szeroka definicja osób zatrudnionych wskazuje na dążenie do stworzenia systemu powszechnego obejmującego możliwie najszerszą grupę osób funkcjonujących na rynku pracy, to z treści ustawy wynika, że systemem PPK nie mogą być objęte osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek (tzw. samozatrudnieni) oraz przedsiębiorcy, którzy nie spełniają kryteriów ustawowych przewidzianych dla uczestników PPK[26]. Choć osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą

[23] Zgodnie z art.2 Kodeksu Pracy pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.
[24] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1071 z późn. zm.).
[25] Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 350 z późn. zm.).
[26] A. Prusik, M. Balcerowski, *op. cit.,* s. 27.

obowiązkowo podlegają ubezpieczeniom emerytalnym oraz rentowym, to system PPK ich nie dotyczy, albowiem program dot. wyłącznie osób zatrudnionych.

Inaczej zaś sytuacja kształtuje się w przypadku osób zatrudnionych w oparciu o umowy zlecenia, które to nie zawsze mogą być objęte PPK. Kluczowy przy tym jest wiek oraz formalnoprawny status osoby pracującej w oparciu o tę formę zatrudnienia. Zgodnie z przywołanym wyżej lit. d dotyczy to osób poniżej 18 roku życia oraz zleceniobiorców będących studentami do 26. roku życia oraz zbiegu tytułów, który rozstrzygany jest na podstawie zasad kolizyjnych sformułowanych w art. 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych[27].

10.4.4 Granice wiekowe uczestnictwa

Odrębną kategorię ustawowych ograniczeń stanowią przesłanki wiekowe określone w art. 15 u.p.p.k. Postanowienia zawarte w tej regulacji dzielą osoby zatrudnione na 2 grupy, zróżnicowane w zależności od wieku osoby zatrudnionej. Ustawodawca wprowadza przy tym 2 cezury wiekowe:

1. 55 lat
2. 70 lat

To właśnie od uzyskania poszczególnego wieku zmianie ulegają obowiązki oraz uprawnienia osoby zatrudnionej oraz odpowiadające im obowiązki podmiotu zatrudniającego.

Pierwszy przypadek dotyczy osób najstarszych - osób, które na pierwszy dzień zatrudnienia (tj. dzień zawarcia umowy o prowadzenie PPK na rzecz i w imieniu pierwszej osoby zatrudnionej) ukończyły 70. rok życia. Z tymi właśnie osobami umów o prowadzenie PPK nie zawiera się (art. 15 ust. 1 u.p.p.k.). Jeśli na dzień złożenia wniosku o zawarcie umowy o prowadzenie PPK dana osoba zatrudniona będzie posiadała ukończone 70 lat, to nie będzie mogła stać się stroną umowy o prowadzenie PPK.

Drugi przypadek dotyczy osób zatrudnionych w wieku 55-70 lat. Zgodnie z dyspozycją art. 15 ust. 2 u.p.p.k. podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej w podmiocie zatrudniającym, która ukończyła 55. rok życia i nie ukończyła 70. roku życia, wyłącznie na jej wniosek. Podmiot zatrudniający nie może zawrzeć umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz takiej osoby, jeśli wcześniej nie otrzyma on od niej wniosku o jej zawarcie oraz jeśli nie spełnia ona kryterium 3-miesięcznego stażu pracy.

[27] M. Cycoń, J. Filiczkowska, T. Jedynak, *op. cit.*, str. 72.

Co więcej, ustawodawca nałożył na podmioty zatrudniające dodatkowy obowiązek w postaci poinformowania osoby zatrudnionej o możliwości złożenia przedmiotowego wniosku o zawarcie w imieniu i na rzecz danej osoby zatrudnionej umowy o prowadzenie PPK. Obowiązek informacyjny nie musi być zindywidualizowany, dlatego też prawidłowym działaniem podmiotu zatrudniającego będzie także wywieszenie odpowiednich ogłoszeń adresowanych do danej kategorii osób zatrudnionych, np. na tablicach ogłoszeń w zakładzie pracy czy w firmowym intranecie[28].

10.4.5 Wyłączenia po stronie podmiotów zatrudniających

Granice zasady powszechności dotyczą nie tylko uczestników, lecz także podmiotów zatrudniających. To właśnie art. 13 u.p.p.k. określa katalog podmiotów, w przypadku których ustawa nie ma zastosowania, choć w sensie szerokiej definicji z art. 2 ust. 1 pkt 21 mogłyby zostać uznane za podmioty zatrudniające.

