

**REDAKCJA
NAUKOWA**

MACIEJ CYCOŃ

TOMASZ JEDYNAK

NOWE HORYZONTY ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

PRZEGLĄD UBEZPIECZEŃ 2024

FUNDACJA UNIwersYTETU EKONOMICZNEGO W KRAKOWIE



Nowe horyzonty zabezpieczenia społecznego

Przegląd Ubezpieczeń 2024/2

redakcja naukowa

Maciej Cycoń

Tomasz Jedynak

Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie

Kraków, wrzesień 2024

Recenzenci
Dr Anna Jędrzychowska
Dr Antoni Kolek
Dr Olena Pozniakova

ISBN 978-83-65907-80-6
pdf online

Publikacja została wydana w ramach projektu „Nowe horyzonty ubezpieczeń” realizowanego przez Koło Naukowe Ubezpieczeń „Risk Management” oraz Katedrę Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń w latach 2023-2024.

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

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

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

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1 Rola teorii wyboru publicznego w zrozumieniu powstania i ewolucji ubezpieczeń społecznych	10
1.1. Wprowadzenie	10
1.2. Tło teoretyczne.....	11
1.3. Kształtowanie się i początki ubezpieczeń społecznych w Polsce	19
1.4. Perspektywy rozwoju systemu zabezpieczenia społecznego w Polsce.....	23
1.5. Zakończenie	27
Literatura	29
Rozdział 2 Analiza komparatywna systemów emerytalnych Polski i Wielkiej Brytanii.....	31
2.1. Wprowadzenie	31
2.2. Uwarunkowania kształtowania systemów emerytalnych w Polsce i Wielkiej Brytanii.....	32
2.3. Obecny system emerytalny w Wielkiej Brytanii.....	36
2.4. Polski system emerytalny.....	41
2.5. Porównanie systemów emerytalnych	46
2.6. Zakończenie	50
Literatura	51
Rozdział 3 Sytuacja kobiet w polskim systemie emerytalnym	53
3.1. Wprowadzenie	53
3.2. Historyczne, kulturowe i ekonomiczne uwarunkowania nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy.....	54
3.3. Badanie zjawiska dyskryminacji kobiet w polskim systemie emerytalnym - metodyka badań .	61
3.4. Wpływ różnicowania wieku emerytalnego na wysokość świadczenia emerytalnego	64
3.5. Wpływ rodzicielstwa na wysokość świadczenia emerytalnego	67
3.6. Wpływ luki płacowej na wysokość świadczenia emerytalnego	75
3.7. Zakończenie	77
Literatura	80
Rozdział 4 Postawy polskiego społeczeństwa wobec wieku emerytalnego.....	82
4.1. Wprowadzenie	82
4.2. Wiek emerytalny jako parametr systemu emerytalnego.....	83
4.2.1 Pojęcie i kategorie definiowania wieku emerytalnego	83
4.2.2 Ewolucja wieku emerytalnego w Polsce.....	87
4.2.3 Wiek emerytalny w wybranych krajach OECD	90
4.3. Stopień akceptacji Polaków wobec podniesienia powszechnego wieku emerytalnego.....	94

4.3.1	Metodyka badań	94
4.3.2	Postawy Polaków wobec podniesienia powszechnego wieku emerytalnego.....	96
4.3.3	Stosunek społeczeństwa do zróżnicowania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn	109
4.4.	Zakończenie	117
	Literatura	118
Rozdział 5	Konsumpcjonizm jako bariera w oszczędzaniu na starość.....	121
5.1.	Wprowadzenie	121
5.2.	Pojęcie konsumpcjonizmu.....	122
5.3.	Metodyka badań własnych.....	129
5.4.	Problem konsumpcjonizmu oraz zachowania konsumpcyjne wśród Polaków	131
5.5.	Skłonność Polaków do oszczędzania na starość oraz poziom wiedzy na temat III filaru emerytalnego	139
5.6.	Zakończenie	146
	Literatura	148
Rozdział 6	Świadomość polskiego społeczeństwa w obszarze dodatkowego oszczędzania na emeryturę.....	149
6.1.	Wprowadzenie	149
6.2.	Dodatkowe oszczędzanie na starość w Polsce w świetle wyników badań zastanych.....	151
6.3.	Postawy w polskim społeczeństwie wobec oszczędzania na starość w świetle wyników własnych badań ankietowych	159
6.3.1	Metodyka badań	159
6.3.2	Determinanty dodatkowego oszczędzania na starość	163
6.4.	Oszczędzanie na starość – perspektywa behawioralna oraz wpływ umiejętności kognitywnych na decyzję o momencie przejścia na emeryturę.....	169
6.5.	Zakończenie	174
	Literatura	176
Rozdział 7	Pracownicze Plany Kapitałowe jako metoda dodatkowego oszczędzania na starość w Polsce.....	178
7.1.	Wprowadzenie	178
7.2.	Podstawy konstrukcyjne Pracowniczych Planów Kapitałowych	179
7.3.	Gromadzenie i dysponowanie środkami zgromadzonymi w PPK	185
7.4.	Stosunek polskiego społeczeństwa do PPK oraz dodatkowego oszczędzania na starość w świetle wyników własnych badań ankietowych.....	192
7.5.	Zakończenie	202
	Literatura	203
Rozdział 8	Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny jako alternatywna dla Indywidualnych Kont Emerytalnych forma dodatkowego oszczędzania na starość	205

8.1. Wprowadzenie	205
8.2. Zasady funkcjonowania IKE	206
8.3. Funkcjonowanie IKE w Polsce w latach 2018-2022.....	209
8.4. Zasady funkcjonowania OIPE	213
8.5. Zakończenie	219
Literatura	219
Spis tabel	222
Spis rysunków	223

Wstęp

Systemy zabezpieczenia społecznego odgrywają kluczową rolę w polityce społecznej państw, gwarantując stabilność finansową i godny poziom życia obywateli wymagających wsparcia. Począwszy od pierwszych projektów Bismarcka z drugiej połowy XIX w., wszystkie kraje rozwinięte podjęły się budowy publicznych systemów chroniący obywateli na wypadek materializacji ryzyka społecznego. Dokonane wiele lat temu wybory, zaopatrzeniowej bądź ubezpieczeniowej techniki zabezpieczenia społecznego, do dzisiaj określają charakter systemów zabezpieczenia społecznego w poszczególnych krajach. Jednakże, mimo różnic historycznych, gospodarczych i społecznych, wszystkie te państwa stają dzisiaj przed podobnymi wyzwaniem związanymi z zapewnieniem stabilności i efektywności swoich systemów zabezpieczenia społecznego. Niniejsza monografia ma na celu analizę wybranych aspektów funkcjonowania tych systemów w kontekście ich roli w polityce społecznej oraz identyfikację głównych problemów i wyzwań, przed którymi stoją.

Wspomniane problemy i wyzwania stanowiły obszar badań prowadzonych przez studentów Koła Naukowego Ubezpieczeń „Risk Management” oraz pracowników Katedry Zarządzania Ryzykiem i Ubezpieczeń Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie w ramach projektu „Nowe horyzonty ubezpieczeń” w latach 2023-2024. Poza przedkładaną monografią efektem wspomnianego projektu jest również druga publikacja pt. „Nowe horyzonty ubezpieczeń gospodarczych” napisana pod redakcją prof. Tomasza Jedynaka i dr. Macieja Cyconia.

Autorzy poszczególnych rozdziałów składających się na tę monografię przeprowadzili analizy, które - w głębokim przekonaniu redaktorów - będą stanowić cenny wkład w dyskusję nad przyszłością i nowymi horyzontami rozwoju systemu zabezpieczenia społecznego w Polsce.

Autor rozdziału pierwszego rozważa kształtowanie się systemu zabezpieczenia społecznego w świetle Teorii Wyboru Publicznego. Problematyka tej części monografii koncentruje się na sposobach, w jakie Teoria Wyboru Publicznego może być stosowana do zrozumienia relacji między sektorem publicznym i prywatnym oraz na czynnikach kształtujących dynamikę rozwoju poszczególnych gałęzi gospodarki – w tym wypadku głównie systemu zabezpieczenia społecznego.

Rozdział drugi obejmuje analizę komparatywną systemów emerytalnych Polski i Wielkiej Brytanii. W pracy weryfikowane są dwie hipotezy badawcze, zgodnie z którymi 1) powszechny system emerytalny w Wielkiej Brytanii cechuje się wyższą adekwatnością dochodową oraz 2) brytyjski system emerytalny jest bardziej stabilny niż system polski.

W rozdziale trzecim na podstawie autorskich symulacji dokonano analizy sytuacji kobiet w polskim systemie emerytalnym. Autorka tego rozdziału wzięła pod uwagę wpływ jaki na świadczenie emerytalne mają: zróżnicowanie wieku emerytalnego, urlopy związane z rodzicielstwem oraz luka płacowa.

Przedmiotem zainteresowania rozdziału czwartego są postawy społeczeństwa wobec wieku emerytalnego. W części teoretycznej pochyłono się nad ewolucją powszechnego wieku emerytalnego w Polsce na tle międzynarodowym. Część empiryczna zawiera natomiast analizę wyników własnych badań ankietowych dotyczących stopnia akceptacji respondentów wobec podniesienia i zróżnicowania wieku emerytalnego.

W rozdziale piątym autorka omawia pojęcie konsumpcjonizmu oraz rozważa jakie konsekwencje niesie ze sobą nadmierny konsumpcjonizm. Następnie zaś bada jak konsumpcjonizm wpływa na skłonność Polaków do oszczędzania na starość.

Wątek oszczędzania na starość jest kontynuowany w rozdziale szóstym, w którym autorka bada popularność różnych form dodatkowego oszczędzania oraz świadomość emerytalną Polaków. Dodatkowo badania są pogłębione o analizę związku poziomu umiejętności kognitywnych i skłonności do oszczędzania na emeryturę.

Kolejne dwa rozdziały odnoszą się do konkretnych produktów dodatkowego oszczędzania emerytalnego. Rozdział siódmy traktuje o pracowniczych planach kapitałowych jako metoda dodatkowego oszczędzania na starość. Z kolei rozdział ósmy stanowi przyczynek do dyskusji o Ogólnoeuropejskim Indywidualnym Produkcie Emerytalnym jako nowej alternatywy dla dotychczasowych promowanych przez Państwo indywidualnych form zabezpieczenia emerytalnego.

Liczymy, że przekazywana w ręce czytelników monografia będzie stanowić wartościowe źródło wiedzy nie tylko dla studentów i ludzi nauki, ale również szerokiego grona praktyków zajmujących się problematyką ubezpieczeń. Wierzymy również, że publikacja będzie źródłem inspiracji dla kolejnych badań mających na celu zgłębienie złożonej problematyki funkcjonowania współczesnego zabezpieczenia społecznego.

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 oraz dr Olenie Pozniakovej z Politechniki Lwowskiej.

Autorzy poszczególnych rozdziałów składających się na tę monografię przeprowadzili wnikliwą analizę aktualnych trendów, które pozwalają spojrzeć na przyszłość ubezpieczeń gospodarczych. W naszym przekonaniu lektura niniejszej pracy pozwoli zrozumieć jak globalne wyzwania wpływają na sektor ubezpieczeń oraz jak może on dostosować się i wykorzystać pojawiające się zmiany na ścieżce dalszego rozwoju.

Maciej Cycoń

Tomasz Jedynak

Rozdział 1

Rola teorii wyboru publicznego w zrozumieniu powstania i ewolucji ubezpieczeń społecznych

Mateusz Krekora¹

1.1. Wprowadzenie

Niniejsza praca poświęcona jest dogłębnemu zrozumieniu kształtowaniu się systemu zabezpieczenia społecznego w świetle Teorii Wyboru Publicznego (TWP) w szczególności dla gospodarki polskiej, która stanowi współczesne połączenie nowoczesnego państwa kapitalistycznego z pozostałościami wcześniejszego systemu gospodarki centralnie planowanej. Centralnym punktem TWP jest współdziałanie sektora publicznego i prywatnego, kluczowe dla dynamiki gospodarczej kraju. Teoria Wyboru Publicznego dostarcza użytecznych narzędzi nie tylko do analizy interakcji między sektorami publicznym i prywatnym w Polsce, ale również przenikania się świata polityki i instytucji prywatnych, co umożliwia identyfikację czynników wpływających na decyzje ekonomiczne i polityczne. Jednakże specyficzna historia gospodarcza i polityczna Polski wpływa na kształt i efektywność współpracy międzysektorowej, determinując unikalne wyzwania i możliwości w zakresie polityk publicznych i zarządzania własnością.

Pytania badawcze koncentrują się na sposobach, w jakie TWP może być stosowana do zrozumienia relacji między tymi sektorami w Polsce oraz na czynnikach kształtujących dynamikę rozwoju poszczególnych gałęzi gospodarki – w tym wypadku głównie systemu zabezpieczenia społecznego. Celem pracy jest zastosowanie TWP do badania interakcji między instytucjami w Polsce, identyfikując kluczowe czynniki wpływające na te relacje, uwzględniając unikalny kontekst historyczny i gospodarczy kraju. Poprzez analizę przypadku Polski, praca ma na celu poszerzenie dyskursu na temat TWP i dostarczenie nowych perspektyw na jej zastosowanie w różnych kontekstach narodowych i gospodarczych. W pracy pokrótce przedstawiono

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

również rozwój systemu zabezpieczenia społecznego w kilku innych państwach, aby służyły za porównanie do sytuacji omawianej Polsce.

Praca, wykorzystując zarówno podejście teoretyczne, jak i empiryczne, nie tylko analizuje dotychczasowe dane, ale dokonuje również ich projekcji na przyszłość. Jest to istotne dla dalszego rozwoju gospodarczego i społecznego kraju.

1.2. Tło teoretyczne

Przed omówieniem Teorii Wyboru Publicznego należy wyjaśnić, co rozumie się przez strefę prywatną i publiczną. Jest to istotne, gdyż dokonuje się badania gospodarki III Rzeczypospolitej Polskiej, która jest nowoczesnym państwem kapitalistycznym z elementami systemu poprzedniej epoki – systemu gospodarki centralnie planowanej o podłożu socjalistycznym, także w obszarze własności. Współpraca między sektorem prywatnym a publicznym jest powszechna i wymaga wyznaczania granic. Podział ze względu na funkcję podmiotu nie jest wystarczający², gdyż usługi mogą być świadczone zarówno przez sektor prywatny, jak i publiczny. Kolejne kryterium, jakim wydaje się być własność, napotyka problem w przypadku współwłasności, zwłaszcza gdy państwo jest tylko jednym z właścicieli. Rozwiązaniem jest koncepcja kontroli, czyli określenie, kto zarządza danym podmiotem. Istnieją dwa rozumienia kontroli: statystyczne i księgowo. Z punktu widzenia statystycznego, przedsiębiorstwo jest państwowe, gdy rząd ma wpływ na jego politykę. Z księgowego punktu widzenia, rząd kontroluje przedsiębiorstwo, gdy ma kontrolę nad finansami, polityką operacyjną i zyskami. Problemem w takim ujęciu są zatem tzw. Partnerstwa Publiczno-Prywatne (PPP), w przypadku których to sektor prywatny dostarcza zasoby i infrastrukturę, a sektor publiczny finansuje działalność. Sektor prywatny jest właścicielem aktywów, ale część ryzyka spoczywa na publicznym. Te projekty należy traktować jako sektor prywatny, ponieważ instytucje rządowe nie mają ostatecznej kontroli, co potwierdza Eurostat³.

Nie można również rozważać Teorii Wyboru Publicznego bez wspomnienia noblisty, którego uważa się za najbardziej zasłużonego dla tej szkoły ekonomii. James McGill Buchanan

² I. Lienert, *Where Does the Public Sector End and the Private Sector Begin?*, IMF Working Paper, 2009, s. 5.

³ *Treatment of Public-Private Partnerships*, Eurostat News Release 18, 2004 (<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1015035/2041337/Treatment+of+PPPs.pdf/af9e90e2-bf50-4c77-a1a0-e042a617c04e>), *Handbook of International Public Sector Accounting Pronouncements - Volume I, International Public Sector Accounting Standards Board, IFAC, Nowy Jork 2021*, (<https://www.ipsasb.org/publications/2021-handbook-international-public-sector-accounting-pronouncements>), dostęp: 20.03.2024 r.

zastąpił w ekonomii reformulacja koncepcji *homo oeconomicus*, odchodząc od neoklasycznego modelu jednostki doskonale poinformowanej na rzecz bardziej pragmatycznego podejścia. W jego wizji, racjonalność nie wynika z pełnej wiedzy, lecz z wybierania najlepszej opcji z dostępnych⁴, co nawiązuje do myśli Kartezjusza⁵. Buchanan szczególnie interesował się tym, jak jednostki podejmują decyzje w kontekście grupowym, analizując indywidualne koszty i korzyści z uczestnictwa w działaniach zbiorowych, zachowując jednocześnie perspektywę długoterminową. Buchanan nie ograniczał się tylko do ekonomii. Jego analiza obejmuje również aspekty polityczne i etyczne, pokazując, że decyzje jednostek mogą być napędzane zarówno osobistymi interesami, jak i dobrem grupy, co czasem sprawia, że zachowania altruistyczne i egoistyczne są trudne do odróżnienia. Wprowadził zasadę jednomyślności w podejmowaniu decyzji zbiorowych, co implikuje, że zmiany są akceptowalne tylko wtedy, gdy nie napotykają oporu, zabezpieczając tym samym interesy wszystkich uczestników⁶. W swoich pracach Buchanan często powracał do tradycji klasycznej ekonomii, integrując ją z argumentami etycznymi. Jego dorobek naukowy, rozwijany od lat 50. XX wieku, opiera się na przekonaniu, że analiza społeczna powinna zaczynać się od jednostek, których wybory i wartości tworzą strukturę społeczną. Z tego punktu widzenia, odrzuca on koncepcję publicznego dobra jako niezależną od interesów poszczególnych osób. Buchanan szczególnie skupiał się na analizie polityk publicznych i długu publicznego, podkreślając, że konwencjonalne podejście, które traktuje wewnętrzne pożyczki jako neutralne dla społeczeństwa, jest mylące. Zamiast tego, proponował, by patrzeć na dług publiczny przez pryzmat wpływu na poszczególne jednostki, gdzie niektóre z nich ponoszą koszty, a inne czerpią korzyści. Jego podejście kładzie nacisk na konieczność rozważenia długoterminowych konsekwencji ekonomicznych, argumentując, że finansowanie bieżącej konsumpcji poprzez dług może ograniczać przyszły dobrobyt jednostek. Porównywał to zjawisko do niszczenia jabłoni dla opału, skutkujące późniejszym zmniejszeniem plonów⁷. Ta perspektywa ilustruje jego głębokie zaangażowanie w indywidualizm

⁴ J. M. Buchanan, G. Tullock, *The Calculus of Consent: Logical Foundations of Constitutional Democracy*, University of Michigan, Michigan 1962 s. 37-50.

⁵ J. Miklaszewska, *Filozofia A Ekonomia W kręgu Teorii Publicznego Wyboru*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2001, s. 22-26.

⁶ D. C. Mueller, *Public Choice III*, Cambridge University Press, Cambridge 2003, s. 5-66.

⁷ P. Ptak, *Indywidualizm metodologiczny Jamesa Buchanana i jego implikacje praktyczne*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2018, nr 349, s. 192-200.

metodologiczny, gdzie każda decyzja ekonomiczna i każda polityka publiczna powinna być analizowana z punktu widzenia jej wpływu na indywidualne jednostki.

Z perspektywy europejskiego modelu gospodarki rynkowej, warto spojrzeć, chociaż pobieżnie, na prace szwedzkiej szkoły teorii wyboru publicznego. Knut Wicksell⁸ i Erika Lindahl⁹ rozpoczęli jeszcze przed drugą wojną światową prace nad teorią łączącą zachowania rynkowe z zachowaniami politycznymi oraz jak te dwie sfery się przenikają. Ich prace, choć krótko tu przedstawione, miały znaczący wpływ na Jamesa Buchanana, a przez to także na dalszych kontynuatorów TWP. Szwedzcy ekonomiści podkreślali rolę większości, zazwyczaj mniej zamożnej, w demokracji oraz rozróżniali dobra prywatne od publicznych, widząc w tych drugich szansę na zapewnienie dobrobytu obywatelom. Uznawali wolny rynek za efektywny mechanizm dystrybucji dóbr prywatnych, natomiast dobra publiczne, dostarczane przez władzę polityczną reprezentującą interesy wyborców, miały służyć poprawie sytuacji obywateli. Podobnie jak Buchanan, dostrzegali ryzyko nadmiernej władzy politycznej, próbując określić granice jej kompetencji, na przykład poprzez propozycję Wicksella dotyczącą zasady jednomyślności w decyzjach o programach publicznych generujących koszty dla obywateli¹⁰. Ich prace zwróciły uwagę na konieczność zharmonizowania rozkładu korzyści i kosztów związanych z dobrami publicznymi, co miało wpływ na rozwój teorii wyboru publicznego. Główną różnicą między podejściem Buchanana a szkołą szwedzką jest fakt, że ta druga kładzie większy nacisk na dobrobyt społeczny i sprawiedliwość ekonomiczną, zwracając uwagę na ryzyko dominacji systemu demokratycznego przez zamożniejsze grupy, co mogłoby zaburzyć uczciwą konkurencję i dostęp do bogactwa dla mniej uprzywilejowanych grup społecznych¹¹. Te dwa podejścia przełożyły się później na sposób kształtowania się systemów ubezpieczeń społecznych, w krajach z których się wywodzą.

System zabezpieczenia społecznego, którego formą są ubezpieczenia społeczne, jest przedmiotem polityki państwa. Z tego powodu należy także rozważyć wpływ państwa i polityki na formowanie instytucji ubezpieczeń społecznych. W ramach TWP, państwo nie jest

⁸ K. Wicksell, *Föreläsningar i nationalekonomi*, Sztokholm 1928, przełożono na język angielski jako *Lectures on Political Economy*, Vol. 1: General Theory, Londyn 1934.

⁹ E. Lindahl, *Einige strittige Fragen der Steuertheorie*, [w:] *Die Wirtschaftstheorie der Gegenwart*, red. H. Mayer, Wiedeń 1928, s. 282–304; przełożono na język angielski przez E. Henderson jako *Some Controversial Questions in the Theory of Taxation*, 1958.

¹⁰ *Ibidem* s. 79.

¹¹ J. Silvestre, *Wicksell, Lindahl and the Theory of Public Goods*, "Scandinavian Journal of Economics" 2003, nr 105(4), s. 527–553.

postrzegane jako byt abstrakcyjny czy cel transcendentalny, lecz w kontekście prac chociażby wspomnianego już Buchanana koncentruje się na tym, czym państwo powinno być, a nie tym, czym jest¹².