Pierwszą grupę podmiotów zwolnionych z obowiązku tworzenia PPK zgodnie z pkt 1 stanowią mikroprzedsiębiorcy spełniający określone warunki. W tym przypadku należy posłużyć się definicją zawartą w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy Prawo przedsiębiorców[29]. Zgodnie z tym przepisem, za mikroprzedsiębiorcę uważa się przedsiębiorcę, który w co najmniej jednym z 2 ostatnich lat obrotowych zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 mln euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczyły równowartości w złotych 2 mln euro. W przypadku takiego podmiotu zatrudniającego zwolnienie z obowiązku tworzenia PPK powstanie, jeśli wszystkie osoby zatrudnione złożą temu podmiotowi zatrudniającemu deklarację w formie pisemnej, która zawiera dane dotyczące podmiotu zatrudniającego i uczestnika PPK oraz oświadczenie uczestnika PPK o posiadaniu przez niego wiedzy o konsekwencjach jej złożenia (art. 23 ust. 2 u.p.p.k.).

Drugą grupę stanowią określone osoby fizyczne. Zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 2 u.p.p.k. są to podmioty zatrudniające, będące osobami fizycznymi, które zatrudniają, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osoby fizyczne, w zakresie niezwiązanym z

[28] *M. Wojewódka*, *op. cit.*, art. 15.
[29] Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1480 z późn. zm.).

działalnością gospodarczą tej osoby. W praktyce są to osoby fizyczne, występujące w obrocie jako konsumenci, niebędące przedsiębiorcami i niepodlegające wpisowi jako przedsiębiorca do CEIDG, np. osoby fizyczne zatrudniające pomoc domową, będące jednocześnie pracodawcą dla tej osoby w rozumieniu art. 3 Kodeksu Pracy, czy wynajmujący lokal mieszkalny i zatrudniający na umowie zlecenia osobę do sprzątania tego lokalu, która to umowa stanowi tytuł do opłacenia składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe[30].

10.5. Realny zakres powszechności systemu PPK w Polsce

Jeśli chodzi o statystyki dotyczące uczestnictwa w programie, to z pierwszego numeru Biuletynu miesięcznego Pracowniczych Planów Kapitałowych opublikowanego w listopadzie 2021 r.[31] i zawartych w nich danych o programie pochodzących z Ewidencji PPK prowadzonej przez PFR S.A. (Dane z Ewidencji PPK są aktualne na 4 listopada 2021 r.) wynika, że systemem PPK zostało objętych 2,25 mln osób, a łączna partycypacja w PPK wynosi 30,13% (iloraz liczby aktywnych rachunków PPK i liczby osób zatrudnionych w podmiotach zatrudniających z aktywną umową o zarzadzanie PPK oraz co najmniej jednym aktywnym rachunkiem w PPK).

Natomiast z najnowszego Biuletynu Pracowniczych Planów Kapitałowych[32] (Dane z Ewidencji PPK są aktualne na 31 stycznia 2026 r.) wynika, że do programu przystąpiło łącznie ok. 4,18 mln uczestników, a łączna partycypacja w PPK wynosi 57,92%. Ponadto - jak podaje PFR - liczba uczestników PPK nieprzerwanie rośnie, a w ostatnim miesiącu zwiększyła się o 61 840 osób.

Tabela 10.2. Ewolucja partycypacji w PPK w latach 2021-2026

Wskaźnik	XI 2021 r.	I 2026 r.	Zmiana
Liczba uczestników	2,25 mln	4,18 mln	+ 1,93 mln
Partycypacja	30,13%	57,92%	+ 27,79 p.p.

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Biuletyn roczny Pracowniczych Planów Kapitałowych*, PFR Portal PPK sp. z o.o. 2021, oraz *Biuletyn roczny Pracowniczych Planów Kapitałowych*, PFR Portal PPK sp. z o.o. 2026.

[30] *M. Wojewódka*, *op. cit.*, art. 13.

[31] *Biuletyn roczny Pracowniczych Planów Kapitałowych*, PFR Portal PPK sp. z o.o. 2021, (https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Biuletyn_PPK_11-2021.pdf), dostęp: 21.02.2026 r.

[32] *Biuletyn roczny Pracowniczych Planów Kapitałowych*, PFR Portal PPK sp. z o.o. 2026, (https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Biuletyn-PPK-02-2026_-52-_17022026--1-.pdf), dostęp: 21.02.2026 r.

Analiza danych z Ewidencji PPK prowadzonych przez PFR S.A. wskazuje na wyraźny wzrost realnego zakresu uczestnictwa w systemie PPK w latach 2021-2026. Liczba uczestników wzrosła z 2,25 mln do 4,18 mln osób, natomiast wskaźnik partycypacji zwiększył się z 30,13% do 57,92%. Oznacza to, że system - mimo pierwotnie umiarkowanego poziomu zainteresowania - progresywnie realizuje zasadę powszechności w coraz większym zakresie, choć nadal nie obejmuje wszystkich osób potencjalnie uprawnionych.

10.5.1 Zestawienie liczby uczestników PPK z liczbą osób objętych ubezpieczeniami społecznymi

Powyższe informacje można odnieść do danych zawartych w podsumowaniu sytuacji finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych po trzech kwartałach 2025 r.[33] Ze sprawozdania wynika, że liczba osób objętych ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi na koniec września 2025 r. wynosi ok. 16,22 mln osób. Najliczniejszą grupą, jaką są pracownicy w tej populacji, to 70,6%, a zatem ok. 11,45 mln osób, następnie osoby prowadzące działalność gospodarczą i osoby z nimi współpracujące stanowili 11,3%, a zatem ok. 1,83 mln osób, a osoby wykonujące pracę na podstawie umów: zlecenia, agencyjnej lub o świadczenie usług stanowili 9%, a zatem 1,46 mln osób, pozostali to 9,1%, czyli ok. 1,48 mln osób.

Na tej podstawie można wyodrębnić dwa warianty realnego zasięgu PPK:

1. Porównanie z ogólną liczbą osób objętych ubezpieczeniami społecznymi
2. Porównanie z liczbą pracowników

Ad. 1) W pierwszym wariancie liczbę uczestników PPK (ok. 4,18 mln na dzień 31 stycznia 2026 r., według danych z Ewidencji PPK) zestawia się z ogólną liczbą osób objętych ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, tj. 16,22 mln. Takie porównanie prowadzi do wniosku, że uczestnicy PPK stanowią około 26% wszystkich osób objętych obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi. Ujęcie to ma charakter szeroki i pozwala ocenić, jaki odsetek osób objętych powszechnym systemem ubezpieczeń emerytalnych i rentowych realnie uczestniczy w dodatkowym systemie długoterminowego oszczędzania.

[33] *Podsumowanie sytuacji finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych po trzech kwartałach 2025 r.,* Zakład Ubezpieczeń Społecznych 2025, (https://www.zus.pl/documents/10182/2422424/3847_25+Podsumowanie+sytuacji+finansowej+FUS+w+3+kwartałach+2025.pdf/13711ec1-a544-cfcb-5418-e7f56caee2e9?t=1766043934649), dostęp: 22.02.2026 r.

Ad. 2) Drugi wariant analizy ma charakter bardziej zawężony i odnosi się wyłącznie do grupy pracowników, którzy - jako osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy - stanowią podstawową kategorię adresatów ustawy o PPK. Z danych ZUS wynika, że pracownicy stanowią 70,6% wszystkich ubezpieczonych, co przekłada się na około 11,45 mln osób. Zestawienie tej liczby z liczbą uczestników PPK (4,18 mln) wskazuje, że system obejmuje około 37% ogólnej liczby pracowników podlegających ubezpieczeniom społecznym.

Wariant ten daje bardziej precyzyjny obraz rzeczywistego zakresu objęcia systemem osób zatrudnionych w klasycznej formie pracowniczej. Pokazuje on, że mimo formalnego mechanizmu automatycznego zapisu, realne uczestnictwo nie obejmuje większości pracowników w Polsce, choć jego poziom istotnie wzrósł w porównaniu z początkowym okresem funkcjonowania systemu.