Analiza funkcji państwa w tej teorii ogranicza się do badania tych sfer działalności ludzkiej, które mogą podlegać kontroli przez demokratycznie wybrany rząd. Jak opisuje to już Anthony Downs – rząd wybrany w drodze demokratycznej jest wykonawcą woli większości elektoratu¹³. Teoria wyboru publicznego stanowi aplikację analizy ekonomicznej w kontekście rynku politycznego, gdzie nie istnieją dwa oddzielne byty (strefa publiczna i strefa prywatna), lecz zmienia się charakter wymienianych środków i oferowanych usług.

Popularność TWP wynika z jej realistycznego podejścia do podmiotów życia politycznego, które nie są altruistami, lecz jednostkami dążącymi do poprawy swoich warunków życiowych. Politycy starają się o utrzymanie władzy, a biurokraci o maksymalizację korzyści indywidualnych (na przykład poprzez udział w delegacjach). Teoria ta dąży do określenia granic między obowiązkami różnych instytucji państwowych, tworząc rodzaj konstytucji zapewniającej suwerenność jednostkom w realizacji ich celów¹⁴. *Logrolling*, czyli wymiana głosów w zamian za wsparcie inicjatyw, które są ważne dla innych, jest przykładem zastosowania rachunku ekonomicznego w życiu politycznym. W kontekście głosowania większościowego może dojść do sytuacji, gdzie 51% głosujących realizuje swoje cele kosztem 49% mniejszości, co przypomina rynek, gdzie dobro o ograniczonej dostępności jest konsumowane przez społeczność dysponującą największymi zasobami. W kontekście politycznym, jednak zawsze realizowana jest przynajmniej część celów większości, w przeciwieństwie do rynku, gdzie pojedynczy podmiot może realizować swoje cele kosztem reszty społeczeństwa¹⁵.

W demokracji referendalnej wymiana głosów może być utrudniona, ponieważ trudno jest przewidzieć, kiedy będą głosowane inne ważne kwestie, a wartość jednego głosu w ogólnonarodowym głosowaniu może być niska. W takim systemie mniejszości tracą, ponieważ nie mogą negocjować wsparcia dla swoich kwestii. Teoria Wyboru Publicznego postuluje istnienie systemu, który umożliwiłby *logrolling*, ułatwiający jednostkom realizację ich celów. W demokracji przedstawicielskiej wymiana poparcia ma miejsce głównie podczas wyborów

¹² J. M. Buchanan, G. Tullock, *op. cit.*, s. 6-10.

¹³ A. Downs, *An Economic Theory of Democracy*, Harper & Row, Boston 1957, s. 4-11.

¹⁴ P. Ptak, *op. cit.*, s. 198.

¹⁵ J. M. Buchanan, G. Tullock, *op. cit.*, s. 90-98.

parlamentarnych, gdzie politycy i partie działają jak przedsiębiorcy, ale na rynku politycznym. Starają się zyskać poparcie poprzez programy odpowiadające preferencjom wyborców¹⁶.

Model państwa minimalnego, promowany przez Buchanana, koncentruje się na określeniu granic działania instytucji państwowych. Nie mniej jednak, na potrzeby pracy skorzystano z niej jako narzędzia analitycznego, a nie funkcji doradczej. Teoria Wyboru Publicznego traktuje państwo jak rynek wymiany, gdzie aktorzy polityczni, w tym obywatele, politycy i biurokraci, dążą do maksymalizacji swoich korzyści. W modelu Niskanena, biurokracja jest nieefektywna z powodu różnych celów polityków i urzędników. Konstytucja i prawa powinny ograniczać działania państwa i jednostek w sposób, który zabezpiecza wolność i interesy obywateli. Ostatecznie, teoria Cyklu Politycznego i obserwacje dotyczące cykli wyborczych wskazują na strategię polityczne zmierzające do utrzymania władzy poprzez manipulowanie polityką gospodarczą. Pomimo krytyki, teoria ta podkreśla wpływ oczekiwań i informacji na decyzje wyborcze¹⁷.

Jednakże, tak jak w wielu innych przypadkach, ubezpieczenia mają charakter zarówno publiczny jak i prywatny, z tego powodu wiele do powiedzenia na temat kształtowania się obydwu struktur mają aktorzy polityczni. Decydenci polityczni mają zdolność wpływania na sektor prywatny gospodarki na wiele sposobów, które obejmują, ale nie ograniczają się do, systemów opodatkowania i stawek podatkowych. Dodatkowo, ich wpływ może przybierać formę zakazów, takich jak prohibicje, oraz regulacji, które mogą obejmować ograniczenia ilościowe w produkcji lub sprzedaży pewnych dóbr. Wprowadzają oni również szczegółowe przepisy, jak wymogi posiadania licencji, które tworzą bariery wejścia na rynek dla nowych przedsiębiorców. Polityka fiskalna i monetarna także odgrywają istotną rolę, szczególnie gdy decydenci w tych obszarach są mianowani przez organy polityczne, co sprawia, że rozróżnienie między tymi dwoma sferami staje się mniej wyraźne. Decydenci polityczni mogą również wpływać na gospodarkę w sposób pozytywny, na przykład poprzez dostarczanie dóbr publicznych lub organizowanie produkcji przez przedsiębiorstwa należące do państwa.

Obywatele, pełniący równocześnie role podatników, nie mają znaczącego wpływu na kształtowanie stawek podatkowych między okresami wyborczymi, co podkreśla potrzebę

¹⁶ *Ibidem*, s. 99-109.

¹⁷ G. Przesławska, *Ekonomiczna rola państwa w ujęciu nowej ekonomii politycznej*, „*Ekonomia i Prawo. Economics and Law*” 2006, nr 1, s. 35-48.

konstytucyjnych zabezpieczeń przed nadmiernym obciążeniem podatkowym. W tym kontekście, prawo może być postrzegane jako dobro samo w sobie, które ma na celu usprawnienie działania gospodarki i zwiększenie zadowolenia obywateli¹⁸. Jednakże, manipulacja prawnicza przez władzę ustawodawczą może służyć do zabezpieczania poparcia ze strony określonych grup interesów, co nie zawsze jest zgodne z zasadą jednomyślności. W kontekście normatywnym, można by argumentować, że przepisy powinny uzyskiwać poparcie większościowe. W praktyce wymagałoby to jednak znacznego zaangażowania czasowego całego społeczeństwa w proces polityczny, aby każdy mógł się zapoznać z wprowadzanymi przepisami¹⁹. Decydenci polityczni mają zatem wiele narzędzi, przez które mogą wpływać na gospodarkę, zarówno w sposób negatywny, jak i pozytywny, a ich działania są kształtowane przez różnorodne motywacje i ograniczenia, które mają wpływ na kształt i efektywność polityki gospodarczej danego państwa²⁰.

Analiza Jamesa M. Buchanana koncentruje się na kluczowym pojęciu „ogólnego dobrobytu”, wyznaczając granice pomiędzy uniwersalnymi politykami a tymi o charakterze dyskryminacyjnym. Wskazuje, że demokracja, choć tradycyjnie rozumiana jako gwarantująca wolność od dyskryminacji, nie zawsze zapewnia takie działania zbiorowe. Ten wniosek prowadzi do głębszego zrozumienia ograniczeń konstytucyjnych oraz zasad rządzących procesami demokratycznymi. Analizując rządy większościowe, zauważa, że bez właściwych ograniczeń konstytucyjnych, decyzje większości mogą być dyskryminacyjne i niekorzystne dla ogólnego dobrobytu społeczeństwa. Rozróżnia decyzje podejmowane w ramach ustalonych ograniczeń konstytucyjnych od tych dotyczących samej konstytucji, badając ich wpływ na kształtowanie polityk publicznych. Buchanan podkreśla trudności w uzyskaniu powszechnej akceptacji ograniczeń konstytucyjnych harmonizujących z intencjami założycielskimi Konstytucji Stanów Zjednoczonych, zwłaszcza w kontekście państwa opiekuńczego, ale argumentuje, że są one niezbędne dla kontrolowania tendencji rządów większościowych, które mogą zagrozić ogólnemu dobrobytowi. Analizując instytucje państwa opiekuńczego, skupia się na transferach dochodów i systemach ubezpieczeń społecznych, oceniając ich zgodność z zasadami demokracji i

¹⁸ J. M. Buchanan, *The Constitution of Economic Policy*, "The American Economic Review" 1987, nr 77(3), s. 243-250.

¹⁹ J. M. Buchanan, *The Collected Works of James M. Buchanan, Vol. 5. The Demand and Supply of Public Goods*, Liberty Fund, Indianapolis 1968, s. 29-47, 74-95.

²⁰ J. M. Buchanan, *The Samaritan's dilemma*, [w:] *Altruism, morality and economic theory*, red. E. S. Phelps, Russell Sage Foundation, Nowy Jork 1975, s. 71-85.

ogólnego dobrobytu. Dokonuje krytycznej oceny programów opieki społecznej, zwłaszcza tych skierowanych do osób starszych i niepełnosprawnych, w kontekście ich zgodności z zasadą ogólności i potencjalnym ryzykiem wykorzystywania przez większość. Buchanan podkreśla zatem, że demokracja może promować ogólny dobrobyt, ale wymaga wprowadzenia samoregulujących się ograniczeń, które neutralizują skłonności rządów większościowych do preferowania interesów szczególnych. Opowiada się za kształtowaniem państwa opiekuńczego, które jest nie tylko nieselektywne, ale i zgodne z zasadami konstytucyjnymi, co stanowi jedyną zrównoważoną ścieżkę dla demokracji aspirującej do realnego wzrostu ogólnego dobrobytu społecznego²¹. Obecnie wskazuje się na konieczność korygowania niedoskonałości rynkowych poprzez odpowiednie polityki publiczne, które mają na celu zharmonizowanie działań sektora prywatnego z dobrobytem publicznym. Wartościowe jest zrozumienie złożoności dążenia do optymalności Pareto, gdzie działania indywidualne mają istotny wpływ na społeczność. W tym kontekście analizuje się również, w jaki sposób podejmowanie decyzji zbiorowych może zwiększyć dobrobyt i efektywność, wypełniając lukę między interesami prywatnymi a dobrami publicznymi. Kompleksowa analiza współzależności między sektorem publicznym a prywatnym w kontekście efektów zewnętrznych podkreśla znaczenie świadomych polityk publicznych, które skutecznie zarządzają interakcjami, mając na uwadze pozytywny wpływ decyzji prywatnych na dobrobyt publiczny oraz skuteczne przeciwdziałanie negatywnym skutkom tych decyzji poprzez interwencje publiczne²².

Co warto wspomnieć, już w 1968 r. Buchanan starał się za pomocą swojego modelu teoretycznego wskazać pewne problemy systemu ubezpieczeń społecznych w Stanach Zjednoczonych. Jego analiza przedstawiała obraz systemu uznawanego za niewydolny i niesprawiedliwy. Autor wskazywał na utratę finansowej solidności systemu opartego na aktuarialnych zasadach ubezpieczeń, co przejawiało się w niewystarczających rezerwach programu OASDI oraz braku gromadzenia funduszy na przyszłe zobowiązania emerytalne. Krytykował również brak oddzielenia funduszu powierniczego od ogólnych dochodów rządu, co wymagało dostosowania stawek podatkowych w przypadku zmian poziomu świadczeń. W zaproponowanej przez niego radykalnej reformie proponował zastąpienie obowiązkowych podatków od płac zakupem

²¹ J. M. Buchanan, *Can Democracy Promote the General Welfare?*, "Social Philosophy and Policy" 1997, nr 14(02).

²² J.M. Buchanan, G. Tullock, *Public and Private Interaction under Reciprocal Externality*, [w:] *The Public Economy of Urban Communities*, red. J. Margoli, Routledge, Londyn 1965, s. 52-74.

obligacji ubezpieczeniowych, których potencjalny zwrot byłby związany z tempem wzrostu PKB. Taki system umożliwiłby indywidualizację praw do świadczeń oraz wybór prywatnego programu emerytalnego. Reforma Buchanana zakładałaby możliwość zakupu dodatkowych obligacji ubezpieczeniowych, zapewniających większą elastyczność i dostosowanie poziomu zabezpieczenia emerytalnego do indywidualnych potrzeb²³.

Nie mniej jednak należy zwrócić uwagę, że występuje także krytyka TWP, która koncentruje się na kilku kluczowych obszarach. Po pierwsze, kwestionuje się jej nierealistyczne założenia dotyczące ludzkich zachowań i interakcji ekonomicznych. Teoria ta często opiera się na założeniu o metodologicznym indywidualizmie, który upraszcza złożone mechanizmy społeczne, traktując wyniki społeczne i polityczne jako prostą sumę działań indywidualnych, bez uwzględnienia szerszych dynamik społecznych. Dodatkowo, teoria wyboru publicznego wykazuje stronnictwo wobec rozwiązań rynkowych, często sugerując, że rynki są z natury efektywne, a interwencja rządowa jest problematyczna. Taka perspektywa faworyzuje osoby już znajdujące się w pozycjach ekonomicznych i politycznych, co może prowadzić do rekomendacji politycznych minimalizujących rolę rządu w sprawach gospodarczych. Krytycy również zwracają uwagę na zaniedbanie roli władzy i przywilejów w kształtowaniu wyników ekonomicznych i politycznych. Teoria wyboru publicznego skupia się wąsko na wyborze indywidualnym i efektywności rynku, pomijając, w jaki sposób dynamika władzy może zniekształcać rynki i procesy polityczne, co może prowadzić do wyników korzystnych dla wpływowych grup kosztem ogólnego dobra publicznego. Ponadto, krytyka dotyczy praktycznych implikacji tej teorii, wskazując na błędne zastosowania, które mogą prowadzić do rekomendacji politycznych pogłębiających istniejące problemy, takie jak minimalizowanie roli rządu w działaniach regulacyjnych, co może skutkować niedostateczną ochroną zdrowia publicznego lub bezpieczeństwa. Należy zatem wskazać, że krytyka przedstawia teorię wyboru publicznego jako paradygmat, który, choć oferuje cenne spostrzeżenia na temat pewnych aspektów zachowań politycznych i ekonomicznych, ma tendencję do upraszczania złożonych interakcji i jest osadzony w ideologicznych założeniach, które mogą zakłócać jego użyteczność w rozwiązywaniu rzeczywistych problemów²⁴.

²³ J. M. Buchanan, *Social insurance in a growing economy: a proposal for radical reform*, "National Tax Journal", 1968, nr 21(4), s. 386–395.

²⁴ T. R. DeGregori, *Caveat Emptor: A Critique of the Emerging Paradigm of Public Choice*, "Administration & Society", 6(2), 1974, s.205-228.

1.3. Kształtowanie się i początki ubezpieczeń społecznych w Polsce

Sektor ubezpieczeń w Polsce, od momentu odzyskania niepodległości, charakteryzował się silną dominacją instytucji publicznych, które opierały swoją działalność na zasadach przynależności terytorialnej lub zawodowej. Już w roku 1919, zainicjowano proces systemowego uregulowania rynku ubezpieczeń, wprowadzając dekret dotyczący obowiązkowego ubezpieczenia od choroby²⁵. Rok później, w 1920, ustawa kontynuowała ten kierunek, reorganizując system ubezpieczeń i eliminując dotychczas funkcjonujące kasy zawodowe²⁶. W okresie międzywojennym rynek ubezpieczeń obejmował ubezpieczenia wypadkowe i emerytalne, których zakres i warunki były często zmiennymi zależnymi od zawodu i miejsca zamieszkania. Istotny punkt zwrotny nastąpił w 1933 roku wraz z uchwaleniem ustawy scaleniowej, która przyniosła unifikację i regulację rozproszonych form ubezpieczeń²⁷. Od 1934 roku kluczową rolę na rynku ubezpieczeń zaczął odgrywać Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który nieprzerwanie kontynuował swoje działania, nawet w warunkach okupacji niemieckiej. Po zakończeniu drugiej wojny światowej, w 1945 roku, system ubezpieczeń społecznych został znacząco rozszerzony, objął większość pracowników, a obowiązek finansowania składek został przeniesiony na pracodawców. Przez prawie cały okres Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej ZUS stanowił centralny punkt w strukturze ubezpieczeniowej kraju, będąc filarem formy systemu zabezpieczeń społecznych – ubezpieczeń społecznych²⁸.

Jedną z kluczowych usług nowoczesnych gospodarek jest istnienie systemu ubezpieczeń, który zapewnia stabilność finansową oraz bezpieczeństwo socjalne obywateli. Najczęściej w państwach wysokorozwiniętych istnieją zarówno ubezpieczenia społeczne, które są oparte na solidarności społecznej, jak i ubezpieczenia prywatne, które pozwalają jednostkom indywidualnie zarządzać swoimi środkami na przyszłość. W Polsce, ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, uchwalona 13 października 1998 roku²⁹, stanowi fundament dla funkcjonowania systemu emerytalnego, który został zreformowany i obowiązuje od 1 stycznia 1999 roku. Ustawa

²⁵ Dekret Naczelnika Państwa z dnia 11 stycznia 1919 r. w sprawie obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek choroby (Pol. z 1919 r. Nr 9, poz. 122).

²⁶ Ustawa z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby (Dz. U. 1920 nr 44, poz. 272 z późn. zm.).

²⁷ Ustawa z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. 1933 nr 51 poz. 396).

²⁸ P. Makarzec, *Kształtowanie się Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako podmiotu ubezpieczeń społecznych w Polsce*, „Roczniki Ekonomii i Zarządzania” 2017, nr 2, s. 7-27.

²⁹ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1230 z późn. zm.).

ta precyzyjnie określa zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym, ustalania składek na ubezpieczenie społeczne oraz podstawy ich wymiaru. Dodatkowo, ustala tryb i terminy zgłoszeń do ubezpieczeń, prowadzenie ewidencji ubezpieczonych i płatników składek oraz system rozliczeń. Zasady kontroli realizacji zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych zostały również nią objęte, a Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych powierzono zadania związane z funkcjonowaniem systemu. W ramach reformy wprowadzono nowy system emerytalny, opierający się na trzech filarach, co miało na celu zapewnienie bardziej stabilnej i zrównoważonej przyszłości emerytalnej dla obywateli. Pierwszy filar to system ubezpieczenia obowiązkowego, bazujący na zasadzie repartycyjnej, gdzie składki wpłacane przez pracujących są natychmiastowo przeznaczane na bieżące wypłaty emerytur. Drugi filar, bazujący w części na kapitałowym, umożliwia każdemu pracującemu gromadzenie kapitału na przyszłą emeryturę poprzez np. wpłaty do otwartych funduszy emerytalnych (OFE). Natomiast trzeci filar to dobrowolne ubezpieczenia dodatkowe, które są zarządzane przez instytucje finansowe, dając jednostkom możliwość indywidualnego planowania i oszczędzania na przyszłość. Składki na ubezpieczenie emerytalne dla pracowników są finansowane przez ubezpieczonego i płatnika składek w równych częściach. Składki na ubezpieczenie rentowe są również współfinansowane przez płatnika i ubezpieczonego, jednakże w innych proporcjach (1,5% i 6,5% podstawy wymiaru). Natomiast składki na ubezpieczenie chorobowe są finansowane w całości przez ubezpieczonego a na ubezpieczenie wypadkowe – płatnika składek.

Należy wskazać, że w reformie z 1999 roku wprowadzono system zdefiniowanej składki. Oznacza to, że wysokość przyszłych emerytur została ściśle powiązana z wysokością wpłaconych składek oraz ich waloryzacją, jak również poniekąd ze stopą zwrotu z inwestycji. Obecnie składka na ubezpieczenie emerytalne wynosi w 19,52% podstawy wymiaru. Kwota ta jest dzielona między dwa filary: część składki jest przekazywana do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS) na bieżącą wypłatę świadczeń i zapisywana na koncie ubezpieczonego, część natomiast trafia na subkonto ZUS oraz może trafić do Otwartego Funduszu Emerytalnego (OFE). Reforma ta przewidywała, że znaczne ubytki środków w FUS będą kompensowane przez racjonalizację wydatków na świadczenia oraz wpływy z prywatyzacji majątku państwowego. Jednak realizacja tych założeń napotkała trudności, a przewidywane przychody z prywatyzacji okazały się niewystarczające. W latach 2011-2013 dokonano kolejnych zmian w systemie, między innymi redukując składkę przekazywaną do OFE, co spowodowało zmniejszenie dywersyfikacji źródeł

finansowania emerytur. Dodatkowo w 2012 roku zaczęto stopniowo podnosić wiek emerytalny do 67 lat dla kobiet, i dla mężczyzn, co miało na celu zmniejszenie deficytu FUS poprzez wydłużenie okresu aktywności zawodowej³⁰.

Nowy system emerytalny stworzył również dodatkowe możliwości oszczędzania na przyszłość, dając jednostkom elastyczność w wyborze formy i sposobu inwestowania swoich środków. W ramach trzeciego filaru, czyli dobrowolnych ubezpieczeń dodatkowych, ubezpieczony ma obecnie możliwość korzystania z indywidualnych kont emerytalnych (IKE), indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego (IKZE), pracowniczych programów emerytalnych (PPE) i pracowniczych planów kapitałowych (PPK). Wprowadzenie reformy systemu ubezpieczeń społecznych miało na celu stworzenie kompleksowego i elastycznego systemu, który uwzględnił różnorodne potrzeby i możliwości ubezpieczonych. Poprzez kombinację ubezpieczeń obowiązkowych i dobrowolnych oraz systemu repartycyjnego i kapitałowego dążono do zabezpieczenia przyszłości emerytalnej społeczeństwa. Ostatecznie, zdaniem m.in. H. Chrzanowskiej, reforma ta przyczyniła się do zwiększenia stabilności i efektywności systemu emerytalnego oraz lepszego zabezpieczenia socjalnego obywateli na przyszłość³¹. Prywatne ubezpieczenia zdrowotne, będące komplementarne wobec publicznego systemu opieki zdrowotnej (nieobjęwanego w Polsce przez ZUS, lecz przez Narodowy Fundusz Zdrowia), zyskały znaczącą rolę w większości krajów europejskich, w tym również w Polsce po transformacji ustrojowej. Ich głównym celem jest zapewnienie szerokiego dostępu do wysokiej jakości świadczeń medycznych oraz częściowe lub całkowite pokrycie związanych z nimi kosztów. W Polsce, dominującą formą są ubezpieczenia grupowe, które są często finansowane lub współfinansowane przez pracodawców jako element pakietu świadczeń socjalnych dla pracowników. Obserwuje się również wzrost zainteresowania dodatkowymi ubezpieczeniami zdrowotnymi o węższym zakresie, oferowanymi jako dodatkowa opcja do innej polisy, np. ubezpieczenia na życie. Rynek ubezpieczeń zdrowotnych w Polsce stale się rozwija, odnotowując zarówno wzrost liczby ubezpieczonych, jak i wartości składek. Na przykład, na koniec trzeciego kwartału 2023 roku, ponad 4,69 miliona Polaków posiadało prywatne ubezpieczenie zdrowotne, co stanowiło

³⁰ P. Russel, *Wpływ zmian demograficznych na system emerytalny w Polsce*, „Infos zagadnienia społeczno-gospodarcze” 2016, nr 3, s. 1-4; K. Bielawska, *Zmiany w polskim systemie emerytalnym w świetle Białej Księgi: "Agenda na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur"*, „Optimum. Studia Ekonomiczne” 2014, nr 1(67), s. 103-114.