10.5.2 Zestawienie partycypacji w PPK (2026 r.) z liczbą osób pracujących w gospodarce narodowej

Dla pełniejszej oceny zakresu realizacji zasady powszechności zasadne jest zestawienie tej liczby z ogólną liczbą osób pracujących w gospodarce narodowej. Z ostatniego zestawienia dot. osób pracujących w gospodarce narodowej w Polsce w sierpniu 2025 r.[34] wynika, że w ostatnim dniu sierpnia 2025 r. liczba pracujących w gospodarce narodowej wynosiła ok. 15,04 mln osób. Zestawienie tej liczby z liczbą uczestników PPK (4,18 mln) wskazuje, że uczestnicy PPK stanowią ok. 28% wszystkich osób pracujących w gospodarce narodowej. Należy przy tym zaznaczyć, że kategoria osób pracujących w gospodarce narodowej obejmuje również grupy, które z konstrukcji ustawy nie podlegają systemowi PPK lub uczestniczą w nim w ograniczonym zakresie, w szczególności są to osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą bez pracowników, rolnicy indywidualni, część osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych nieobjętych obowiązkiem składkowym, osoby współpracujące przy prowadzeniu działalności gospodarczej, osoby powyżej ustawowych limitów wieku uczestnictwa. Oznacza to, że przyjęty mianownik (15,04 mln) obejmuje populację szerszą niż faktyczna grupa potencjalnych uczestników PPK. W konsekwencji uzyskany wskaźnik ok. 28% należy traktować

[34] *Pracujący w gospodarce narodowej w Polsce w* sierpniu 2025 r., GUS 2026, (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-w-gospodarce-narodowej-w-polsce-w-sierpniu-2025-r-,27,33.html), dostęp: 22.02.2026 r.

jako miarę ogólnego zasięgu systemu w całej gospodarce narodowej, a nie jako precyzyjną miarę partycypacji wśród osób ustawowo objętych programem.

Tabela 10.3. Podsumowanie dotychczasowych analiz

Poziom odniesienia	Liczba osób (mln)	Liczba uczestników PPK (mln)	Udział uczestników
Podmioty objęte ustawą (PFR)	-	4,18	57,92%
Osoby objęte ubezpieczeniami emerytalnymi i rentowymi (ZUS, IX 2025)	16,22	4,18	ok. 26%
Pracownicy (70,6% ubezpieczonych ZUS)	ok. 11,45%	4,18	ok. 37%
Pracujący w gospodarce narodowej (GUS, VIII 2025)	15,04	4,18	Ok. 28%

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Biuletyn roczny Pracowniczych Planów Kapitałowych*, PFR Portal PPK sp. z o.o. 2026, Podsu*mowanie sytuacji finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych po trzech kwartałach 2025 r.*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych 2025, *Pracujący w gospodarce narodowej w Polsce w sierpniu 2025 r.*, GUS 2026.

Podsumowując powyższe zestawienia danych z różnych poziomów odniesienia, należy zauważyć, że zasada powszechności PPK ma charakter relatywny i zależy od przyjętej perspektywy analitycznej. O ile w obrębie podmiotów objętych ustawą poziom partycypacji przekracza 57%, o tyle w ujęciu całej gospodarki narodowej system obejmuje niespełna jedną trzecią osób pracujących. Różnica ta wynika przede wszystkim z faktu, że znaczna część osób aktywnych zawodowo - zwłaszcza samozatrudnieni oraz wybrane kategorie pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych - pozostaje poza zakresem ustawowego mechanizmu autozapisu.

10.6. Zakończenie

Podsumowując, należy stwierdzić, że zasada powszechności w systemie PPK ma charakter relatywny i zależy od przyjętego punktu odniesienia. Choć system skutecznie realizuje tę ideę wewnątrz grupy zdefiniowanej ustawowo jako „osoby zatrudnione” - osiągając tam partycypację na poziomie blisko 58% - to w skali całej gospodarki narodowej jego zasięg pozostaje ograniczony do około 28% wszystkich pracujących. Wnioski rozstrzygające problematykę powszechności wskazują na dualizm między ideologicznym założeniem a prawną realizacją. W wymiarze technicznym, system odniósł sukces dzięki mechanizmowi automatycznego zapisu,

który znacząco zwiększył liczbę uczestników w ostatnich latach. W wymiarze społecznym, powszechność jest ograniczona przez sztywne ramy ustawowe, które a priori wykluczają z systemu miliony osób aktywnych zawodowo, w tym przede wszystkim samozatrudnionych oraz studentów na umowach zlecenia.