³¹ H. Chrzanowska, *Ubezpieczenia społeczne w Polsce po reformie systemów 1999 r.*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2017, nr 480, s. 19-38.

wzrost o prawie 15% w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego. Wartość składki przypisanej brutto ubezpieczeń zdrowotnych wyniosła 1 745 milionów złotych, co stanowiło wzrost o prawie 34% w porównaniu z rokiem poprzednim. To dowodzi rosnącej świadomości społeczeństwa oraz zainteresowania ochroną zdrowia i dostępem do wysokiej jakości usług medycznych³².

Obecnie polski system zabezpieczenia społecznego stoi przed znaczącymi wyzwaniami w kontekście demograficznym, ekonomicznym i politycznym. Kluczowym problemem jest szybkie starzenie się społeczeństwa, które, jak przewiduje się, w najbliższych dekadach będzie miało głęboki wpływ na system emerytalny. Mimo tego ma on pozostać wypłacalny do co najmniej 2060 roku, a wydatki emerytalne jako procent PKB mają utrzymać się na stabilnym poziomie. Podkreśla się, że spadek wysokości emerytur w relacji do wysokości płac spowoduje wzrost względnego ubóstwa wśród osób starszych oraz może zwiększyć presję na podnoszenie świadczeń.

Polityka publiczna powinna zatem skupić się na trzech głównych kierunkach: uniezależnieniu kluczowych parametrów systemu emerytalnego od bieżących decyzji politycznych, wspieraniu dłuższej aktywności zawodowej oraz zachęcaniu do oszczędzania na emeryturę poza głównym filarem systemu. Istnieją również obawy dotyczące przyszłej wypłacalności systemu oraz niewystarczających oszczędności emerytalnych, w kontekście dobrowolnych systemów, które nie gwarantują wypłat świadczeń do końca życia ubezpieczonego. Podnosi się, że polska polityka w zakresie zabezpieczenia społecznego będzie musiała skutecznie adresować te wyzwania, by zapewnić dalszą stabilność systemu emerytalnego w obliczu nieuchronnych zmian demograficznych i gospodarczych³³.

Porównanie polskiego systemu emerytalnego z innymi systemami na świecie w kontekście stabilności i perspektyw na przyszłość ujawnia natomiast różnice w podejściach i wynikach. Polski system emerytalny, według indeksu Melbourne Mercer Global Pension Index (MMGPI), utrzymuje się w klasie C, co oznacza, że posiada pewne dobre cechy, ale jest również obciążony wysokim ryzykiem i wymaga istotnych napraw. Systemy, które osiągają wyższą

³² I. Laskowska, *Rola prywatnych ubezpieczeń zdrowotnych w budowaniu „srebrnej gospodarki” w Polsce*, „Finanse i Prawo Finansowe”, nr 27, 2020, s. 77–90, *Blisko 4,7 mln Polaków ma prywatne ubezpieczenie zdrowotne*, Polska Izba Ubezpieczeń, 2024, (<https://piu.org.pl/blisko-5-mln-polakow-ma-prywatne-ubezpieczenie-zdrowotne/>), dostęp: 22.03.2024 r.

³³ J. Sawulski, I. Magda, P. Lewandowski, *Czy polski system emerytalny zbankrutuje?* „IBS Policy Paper” 2019, nr 2, s. 1-12.

ocenę w rankingu MMGPI, takie jak duński czy holenderski, charakteryzują się silniejszymi fundamentami finansowymi, oferują wyższe świadczenia i są lepiej zrównoważone. Polski system zmagają się natomiast z kilkoma problemami strukturalnymi, w tym z niskim poziomem oszczędności, co obniża możliwości wypłacalności systemu w przyszłości. Polska od 2011 roku utrzymuje ocenę C, co wskazuje na potrzebę napraw i poprawy skuteczności systemu emerytalnego. Dużą rolę odgrywa także różnica w podejściu do wieku emerytalnego i aktywizacji starszych pracowników. Na przykład w Danii wiek emerytalny jest powiązany z oczekiwaną długością życia, co jest oceniane pozytywnie i pomaga w adaptacji systemu do zmieniających się warunków demograficznych. W kontekście globalnym, systemy emerytalne, które są oceniane wyżej niż polski, często charakteryzują się lepszą integracją między państwowymi a prywatnymi środkami emerytalnymi, większym zaufaniem społecznym oraz bardziej transparentnym zarządzaniem funduszami. Wzmacnianie tych elementów w Polsce mogłoby również przyczynić się do podniesienia klasyfikacji w przyszłych edycjach indeksu MMGPI. Polski system emerytalny stoi zatem przed wyzwaniami związanymi z zapewnieniem jego adekwatności w obliczu demograficznych zmian. Porównanie z innymi systemami pokazuje, że możliwe są skuteczne działania naprawcze, które mogłyby poprawić funkcjonowanie systemu i zwiększyć zaufanie społeczne do niego³⁴.

1.4. Perspektywy rozwoju systemu zabezpieczenia społecznego w Polsce

Podjęto próbę predykcji rozwoju systemu zabezpieczenia społecznego za pomocą metod ilościowych, z wykorzystaniem modelu VAR (wektorowej autoregresji). Do przeprowadzenia analizy wykorzystano dane udostępnione przez Eurostat³⁵. Na podstawie poprzednich podrozdziałów można wnioskować, że w celu badania wzrostu nakładów na zabezpieczenie społeczne w Polsce wykorzystać można łączne badanie danych demograficznych, PKB per capita jak i samych w sobie nakładów na zabezpieczenie społeczne w stosunku do PKB wybranego państwa. Nie są to oczywiście wszystkie zmienne, które można by uwzględnić w modelu, nie

³⁴ B. Kołosowska, *Ranking światowych systemów emerytalnych według Melbourne Mercer Global Pension Index*, [w:] *Ubezpieczenia i finanse. Rozwój i perspektywy*, red. A. Szymańska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017, s. 79-90.

³⁵ W rozdziale wykorzystano następujące dane: *General government expenditure by function (COFOG)* (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/gov_10a_exp_custom_10455477/default/table?lang=en), *Real GDP per capita* (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table?lang=en&category=t_na10.t_nama10.t_nama_10_aux), *Population on 1 January by age and sex* (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_pjan/default/table?lang=en&category=demo.demo_pop), dostęp: 18.03.2024 r.

mniej jednak oszczędność w liczbie zmiennych pozwala na osiągnięcie elastyczności analizy. Dla wymienionych zmiennych Eurostat udostępnia pełny zbiór danych (na marzec 2024 r.) za okres 2014-2022. Metodologia dalszej analizy oparła się na następujących punktach:

- sprawdzono liczbę opóźnień modelu, później
- sprawdzono założenia modelu, a następnie
- wykorzystano model do utworzenia predykcji na przyszłość dla zmiennej informującej o wysokości nakładów na zabezpieczenie społeczne w stosunku do PKB dla Polski.

Ogólna postać modelu wygląda następująco:

$$Y_t = \alpha_{1,0} + \sum_{i=1}^p \alpha_{1,i} Y_{t-1} + \sum_{i=1}^p \beta_{1,i} D_{t-1} + \sum_{i=1}^p \gamma_{1,i} G_{t-1} + \varepsilon_{1,t}$$

gdzie:

Y_t – przyrosty wskaźnika nakładów na zabezpieczenie społeczne w stosunku do PKB,

D_t – przyrosty demograficzne,

G_t – przyrosty PKB per capita,

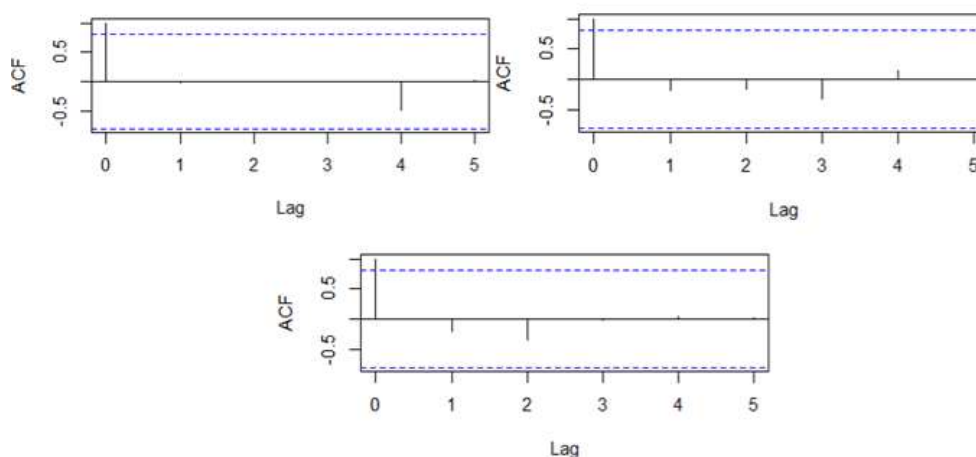
p – liczba opóźnień modelu,

$\alpha_{j,0}$ – wyrazy wolne,

$\alpha_{j,i}, \beta_{j,i}, \gamma_{j,i}$ – parametry modelu,

$\varepsilon_{j,t}$ – składniki losowe (reszty) dla każdego równania w okresie t .

Na początku należy wspomnieć, że dokonano przekształcenia danych na przyrosty, dla nich też skonstruowano model. Powyższy zabieg oznacza, że wszelkie możliwe interpretacje modelu informować będą o dynamice zmian. Skonstruowane wykresy funkcji autokorelacji sugerują przejście do analizy modelu VAR dla pierwszego opóźnienia (VAR(1)), analogiczny wniosek płynie z weryfikacji kryteriów informacyjnych (wybrano sugestie płynące z kryterium Akaike (AIC)).



Rysunek 1.1. Wykresy funkcji autokorelacji dla (kolejno) przyrostu demograficznego, przyrostu PKB per capita i przyrostu nakładów na zabezpieczenia społeczne w stosunku do PKB

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat, tablice: General government expenditure by function (COFOG), Real GDP per capita, Population on 1 January by age and sex.

Zatem model VAR(1) ma postać:

$$Y_t = \alpha_{1,0} + \alpha_{1,1}Y_{t-1} + \beta_{1,1}D_{t-1} + \gamma_{1,1}G_{t-1} + \varepsilon_{1,t}$$

gdzie:

Y_t – przyrosty wskaźnika nakładów na zabezpieczenie społeczne w stosunku do PKB,

D_t – przyrosty demograficzne,

G_t – przyrosty PKB per capita,

$\alpha_{j,0}$ – wyrazy wolne (stałe) poszczególnych równań,

$\alpha_{j,1}, \beta_{j,1}, \gamma_{j,1}$ – współczynniki przy odpowiednich zmiennych dla pierwszego opóźnienia,

$\varepsilon_{j,t}$ – składniki losowe (reszty) dla każdego równania w okresie t .

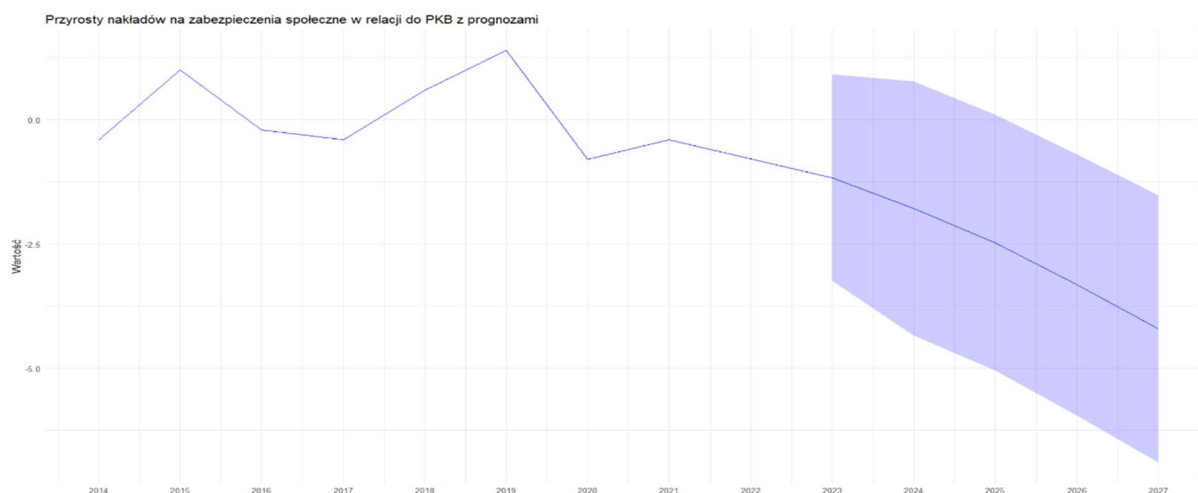
Następnie sprawdzono założenia modelu. Wszystkie założenia weryfikowalne statystycznie, a zatem niewynikające wprost z postaci modelu, zostały spełnione przez dane. Oznacza to, że reszty są wielowymiarowo normalne, nie są przy tym autokorelowane, a składnik losowy jest homoskedastyczny. Spełnienie tych trzech założeń pozwala dodatkowo wnioskować, iż składnik losowy jest białoszumowy.

Tabela 1.1. Najważniejsze parametry testów sprawdzających założenia modelu

Test	Hipoteza zerowa	p-value	Interpretacja
Boxa-Ljunga	Brak autokorelacji reszt w modelu	0,3072	Reszty modelu nie są autokorelowane
Jarque-Bera (skłonność)	Próbka pochodzi z rozkładu normalnego	0,8725	Dane nie odrzucają założenia o normalności rozkładu
Jarque-Bera (kurtatoza)	Próbka pochodzi z rozkładu normalnego	0,3654	Dane nie odrzucają założenia o normalności rozkładu
White'a	Reszty modelu są homoskedastyczne	0,2317	Brak podstaw do odrzucenia H0 o homoskedastyczności reszt

Źródło: opracowanie własne.

Należy jednak podkreślić, że wyniki testu Jarque-Bera dla tak krótkiego szeregu czasowego nie muszą zwracać prawdziwego wyniku, nie mniej jednak przy spełnieniu reszty założeń, można przyjąć, iż wyniki te są słuszne. Wykorzystano zatem skonstruowany model do generowania prognoz na przyszłość. Wyniki zaprezentowano na rysunku 1.2.



Rysunek 1.2. Prognozowane za pomocą modelu przyrosty nakładów na zabezpieczenia społeczne w stosunku do PKB w Polsce w latach 2023-2027 (r/r, %)

Źródło: opracowanie własne

Na podstawie tak opracowanego modelu, można twierdzić, że nie istnieją w najbliższych latach perspektywy na zwiększanie nakładów na zabezpieczenie społeczne w stosunku do PKB w Polsce. W 2027 roku mają one spaść o aż około 4% w stosunku do roku poprzedniego.. Wynikać to może z długoterminowej stabilności systemu emerytalnego w Polsce (o czym wspomniano w poprzednim podrozdziale), a także w świetle TWP można powiedzieć, że w najbliższym czasie aktorzy polityczni odwrócą swoją uwagę od systemu zabezpieczenia społecznego w celu finansowania tych stref życia społeczno-gospodarczego, które w najbliższych latach

będą miały wyższy priorytet dla wyborców. Przytoczone modelowanie może być bazą do dalszych badań i ocen funkcjonowania polskiego systemu zabezpieczenia społecznego³⁶.

1.5. Zakończenie

Jak wynika z rozdziału, rozwój systemu zabezpieczenia społecznego jest uwarunkowany wieloma czynnikami. Polska, tak jak inne kraje, ma długą historię rozwoju swoich instytucji, w świetle TWP można powiedzieć, że aktorzy polityczni widzą w rozwoju systemu zabezpieczenia społecznego potencjalne gwarancje swoich reelekcji. Nie mniej jednak, nie mieści się na przestrzeni jednego rozdziału całość zagadnienia. Należałoby także wspomnieć o instytucjach odziedziczonych z czasów tzw. komunizmu oraz o tym jak ciężko było reformować ich kształt, do którego obywatele byli przyzwyczajeni. Również z perspektywy najnowszej historii politycznej można by szukać wielu czynników wpływających na rozwój poszczególnych instytucji, czy projektów. Aby wnioskować o przyszłości posłużono się modelem wektorowej autoregresji. Jest to jedna z wielu metod wnioskowania w ekonometrii, jednakże ma ona duże zastosowanie w analizach makroekonomicznych, do których można zaliczyć tę przedstawioną powyżej. Zdaniem autora wyniki nie są optymistyczne – nakłady na zabezpieczenie społeczne w stosunku do PKB będą, według modelu, maleć, jednakże należy wskazać, że model ma wiele ograniczeń. Po pierwsze jest ubogi w zmienne (co jest celowym wyborem autora, gdyż pod względem metodologicznym, gorszym rozwiązaniem byłoby model przeuczyć), po drugie analizowany szereg czasowy jest krótki. Dodatkowo – wnioskowanie na temat przyszłości to jednak proces obarczony zawsze wysokim błędem, gdyż sytuacja gospodarcza (i polityczna) nie daje się łatwo przewidzieć.

W świetle TWP i wyników przedstawionego modelu VAR można stwierdzić, że w najbliższej przyszłości wydatki emerytalne nie będą stanowiły głównej osi sporu politycznego, skoro przyrosty nakładów na zabezpieczenia społeczne w stosunku do PKB mają maleć. Może to świadczyć o rosnącym udziale zabezpieczeń prywatnych (przy czym jest to uwaga o charakterze dywagacyjnym, gdyż nie analizowano danych pod tym kątem), albo spadku działań finansujących zabezpieczenia społeczne będącymi wypadkowymi działaniami populistycznych (zdobywanie głosów wyborców potrzebujących tych świadczeń) oraz polityki wyrównywania szans.

³⁶ Do przygotowania analizy używano wskazówek zawartych w: M. Doman, R. Doman, *Modelowanie zmienności i ryzyka: metody ekonometrii finansowej*, Oficyna, Kraków, 2009.

Nie mniej jednak, takie prognozy mogą również świadczyć o ustabilizowaniu się polityki emerytalnej, choć w świetle wielu ostatnich zmian w systemie, aktorzy polityczni najprawdopodobniej kierują swoją uwagę w inne zagadnienia finansów publicznych w celu poprawy swojego poparcia. Warto przytoczyć jeszcze jedno badanie, w przekrojowej analizie 65 krajów, zbadano związek między demokracją a polityką zabezpieczenia społecznego, koncentrując się w szczególności na wielkości i konstrukcji programów zabezpieczenia społecznego. Pomimo faktu przyjęcia Teorii Wyboru Publicznego jako ram analitycznych, mogących w domyśle implikować tylko i wyłącznie systemy demokratyczne, pozostano przy niej, choć wyniki przytoczonego niżej badania nie wskazują, aby rozwój systemu zabezpieczenia społecznego był spowodowany demokratyzacją życia w danym kraju. TWP zapewnia jednak zasady uniwersalne, pokazujące kształtowanie się relacji władza – obywatel. Wyniki badania pokazały, że wielkość budżetów zabezpieczenia społecznego nie koreluje istotnie z demokracją. Demokracje wydają nieco mniejszą część swojego PKB na ubezpieczenia społeczne, zwiększają swoje budżety w wolniejszym tempie i częściej ograniczają podatek od wynagrodzeń w porównaniu z podobnymi gospodarczo i demograficznie nie-demokracjami. Badanie wskazuje na słabą częściową korelację między demokracją a wielkością budżetów na ubezpieczenia społeczne. Analiza badała również wpływ czynników ekonomicznych i demograficznych na wydatki na ubezpieczenie społeczne, wskazując, że udział osób starszych w populacji i PKB na mieszkańca mogą wpływać na wydatki emerytalne. Dodatkowo, w badaniu przeanalizowano wykorzystanie formuł świadczeń z zabezpieczenia społecznego skłaniających do przejścia na emeryturę, nie stwierdzając istotnego częściowego związku między demokracją lub udziałem osób starszych w populacji a skłonnością do przejścia na emeryturę. Co więcej, zaobserwowano, że kraje rolnicze częściej zachęcają do przechodzenia na emeryturę i tak na przykład kraje Ameryki Południowej charakteryzują się mniejszą skłonnością do przechodzenia na emeryturę w porównaniu z innymi. Przeprowadzone badania sugerują, że demokracja nie ma znaczącego wpływu na wielkość i kształt programów zabezpieczenia społecznego, podkreślając wpływ czynników ekonomicznych i demograficznych na wydatki emerytalne i zachęty do przejścia na emeryturę³⁷.

Nie mniej jednak, na podstawie wcześniejszych podrozdziałów, można twierdzić, że powstanie systemów zabezpieczenia społecznego silnie koreluje z rodzeniem się tendencji

³⁷C. B. Mulligan, R. Gil i X. X. Sala-i-Martin, *Social Security and Democracy*, "The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy" 2010, nr 10(1).

demokratycznych w społeczeństwach. Teoria wybrana przez autora do analizy omawianego zjawiska charakteryzuje się wysoką ogólnością, nie jest konieczne analizowanie wyłącznie systemów demokratycznych (choć te są zdecydowanie prostsze), a wystarczy przyjęcie, że w każdym systemie istnieje pewna umowa społeczna legitymująca władzę, której złamanie tej władzy szkodzi.

Literatura

Piśmiennictwo:

- Bielawska K., *Zmiany w polskim systemie emerytalnym w świetle Białej Księgi: "Agenda na rzecz adekwatnych, bezpiecznych i stabilnych emerytur"*, :Optimum. Studia Ekonomiczne" 2014, nr 1(67).
- Buchanan J.M., *The Collected Works of James M. Buchanan, Vol. 5. The Demand and Supply of Public Goods*, Liberty Fund, Indianapolis 1968.
- Buchanan J.M., *Can Democracy Promote the General Welfare?*, "Social Philosophy and Policy" 1997, nr 14(02).
- Buchanan J.M., *Social insurance in a growing economy: a proposal for radical reform*, "National Tax Journal" 1968, nr 21(4).
- Buchanan J.M., *The Constitution of Economic Policy*, "The American Economic Review" 1987, nr 77(3).
- Buchanan J.M., *The Samaritan's dilemma*, [w:] *Altruism, morality and economic theory*, red. E. S. Phelps, Russell Sage Foundation, Nowy Jork 1975.
- Buchanan J.M., Tullock G., *Public and Private Interaction under Reciprocal Externality*, [w:] *The Public Economy of Urban Communities*, red. J. Margoli, Routledge, Londyn 1965.
- Buchanan J.M., Tullock G., *The Calculus of Consent: Logical Foundations of Constitutional Democracy*, University of Michigan, Michigan 1962.
- Chrzanowska H., *Ubezpieczenia społeczne w Polsce po reformie systemów 1999 r.*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2017, nr 480.
- DeGregori T. R., *Caveat Emptor: A Critique of the Emerging Paradigm of Public Choice*, "Administration & Society" 1974, nr 6(2).
- Doman M., Doman R., *Modelowanie zmienności i ryzyka: metody ekonometrii finansowej*, Oficyna, Kraków, 2009.
- Downs A., *An Economic Theory of Democracy*, Harper & Row, Boston 1957.
- Kołosowska B., *Ranking światowych systemów emerytalnych według Melbourne Mercer Global Pension Index*, [w:] *Ubezpieczenia i finanse. Rozwój i perspektywy*, red. A. Szymańska, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017.
- Laskowska I., *Rola prywatnych ubezpieczeń zdrowotnych w budowaniu „srebrnej gospodarki” w Polsce*, „Finanse i Prawo Finansowe 2020, nr 27.
- Lienert I., *Where Does the Public Sector End and the Private Sector Begin?*, IMF Working Paper, 2009.
- Lindahl E., *Einige strittige Fragen der Steuertheorie*, [w:] *Die Wirtschaftstheorie der Gegenwart*, red. H. Mayer, Wiedeń 1928; przełożono na język angielski przez E. Henderson jako *Some Controversial Questions in the Theory of Taxation*, 1958.
- Makarzec P., *Kształtowanie się Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako podmiotu ubezpieczeń społecznych w Polsce*, „Roczniki Ekonomii i Zarządzania” 2017, nr 2.
- Miklaszewska J., *Filozofia A Ekonomia W kręgu Teorii Publicznego Wyboru*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2001.

Mueller D.C., *Public Choice III*, Cambridge University Press, Cambridge 2003.

Mulligan C.B., Gil R. i Sala-i-Martin X.X., *Social Security and Democracy*, "The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy" 2010, nr 10(1)/

Prześlowska G., *Ekonomiczna rola państwa w ujęciu nowej ekonomii politycznej*, „Ekonomia i Prawo. Economics and Law” 2006, nr 1.

Ptak P., *Indywidualizm metodologiczny Jamesa Buchanana i jego implikacje praktyczne*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach” 2018, nr 349.

Russel P., *Wpływ zmian demograficznych na system emerytalny w Polsce*, „Infos zagadnienia społeczno-gospodarcze” 2016, nr 3.

Sawulski J., Magda I., Lewandowski P., *Czy polski system emerytalny zbankrutuje?*, „IBS Policy Paper” 2019, nr 2.

Silvestre J., Wicksell, *Lindahl and the Theory of Public Goods*, "Scandinavian Journal of Economics" 2003, nr 105(4).

Wicksell K., *Föreläsningar i nationalekonomi*. Sztokholm 1928, przełożono na język angielski jako *Lectures on Political Economy*, Vol. 1: General Theory, Londyn 1934.

Akty prawne

Dekret Naczelnika Państwa z dnia 11 stycznia 1919 r. w sprawie obowiązkowego ubezpieczenia na wypadek choroby (Pol. z 1919 r. Nr 9, poz. 122)

Ustawa z dnia 19 maja 1920 r. o obowiązkowym ubezpieczeniu na wypadek choroby (Dz. U. 1920 nr 44, poz. 272 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. 1933 nr 51 poz. 396)

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

Źródła internetowe:

Blisko 4,7 mln Polaków ma prywatne ubezpieczenie zdrowotne, Polska Izba Ubezpieczeń, 2024, (<https://piu.org.pl/blisko-5-mln-polakow-ma-prywatne-ubezpieczenie-zdrowotne/>), dostęp: 18.03.2024 r.

General government expenditure by function (COFOG), Real GDP per capita, Population on 1 January by age and sex (<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>), dostęp: 18.03.2024 r.

Handbook of International Public Sector Accounting Pronouncements - Volume I, International Public Sector Accounting Standards Board, IFAC, Nowy Jork 2021(<https://www.ipsasb.org/publications/2021-handbook-international-public-sector-accounting-pronouncements>), dostęp: 20.03.2024 r.

Treatment of Public-Private Partnerships, Eurostat News Release 18, 2004 (<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1015035/2041337/Treatment+of+PPPs.pdf/af9e90e2-bf50-4c77-a1a0-e042a617c04e>), dostęp: 20.03.2024 r.

Rozdział 2

Analiza komparatywna systemów emerytalnych Polski i Wielkiej Brytanii

Wojciech Mękal¹

2.1. Wprowadzenie

Systemy zabezpieczenia społecznego oraz funkcjonujące w ich ramach systemy emerytalne są oczywistą (i bezwzględnie konieczną) częścią rozwiniętych społeczeństw. Powszechne systemy emerytalne wprowadzane od końca XIX wieku różniły się podejściami, a ich rozwój uzależniony był i nadal jest od uwarunkowań społeczno-ekonomicznych. Zadaniem systemów emerytalnych jest zapewnienie adekwatnych dochodów osobom starszym kończącym aktywność zawodową, co, w związku z postępującymi zmianami demograficznymi, jest coraz trudniejsze. Celem pracy jest porównanie systemu brytyjskiego i polskiego pod kątem adekwatności i stabilności finansowej.

Problem badawczy poruszany w opracowaniu obejmuje następujące pytania badawcze: *Na tle jakich uwarunkowań i idei ukształtowały się obecne systemy emerytalne? W jaki sposób funkcjonują powszechne systemy emerytalne Polski i Wielkiej Brytanii? Jakie rozwiązania w nich są podobne, a jakie nie? Jaką adekwatnością dochodową charakteryzują się systemy tych dwóch krajów? Czy są one stabilne finansowo?* W pracy weryfikowane są również hipotezy, zgodnie z którymi 1) powszechny system emerytalny w Wielkiej Brytanii jest cechuje się wyższą adekwatnością dochodową oraz 2) brytyjski system emerytalny jest bardziej stabilny niż system polski.

W pracy wykorzystano literaturę krajową i zagraniczną, akty prawne i źródła internetowe. Użyto również danych statystycznych opisujących funkcjonowanie polskiego i brytyjskiego systemu emerytalnego oraz raportów OECD.

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

Pierwszym punktem pracy jest objaśnienie uwarunkowań tworzenia się systemów zabezpieczenia społecznego i idei z XIX i XX wieku, które wpłynęły na kształt obecnych systemów emerytalnych. Następnie skupiono się na strukturze i elementach powszechnych systemów emerytalnych w Wielkiej Brytanii i Polsce. Na końcu porównano oba systemy, w tym pod kątem ich adekwatności i stabilności.

2.2. Uwarunkowania kształtowania systemów emerytalnych w Polsce i Wielkiej Brytanii

Początków szerszych systemowych rozwiązań w obszarze zabezpieczenia społecznego można się doszukiwać na przełomie XVI i XVII wieku w Anglii podczas i w następstwie Reformacji² w postaci ustaw za panowania królowej Elżbiety I. W 1601 w życie weszła ustawa o pomocy dla ubogich³ (ang. *Poor Relief Act*)⁴. Zgodnie z nią gminy miały opiekować się i wspomagać osoby biedne, stare i niezdolne do pracy. Dalsze zmiany następowały w XIX wieku. W 1810 w Wielkiej Brytanii pojawił się pracowniczy system emerytalny dla pracowników państwowych. Dotyczył on jednak tylko osób, które straciły zdolność do pracy⁵. Podobne ogólne rozwiązania dla robotników były wprowadzane w połowie XIX⁶ wieku w Europie⁷. Wielka Brytania wprowadziła również w 1834⁸ system emerytalny obejmujący wszystkich pracowników państwowych, których straż pracy trwał co najmniej 45 lat. Nie pobierano składek, a sama emerytura wynosiła 1/60 ostatniej wypłaty za każdy przepracowany rok⁹.

² G. Jones, *History of the Law of Charity*, Cambridge U.P., Londyn 1969 s. 10. Okres Reformacji wymusił zmiany w Wielkiej Brytanii (i nie tylko) w latach 30. XVI wieku. W związku z zamykaniem klasztorów pogłębiła się bieda, jako że te zamknięte instytucje kościelne pomagały biednym oraz zachęcały do pomocy wierzących. Dobroczynność przeistoczyła z czasem się w podatki (pobierane z początku na poziomie parafii).

³ J. Wiśniewski, *Ewolucja szwedzkiego i brytyjskiego modelu polityki społecznej w latach 1993-2003*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2005, s. 61.

⁴ Ustawa ta, nazywana też *Elżbietańskim prawem w sprawie ubogich* skodyfikowała ustawodawstwo dynastii Tudorów w tych kwestiach. Należy jednak wspomnieć, że ustawy wydane za czasów królów i królowej przed Elżbietą I nie wspomagały osób biednych (starszych) i bezrobotnych, a wręcz przeciwnie każąc takie osoby (ustawy o żebrakach i włóczęgach z 1495, 1530, 1536).

⁵ J. Poteraj, *Pension Systems in 27 EU Countries*, The Association of Polish Scientists of Lithuania, Wilno 2008, s. 25.

⁶ Ibidem.

⁷ Cz. Strzeszewski, *Katolicka nauka społeczna, Ośrodek Dokumentacji i Studiów Społecznych*, Warszawa 1985, s. 233. W Europie kontynentalnej adwokatem finansowego wsparcia dla robotników, którzy utracili zdolność do pracy był biskup Mainz, Emmanuel von Ketteler.

⁸ E. Immergut, K. Anderson, I. Schulze, *The Handbook of West European Pension Politics*, Oxford University Press, Oxford 2007, s. 60.

⁹ Z. Czajka, *Systemy emerytalne w Niemczech i w Wielkiej Brytanii wobec nowych wyzwań*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2003, s. 193.

Fundament postępu w stronę obecnego stanu rzeczy to odrzucanie „naturalnego” systemu emerytalnego, nieformalnej umowy pokoleniowej, gdzie nieaktywnymi zawodowo osobami starszymi miały zajmować się ich dzieci¹⁰. Kwestia starzenia się i konsekwentnej niemożności pracowania i utrzymania się stawała się poważniejsza wraz z postępowaniem socjalno-ekonomicznym społeczeństwa. Współczesny kształt systemów emerytalnych w znacznej mierze nakreśliły rozwiązania *Bismarcka* i *Beveridge’a*.

System ubezpieczeń społecznych (w tym system emerytalny¹¹) typu bismarckowskiego¹² został wprowadzony w Niemczech w 1889 roku i był pierwszym powszechnym oraz obowiązkowym rozwiązaniem tego typu¹³. Model ten można scharakteryzować w następujący sposób¹⁴:

- osoby ubezpieczone to osoby pracujące;
- finansowanie ma kształt pobierania składek, których wysokość zależna jest od dochodu;
- wysokość wypłacanych emerytur zależna jest od wynagrodzenia.

Zabezpieczenie obejmowało w chwili wprowadzenia robotników i pracowników umysłowych o niskich dochodach¹⁵. Ideą sposobu finansowania było pozyskiwanie składek¹⁶, które następnie były gromadzone przez fundusze emerytalne, które zarządzały środkami, inwestując je, a ostatecznie wypłacane były emerytury.

¹⁰ J. Poteraj, op. cit. s. 25.

¹¹ Należy tutaj może dodać, że system emerytalny jest częścią ogólnego systemu ubezpieczeń społecznych wyróżnioną w ujęciu przedmiotowym.

¹² Autorstwo modelu przypisuje się rządzącemu wtedy kanclerzowi Niemiec, Otto von Bismarckowi. Wprowadzenie tego systemu było przez niego rozważane w ujęciu politycznym – system ten miał osłabić socjalistów i zbliżyć robotników z państwem.

¹³ S. Pieńkowska-Kamieniecka, J. Rutecka, *System emerytalny w Niemczech – analiza aktualnych tendencji na tle dotychczasowego procesu reformowania*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2014, nr 6 (123), s. 20.

¹⁴ A.M.R. Leite, E. Leite, L. Sardinha, *From Bismarck to Beveridge: contributions for the understanding of different social security models*, 79th International Scientific Conference on Economic and Social Development, Rabat 2022.

¹⁵ J. Poteraj, op. cit. s. 26

¹⁶ Pieńkowska-Kamieniecka, J. Rutecka, op.cit., s. 20. Składki były opłacane w 50% przez pracownika i w 50% przez pracodawcę i w razie potrzeby dotowane przez państwo.

Rok 1942 przyniósł drugi model, którego autorem był William Beveridge¹⁷. Beveridge w modelu wskazywał jako cel przeciwdziałanie biedzie całego społeczeństwa w starszym wieku¹⁸. Założenia modelu kształtowały się w ten sposób¹⁹:

- zabezpieczenie ma dotyczyć wszystkich obywateli;
- system ma mieć charakter publiczny i ma być zarządzany i finansowany przede wszystkim przez rząd;
- finansowanie poprzez pobieranie jednakowych ryczałtowych składek (podatków).

Państwowy system opisany w raporcie Beveridge'a miał przeciwdziałać ubóstwu i nie miał się charakteryzować wysoką stopą zastąpienia. Wypłacane świadczenia miały być jednakowe i finansowane przez kapitalizowane środki pochodzące z podatków. Przyjęty i wprowadzony w Wielkiej Brytanii system podstawowej emerytury (ang. *Basic Statutory Pension, BSP*) jednak odbiegał w rozwiązaniu od koncepcji Beveridge'a – charakteryzowało go repartycyjne finansowanie pay-as-you-go (PAYG)²⁰, a wartość składek nie zależała całkowicie od planowanej wartości przyszłych świadczeń, lecz także od potrzeb na rzecz tych wypłacanych bieżąco.

Porównując powyższe modele, trzeba położyć nacisk na ich fundamentalnej różnicy. W modelu Bismarcka wartości składek i świadczeń były bezpośrednio zależne od wartości wynagrodzeń. Model ten nie charakteryzował się redystrybucją pomiędzy grupami o różnych dochodach. W modelu Beveridge'a natomiast redystrybucja występowała²¹. Wiązało się to jednak z tym, że adekwatność wysokości świadczeń (stopa zastąpienia) miały zapewnić dopełniające systemy pracownicze i plany indywidualne. Dla systemu Bismarcka miały one charakter zupełnie dodatkowy²².

¹⁷ Zasady modelu opisane zostały w pracy *Social Insurance and Allied Services* zwanej raportem Beveridge'a (1942). William Beveridge był angielskim ekonomistą.

¹⁸ Z. Czepulis-Rutkowska, *Przeobrażenia systemu emerytalnego w Wielkiej Brytanii*, "Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka" 2014, nr 6 (123), s. 13.

¹⁹ A.M.R. Leite, E. Leite, L. Sardinha, op.cit.

²⁰ Z. Czepulis-Rutkowska, op. cit s. 13. System repartycyjny był wprowadzony z uwagi na osoby, które mogły wcześniej płacić składki.

²¹ M. Kolmar, *Beveridge versus Bismarck public-pension systems in integrated markets*, "Regional Science and Urban Economics" 2006, Vo. 37, Issue 6, s. 649-559

²² K. Hinriks, *Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions. An overview*, "Social Policy Administration" 2021, Vo. 55, Issue 3.

Modele Bismarcka i Beveridge'a głęboko wpłynęły na kształt wprowadzanych systemów emerytalnych. Przede wszystkim w XX wieku ale też i dziś wyróżnia się podejścia anglosaskie i bismarckie²³, a obecne systemy emerytalne łączą elementy obu modeli.

Powojenne państwowe systemy emerytalne charakteryzowały się finansowaniem repartycyjnym. Było to spowodowane w niektórych krajach między innymi wyczerpanymi w wyniku wojny funduszami emerytalnymi, ogólną sytuacją powojenną i zdarzeniami ekonomicznymi. Należy tutaj podkreślić, że metoda repartycyjna finansowania świadczeń nie pozwala na efektywne zarządzanie gromadzonymi środkami (ich inwestowanie), jako że składki osób pracujących pokrywają bezpośrednio koszty świadczeń osób na emeryturze. Metoda ta wiąże się też z zagrożeniem niewypłacalności przy zaburzeniu redystrybucji pokoleniowej. W kolejnych dekadach finansowanie systemowe PAYG stawało się nieefektywne w Europie właśnie ze względu na strukturalne zmiany demograficzne²⁴. Milton Friedman w 1980 zaproponował rozwiązanie bazujące na zarządzaniu środkami pochodzącymi ze składek przez prywatne fundusze, które by je inwestowały na rynku kapitałowym w akcje i obligacje²⁵. Rozwiązania obmyślane przez Friedmana osiągnęły znaczący sukces w Chile i stały się popularne. Uznanie w tym czasie zyskiwały systemy pracownicze o zdefiniowanej składce²⁶. Znaczące było też późniejsze obmyślanie niefinansowego systemu zdefiniowanej składki (ang. *non-financial (notional) defined contribution*), będący systemem repartycyjnym, gdzie wartość całkowita składek jest zapisywana na indywidualnym koncie i indeksowana, a wypłacane świadczenie zależy od zgromadzonej kwoty i od oczekiwanej liczby lat bycia na emeryturze²⁷.

Ostatnia znacząca idea, która ukształtowała obecne systemy emerytalne była propagowana w latach 90. XX wieku i dotyczyła koncepcji wielofilarowego systemu emerytalnego. Obraz wielofilarowy naszkicowany został wcześniej przez Beveridge'a²⁸. Zakładał on trzy filary: pierwszy bazowy, państwowy zapewniający minimalne świadczenie, drugi o charakterze

²³S. Sass, *The Development of Employer Retirement Income Plans: From Nineteenth century to 1980* [w:] *The Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income* red. G. L. Clark, A. H. Munnell, J. M. Orszag, Oxford University Press, New York 2006, s. 76-97.

²⁴M. Góra, *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003, s. 47-50. W Europie piramidy przedstawiające demografię społeczeństwa na początku XX wieku przemieniały się w sarkofagi.

²⁵J. Poteraj, op. cit. s. 59.

²⁶J. Poteraj, op. cit. s. 59.

²⁷Ibidem, s. 29.

²⁸T. Jedynek, *Kształt powszechnego systemu emerytalnego w Polsce w świetle klasycznych typologii wielofilarowych*, „Problemy Polityki Społecznej” 2019, Vo. 44, s. 37-55.

pracowniczym dopełniający podstawowe świadczenia oraz trzeci dobrowolny filar prywatnych ubezpieczeń prywatnych²⁹. Prezentowane schematy³⁰ wielofilarowe w różny sposób definiowały poszczególne elementy, ale ich skupienie padało na te same rzeczy, tj. dywersyfikację źródła gromadzonego kapitału oraz zwiększenia adekwatności świadczeń. Jedną z najbardziej spopularyzowanych obecnie koncepcji jest koncepcja Banku Światowego z 1994³¹, która również zakładała trzy filary. Jej kształt był zbliżony do tej z planu Beveridge'a. Bank Światowy wyszedł w 2005³² z nową propozycją systemu emerytalnego składającego się z pięciu filarów, który miał zapewnić, że skrajne grupy społeczne miały również zapewnione ubezpieczenie emerytalne. Grupami takimi mogą być osoby o niskim dochodzie lub pracujące w szarej strefie³³. Pięciofilarowy system miałby zapewnić bardziej kompleksowe i efektywne pokrycie ogólnego ryzyka starości. Filar zerowy miałby się charakteryzować zapewnieniem minimalnych świadczeń otrzymywanych bez konieczności uiszczania składek. Filar IV z kolei byłby mniej formalnym rozwiązaniem obejmującym niesprecyzowane sposoby zapewniające środki emerytalne oraz pomoc rodzinną³⁴.

2.3. Obecny system emerytalny w Wielkiej Brytanii

Powszechny system emerytalny w Wielkiej Brytanii jest systemem charakteryzującym się znaczną ilością zmian i modyfikacji³⁵. Obecny system, wciąż bazujący na ideach W. Beveridge'a, strukturalnie można podzielić na trzy filary:

- I filar składający się z państwowej emerytury (ang. *State Pension*);
- II filar obejmujący pracownicze programy emerytalne (ang. *Workplace Pension*);
- III dobrowolny filar zawierający prywatne programy emerytalne (ang. *Personal Pensions*).

Pierwszy filar jest elementem systemu, który ulegał najczęstszym zmianom. Ostatnia zmiana, rozpoczęta w pierwszej dekadzie XXI, wieku była zwieńczona wprowadzeniem w

²⁹ Ibidem.

³⁰ Ibidem. Inne koncepcje to m.in. Swiss Chilanpore, koncepcja OECD i koncepcja Międzynarodowej Organizacji Pracy. Na ich temat można poczytać w artykule T. Jedynaka.

³¹ World Bank, *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth.*, The World Bank Policy Research Report. Washington, DC: Oxford University Press 1994.

³² R. Holzmann, R. Hinz, *Old-age income support in the 21st century. An international perspective on pension systems and reform.*, Washington, DC, World Bank 2005.

³³ T. Jedynak, op. cit. s. 41.

³⁴ Ibidem.

³⁵ Z. Czepulis-Rutkowska, op. cit., s. 17.

kwietniu 2016 roku emerytury *New State Pension*, która to zastąpiła występującą do tej pory dwupoziomową emeryturę państwową (*Basic State Pension* oraz *Additional State Pension*).

Podstawowa emerytura państwowa BSP została po raz pierwszy wprowadzona w 1948³⁶, a jej celem zgodnie z planem Beveridge było zapewnienie minimalnego świadczenia emerytalnego każdemu obywatelowi. Dodatkowa część emerytury państwowej na początku pojawiła się w postaci stopniowego świadczenia emerytalnego (ang. *Graduated Retirement Benefit, GRB*) w 1961 roku. Dodatkowe składki pozwalały wykupić punkty podwyższające świadczenie emerytalne³⁷. Dodanie GRB nie rozwiązało problemu adekwatności świadczeń z systemu państwowego z powodu braku waloryzacji składek³⁸. W 1978 zastąpiono powyższe rozwiązanie państwowym systemem emerytalnym zależnym od zarobków (ang. *State Earnings Related Pension Scheme, SERPS*). Świadczenie w ramach tego systemu miało być uzależnione od wielkości wynagrodzeń otrzymywanych podczas aktywności zawodowej oraz okresu w którym były one otrzymywane. Wprowadzenie tego planu miało zapewnić większą adekwatność świadczeń dla osób, które nie miały możliwości uczestniczyć w programach pracowniczych³⁹. Stopa zastąpienia wcześniejszych zarobków miała wynosić 25%⁴⁰. Wprowadzenie SERPS przyniosło opcję *wyłączenia* (ang. *contracting out*). Wyłączenie zależało od programów pracowniczych i świadczeń przez nie gwarantowanych. Programy wyłączające musiały zapewniać świadczenia przynajmniej na takim poziomie jak te z SERPS. W sytuacji bycia w takim programie pracowniczym, pracownik płacił 1,4 a pracodawca 3,4 punktu procentowego mniej w ramach składek na ubezpieczenie narodowe⁴¹. SERPS zostało zastąpione w 2002 r. drugą emeryturą państwową (ang. *State Second Pension, S2P*) S2P miało zapewnić wyższe świadczenia osobom, których dochody były niskie lub średnie oraz tym osobom, które miały niepełny staż pracy⁴².