W konsekwencji, system PPK można uznać za powszechny jedynie w obrębie tradycyjnego sektora zatrudnienia pracowniczego, natomiast w skali ogólnokrajowej pozostaje on rozwiązaniem selektywnym, co stanowi istotne wyzwanie dla budowy realnego, ogólnospołecznego kapitału emerytalnego.

Literatura

Piśmiennictwo

Cycoń M., Filiczkowska J., Jedynak T., *Pracownicze plany kapitałowe jako element systemu emerytalnego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022.

Gołębiowska A., *Pracownicze plany kapitałowe w Polsce na tle rozwiązań w wybranych krajach*, „Przedsiębiorstwo & Finanse" 2023, nr 33.

Prusik A., Balcerowski M., *Wybrane aspekty prawne Pracowniczych Planów w Kapitałowych*, Instytut Emerytalny, Warszawa 2018.

Prusik A. [w:] Jakubowski S., Prusik A., *Pracownicze plany kapitałowe. Komentarz*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2019.

Wojewódka M., *Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Komentarz*, wyd. 3, C.H.Beck, Warszawa 2022.

Akty prawne

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

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1071 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 427 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 1480 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2025 r. poz. 350 z późn. zm.).

Źródła internetowe

Biuletyn roczny Pracowniczych Planów Kapitałowych, PFR Portal PPK sp. z o.o. 2021, (https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Biuletyn_PPK_11-2021.pdf), dostęp: 21.02.2026 r.

Biuletyn roczny Pracowniczych Planów Kapitałowych, PFR Portal PPK sp. z o.o. 2026, (https://www.mojeppk.pl/pliki/repozytorium-plikow/materialy-do-pobrania/pdf/Biuletyn-PPK-02-2026_-52-_17022026--1-.pdf), dostęp: 21.02.2026 r.

Froncz J., *Czy PPK jest obowiązkowe?*, PFR TFI 2020, (https://www.pfrtfi.pl/artykul/czy-ppk-jest-obowiazkowe), dostęp: 20.02.2026 r.

Podsumowanie sytuacji finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych po trzech kwartałach 2025 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych 2025,

(https://www.zus.pl/documents/10182/2422424/3847_25+Podsumowanie+sytuacji+finansowej+FUS+w+3+kwartałach+2025.pdf/13711ec1-a544-cfcb-5418-e7f56caee2e9?t=1766043934649), dostęp: 22.02.2026 r.

Pracujący w gospodarce narodowej w Polsce w sierpniu 2025 r., GUS 2026, (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/pracujacy-w-gospodarce-narodowej-w-polsce-w-sierpniu-2025-r-,27,33.html), dostęp: 22.02.2026 r.

Rządowy projekt ustawy o pracowniczych planach kapitałowych. Uzasadnienie, Druk nr 2811, (www.sejm.gov.pl), dostęp: 19.02.2026 r.

Słownik języka polskiego, PWN, (https://sjp.pwn.pl/slowniki/powszechność.html), dostęp: 19.02.2026 r.

Wielki słownik języka polskiego, PAN, (https://wsjp.pl/haslo/podglad/122193/powszechnosc/5280325/edukacji), dostęp: 19.02.2026 r.

Założenia programu Pracowniczych Planów Kapitałowych, MojePPK, (https://www.mojeppk.pl/informacje-ogolne.html), dostęp: 19.02.2026 r.

Spis tabel

Tabela 1.1. Respondenci według kryteriów społeczno-ekonomicznych 26
Tabela 1.2. Plany dotyczące posiadania dzieci w zależności od wieku ankietowanych 30
Tabela 1.3. Plany dotyczące posiadania dzieci w zależności od miesięcznego dochodu netto 31
Tabela 1.4. Analiza wpływu wysokości świadczeń finansowych ze strony państwa na decyzje prokreacyjne jednostek, w kontekście ich zróżnicowanego statusu zawodowego 37
Tabela 2.1. Cechy systemu opartego na repartycji oraz systemu kapitałowego 47
Tabela 3.1. Opinie o rzeczywistej równości szans życiowych w Polsce 60
Tabela 3.2. Struktura badanej próby 69
Tabela 3.3. Poziom zaufania do ZUS w zależności od płci 77
Tabela 3.4. Poziom zaufania do ZUS w zależności od kierunku studiów 77
Tabela 3.5. Poziom zaufania do ZUS w zależności od statusu zatrudnienia 78
Tabela 3.6. Poziom zaufania do ZUS w zależności od subiektywnej oceny sytuacji materialnej 79
Tabela 3.7. Poziom zaufania do ZUS a preferencje dotyczące struktury wynagrodzenia 80
Tabela 3.8. Poziom zaufania do ZUS a plany emigracyjne 81
Tabela 5.1. Porównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w wybranych krajach Unii Europejskiej 111
Tabela 5.2. Struktura badanej próby 118
Tabela 5.3. Stosunek ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego w zależności od płci 122
Tabela 5.4. Stosunek ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego w zależności od statusu zawodowego 122
Tabela 5.5. Stosunek ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego w zależności od wieku 123
Tabela 5.6. Stosunek ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego w zależności od miesięcznego dochodu netto 123
Tabela 5.7. Jeśli uważa Pani/Pan, że kobiety powinny mieć niższy wiek emerytalny niż mężczyźni to dlaczego? 124
Tabela 5.8. Stosunek ankietowanych do uzależnienia wieku emerytalnego od liczby dzieci w zależności od wieku respondentów 125
Tabela 5.9. Stosunek ankietowanych do uzależnienia wieku emerytalnego od liczby dzieci w zależności od płci respondentów 125
Tabela 5.10. Czy kobiety są dyskryminowane na rynku pracy? 126
Tabela 6.1. Struktura źródeł finansowania wpłat do PPK 143
Tabela 6.2. Podstawowe informacje o respondentach badania ankietowego 149
Tabela 6.3. Deklaracje oszczędzania środków w ramach III filaru emerytalnego ankietowanych w świetle wyszczególnionych determinant 155
Tabela 6.4. Samoocena wiedzy ankietowanych na temat wyszczególnionych form oszczędzania w ramach form należących do III filaru systemu emerytalnego 159
Tabela 6.5. Ocena ankietowanych przydatności oraz przystępności wyszczególnionych form oszczędzania w ramach form należących do III filaru systemu emerytalnego 159
Tabela 7.1. Produkty emerytalne oferowane przez poszczególne rodzaje instytucji finansowych 173
Tabela 7.2. Liczba uczestników PPE w Polsce w latach 2019-2023 175
Tabela 7.3. Respondenci według kryteriów społeczno-ekonomicznych 179
Tabela 7.4. Odpowiedzi na pytanie „Jak ocenia Pan/Pani swoją wiedzę na temat systemu emerytalnego w Polsce?” 181

Tabela 7.5. Odpowiedzi na pytanie „Czy zgadza się Pan/Pani ze stwierdzeniem: „Świadczenia z bazowej części systemu emerytalnego (ZUS) zapewnią ubezpieczonemu godne życie i możliwość utrzymania wcześniejszego standardu życia po przejściu na emeryturę.”?” 182
Tabela 7.6. Wiedza na temat indywidualnych form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego (IKE, IKZE i OIPE) 184
Tabela 7.7. Wiedza na temat zakładowych form dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego (PPE i PPK) 185
Tabela 7.8. Odpowiedź na pytanie „Czy oszczędza Pan/Pani dodatkowo środki z myślą o emeryturze?” 187
Tabela 7.9. Odpowiedzi na pytanie „W jaki sposób oszczędza Pan/Pani na czas zakończenia aktywności zawodowej?” 187
Tabela 7.10. Dodatkowe oszczędzanie na starość a wiek ankietowanych 189
Tabela 7.11. Dodatkowe oszczędzanie na starość a miesięczny dochód ankietowanych 190
Tabela 7.12. Dodatkowe oszczędzanie na starość a płeć 191
Tabela 7.13. Dodatkowe oszczędzanie na starość a miejsce zamieszkania 191
Tabela 7.14. Dodatkowe oszczędzanie na starość a profil studiów 191
Tabela 7.15. Dodatkowe oszczędzanie na starość a wykształcenie 192
Tabela 7.16. Dodatkowe oszczędzanie na starość a status zawodowy 193
Tabela 7.17. Dodatkowe oszczędzanie na starość a zaufanie do instytucji finansowych 194
Tabela 7.18. Odpowiedź na pytanie „Jak przewiduje Pan/Pani swoją przyszłą sytuację finansową na emeryturze?” 194
Tabela 8.1 Partycypacja w programach IKE oraz IKZE (w tys.) w latach 2019-2024 (stan na koniec roku) 200
Tabela 8.2. Zwroty z IKE oraz IKZE w latach 2019-2024 (mln zł) 201
Tabela 9.1. Przykładowe rodzaje funduszy inwestycyjnych oferowanych przez Goldman Sachs TFI. 219
Tabela 9.2. Liczba prowadzonych IKE w latach 2018-2024 223
Tabela 9.3. Liczba IKE i wartość zgromadzonych środków według rodzaju instytucji finansowej – stan na 31.12.2024 226
Tabela 9.4. Proces Inwestycji 30 letniej w ramach IKE 231
Tabela 9.5. Dynamika zmiany relacji zysku do skumulowanych wpłat 231
Tabela 9.6. Struktura zgromadzonego kapitału w okresie 25-30 lat oszczędzania 232
Tabela 9.7. Struktura zgromadzonego kapitału w okresie 30-35 lat oszczędzania 233
Tabela 9.8. Zestawienie Wyników Inwestycji A i Inwestycji B. 236
Tabela 9.9. Zestawienie dynamiki zysku dla Inwestycji A i Inwestycji B w wybranych latach 238
Tabela 10.1. Struktura źródeł finansowania wpłat do PPK 248
Tabela 10.2. Ewolucja partycypacji w PPK w latach 2021-2026 256
Tabela 10.3. Podsumowanie dotychczasowych analiz 259