Obecnie basic State Pension i Additional State Pension dotyczą:

- mężczyzn urodzonych przed 6 kwietnia 1951;

³⁶ Ibidem, s. 13.

³⁷ W. Sieczkowski, *Reforma systemu emerytalnego w Wielkiej Brytanii*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 2014, nr 2, str. 126.

³⁸ Z. Czepulis-Rutkowska, op.cit. 13. Skumulowana inflacja w tym okresie (1961-1978) równała się trzystu procentom.

³⁹ W. Sieczkowski, op. cit., s. 127.

⁴⁰ Ibidem, s. 14.

⁴¹ W. Sieczkowski, op. cit., s. 127.

⁴² Ibidem.

- kobiet urodzonych przed 6 kwietnia 1951.

Mężczyźni i kobiety urodzone później niż powyżej otrzymują New State Pension, jednopoziomową emeryturę państwową zastępującą BSP i ASP. Wprowadzenie nowej emerytury jednopoziomowej konsekwentnie zabiera możliwość wyłączenia się.

Emerytura państwowa jest finansowana poprzez składki na ubezpieczenie narodowe. Opłacane składki dzieli się na 4 klasy:

- Klasa 1 dotyczy składek osób zatrudnionych opłacanych od wynagrodzeń; składki wynoszą 0 dla wynagrodzeń poniżej PT (ang. *Primary Threshold*)⁴³; pomiędzy PT, a UEL (ang. *Upper Earnings Limit*)⁴⁴ pracownicy płacą 10%, a pracodawcy 13,8% wynagrodzenia; powyżej UEL pracownicy płacą 2 %, a pracodawcy 13,8;
- Klasa 2 dotyczy składek osób samozatrudnionych; składka dla dochodu powyżej LPT (ang. *Lower Profits Threshold*)⁴⁵ wynosi 3,45 funtów tygodniowo;
- Klasa 3 dotyczy dobrowolnych składek mających na celu uzupełnienie lub uniknięcie okresów bezskładowych; składka wynosi 17,45 funtów tygodniowo
- Klasa 4 podobnie jak Klasa 2 dotyczy składek osób samozatrudnionych; składka wynosi 9% dla dochodu powyżej LPT, ale niżej niż UPL⁴⁶ (ang. *Upper Profits Limit*); dla dochodu powyżej UPL składka wynosi 2%.

Wysokość podstawowej emerytury państwowej Basic State Pension lub obecnej New State Pension zależy od ilości kwalifikujących się lat podczas których pracowało się i opłacało składki na ubezpieczenie narodowe, otrzymało się National Insurance Credits (np., za bycie bezrobotnym, opiekunem chorego czy rodzicem opiekującym się dziećmi) lub płaciło dobrowolne składki na ubezpieczenie narodowe⁴⁷. Pełna Basic State Pension za rok 2023/2024 wynosi 156,20 funtów tygodniowo, a żeby ją otrzymać mężczyzna musiał mieć:

- 30 kwalifikujących się lat jeżeli urodził się pomiędzy 1945 a 1951;
- 44 kwalifikujących się lat jeżeli urodził się przed 1945

Kobieta z kolei potrzebowała:

⁴³ W roku fiskalnym 2023/24 Primary Threshold wynosi 242 funtów tygodniowo (1 048 funtów miesięcznie). (<https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions>), dostęp: 23.02.2024 r.

⁴⁴ W roku fiskalnym 2023/24 Upper Earnings Limit wynosi 967 funtów tygodniowo (4 189 funtów miesięcznie).

⁴⁵ W roku fiskalnym 2023/24 Lower Profits Threshold wynosi 12 570 funtów.

⁴⁶ W roku fiskalnym 2023/24 Lower Profits Threshold wynosi 50 270 funtów.

⁴⁷ <https://www.gov.uk/state-pension>, dostęp: 23.02.2024 r.

- 30 kwalifikujących się lat jeżeli urodziła się pomiędzy 1950 a 1953;
- 39 kwalifikujących się lat jeżeli urodziła przed 1950.

W celu otrzymania pełnej obowiązującej od 2016 roku New State Pension, wynoszącej w roku 2023/2024 203,85 funtów tygodniowo, wymagane jest 35 lat kwalifikujących. Świadczenia osób, które płaciły składki na ubezpieczenie narodowe, będąc w systemie z przed 6 kwietnia 2016, a które przechodzą na emeryturę po 6 kwietnia 2016 są zależne od kwalifikujących się lat i kapitału zgromadzonego w ramach Additional State Pension (lata w których się „wyłączało” mogą nie być brane pod uwagę).

W ramach systemu emerytury państwowej można jeszcze wyróżnić część zapomogową obejmującą *Pension Credit* oraz inne liczne zasiłki, wsparcia i dodatki. *Pension Credit* zapewnia dodatkową pomoc dla osób w wieku emerytalnym, których dochód jest niski. *Guarantee Credit*, będący główną częścią *Pension Credit*, zapewnia określony dochód osobom na emeryturze: w roku 2023/24 *Guarantee Credit* gwarantuje tygodniowy dochód wynoszący 201,05 funtów dla samotnej osoby i 306,85 funtów dla osoby z partnerem. Inna część *Pension Credit*, *Savings Credit*, może powiększyć tygodniowy dochód do 15,94 funtów (17,84 jeżeli ma się partnera) jeżeli odłożyło się oszczędności na emeryturę (np. w pracowniczych lub indywidualnych planach). *Savings Credit* dotyczy jednak tylko osób osiągających wiek emerytalny przed 6 kwietnia 2016 roku⁴⁸.

Emerytury w ramach państwowego systemu są waloryzowane co roku metodą „potrójnej gwarancji”⁴⁹ (ang. *triple lock*) zakładającą indeksowanie emerytur w zależności od najwyższej wartości z trzech: inflacji, wzrostu wynagrodzeń oraz sztywnych 2,5%.

Wiek emerytalny uprawniający do przejścia na emeryturę i otrzymywania emerytury państwowej obecnie wynosi 66 lat zarówno dla mężczyzn jak i kobiet. Pomędzy 2026 i 2028 wiek ten będzie podnoszony do 67 lat, a potem co 5 lat sytuacja będzie analizowana, a wiek ten będzie mógł ulegać zmianom⁵⁰. Jeżeli osoba zdecyduje się opóźnić przejście na emeryturę, to *Basic State Pension* się zwiększa o 1% za każde 5 tygodni⁵¹, a *New State Pension* o blisko 5,8% za każdy rok opóźnienia⁵².

⁴⁸ <https://www.gov.uk/pension-credit/what-youll-get>, dostęp: 23.02.2024 r.

⁴⁹ W. Sieczkowski, op.cit., s. 130.

⁵⁰ Ibidem, op.cit., s. 129.

⁵¹ <https://www.gov.uk/state-pension/how-much-you-get>, dostęp: 23.02.2024 r.

⁵² <https://www.gov.uk/new-state-pension/increase-retirement-income>, dostęp: 23.02.2024 r.

Programy pracownicze istniały od początku systemu emerytalnego Wielkiej Brytanii, a ich znaczący rozwój przypadł na lata powojenne (po II wojnie światowej)⁵³. Pracownicze programy dzieli się na programy o zdefiniowanej składce i zdefiniowanym świadczeniu⁵⁴. Programy o zdefiniowanym świadczeniu⁵⁵ zazwyczaj wiązały się (od wprowadzenia SERPS w 1978 r.) z wyłączeniem od dodatkowej emerytury państwowej i płaceniem niższych składek na ubezpieczenie narodowej. Od kwietnia 2016 wyłączenie się nie jest możliwe.

Znaczące zmiany w drugim filarze podobnie jak w pierwszym filarze zostały zainicjowane w pierwszej dekadzie a wprowadzone w drugiej dekadzie XXI wieku. Reforma II drugiego filaru wiązała się z wprowadzaniem obowiązku stworzenia pracowniczych programów emerytalnych przez wszystkich pracodawców dla ich pracowników⁵⁶. Automatyczne zapisywanie pracowników (ang. *automatic enrolment*) dotyczy pracowników⁵⁷:

- mających ponad 22 lata, ale mniej niż wiek emerytalny;
- zarabiających co najmniej 10,000 funtów rocznie⁵⁸.

Automatyczne zapisywanie⁵⁹ weszło w życie 2012⁶⁰ i było stopniowo wprowadzane przez pracodawców w zależności od liczby zatrudnionych pracowników do 2018 roku. Ustalone zostały też minimalne składki, które były również stopniowo podwyższane i od 2018 wynoszą razem 8%⁶¹: 3% od pracodawcy i 5% od pracownika (gdzie 1% to ulga podatkowa⁶²), Składkami są obejmowane w roku podatkowym 2023/24 przychody pomiędzy 6 240 a 50 270 funtów rocznie. Świadczenie emerytalne (zgromadzone środki) jest dostępne po osiągnięciu danego

⁵³ Z. Czepulis-Rutkowska, op. cit., . 15.

⁵⁴ W. Sieczkowski, op. cit., s. 132.

⁵⁵ Ibidem. Programy o zdefiniowanym świadczeniu wiążą się z reguły z większym kosztem dla pracodawcy i są wycofywane z tego powodu.

⁵⁶ Reforma II filaru miała na celu pobudzenie oszczędzania na emeryturę osób które mogłyby, ale nie robią tego. Miała ona również zwiększyć ogólną wartość oszczędności emerytalnych.

⁵⁷ <https://www.gov.uk/workplace-pensions/joining-a-workplace-pension>, dostęp: 23.02.2024 r.

⁵⁸ Stan na rok podatkowy 2023/24

⁵⁹ Pracownicze programy nie są obowiązkowe dla pracowników. Jeżeli pracownik nie zrezygnował z udziału przed automatycznym dołączeniem, również można zrezygnować, ale pracodawca ma obowiązek automatycznie dołączyć pracownika na nowo co 3 lata od pierwszego dołączenia.

⁶⁰ Wraz z wprowadzeniem automatic enrolment stworzono NEST (National Employment Savings Trust), państwowy program pracowniczy o zdefiniowanej składce z niskimi kosztami administracyjnymi, który może być używany przez pracodawców.

⁶¹ W niektórych programach pracodawca ma możliwość wpłacania więcej niż 3%. Jeżeli pracodawca płaci więcej niż minimum, pracownik może wpłacać proporcjonalnie mniejszą składkę - całkowita składka ma wynosić 8%.

⁶² W. Sieczkowski, op.cit., s. 133.

wieku, który się różni w zależności od poszczególnych programów (zazwyczaj jest to wiek pomiędzy 60 a 65 rokiem życia).

III filar składa się z dobrowolnych prywatnych programów emerytalnych (emerytur osobistych). Są to programy o zdefiniowanej składce. Oprócz standardowych programów gdzie środki są zarządzane przez prywatne fundusze, można wyróżnić emerytury udziałowe (ang. *stakeholder pensions*) oraz samodzielnie inwestowane emerytury osobiste⁶³ (ang. *self-invested personal pensions, SIPPs*). Emerytury udziałowe muszą spełniać określone ustawowo wymagania, w tym ograniczenia opłat za zarządzanie⁶⁴. Samodzielnie inwestowane emerytury osobiste z kolei pozwalają na podejmowanie decyzji inwestycyjnych.

Prywatne plany wiążą się z ulgami podatkowymi. Wpłacone środki zmniejszają opodatkowany dochód do ustalonego ustawowo poziomu. Roczne ograniczenie wpłat obejmowanych ulgą podatkową wynosi 60 000 funtów w roku podatkowym 2023/24. Do kwietnia 2023 występowało też ograniczenie dotyczące całości zebranych środków wynoszące 1 073 100 funtów.

Dostęp do środków zgromadzonych w prywatnych programach emerytalnych normalnie otrzymuje się po osiągnięciu 55 lat. Od 2028 wiek ten będzie wynosił 57 i utrzymywał się 10 lat poniżej państwowego wieku emerytalnego. Po osiągnięciu określonego powyżej wieku można pobrać 25% środków bez konieczności zapłacenia podatku, a reszta może być przeznaczona na gwarantowany dochód emerytalny (ang. *guaranteed retirement income, annuity*), zapewniający określony dochód (który objemowany jest podatkiem) przez określoną liczbę lat, elastyczny dochód emerytalny (*flexible retirement income. pension drawdown*), gdzie pozostałe środki są dalej inwestowane, lub może być wypłacona na raz lub kilka razy i objęta podatkiem⁶⁵.

2.4. Polski system emerytalny

Obecny „nowy” powszechny system emerytalny został wprowadzony 1 stycznia 1999 roku na mocy ustawy z 1998⁶⁶.

⁶³ W. Sieczkowski, op. cit., s. 131.

⁶⁴ <https://www.gov.uk/personal-pensions-your-rights>, dostęp: 23.02.2024 r.

⁶⁵ <https://www.moneyhelper.org.uk/en/pensions-and-retirement/taking-your-pension/your-options-for-using-your-defined-contribution-pension-pot>, dostęp: 23.02.2024

⁶⁶ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Dz. U. 1998 poz. 887 z późn. zm.

Zastąpiony „stary” system był systemem o zdefiniowanym świadczeniu finansowanym repartycyjnie, gdzie wartość świadczenia emerytalnego zależała od kwoty bazowej, stażu ubezpieczenia i podstawy wymiaru emerytury. Kwota bazowa to średnie wynagrodzenie za rok poprzedzający dany rok minus wartość składek na ubezpieczenie społeczne. Staż ubezpieczeniowy dzieliło się na okresy składkowe, podczas których było się aktywnym zawodowo⁶⁷ i nieskładkowe, podczas których nie płacono składek, ale też były uwzględniane, np. okresy pobierania renty czy nauki w szkole wyższej. Uzyskanie świadczenia emerytalnego wymagało udokumentowania stażu ubezpieczeniowego wynoszącego 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Podstawa wymiaru równała się iloczynowi średniej stosunków otrzymanych wynagrodzeń do średnich wynagrodzeń za dany rok z wyznaczonego okresu czasu i kwoty bazowej. Świadczenie emerytalne liczyło się zgodnie z poniższym wzorem⁶⁸:

$$\text{Świadczenie emerytalne} = 0,24 \times \text{KB} + 0,13 \times P \times \text{okresy składkowe} + 0,007 \times P \times \text{okresy nieskładkowe}$$

część socjalna *część stażowa*

gdzie:

KB – kwota bazowa

P - podstawa wymiaru

Powyższy wzór wyznacza świadczenie emerytalne osób urodzonych przed 1 stycznia 1949. Dla osób urodzonych po 1948 roku, które odkładały składki na ubezpieczenie społeczne przed 1999 rokiem oprócz emerytury dostępnej w ramach nowego systemu wyliczany jest kapitał początkowy. Kapitał początkowy oblicza się podobnie co do świadczeń emerytalnych dla osób urodzonych przed 1949 rokiem (powyższy wzór). Wzór różni się występowaniem współczynnika p , który się przemnaża przez część socjalną. Wzór na współczynnik p wygląda następująco⁶⁹:

$$p = \sqrt{\frac{\text{wiek ubezpieczonego} - 18}{\text{wiek emerytalny} - 18} \times \frac{\text{staż ubezpieczeniowy}}{\text{wymagany staż}}}$$

⁶⁷ Dodatkowo do okresów składkowych zalicza się między innymi okres podczas którego pobierało się zasiłek macierzyński czy okres czynnej służby wojskowej.

⁶⁸ <https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/emerytura-dla-osob-urodzonych-przed-1-stycznia-1949/sposob-wyliczenia-emerytury>, dostęp: 28.02.2024 r.

⁶⁹ <https://www.zus.pl/swiadczenia/kapital-początkowy/od-czego-zależy-kwota-kapitalu-początkowego>, dostęp: 28.02.2024 r.

Wymagany staż wynosi 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn. Tak obliczone świadczenie następnie przemnaża się przez oczekiwaną długość życia by otrzymać kapitał początkowy.

Nieunikniona ze względu na zmiany demograficzne niewydolność systemu wymusiła przeprowadzenie reform, które zakończyły się zmianą systemu począwszy od 1999 roku. Obecny system emerytalny, przedstawiony w Tabeli 2.1, bazuje na koncepcji trzyfilarowej Banku Światowego z 1994 roku. Od momentu jego wprowadzenia w 1999 zaszło w nim jednak wiele zmian.

Tabela 2.1. Obecny powszechny system emerytalny w Polsce

Wyszczególnienie	I filar		II filar	III filar				
	Konto w ZUS	Subkonto w ZUS	OFE	PPE	IKE	IKZE	PPK	OIPE
Instytucja administrująca	ZUS		PTE	Instytucje rynku finansowego				
Charakter uczestnictwa	obowiązkowy	obowiązkowy	Możliwość rezygnacji	dobrowolny				
Wysokość składki	12,22%	7,30%		limitowana wysokość				
		7,30%	0,00%					
		lub (wybór ubezpieczonego)						
		4,38%	2,92%					
Finansowanie	repartycyjny	repartycyjny	kapitałowy	kapitałowy				
Kalkulacja świadczeń	NDC		DC	DC				

Źródło: opracowanie na podstawie T. Jedynak, op. cit., s. 45.

Pierwszy filar obejmuje konto oraz wprowadzone w 2011 roku subkonto w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (subkonto można klasyfikować jako część drugiego filaru⁷⁰). Filar ten ma charakter niefinansowego systemu zdefiniowanej składki, gdzie tworzone są indywidualne konta zapisujące zgromadzone środki przez każdą osobę. Świadczenia z tego filaru są finansowane repartycyjnie.

⁷⁰ T. Jedynak, op. cit., s. 46. Subkonto w ZUS, patrząc na kalkulację składek i sposób ich finansowania, powinno się przydzielić do filaru I. Dodatkowo, instytucją administrującą subkontem jest ZUS. Z drugiej strony wydzielona składka wskazuje jednak na przynależność do drugiego filaru. Środki na subkoncie podlegają także, jak środki w OFE, dziedziczeniu.

Środki na koncie i subkoncie oraz kapitał początkowy są rocznie waloryzowane. Wskaźnik waloryzacji środków na koncie i kapitału początkowego jest zależny od średniorocznego wskaźnika cen i usług oraz realnego wzrostu składek zapisanych na koncie w danym roku. Środki na subkoncie są z kolei waloryzowane zgodnie ze średnim nominalnym wzrostem PKB w ostatnich pięciu latach. Świadczenie emerytalne jest bezpośrednio uzależnione od zgromadzonych funduszy do momentu przejścia na emeryturę oraz oczekiwanej długości życia podczas której pobiera się emeryturę.

Otwarte Fundusze Emerytalne tworzą drugi filar. OFE są zarządzane przez prywatne. Powszechnie Towarzystwa Emerytalne i mają na celu inwestowanie gromadzonych środków w instrumenty finansowe (system kapitałowy o zdefiniowanej składce). Gdy reforma systemu emerytalnego weszła w życie w 1999, składki w ramach filarów I i II wynosiły 19,52% (9,76% wynagrodzenia płacił zarówno pracodawca jak i pracownik) a do samego OFE szło 7,30% z tychże 19,52%. Zawieranie umowy z PTE i płacenie składek było obowiązkowe dla osób urodzonych po 1968 roku. Osoby urodzone przed 1969, ale po 1948 mogły wybrać czy będą uczestniczyć i odkładać środki w ramach II filaru czy nie. Kolejne zmiany w 2011 i 2014 spowodowały najpierw zmniejszenie obowiązkowej składki odprowadzanej do OFE do 2,3% (pojawilo się wtedy subkonto w ZUS), a następnie ustalenie składki o wielkości 2,92%. Od 2014 ubezpieczony ma wybór: może odprowadzać całość 7,30% do subkonta w ZUS albo rozdzielić składkę i odprowadzać 4,38% na subkonto, a 2,92% lokować w OFE. Jeżeli ubezpieczony nie wskaże preferencji, całość tej części składki odprowadzana jest na subkonto w ZUS.

Wiek emerytalny w Polsce wynosi 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet. W 2013 zdecydowano się na stopniowe podwyższenie wieku emerytalnego do 67 dla obu płci, nowy wiek miał być osiągnięty w 2021 w przypadku mężczyzn oraz w 2040 w przypadku kobiet, jednak w 2017 zrezygnowano z tej zmiany i przywrócono wiek emerytalny z przed zmiany.

III filar jest dobrowolnym systemem o zdefiniowanej składce mającym charakter kapitałowy. Celem trzeciego filaru jest zwiększenie adekwatności świadczeń emerytów.

Filar ten z początku tworzyły tylko Pracownicze Programy Emerytalne, tworzone bez przymusu przez pracodawcę. Źródłem środków gromadzonych i inwestowanych przez instytucje

finansowe⁷¹ w ramach PPE są składki podstawowe i dodatkowe. Składki podstawowe są opłacane przez pracodawcę w maksymalnej wielkości 7% wynagrodzenia. Składki dodatkowe, nie mogące w całości przekraczać 4,5-krotności prognozowanego średniego miesięcznego wynagrodzenia za dany rok⁷², wplacają dobrowolnie pracownicy wynagrodzenia po podatku. Skumulowany kapitał jest wypłacany bez potrącenia podatku od zysków kapitałowych:

- na wniosek uczestnika, gdy osiągnie on 60 lat;
- na wniosek uczestnika, gdy ma przyznaną emeryturę i osiągnie 55 lat;
- gdy uczestnik nie złożył wcześniej wniosku i osiągnie 70 lat.