Spis rysunków

Rysunek 1.1. Liczba posiadanych dzieci 29
Rysunek 1.2. Planowana liczba dzieci..... 30
Rysunek 1.3. Czynniki motywujące decyzję o posiadaniu dzieci..... 33
Rysunek 1.4. Determinanty decyzji o nieposiadaniu dzieci..... 34
Rysunek 1.5. Wpływ względów finansowych na decyzję o posiadaniu dzieci 34
Rysunek 1.6. Wpływ posiadania dzieci na przyszłość zawodową 35
Rysunek 1.7. Wpływ pasji i zainteresowań na plany dotyczące posiadania dzieci 36
Rysunek 1.8. Sytuacja ekonomiczna w Polsce, a decyzja odnośnie posiadania dzieci..... 38
Rysunek 1.9. Nastawienie pracodawców do młodych rodziców 38
Rysunek 1.10. Równość płci w obowiązkach domowych, a decyzja o posiadaniu potomstwa 39
Rysunek 1.11. Posiadanie dzieci w Polsce - obciążenie czy korzyść?..... 40
Rysunek 1.12. Wpływ braku stabilności zawodowej na chęć posiadania dzieci..... 40
Rysunek 3.1. Główne powody migracji młodzieży 66
Rysunek 3.2. Poziom zaufania studentów do ZUS..... 70
Rysunek 3.3. Główne powody zaufania do ZUS..... 71
Rysunek 3.4. Główne powody braku zaufania do ZUS..... 73
Rysunek 5.1. Feminizacja i maskulinizacja wybranych zawodów w Polsce w 2020 roku 106
Rysunek 5.2. Struktura wysokości emerytur w Polsce w 2023 roku według płci..... 115
Rysunek 5.3. Stosunek ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego 121
Rysunek 5.4. Czy wiek emerytalny powinien być uzależniony od liczby dzieci?..... 124
Rysunek 5.5. Czy kobiety są dyskryminowane na rynku pracy?..... 126
Rysunek 5.6. Opinie ankietowanych na temat sprawiedliwości obecnego systemu emerytalnego wobec kobiet i mężczyzn..... 127
Rysunek 5.7. Czy niższe zarobki kobiet niż mężczyzn mają negatywny wpływ na wysokość emerytur kobiet?..... 128
Rysunek 5.8. Czy przerwy zawodowe spowodowane wychowaniem dzieci mają negatywny wpływ na wysokość emerytur kobiet? 128
Rysunek 5.9. Opinie ankietowanych na temat potrzeby wprowadzenia zachęt do dłuższej aktywności zawodowej kobiet 129
Rysunek 5.10. Opinie ankietowanych na temat potrzeby wprowadzenia dodatkowej premii emerytalnej za wychowanie dzieci..... 129
Rysunek 5.11. Ocena wsparcia państwa w przygotowaniu kobiet do zabezpieczenia emerytalnego 130
Rysunek 5.12. Ocena perspektywy poprawy sytuacji kobiet w systemie emerytalnym..... 130
Rysunek 5.13. Ocena niepokoju społecznego w związku z wysokością świadczeń emerytalnych 131
Rysunek 6.1. Wyniki testu wiedzy na temat systemu emerytalnego, z wyszczególnieniem III filaru. 151
Rysunek 6.2.Postawy wobec oszczędzania na emeryturę na wczesnym etapie życia..... 151
Rysunek 6.3. Podejmowanie się oszczędzania w ramach dobrowolnego III filaru emerytalnego w Polsce..... 152
Rysunek 6.4. Wykres zależności grupy dochodów i podejmowania się oszczędzania w ramach III filaru 153
Rysunek 6.5. Wykres korelacji między oceną instrumentów III filaru emerytalnego a poziomem deklarowanej wiedzy o tych instrumentach. 163
Rysunek 6.6. Źródła wiedzy ankietowanych o finansach osobistych i oszczędzaniu. 164