Dobrowolny III filar oprócz programów pracowniczych (opisanych wyżej i niżej PPE i PPK) obejmuje programy, które nie są powiązane z pracodawcą: Indywidualne Konta Emerytalne od 2004, Indywidualne Konta Zabezpieczenia Emerytalnego od 2011 oraz od 2023 Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny. IKE, IKZE i OIPE są formą dobrowolnego samodzielnego oszczędzania na emeryturę. Uczestniczenie w nich wiąże się z podpisaniem umowy z instytucją finansową i wplacaniem na konta środków, które są dalej inwestowane. Konta w ramach IKE i IKZE może założyć każda osoba fizyczna, która ukończyła 16 lat. Dla OIPE wiek ten wynosi 15 lat. W przypadku OIPE występuje również górne organicznie wiekowe równające się wiekowi emerytalnemu (bądź skończonym 55 lat gdy osoba ma przyznaną już emeryturę). Wpłaty do IKE i OIPE pochodzą z opodatkowanego przychodu. Środki wplacone do IKZE są z kolei odliczane od podstawy opodatkowania. Limit wpłat rocznych w ramach IKE i OIPE jest taki sam i wynosi 3-krotność prognozowanego średniego miesięcznego wynagrodzenia za dany rok⁷³. Dla IKZE limit to 1,2 krotność średniego wynagrodzenia⁷⁴. Zgromadzone środki (w całości lub w ratach) bez płacenia podatku od zysków kapitałowych w IKE i OIPE można wypłacić⁷⁵ po osiągnięciu 60 lat (lub 55 lat, gdy ma się przyznaną emeryturę). Dla środków w IKZE wiek ten wynosi 65 lat. Wypłacane środki w IKZE są obciążane zryczałtowanym 10% podatkiem

⁷¹ PPE mogą przybrać jedną z czterech form. W zależności od formy są zarządzane przez fundusze emerytalne, fundusze inwestycyjne lub zakłady ubezpieczeń na życie. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, Dz. U. 2004 nr 116 poz. 1207, Art. 6. 1.

⁷² W roku 2024 limit wynosi 35 208 zł. <https://www.gov.pl/web/rodzina/ppe-pracownicze-programy-emerytalne>, dostęp 28.02.2024 r.

⁷³ W roku 2024 limit ten wynosi 23 472 zł. <https://www.gov.pl/web/rodzina/ike-limit-wplat> (dostęp 28.02.2024)

⁷⁴ W roku 2024 limit ten wynosi 9 388,80 zł. <https://www.gov.pl/web/rodzina/ikze-limit-wplat>, dostęp: 28.02.2024 r.

⁷⁵ Dodatkowym warunkiem jest dokonywanie wpłat przez przynajmniej 5 lat kalendarzowych (lub, dla IKE i OIPE, wpłacenie więcej niż połowy środków do 5 lat przed wnioskiem o wypłacenie środków).

dochodowym od osób fizycznych (przed 65 rokiem życia są one opodatkowane podatkiem od dochodu wg skali podatkowej).

W 2019⁷⁶ wprowadzono także Pracownicze Programy Kapitałowe. Pracodawcy są zobowiązani do utworzenia PPK⁷⁷. Podobnie jak w systemie brytyjskim, występuje automatyczny zapis do PPK (dotyczące osób poniżej 55 roku życia), a osoby niechzące dołączyć muszą to zadeklarować pracodawcy⁷⁸. Inwestowane przez instytucje finansowe środki pochodzą od pracownika, pracodawcy oraz państwa. Podstawowa składka wynosi odpowiednio 2 i 1,5% wynagrodzenia dla pracownika i pracodawcy. Dodatkowo pracownik może przeznaczyć 2% wynagrodzenia do PPK a pracodawca 2,5%. Środki od państwa równają się wpłacie powitalnej przy dołączaniu do programu wynoszącej 250 zł oraz rocznym dopłatami o wysokości 240zł. Po osiągnięciu 60 roku życia uczestnik PPK jest w stanie wypłacić 25% zgromadzonych środków, a pozostałość otrzymywać w ratach przez co najmniej 10 lat. Spełnienie tych warunków zwalnia od podatku od zysków kapitałowych. Wcześniejsze wypłacanie środków wiąże się z utratą wpłat od państwa, przekazaniem 30% środków z wpłat od pracodawcy na konto w ZUS i zapłatą podatku od zysków kapitałowych.

2.5. Porównanie systemów emerytalnych

Opisane powyżej powszechne systemy emerytalne w Wielkiej Brytanii i w Polsce mają zarówno cechy wspólne, jak i elementy które je istotnie różnicują.

Największa różnica występuje w pierwszym filarze gdzie w Wielkiej Brytanii występuje system o zdefiniowanym świadczeniu, a w Polsce o zdefiniowanej składce (NDC). Sposób waloryzacji świadczeń i środków z tych części systemów emerytalnych jest również inny. Waloryzacja świadczeń Wielkiej Brytanii opiera się na metodzie potrójnej gwarancji. W Polsce środki na koncie w ZUS są waloryzowane w oparciu o inflację i przyrost środków, a środki z subkonta są podwyższane w zależności od wzrostu PKB.

Różni się również wiek emerytalny, który obecne w Polsce wynosi 65 dla mężczyzn i 60 dla kobiet, a w Wielkiej Brytanii 67 dla obu płci. Wiek emerytalny w wielkiej Brytanii będzie w

⁷⁶ Wprowadzanie PPK w zakładach było stopniowe w zależności od ilości zatrudnionych pracowników i zakończyło się w 2021 r.

⁷⁷ Wyjątkiem są pracodawcy którzy stworzyli PPE, a składki podstawowe wynoszą przynajmniej 3,5% wynagrodzenia pracownika oraz mikroprzedsiębiorcy u których pracownicy zrezygnowali z chęci uczestniczenia w PPK.

⁷⁸ Co 4 lata następuje ponownie automatyczne dołączenie do programu.

latach 2026-2028 podwyższony do 68 lat dla obu płci i dalej okresowo poddawany analizie i ewentualnie zmieniany.

Programy pracownicze i prywatne mają swoje podobieństwa. Występowanie automatycznego dołączenia do *Workplace Pension* i PPK jest jednym z nich. Choć możliwości inwestowania gromadzonych środków mogą się różnić, prywatne programy również opierają się na tej samej idei w obu systemach.

W Wielkiej Brytanii występuje *Guarantee Credit* w ramach *Pension Credit* zapewniający minimalny poziom dochodu dla emerytów. W Polsce występuje minimalna emerytura, której przyznanie jest jednak uzależnione od spełnienia warunku posiadania wystarczającego stażu ubezpieczeniowego. Zasiłki z pomocy społecznej wspierają finansowo osoby o najniższych dochodach w oparciu kryteria dochodowe.

Tabela 2.2 wykazuje stopy zastąpienia brutto i netto w Polsce i Wielkiej Brytanii za rok 2022. W 2022 stopy zastąpienia brutto w Polsce i Wielkiej Brytanii w ramach części obowiązkowej systemu emerytalnego były niższe niż średnie stopy krajów OECD. Stopa zastąpienia brutto dla wynagrodzeń niskich (0,5-krotność średniego wynagrodzenia) i przeciętnych była znacząco wyższa w Wielkiej Brytanii: dla wynagrodzeń niskich wynosiła 61,8% i przewyższała polską stopę zastąpienia o 31,5 punktów procentowych (o 32% w przypadku kobiet), a dla wynagrodzeń przeciętnych równała się 41,9 i była wyższa od polskiej o 12,6 punktów procentowych dla wynagrodzeń niskich (19 punktów procentowych w przypadku kobiet). Jedynie w przypadku mężczyzn dla wysokich dochodów (2-krotność średniego wynagrodzenia) polska stopa zastąpienia brutto była wyższa i to tylko o 0,5 punkta procentowego (stopa zastąpienia dla kobiet była niższa o 6 punktów procentowych).

Sytuacja przedstawia się podobnie dla stóp zastąpienia netto, wyjątkiem jest jedynie przewyższenie średniej stopy zastąpienia netto dla niskiego wynagrodzenia w krajach OECD przez stopę zastąpienia netto Wielkiej Brytanii. Stopa zastąpienia netto dla niskich dochodów wynosi w Wielkiej Brytanii 74,9% i jest wyższa od stopy w Polsce aż o 37 punktów procentowych (37,5 w przypadku kobiet). Dla średnich dochodów stopa ta w Wielkiej Brytanii równa się 54,4 procentom i jest wyższa o 14,1 punktów procentowych (22,9 w przypadku kobiet). Dla dochodów wysokich natomiast stopa zastąpienia netto w Polsce w przypadku mężczyzn, tak jak stopa zastąpienia brutto, lekko, o 0,1 punktu procentowego, przewyższa stopę zastąpienia w Wielkiej Brytanii (dla kobiet jest ona niższa o 6,5 punktów procentowych).

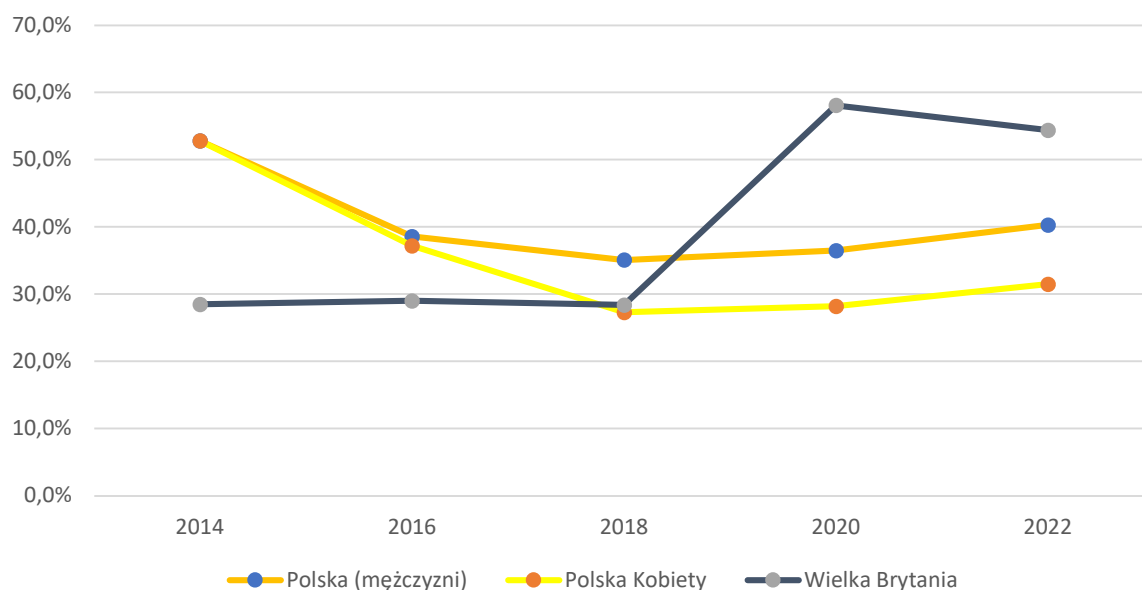
Tabela 2.2. Stopy zastąpienia brutto i netto w Polsce i Wielkiej Brytanii zapewnione przez obowiązkową część systemu emerytalnego w roku 2022

Krotność średniego wynagrodzenia	0,5	1	2
	Stopa zastąpienia brutto		
Polska	30,3 (29,8)*	29,3 (22,9)	28,7 (22,3)
Wielka Brytania	61,8	41,9	28,3
Kraje OECD	63,8 (63,4)	50,7 (50,1)	42,3 (41,7)
	Stopa zastąpienia netto		
Polska	37,9 (37,4)	40,3 (31,5)	39,1 (32,5)
Wielka Brytania	74,9	54,4	39,0
Kraje OECD	73,2 (72,7)	61,4 (60,6)	52,8 (52,0)

*w nawiasach wykazywano stopy zastąpienia dla kobiet, jeżeli występuje różnica.

Źródło: opracowanie na podstawie OECD, *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris 2023.

Trendy zmian stóp zastąpienia netto dla przeciętnego wynagrodzenia w latach 2014-2022 przedstawia Rysunek 2.1.

**Rysunek 2.1. Stopy zastąpienia netto dla średniego wynagrodzenia w Polsce i Wielkiej Brytanii zapewnione przez obowiązkową część systemu emerytalnego za lata 2014-2022**

Źródło: opracowanie na podstawie: OECD, *Pensions at a Glance 2015-2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris 2015-2023 (dane pochodzą z raportów wydawanych co 2 lata).

W przypadku Wielkiej Brytanii do 2018 stopa zastąpienia netto dla przeciętnego wynagrodzenia kształtowała się na poziomie bliskim 30%, a w 2022 znacząco wzrosła do blisko 60% i następnie do 2022 spadła do 54,4%. Ten duży skok odnotowany pomiędzy 2018 a 2020 rokiem

jest częściowo spowodowany podwyższeniem wieku emerytalnego w tym czasie (pomiędzy 2018 a 2020 podwyższano wiek z 65 do 66 dla obu płci). Stopa zastąpienia netto dla średniego wynagrodzenia w Polsce natomiast spadała w latach 2014-2018 i lekko rosła od 2018. W 2014 przekraczała ona 50%.

Wartość zdyskontowanych świadczeń emerytalnych netto przyznawanych w ramach obowiązkowej części systemu emerytalnego w Polsce w 2022⁷⁹ przy zarabianiu niskiego wynagrodzenia w okresie aktywności zawodowej równa się 7-krotności rocznego wynagrodzenia (8,8-krotności dla kobiet). W Wielkiej Brytanii wartość ta wynosi 16,0 rocznych wynagrodzeń (17,2 w przypadku kobiet). Dla osób, które osiągały średnie wynagrodzenia wartość zdyskontowanych świadczeń w Polsce wynosi 7,4-krotność rocznego wynagrodzenia, a w Wielkiej Brytanii 11,3-krotność (12,2 dla kobiet). Dla wysokich zarobków w Polsce jest to 7,2-krotność rocznego wynagrodzenia (7,7 dla kobiet). W Wielkiej Brytanii jest to natomiast 8,0-krotność rocznego wynagrodzenia w przypadku mężczyzn i 7,0 w przypadku kobiet⁸⁰.

Należy podkreślić, że powyższe wartości dotyczą obowiązkowej części systemu emerytalnego i mogą znacząco się różnić przy uwzględnieniu pozostałych jego elementów. W Wielkiej Brytanii stopień uczestnictwa w programach nieobowiązkowych i prywatnych jest wyższy niż w Polsce. Dla porównania, uczestnikami Workplace Pension z automatycznym dołączaniem na rok 2022 są 20,4 miliony osób (88 procent osób spełniających warunki dołączania)⁸¹; z kolei w PPK, które również cechuje automatyczne dołączanie, w 2022 uczestniczyło 3 miliony Polaków⁸² (34% procent osób spełniających warunki⁸³).

Tabela 2.3 przedstawia wydatki publiczne na świadczenie emerytalne w latach 2015-2019 w Polsce i Wielkiej Brytanii. Wydatki rządowe na system emerytalny i ich zmiana wykazują poziom stabilności systemu emerytalnego. Wydatki na świadczenia emerytalne w Polsce wynosiły w analizowanych latach około 25% wydatków rządowych i charakteryzowały się słabym

⁷⁹ OECD, *Pensions at a Glance 2023: Country Profiles - Poland*, OECD Publishing, Paris 2023. Założenia przy obliczaniu wartości zdyskontowanych świadczeń były następujące: (rocznie) realna stopa zwrotu 2,5%, realny wzrost wynagrodzeń 1,25%, inflacja 2%, realna stopa dyskontowa 1,5%.

⁸⁰ OECD, *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris 2023.

⁸¹ *Workplace pension participation and savings trends of eligible employees: 2009 to 2022*, Department for Work & Pensions <https://www.gov.uk/government/statistics/workplace-pension-participation-and-savings-trends-2009-to-2022/workplace-pension-participation-and-savings-trends-of-eligible-employees-2009-to-2022>, dostęp: 29.02.2024 r.

⁸² *Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2022 r.*, UKNF, Warszawa 2023.

⁸³ Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych, nr 12 (14), PFR Portal PPK 2022.

trendem malejącym. Wydatki te stanowiły około 11% PKB. W Wielkiej Brytanii natomiast wydatki na świadczenia emerytalne stanowiły mniejszy odsetek wydatków rządowych: 14,8% w 2015, 13,7% w 2017 i 11,5% w 2019. Trend malejący był silniejszy niż w Polsce. Wydatki te stanowi odpowiednio 6,2, 5,6 i 4,9 PKB Wielkiej Brytanii.

Tabela 2.3. Wydatki publiczne na świadczenia emerytalne w latach 2015-2019 w Polsce i Wielkiej Brytanii

Wyszczególnienie	2015	2017	2019
	% całości wydatków rządowych		
Polska	26,4	25,6	24,3
Wielka Brytania	14,8	13,7	11,5
Kraje OECD	18,4	18,4	16,2
	% PKB		
Polska	11,1	10,6	10,9
Wielka Brytania	6,2	5,6	4,9
Kraje OECD	8,0	7,7	7,7

Źródło: opracowanie na podstawie: OECD, *Pensions at a Glance 2015-2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris 2015-2023

2.6. Zakończenie

Obecne systemy emerytalne ukształtowały się na bazie koncepcji z XIX i XX wieku. Szczególnie istotne i wpływowe były i są modele Bismarcka i Beveridge’a oraz koncepcja wielofilarowa. Brytyjski powszechny system emerytalny, wciąż opierający się na pierwotnym planie Beveridge’a, oraz powszechny system emerytalny w Polsce, którego pierwszy filar opiera się w dużej części na modelu Bismarcka, mają swoje podobieństwa i różnice. Oba systemy emerytalne są trzyfilarowe. Pierwszy filar w Wielkiej Brytanii ma charakter systemu o zdefiniowanym świadczeniu, natomiast w Polsce ma on charakter systemu (niefinansowego) zdefiniowanej składki. Różni się wiek emerytalny oraz waloryzacja składek i świadczeń. Polska zainspirowała się po części reformą *Workplace Pension* w Wielkiej Brytanii, wprowadzając PPK i automatycznie do niego dołączanie.

Sformułowane hipotezy odnośnie wyższej adekwatności dochodowej oraz większej stabilności systemu brytyjskiego w porównaniu do systemu polskiego potwierdzono. Obecnie system emerytalny Wielkiej Brytanii cechuje się wyższą stopą zastąpienia brutto i netto. Wyższe są też zdyskontowane świadczenia emerytalne. Co więcej, większe jest także uczestnictwo

w nieobowiązkowych programach pracowniczych i prywatnych. System ten należy również uznać za stabilniejszy jako że wydatki rządowe na świadczenia emerytalne są mniejszą częścią całości wydatków rządowych i mniejszą częścią PKB.

Literatura

Piśmiennictwo :

- Czajka Z., *Systemy emerytalne w Niemczech i w Wielkiej Brytanii wobec nowych wyzwań*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2003.
- Czepulis-Rutkowska Z., *Przeobrażenia systemu emerytalnego w Wielkiej Brytanii*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2014, nr 6 (123).
- Góra M., *System emerytalny*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2003.
- Hinriks K., *Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions. An overview*, „Social Policy Administration” 2021, Vol. 55, Issue 3.
- Holzmann R., Hinz R., *Old-age income support in the 21st century. An international perspective on pension systems and reform*, Washington, DC, World Bank 2005.
- Immergut E., Anderson K., Schulze. I., *The Handbook of West European Pension Politics*, Oxford University Press, Oxford 2007.
- Jedynak T., *Kształt powszechnego systemu emerytalnego w Polsce w świetle klasycznych typologii wielofilarowych*, „Problemy Polityki Społecznej” 2019, Vo. 44.
- Jones G., *History of the Law of Charity*, Cambridge U.P., Londyn 1969.
- Kolmar M., *Beveridge versus Bismarck public-pension systems in integrated markets*, „Regional Science and Urban Economics” 2006, Vo. 37, Issue 6.
- Leite A.M.R., Leite E., Sardinha L., *From Bismarck to Beveridge: contributions for the understanding of different social security models*, 79th International Scientific Conference on Economic and Social Development, Rabat 2022.
- Pieńkowska-Kamieniecka S., Rutecka J., *System emerytalny w Niemczech – analiza aktualnych tendencji na tle dotychczasowego procesu reformowania*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2014, nr 6 (123).
- Poteraj J., *Pension Systems in 27 EU Countries*, The Association of Polish Scientists of Lithuania, Wilno 2008.
- Sass S., *The Development of Employer Retirement Income Plans: From Nineteenth century to 1980* [w:] *The Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income*, red. G. L. Clark, A. H. Munnell, J. M. Orszag, Oxford University Press, New York 2006.
- Sieczkowski W., *Reforma systemu emerytalnego w Wielkiej Brytanii*, „Wiadomości Ubezpieczeniowe” 2014, nr 2.
- Strzeszewski Cz., *Katolicka nauka społeczna*, Ośrodek Dokumentacji i Studiów Społecznych, Warszawa 1985.
- Wiśniewski J., *Ewolucja szwedzkiego i brytyjskiego modelu polityki społecznej w latach 1993-2003*, Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, Warszawa 2005.
- World Bank, *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth.*, The World Bank Policy Research Report. Washington, DC: Oxford University Press 1994.

Akty prawne:

- Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, (Dz. U. 1998 poz. 887 z późn. zm.)
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych, (Dz. U. 2004 nr 116 poz. 1207)

Źródła internetowe:

Biuletyn miesięczny Pracowniczych Planów Kapitałowych, nr 12 (14), PFR Portal PPK 2022, (www.mojeppk.pl), dostęp: 28.02.2024 r

<https://www.gov.uk/government/publications/rates-and-allowances-national-insurance-contributions/rates-and-allowances-national-insurance-contributions>, dostęp: 23.02.2024 r.

<https://www.gov.uk/state-pension>, dostęp: 23.02.2024 r.

<https://www.gov.uk/pension-credit/what-youll-get>, dostęp: 23.02.2024 r.

<https://www.gov.uk/state-pension/how-much-you-get>, dostęp: 23.02.2024 r.

<https://www.gov.uk/new-state-pension/increase-retirement-income>, dostęp: 23.02.2024 r.

<https://www.gov.uk/workplace-pensions/joining-a-workplace-pension>, dostęp: 23.02.2024 r.

<https://www.gov.uk/personal-pensions-your-rights>, dostęp: 23.02.2024 r.

<https://www.moneyhelper.org.uk/en/pensions-and-retirement/taking-your-pension/your-options-for-using-your-defined-contribution-pension-pot>, dostęp: 23.02.2024 r.

<https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury/emerytura-dla-osob-urodzonych-przed-1-stycznia-1949/sposob-wyliczenia-emerytury>, dostęp: 28.02.2024 r.

<https://www.zus.pl/swiadczenia/kapital-poczkowy/od-czego-zalezy-kwota-kapitalu-poczkowego>,
dostęp: 28.02.2024 r.

<https://www.gov.pl/web/rodzina/ppe-pracownicze-programy-emerytalne>, dostęp: 28.02.2024 r.

<https://www.gov.pl/web/rodzina/ike-limit-wplat>, dostęp: 28.02.2024 r.

<https://www.gov.pl/web/rodzina/ikze-limit-wplat>, dostęp: 28.02.2024 r.