Rysunek 6.7. Średnia ocena przydatności i przystępności produktów III filaru według źródeł wiedzy respondentów 164
Rysunek 7.1. Liczba uczestników i aktywa IKE w Polsce w latach 2020-2024 174
Rysunek 7.2. Liczba uczestników i aktywa IKZE w Polsce w latach 2020-2024 174
Rysunek 7.3. Wartość składek podstawowych i dobrowolnych odprowadzanych do PPE w Polsce w latach 2019-2023 175
Rysunek 7.4. Liczba uczestników PPK i wartość odprowadzanych składek podstawowych w Polsce w latach 2019-2023 176
Rysunek 7.5. Wartość składek dodatkowych odprowadzanych do PPK w Polsce w latach 2019-2023 177
Rysunek 7.6. Świadomość w zakresie aktualnej stopy zastąpienia 182
Rysunek 7.7. Świadomość w zakresie prognozowanej stopy zastąpienia na 2070 rok 182
Rysunek 7.8. Samoocena poziomu wiedzy na temat form oszczędzania w ramach III filaru 183
Rysunek 7.9. Determinanty oszczędzania na starość 188
Rysunek 7.10. Bariery dla oszczędzania na starość 188
Rysunek 7.11. Poziom zaufania do instytucji finansowych 193
Rysunek 8.1. Partycypacja i aktywność Polaków w III filarze na rok 2024 (w tys. osób) 202
Rysunek 8.2.Partycypacja i aktywność uczestników PPK w latach 2019-2024 (w tys.) 203
Rysunek 8.3. Partycypacja oraz zgromadzone środki w PPE w latach 2019-2024 203
Rysunek 8.4.Wartość zgromadzonych aktywów w III filarze w latach 2019-2024 (mln zł) 204
Rysunek 8.5. Główne cele oszczędnościowe Polaków 206
Rysunek 8.6. Świadomość uczestnictwa w Pracowniczych Planach Kapitałowych (PPK) 208
Rysunek 9.1. Proces gromadzenia oszczędności w ramach inwestycji 30 letniej 222
Rysunek 9.2. Wartość wpłat i zwrotów w ramach IKE w latach 2018-2024 w tys. złotych 224
Rysunek 9.3. Rozkład prowadzonych IKE na dzień 31 grudnia 2024 według płci i wieku oszczędzającego 225
Rysunek 9.4. Przebieg 30-letniego procesu gromadzenia oszczędności w ramach IKE 230
Rysunek 9.5. Dynamika wzrostu i spadku wartości zgromadzonego kapitału przy zmianie horyzontu inwestycyjnego 234
Rysunek 9.6. Zestawienie wzrostu zgromadzonego kapitału dla Inwestycji A i Inwestycji B 236
Rysunek 9.7. Porównanie struktury wpłat 238
Rysunek 9.8. Zestawienie wartości zysku i skumulowanych wpłat po 30 latach inwestycji 239

UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W KRAKOWIE

RISK
MANAGEMENT
KOŁO NAUKOWE UBEZPIECZEŃ

KATEDRA ZARZĄDZANIA RYZYKIEM I UBEZPIECZEŃ

KU.UEK.KRAKOW.PL