OECD, *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris 2015, (www.oecd-ilibrary.org/), dostęp: 28.02.2024 r.

OECD, *Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris 2017, (www.oecd-ilibrary.org/), dostęp: 28.02.2024 r.

OECD, *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris 2019, (www.oecd-ilibrary.org/), dostęp: 28.02.2024 r.

OECD, *Pensions at a Glance 2021: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris 2021, (www.oecd-ilibrary.org/), dostęp: 28.02.2024 r.

OECD, *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris 2023, (www.oecd-ilibrary.org/), dostęp: 28.02.2024 r.

Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2022 r., UKNF, Warszawa 2023, (www.knf.gov.pl),
dostęp: 28.02.2024 r.

Workplace pension participation and savings trends of eligible employees: 2009 to 2022, Department for Work & Pensions, <https://www.gov.uk/government/statistics/workplace-pension-participation-and-savings-trends-2009-to-2022/workplace-pension-participation-and-savings-trends-of-eligible-employees-2009-to-2022>, dostęp: 29.02.2024 r.

Rozdział 3

Sytuacja kobiet w polskim systemie emerytalnym

Aleksandra Ciężkowska⁸⁴

3.1. Wprowadzenie

Jednym z najistotniejszych zadań państwa, a zarazem przedmiotem największych oczekiwań społeczeństwa, jest prawidłowa konstrukcja oraz funkcjonowanie systemu emerytalnego. Zabezpieczenie emerytalne ma bowiem zapewnić godne życie pomimo przejścia w stan spoczynku zawodowego, który to po osiągnięciu pewnego wieku jest co najmniej wskazany lub nawet konieczny. Znaczenie zagadnienia podkreśla chociażby nieustająca debata publiczna tocząca się wokół tego tematu oraz częste reformy, mające służyć usprawnieniu oraz dostosowaniu systemu do zmieniającej się rzeczywistości.

Trwająca równocześnie walka o równouprawnienie sprawia, iż analizie pod kątem występowania elementów dyskryminacyjnych poddawane są kolejne dziedziny życia społecznego. Stopniowo znika przyzwolenie na obecność, będących pozostałością setek lat patriarchy, nierówności faworyzujących mężczyzn. Współczesne dążenie do zrównania pozycji kobiety i mężczyzny w hierarchii społecznej jest spójne z definicją postępu i rozwoju.

Wobec powyższego, również system emerytalny powinien pozostawać w korespondencji z ideą równości obywateli bez względu na płeć oraz eliminować rozwiązania z tą ideą sprzeczne. W związku z tym problem badawczy niniejszego opracowania może być przedstawiony w postaci następujących pytań: *Jakie są historyczno-kulturowe uwarunkowania nierówności wobec kobiet w przestrzeni gospodarczej? Jak wygląda sytuacja materialna polskich senniorek na tle seniorów? Czy konstrukcja polskiego systemu emerytalnego zapewnia równościowe traktowanie kobiet i mężczyzn?* W ramach tak postawionych pytań zostały sformułowane hipotezy badawcze, zgodnie z którymi:

⁸⁴ 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 2023r.

1. Polski system emerytalny zawiera elementy, które można uznać za dyskryminujące kobiety.
2. Kobiety osiągają mniejsze korzyści finansowe z uczestnictwa w systemie emerytalnym niż mężczyźni.
3. Konsekwencją decyzji o macierzyństwie jest znaczący spadek prognozowanego świadczenia emerytalnego dla kobiet.

Weryfikacja powyższych hipotez wymagała zrealizowania poniżej wymienionych celów badawczych:

1. Analiza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce w perspektywie historycznej, kulturowej oraz ekonomicznej.
2. Przedstawienia wyników symulacji prognozowanych świadczeń emerytalnych kobiet i mężczyzn.

Podczas realizacji celów badawczych posłużono się metodami badawczymi takimi jak studium krajowej oraz zagranicznej literatury przedmiotu czy przegląd obowiązujących aktów prawnych, w szczególności ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Analizie poddano również raporty publikowane przez instytucje takie jak Eurostat czy Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Przeprowadzono również symulację obliczeniową prognozowanych świadczeń emerytalnych przy zastosowaniu modelu opartego o podstawowy wzór na wysokość świadczenia emerytalnego z bazowej części systemu emerytalnego. Uzyskane na tej podstawie wyniki pozwoliły na wartościowe porównanie wysokości świadczeń emerytalnych możliwych do uzyskania przy realizacji różnych scenariuszy.

3.2. Historyczne, kulturowe i ekonomiczne uwarunkowania nierówności kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Polski system emerytalny jest systemem zdefiniowanej składki. Oznacza to, że obowiązuje w nim formuła uzależniająca wysokość emerytury bezpośrednio od sumy składek wpłaconych do funduszu⁸⁵. Taka sytuacja implikuje ścisłą zależność pomiędzy stażem pracy i wysokością pobieranego wynagrodzenia a wysokością przyszłego świadczenia emerytalnego., ponieważ podstawą kalkulacji składek na ubezpieczenie społeczne jest zasadniczo przychód z

⁸⁵ I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2020, s. 185.

wykonywanej pracy. W konsekwencji czynnikiem silnie wpływającym na wysokość przyszłego świadczenia z I i II filaru systemu emerytalnego jest długość okresu odprowadzanych składek, który najczęściej odzwierciedla długość stażu pracy. Z kolei wysokość oszczędności zgromadzonych w III filarze, obok rentowności wybieranych inwestycji, zdeterminowana jest przede wszystkim możliwościami finansowymi oszczędzającego, które naturalnie rosną wraz ze wzrostem bieżących dochodów. W konsekwencji rozważając sytuację kobiet w systemie emerytalnym nie można pominąć tak istotnego aspektu jakim jest ich sytuacja na rynku pracy.

W debacie publicznej na temat pozycji kobiety jako pracownika wyłaniają się przede wszystkim dwa potencjalne problemy: dyskwalifikacja kobiet w procesach rekrutacyjnych na poszczególne stanowiska oraz niższe stawki w stosunku do płci przeciwnej za wykonywanie pracy z identycznym zakresem obowiązków.

Pierwsza z wymienionych barier z jakimi zmagają się kobiety zyskała miano tzw. „szklanego sufitu”. Termin wprowadzono do literatury w latach 90. XX wieku celem określenia niewidzialnej bariery utrudniającej kobietom pracę na najwyższych stanowiskach⁸⁶. Zgodnie z badaniami Eurostatu z trzeciego kwartału 2020 roku kobiety w Polsce zajmują 44% stanowisk kierowniczych, co na tle Unii Europejskiej (dalej UE) oraz jej średniej wynoszącej 34% stanowi wynik zapewniający w całej UE wysokie, drugie miejsce⁸⁷. Może się zatem wydawać, iż wynik zbliżony do połowy podważa zasadność twierdzenia o obecności zjawiska „szklanego sufitu” na polskim rynku pracy. Jednakże zawężając zakres badań do analizy struktury osobowej członków zarządu, kobiety w Polsce w 2022 roku zajmowały jedynie 24,2% stanowisk kierowniczych wyższego szczebla przy średniej dla UE na poziomie 32,2%⁸⁸. Wydaje się więc, że osiągnięcie najwyższego szczebla kariery zawodowej jest dla większości kobiet niedostępne. Interpretacja tychże wyników przy jednoczesnym uwzględnieniu wyższej o 19% w stosunku do mężczyzn liczebności grupy Polek posiadających wykształcenie wyższe (stan z 2021 roku) dostarcza przesłanek, do tego, aby uznać istnienie nierówności na polskim rynku pracy⁸⁹.

Scharakteryzowane zjawisko jest pokłosiem wieloletniego ograniczania roli kobiet w społeczeństwie do sprawowania funkcji matki, żony i opiekunki domu. Silnie zakorzeniony

⁸⁶ K. Klenke, *Women and Leadership: A Contextual Perspective*, Springer, New York 1996, s. 17.

⁸⁷ *Women remain outnumbered in management*, Eurostat, (www.ec.europa.eu), dostęp: 24.02.2023 r.

⁸⁸ *Positions held by women in senior management position*, European Institute for Gender Equality, (www.ec.europa.eu), dostęp: 24.02.2023 r.

⁸⁹ *Tertiary educational attainment by sex*, Eurostat, (www.ec.europa.eu), dostęp: 24.02.2023 r.

stereotyp wiązał się z przypisywaniem kobietom mniejszych predyspozycji do wykonywania zadań niezwiązanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego. Ponadto kobietom przez lata odbierano umiejętności takie jak kształtowanie własnego stanowiska w ważnych społecznie sprawach, umiejętność rozwoju kompetencji oraz poszerzania wiedzy. Nie dopuszczano ich do zabierania głosu w istotnych kwestiach m.in. takich jak polityka czy finanse. Obowiązujące na świecie prawo bardzo długo zakazywało przyjmowania studentek na uczelnie wyższe. Stan ten w Polsce uległ zmianie dopiero w 1894 roku w wyniku uchwały Kongresu Pedagogów Polskich⁹⁰. Z jednej strony hamowany był więc rozwój intelektualny kobiet co w konsekwencji zamykało im większość ścieżek zawodowych. Z drugiej utrwalana była ich niższa pozycja w stosunku do mężczyzn w hierarchii społecznej. Dopiero na początku XX. wieku zaczęto dopuszczać kobiety do udziału w wyborach. Polkom przyznano prawa wyborcze w 1918 roku⁹¹. Tym samym Polska znalazła się w pierwszej dwudziestce państw dopuszczających kobiety do urn. Niewątpliwie sprzyjającym inicjatywom emancypacyjnym był czas II wojny światowej, kiedy kobiety w naturalny sposób zaczęły przejmować obowiązki mężczyzn przebywających na froncie oraz pozbawionych podczas służby pełnej sprawności. Płeć żeńska udowodniła, że jest w stanie reprezentować zawody do tej pory całkowicie zmaskulinizowane. Chociaż po zakończeniu wojny wiele kobiet wróciło do swych tradycyjnych ról gospodyń, żon i matek, to niewątpliwie diametralnie zwiększył się ich udział w rynku pracy⁹². Kres wojen nie oznaczał powstrzymania procesu emancypacji. Szczególne zasługi w tym obszarze przypisuje się feministkom, które sukcesywnie walczyły i walczą o prawa kobiet, co świadczy o wciąż istniejących problemach i obszarach wymagających zmian.

Drugi istotny problem, występujący pomimo długiej historii walki z dyskryminacją kobiet, stanowi luka płacowa (ang. *Gender Pay Gap*). Określenie to, przy wykształceniu grupy idealnie bliźniaczych badanych, opisuje sytuację, w której pomimo wykonywania tych samych obowiązków w tym samym wymiarze godzinowym, piastowania tego samego stanowiska i teoretycznie równej pozycji zawodowej, kobieta zarabia mniej niż mężczyzna. Ze względu jednak na duże trudności w przeprowadzaniu takich badań pojęcie definiuje się przede wszystkim jako

⁹⁰ K. Sikora, *Pierwsze kobiety na Uniwersytecie Jagiellońskim*, „Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia Politologica” 2007, nr 46, s. 251-252.

⁹¹ *Sto lat praw wyborczych Polek*, Niepodległa, (www.niepodlegla.gov.pl), dostęp: 25.02.2023 r.

⁹² M. Załucka, *Nierówności i dyskryminacje związane z płcią kulturową. Kobieta na rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego” 2010, tom 38, s. 148.

średnią różnicę w wynagrodzeniach⁹³. Zgodnie z badaniami Eurostatu z 2020 roku luka płacowa dla Polski wyniosła 4,5%, co ponownie stawia polski rynek pracy w korzystnym położeniu w stosunku do średniej unijnej wynoszącej 13%⁹⁴. Niemniej jednak biorąc pod uwagę dane uwzględniające podział luki płacowej na tę występującą w sektorze publicznym i tę w sektorze prywatnym, nie sposób pominąć znaczącej dysproporcji pomiędzy nimi. W sektorze publicznym w 2020 roku luka płacowa wyniosła -0,6%, a więc możemy uznać równość zarobków kobiet i mężczyzn na tych samych stanowiskach (z minimalnym odchyleniem na rzecz kobiet). Przeciwnie w sektorze prywatnym – tamtejsza luka wynosi 13%. Stąd wynika, że na polskim rynku pracy luka płacowa jest kształtowana całkowicie przez sektor prywatny. Pomimo, iż powszechnie lukę między zarobkami mężczyzn i kobiet uważa się za przejaw niesprawiedliwości rynkowej, w literaturze można znaleźć próby uzasadniania tejże sytuacji. Wskazuje się m.in. na mniejszą skłonność do podejmowania ryzyka i rzadszą postawę konkurencyjną czy też niższe oczekiwania płacowe kobiet⁹⁵. Z pewnością nie bez znaczenia jest także szeroki aspekt macierzyństwa i związane z nim okresy urlopowe zmniejszające zarówno staż pracy jak i dyspozycyjność. Jego wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy zostanie omówiony w dalszej części podrozdziału.

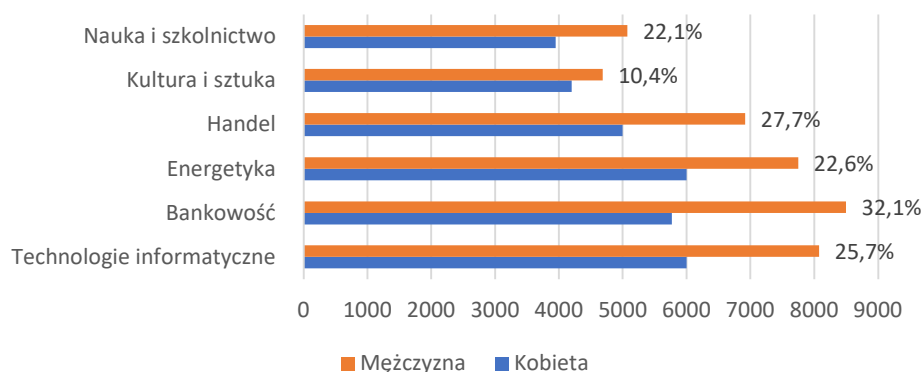
Zjawisko luki płacowej nie występuje w takim samym natężeniu we wszystkich branżach. Na rysunku 3.1 przedstawiono rozkład mediany miesięcznych wynagrodzeń w poszczególnych branżach z podziałem na płcie. Zaznaczono na nim lukę płacową w ujęciu procentowym. Badaniem objęto wyłącznie osoby z wykształceniem wyższym, a więc można założyć, że posiadające zbliżone kwalifikacje do wykonywania danego zawodu. Największa luka płacowa wystąpiła w bankowości, natomiast najniższa w kulturze i sztuce. Różnica pomiędzy skrajnymi wynikami wyniosła 21,7% i nie tylko potwierdza istnienie zjawiska dyskryminacji kobiet, ale również pośrednio wskazuje na kolejną przyczynę tego stanu rzeczy. Należy bowiem podkreślić, że współcześnie wciąż mamy do czynienia z feminizacją i maskulinizacją zawodów. Jak twierdzi M. Załucka kluczowym aspektem „upłciowienia” pracy jest silnie zakorzenione w świadomości społecznej przekonanie, że kobiety bardziej nadają się do jednych działań, a mężczyźni do

⁹³ J. Tyrowicz, L. van der Velde, I. Magda, *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2015, s. 6.

⁹⁴ *Gender pay gap in unadjusted form*, Eurostat, (www.ec.europa.eu), dostęp: 25.02.2023 r.

⁹⁵ J. Tyrowicz, L. van der Velde, I. Magda, *op. cit.*, s. 5.

innych⁹⁶. Istnienie tego przekonania, a zarazem rozróżnienia, wiąże się z czynnikami historycznymi, kulturowymi oraz społecznymi. Dopuszczenie kobiet do pracy zawodowej odbywało się etapami.



Rysunek 3.1. Mediany miesięcznych wynagrodzeń całkowitych kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem w różnych branżach (brutto w PLN)

Źródło: *Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW)*, Sedlak & Sedlak, 2019, (www.sedlak.pl), dostęp: 24.02.2023 r.

Pierwszy z nich dotyczył przyzwolenia na wykonywanie zawodów wymagających cech takich jak opiekuńczość, empatia, wrażliwość czy umiejętności takich jak np. gotowanie, pranie czy sprzątanie. Jasnym jest więc, że przyzwolenie na pracę zawodową nie oznaczało rozszerzenia katalogu czynności kobiet poza te, które do tej pory wykonywały w domach. Ponadto wieloletnia kultura patriarchy i towarzyszący jej wzorzec ojca „żywiciela” rodziny, nie pozwalały na podejmowanie pracy zarobkowej przez płeć nazywaną „słabszą”. Decyzja o podjęciu pracy przez kobietę w oczach społeczeństwa bardzo długa jawiła się jako wyraz braku zaradności jej męża i jego niewystarczających zarobków. Dominowało przekonanie, iż praca kobiet jest niejako dodatkiem do ich roli gospodyń domowych oraz ma drugorzędne znaczenie⁹⁷.

Konsekwencją powyżej wymienionych przyczyn jest do dziś obecna na polskim rynku pracy tzw. segregacja zawodowa, a więc zdominowanie poszczególnych zawodów poprzez przedstawicieli jednej z płci. Segregacja zawodowa ma dwa wymiary: poziomy (horyzontalny) oraz pionowy. Segregacja pozioma/horyzontalna (ang. *horizontal segregation*) to tendencja, żeby kobiety i mężczyźni wykonywali odmienne zawody, natomiast segregacja pionowa/hierarchiczna (ang. *vertical segregation*) polega na skoncentrowaniu kobiet i mężczyzn na

⁹⁶ M. Załucka, *op. cit.*, s. 148.

⁹⁷ Ibidem.

określonych szczeblach służbowych i stanowiskach w strukturze zatrudnienia⁹⁸. Segregacja zawodowa pozioma ściśle wiąże się ze zjawiskiem tzw. „lepkiej podłogi”. „Lepka podłoga” odnosi się do zawodów o niskim statusie, w których nie ma większych możliwości awansu. Kobiety tkwią „przyklepione” do swojego zawodu lub pozycji. Są to zarazem zawody w dużym stopniu zdominowane przez kobiety⁹⁹. Wynika stąd, że sfeminizowane zawody przeważnie nie pozwalają na znaczący rozwój kariery, są mniej lukratywne i postrzegane jako mniej „prestżowe”. Z kolei etaty w perspektywicznych oraz wysoko płatnych profesjach z reguły przypisywane są mężczyznom. Co więcej, segregacja zawodowa pionowa przyczynia się do skupienia kobiet na niższych stanowiskach i awansowaniem mężczyzn na wyższe hierarchicznie pozycje, co zostało już poruszone przy omawianiu zjawiska „szklanego sufitu”. Obydwie przedstawione tendencje rynku wpływają bezpośrednio na charakter i pozycję kobiet – pracowników, a więc dwa podstawowe czynniki determinujące wysokość ich wynagrodzenia. Pod kątem czysto finansowym praca w niżej opłacanych zawodach i na niższych stanowiskach w oczywisty sposób hamuje kariery zawodowe kobiet.

Rozważając sytuację kobiet na rynku pracy nie sposób pominąć wspomnianego już wcześniej tematu macierzyństwa. Wpływa ono bowiem nie tylko na długość stażu pracy, ale również na postrzeganie kobiet jako kandydatów na pracowników przez wielu potencjalnych pracodawców. Zgodnie z badaniami GUS-u z II kwartału 2022 r. wśród zarejestrowanych bezrobotnych najliczniejszą grupę tworzą kobiety mieszczące się w przedziale od 25 do 34 roku życia. Ich liczebność wynosiła 139,6 tys., podczas gdy rówieśnicza grupa bezrobotnych mężczyzn była o połowę mniejsza i obejmowała 68,8 tys. osób¹⁰⁰. Nietrudno zauważyć, że to właśnie w tym przedziale wiekowym znajduje się najwięcej młodych rodziców. Jednakże jak pokazują dane, decyzja o powiększeniu rodziny nie wpływa na życie zawodowe obojga rodziców jednakowo. Przytoczone dane jasno wskazują na spadek szans na rynku pracy kobiet w wieku rodzicielskim. Przeciwnie sytuacja kształtuje się w odniesieniu do mężczyzn, których szanse na rynku pracy w tym wieku są bardzo duże w porównaniu do późniejszych lat aktywności zawodowej. Ponadto w przytoczonym badaniu 58,0% kobiet bezrobotnych posiadało wykształcenie

⁹⁸ M. Musiał-Karg, *Kobiety na rynku pracy – analiza uwarunkowań*, „Czasopismo Naukowe Instytutu Studiów Kobięcych” 2017, nr 2(3), s. 132-133.

⁹⁹ T. Kupczyk, *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009, s. 22.

¹⁰⁰ *Bezrobocie rejestrowane 1–2 kwartał 2022 r.*, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 26.02.2023 r.

średnie i wyższe, podczas gdy odsetek mężczyzn o tym poziomie wykształcenia wyniósł 38,3%¹⁰¹. Można więc jednoznacznie stwierdzić, że młode kobiety doświadczają wykluczenia zawodowego nie ze względu na poziom wykształcenia, ale ze względu na płeć.

Dane z rynku pracy pozostają w korespondencji z dyskryminacją kobiet podczas procesów rekrutacyjnych. Częstymi pytaniami zadawanymi kobietom przy rekrutacji (choć prawnie/teoretycznie niedozwolonym) są pytania o plany prokreacyjne, z kolei mężczyzn nie pyta się, czy planują zostać ojcami¹⁰². Taki stan rzeczy wyraźnie wskazuje na nierówne kryteria stosowane przy zatrudnianiu nowych pracowników. Macierzyństwo ewidentnie wpływa na profile kandydatek, zaniżając ich szanse na objęcie poszczególnych stanowisk. Oczywiście istnieją pewne obiektywne czynniki usprawiedliwiające niejako opisaną sytuację. Przede wszystkim macierzyństwo ogranicza dyspozycyjność kobiety oraz wiąże się z czasowym okresem nieobecności obejmującym minimum czas okołoporodowy. Jeżeli jednak kobieta czuje się na siłach, może pracować nawet w 3. trymestrze ciąży, a powrót do pracy jest możliwy po odzyskaniu sił utraconych przy porodzie. Młodym matkom przysługuje urlop macierzyński, który przy urodzeniu jednego dziecka wynosi obecnie 20 tygodni¹⁰³. Co więcej funkcjonuje dwutygodniowy urlop ojcowski, który jest wyrazem uwzględnienia przez ustawodawcę roli mężczyzn w obowiązkach opiekuńczych. Należy również podkreślić, że stwarzające możliwość przedłużenia okresu absencji urlop rodzicielski oraz wychowawczy mogą być podzielone lub wręcz wykorzystane w większości przez ojca dziecka. Wyrazem potrzeby upowszechniania podziału obowiązków wychowawczych pomiędzy obojga rodziców są zmiany Kodeksu Pracy z początku 2023 roku¹⁰⁴, wprowadzone w związku z implementacją do polskiego porządku prawnego dwóch unijnych dyrektyw¹⁰⁵. Ustawodawca, oprócz wydłużenia czasu trwania urlopu wychowawczego, zastrzegł, iż dotychczasowo dowolny jego podział pomiędzy opiekunów dziecka musi od teraz uwzględniać co najmniej po 9 tygodni dla każdego rodzica. To wyraźna odpowiedź na wciąż

¹⁰¹ Ibidem.

¹⁰² M. Załucka, *op. cit.*, s. 150.

¹⁰³ *Uprawnienia związane z rodzicielstwem*, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, (www.gov.pl), dostęp: 26.02.2023 r.

¹⁰⁴ Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, art. 182 (1a), (Dz.U. z 2023 r. poz.240).

¹⁰⁵ Implementacja dotyczyła dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. oraz dyrektywy 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r.

istniejące stereotypy, które utrwalają model przerywania kariery zawodowej tylko jednego rodzica.

Krzywdzącym jest zakładanie z góry/przypisywanie, iż kobieta po urodzeniu dziecka zrezygnuje ze swoich ambicji i spowolni tempo swojej kariery zawodowej. Stanowi to bowiem w sposób pośredni narzucanie oczekiwań i presji ze strony otoczenia co jest szkodliwe nie tylko w stosunku do kobiet, ale również w stosunku do mężczyzn. Podział ról i wyznaczenie osoby do opieki nad dzieckiem powinien być pozostawiony wyłącznie rodzicom. Zgodnie z badaniami przeprowadzonymi przez CBOS w 2018 r. 55% Polek nie zrezygnowałoby z pracy zawodowej na rzecz zajęcia się w większym stopniu domem i wychowaniem dzieci, gdyby partner zarabiał wystarczająco na utrzymanie rodziny na zadawalającym poziomie¹⁰⁶. Większość kobiet nie wyraża więc gotowości do porzucenia pracy i uzależnienia się fajansowego od partnera. Co więcej według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) z II kwartału 2022 r. wskaźnik aktywności zawodowej mężczyzn w wieku produkcyjnym wyniósł 83,0% i był wyższy o zaledwie 6,4% od odpowiadającego mu wskaźnika dotyczącego kobiet¹⁰⁷. W obliczu powyższego nie można już zakładać, iż obecność kobiet na rynku pracy jest istotnie mniejsza. Reprezentacja pracujących kobiet jest niemalże tak duża jak reprezentacja mężczyzn, zatem na tym polu nie istnieją obiektywne podstawy do ich marginalizowania w życiu zawodowym.

3.3. Badanie zjawiska dyskryminacji kobiet w polskim systemie emerytalnym - metodyka badań

Próba rozstrzygnięcia postawionego w temacie niniejszej pracy problemu badawczego wymaga kalkulacji wysokości przewidywanego świadczenia emerytalnego, a następnie jego zdyskontowania i odniesienia do bieżącej wartości pieniądza. O obecności zjawiska dyskryminacji w systemie emerytalnym rozstrzyga bowiem wpływ przyjętych w nim rozwiązań zarówno na wysokość przyszłego świadczenia jak i na stosunek wartości dokonanych wpłat do oczekiwanej wartości wypłat. Obliczenia ograniczone zostały do części bazowej systemu emerytalnego z pominięciem II. filaru, ze względu na utrzymujące się w stosunku do niego tendencje likwidacyjne oraz często wybieraną możliwość odprowadzania składki emerytalnej w całości do I filaru. Założenie wzmacnia dodatkowo zasada, zgodnie z którą na 10 lat przed

¹⁰⁶ *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Centrum Badania Opinii Społecznej, (www.cbos.pl), dostęp: 26.02.2023 r.

¹⁰⁷ *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) - 2 kwartał 2022 roku*, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 26.02.2023 r.

zakończeniem oszczędzania środki zgromadzone w OFE są stopniowo umarżane i przekazywane na subkonto oszczędzającego w ZUS¹⁰⁸. W tym celu opracowano model prognozujący oraz przeprowadzono symulację uwzględniającą różne scenariusze oszczędzania. Konstrukcja modelu oparta została na podstawowym wzorze na wysokość emerytury z I filaru:

$$E_I = \frac{\sum(S_k) + \sum(S_{sk}) + KP}{pdtz},$$

będącym ilorazem sumy zwaloryzowanych składek odpowiednio na koncie (S_k) i subkoncie (S_{sk}) ZUS, powiększonej o ewentualny kapitał początkowy (KP) oraz przeciętnej dalszej długości trwania życia w roku przejścia na emeryturę¹⁰⁹.

1. W każdym z wariantów obliczeniowych, niezależnie od płci, rozpatrywano sytuację osoby urodzonej w 2000 r., rozpoczynającej swoją karierę zawodową w 2023 r..
2. Jako bazowe wynagrodzenie w roku wejścia na rynek pracy przyjęto przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw z marca 2023 r., które zgodnie z danymi GUS-u wyniosło 7508,34 zł (brutto)¹¹⁰. Po przemnożeniu przez stopę wzrostu wynagrodzeń, którą przyjęto na poziomie 2,3%, wzorując się na podejściu zastosowanym przez T. Jedynaka¹¹¹, stanowiło ono podstawę do corocznego wyliczania składki na ubezpieczenie emerytalne. Jej wysokość łącznie wynosiła 19,52% przez cały okres oszczędzania.
3. Zważywszy na zauważalny ujemny wpływ urlopów związanych z rodzicielstwem na tempo wzrostu wynagrodzeń, w roku bezpośrednio następującym po roku z tym związanych absencji w pracy, tempo wzrostu wynagrodzeń ustalano za pomocą proporcji:

$$W = \frac{\text{ilość przepracowanych tygodni w danym roku}}{\text{ilość tygodni w danym roku}} * \text{stopa wzrostu wynagrodzeń},$$

¹⁰⁸ Suwak *bezpieczeństwa*, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, (www.gov.pl), dostęp: 20.05.2023 r.

¹⁰⁹ T. Jedynak..., op. cit. s. 64.

¹¹⁰ *Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2023 roku*, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 2.05.2023 r.

¹¹¹ T. Jedynak, *The Role of Supplementary Retirement Savings in Reducing the Pension Gap in Poland*, "Economics and Environmental Studies" 2017, vol. 17, s. 100-101.

przy czym w całym badaniu przyjęto, iż pełny rok stanowią 52 tygodnie.

4. Jako wskaźnik waloryzacji części składki odprowadzanej na konto ubezpieczonego w ZUS przyjęto wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych (wskaźnik inflacji). Bazując na projekcji Narodowego Banku Polskiego (NBP) z marca 2023 r. w pierwszych trzech latach, tj. 2023, 2024, 2025 wykorzystano wskaźniki w wielkościach odpowiednio: 111,9%, 105,7% oraz 103,5%¹¹². W stosunku do pozostałych lat przyjęto wartość tego wskaźnika na poziomie 102,5%, odpowiadającą długoterminowemu celowi inflacyjnemu.
5. Z kolei środki zgromadzone na subkoncie w ZUS podlegają corocznej waloryzacji o wskaźnik wzrostu PKB¹¹³. Ponownie w oparciu o wspomnianą prognozę NBP w trzech pierwszych latach oszczędzania użyto następujących wskaźników: 109%, 102,1% oraz 103,1%¹¹⁴. Trudności w długoterminowym prognozowaniu tempa wzrostu PKB powodują brak dostępności wiarygodnych danych z tego zakresu oraz konieczność przyjęcia wartości wskaźnika z zachowaniem zasady ostrożności. Zgodnie z raportem opublikowanym przez platformę Statista w latach 2025-2028 wskaźnik wzrostu PKB ma oscylować wokół 3-3,66%¹¹⁵. Raport Mckinsey&Company, największej firmy zarządzania strategicznego w Polsce, wskazuje, iż osiągnięcie wskaźnika wzrostu PKB na poziomie 3% do 2030 r. to jedynie scenariusz bazowy¹¹⁶.
6. Ze względu na przyjęcie założenia o stabilizacji wskaźnika inflacji, celem zachowania spójności uproszczeń, w badaniu jako długoterminowy wskaźnik wzrostu PKB zdecydowano się przyjąć ostatni z projekcji NBP - 3,1%, który to jest zarazem najbardziej zbliżony do sięgających najdalej w przyszłość wiarygodnych prognoz.
7. Przy waloryzacji składek oraz świadczeń w momencie ich wypłat oraz przy dyskontowaniu uzyskanych wyników konsekwentnie używano stopy na poziomie długoterminowego wskaźnika inflacji – 2,5%.
8. Wyniki przeprowadzonego badania są przedstawione w wartościach bieżących.

¹¹² *Projekcja inflacji i PKB – marzec 2023*, Narodowy Bank Polski, (www.nbp.pl), dostęp: 2.05.2023 r.

¹¹³ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 40c ust.4 (Dz. U. 1998 Nr 137 poz. 887, dalej u.s.u.s.).

¹¹⁴ *Projekcja inflacji...*, op. cit.

¹¹⁵ *Poland: Growth rate of real gross domestic product (GDP) from 2018 to 2028*, Statista, (www.statista.com), dostęp: 2.05.2023 r.

¹¹⁶ *Poland 2030: A chance to join the economic big league*, Mckinsey&Company, (www.mckinsey.com), dostęp: 2.05.2023 r.

9. Przy ustalaniu dalszej przeciętnej długości trwania życia wykorzystano prognozy publikowane przez Eurostat, zgodnie z którymi dalsza przeciętna długość trwania życia w 2060 r. dla kobiet wieku 60 lat w Polsce wyniesie 29,6, natomiast dla kobiet w wieku 65 lat w 2065 r. będzie wynosiła 25,6 roku. W przypadku mężczyzn dalsza długość trwania życia mężczyzn w wieku 60 lat w 2060 r. wyniesie 25,3, z kolei w wieku 65 lat w 2065 r. 21,8 roku¹¹⁷.

Porównanie pozycji kobiet i mężczyzn w systemie emerytalnym zostało uzupełnione o ustalenie stopy zastąpienia, a więc procentowej relacji wartości świadczenia emerytalnego w stosunku do ostatniego pobranego wynagrodzenia¹¹⁸. Stanowi ona bowiem jeden z najlepszych mierników adekwatności dochodowej systemu emerytalnego.

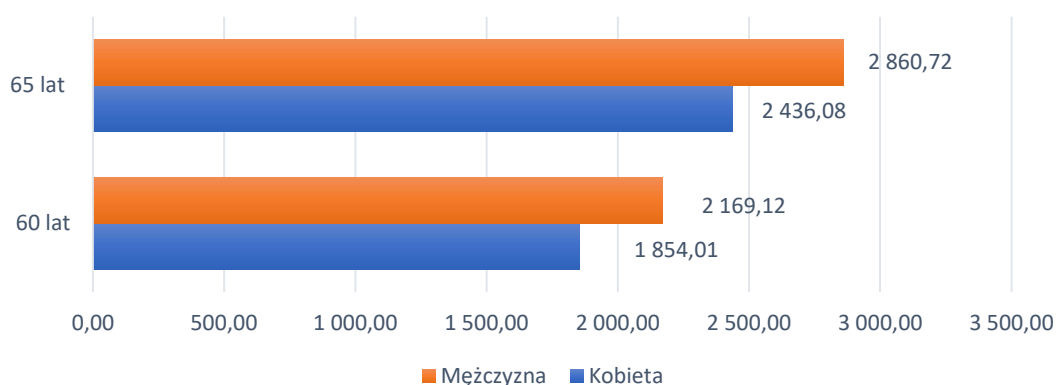
3.4. Wpływ różnicowania wieku emerytalnego na wysokość świadczenia emerytalnego

Decyzja o przywróceniu zróżnicowanego wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn budziła kontrowersje nie tylko ze względu na wymiar ideologiczny, ale również ze względu na wymiar ekonomiczny. Należy bowiem podkreślić, że w celu zapewnienia równych świadczeń emerytalnych rachunek matematyczny sugeruje przeciwne rozwiązanie do przyjętego – obniżenie wieku emerytalnego dla mężczyzn przy podwyższeniu tego wieku dla kobiet. Wynika to przede wszystkim z faktu, iż kobiety z uwagi na biologiczne uwarunkowania statystycznie żyją dłużej.

Na rysunku 3.2 przedstawiono, jak kształtowały się wysokości należnych świadczeń emerytalnych z części bazowej systemu w zależności od ustalonej granicy wyznaczającej moment osiągnięcia wieku emerytalnego. Zgodnie z przeprowadzonymi kalkulacjami kobiecie rozpoczynającej oszczędzanie w 2023 r., która przejdzie na emeryturę po ukończeniu 60. roku życia, będzie przysługiwało świadczenie emerytalne wyrażone w wartościach bieżących w wysokości 1 854,01 zł. Odłożenie tej decyzji o 5 lat spowodowałoby podwyższenie wysokości świadczenia do 2 436,08 zł., a więc aż o 31,4%.

¹¹⁷ *Projected life expectancy by age (in completed years), sex and type of projection*, Eurostat, (www.ec.europa.eu), dostęp; 2.05.2023 r.

¹¹⁸ Chybalski F., *Adekwatność dochodowa, efektywność i redystrybucja w systemach emerytalnych. Ujęcie teoretyczne, metodyczne u empiryczne*, C.H. Beck, Warszawa 2016, s. 138-139.



Rysunek 3.2. Wysokość prognozowanego świadczenia emerytalnego po osiągnięciu wieku emerytalnego na poziomie 60. oraz 65. roku życia

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych symulacji.

Dla porównania, przy obecnie obowiązujących rozwiązaniach systemowych, wysokość emerytury mężczyzny rozpoczynającego oszczędzanie w 2023 r., który przejdzie na emeryturę po ukończeniu 65. roku życia, wyniosłaby 2860,72 zł. Jeśli mężczyźni przechodziliby na emeryturę po 60. roku życia świadczenie to zmalałoby do 2169,12 zł zbliżając się do wysokości świadczenia przysługującego kobietom. Można więc uznać, że konsekwencją zmian z 2017 r. jest pogłębienie dysproporcji pomiędzy świadczeniami kobiet i mężczyzn, czego pełniejszy obraz daje porównanie stóp zastąpienia przedstawionych w tabeli 3.1.

Tabela 3.1. Indywidualne stopy zastąpienia kobiet i mężczyzn rozpoczynających oszczędzanie w 2023

Płeć	Wysokość wieku emerytalnego	Stopa zastąpienia (%)
Kobieta	60. rok życia	24,69
	65. rok życia	32,44
Mężczyzna	60. rok życia	28,89
	65. rok życia	38,10

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych symulacji.

Kobieta przy obowiązującym stanie prawnym, korzystając z przysługującego jej prawa do przejścia na emeryturę w wieku 60 lat, będzie uprawniona do świadczenia stanowiącego zaledwie 24,69% jej ostatniego wynagrodzenia za pracę. Oznacza to, że system jest jej w stanie zapewnić niemalże dziesięciokrotnie niższe fundusze na utrzymanie niż dotychczasowe. Z kolei mężczyzna przechodząc na emeryturę po ukończeniu ustawowego wieku będzie uprawniony do pobierania świadczenia stanowiącego 38,10% ostatniego wynagrodzenia za

dotychczasowo wykonywaną pracę. Obowiązujące rozwiązania prawne sprawiają, iż sytuacja finansowa mężczyzn na emeryturze jest niemalże o połowę korzystniejsza niż kobiet.

Warto w tym miejscu zauważyć, iż decyzja o przejściu na emeryturę jest podejmowana w momencie, gdy co do zasady otrzymywane wynagrodzenie za pracę przyjmuje największe wartości na przestrzeni całej kariery zawodowej. Niższy wiek emerytalny oznacza zatem nie tylko skrócenie czasu odkładania na emeryturę, ale również zmniejszenie liczby wpłat najwyższych składek, co bezpośrednio przekłada się na zgromadzony kapitał emerytalny i kalkulację należnego świadczenia. Przykładowo, w przeprowadzonym badaniu, składka odprowadzona na konto ubezpieczonej w 2023 r. (na początku kariery) wyniosła w skali roku 17 587,54 zł. Wartość realna składki w 2059 r., przy założeniu utrzymania tych samych wysokości procentowych składek, wyniosła 39 877,49 zł. Jak widać różnica pomiędzy wpływami jest ponad dwukrotna. Analizując skutki dodatkowych 5 lat oszczędzania trzeba uwzględnić specyfikę konkretnego momentu w karierze zawodowej oszczędzającego, ponieważ równie silnie wpływa na wysokość przyszłego świadczenia.

Rozważając zasadność stwierdzenia o dyskryminacji kobiet w systemie emerytalnym należy jednak uzupełnić analizę o wyliczenie proporcji pomiędzy środkami wpłaconymi do systemu, jak i z niego wypłaconymi. W tym celu zestawiono realną wartość odprowadzanych przez wszystkie lata oszczędzania składek z sumą zdyskontowanych świadczeń, które mają być pobierane przez przewidywaną dalszą długość trwania życia. Wyniki kalkulacji przedstawione zostały w tabeli 3.2.

Tabela 3.2. Stosunek wartości dokonanych wpłat z całego okresu oszczędzania do oczekiwanych wypłat z systemu emerytalnego

Płeć	Stosunek wartości wszystkich dokonanych wpłat do oczekiwanych wypłat z systemu emerytalnego (%)
Kobieta	65,27%
Mężczyzna	61,21%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych symulacji.

W odniesieniu do założeń opartych na aktualnej wysokości wieku emerytalnego, kobiety wypłacają statystycznie 65,27% środków, które wpłaciły. Z kolei mężczyźni wypłacają o 4,06 punktu procentowego mniej. Takie wyniki sugerują, że niższy wiek emerytalny dla kobiet, pomimo negatywnego wpływu na wysokość świadczenia, nie czyni systemu emerytalnego

dyskryminującym kobiety z perspektywy czysto ekonomicznej. W niewielkim stopniu, wyniki wskazują nawet na uprzywilejowanie kobiet względem mężczyzn, których wpłaty przewyższają wypłaty.

3.5. Wpływ rodzicielstwa na wysokość świadczenia emerytalnego

Obszarem, który z perspektywy systemu emerytalnego najbardziej różnicuje sytuację kobiet względem mężczyzn jest rodzicielstwo oraz asymetryczny podział ról z nim związanych. Stanowi ono chociażby główną linię argumentacji zwolenników różnicowania wieku emerytalnego. Cięża oraz okres połogowy stanowią poważne obciążenie fizyczne oraz czasowo wyłącza możliwość wykonywania pracy zarobkowej. Będący zarówno przywilejem jak i w większości przypadków koniecznością 20. tygodniowy urlop macierzyński pozostaje jednak z perspektywy przyszłych świadczeń emerytalnych okresem składkowym, a wypłacany zasiłek stanowi zasadniczo równowartość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolności do pracy¹¹⁹.

W tabeli 3.3 przedstawiono, jak kształtuje się wysokość zasiłku w zależności od rodzaju urlopu, na którym przebywa rodzic. Zaznaczono w niej m.in., że w przypadku urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego podstawa wymiaru składki może przyjąć dwie różne wysokości. Matce dziecka przysługuje bowiem możliwość złożenia do 21 dni po porodzie tzw. długiego wniosku i pobierania zasiłku w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zarówno na urlopie macierzyńskim jak i rodzicielskim. Jeśli tego nie zrobi za okres urlopu macierzyńskiego odbierze zasiłek w wysokości 100% podstawy wymiaru, a za okres urlopu rodzicielskiego będzie jej przysługiwać zasiłek w wysokości 70% podstawy. Drugiemu z rodziców przysługuje natomiast zasiłek stanowiący 70% przeciętnego wynagrodzenia za pracę z ostatnich 12 miesięcy bez możliwości wnioskowania o inny tryb. W tym miejscu należy zaznaczyć, że zmniejszenie podstawy, od której liczone są składki na ubezpieczenie emerytalne o 20 lub nawet 30%, może już w istotny sposób wpłynąć na stan konta i subkonta w ZUS ubezpieczonego.

W odniesieniu do urlopu wychowawczego istotnym jest fakt, iż jest to urlop bezpłatny. Jednakże, wbrew powszechnej opinii, nie oznacza to przerwy w odprowadzaniu składek na

¹¹⁹ Dla pracowników: Wynagrodzenie za okresy miesięczne, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (www.zus.pl), dostęp: 3.05.2023 r.

ubezpieczenie emerytalne. Za osobę przebywającą na tym rodzaju zwolnienia z wykonywania pracy, składki na ubezpieczenia finansuje w całości budżet państwa¹²⁰.

Tabela 3.3. Składki emerytalne w okresie urlopów związanych z rodzicielstwem

Rodzaj urlopu	Rodzaj okresu	Podstawa składki
Macierzyński	składkowy	100% lub 81,5% przeciętnego wynagrodzenia za pracę z ostatnich 12 miesięcy
Ojcowski	składkowy	100% przeciętnego wynagrodzenia za pracę z ostatnich 12 miesięcy
Rodzicielski	składkowy	70% lub 81,5% przeciętnego wynagrodzenia za pracę z ostatnich 12 miesięcy
Wychowawczy	składkowy	Max. 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, min. 75% minimalnego wynagrodzenia miesięcznego

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Pobierasz lub będziesz pobierać zasiłek macierzyński? Sprawdź, co z Twoimi ubezpieczeniami społecznymi oraz Jesteś na urlopie wychowawczym? Poznaj swoje ubezpieczenia*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (www.zus.pl), dostęp: 3.05.2023 r.

Jednakże w tym przypadku podstawę wymiaru stanowi min. 75% minimalnego wynagrodzenia miesięcznego, a max. 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce. Zatem konta ubezpieczonych, których dotychczasowe wynagrodzenie za pracę przewyższało 60% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, w trakcie urlopu wychowawczego będą zasilane niższymi niż dotychczasowo wpłatami. Pomimo, że urlop wychowawczy zaliczany jest do okresów składkowych, długość jego wykorzystywania może więc bardzo negatywnie wpłynąć na wysokość przyszłego świadczenia emerytalnego.

Wobec powyższego, w kontekście oceny funkcjonowania systemu emerytalnego nie można pominąć skutków przebywania podczas lat aktywności zawodowej na urlopach związanych z rodzicielstwem. Udowodniono bowiem, że ciągłość w zasilaniu funduszu emerytalnego nie oznacza utrzymania wysokości wpłat na dotychczasowym poziomie. W tym miejscu warto podkreślić, że w Polsce niemalże we wszystkich rodzinach to kobiety wykorzystują w całości urlop rodzicielski. Zgodnie z danymi, 99% osób pobierających zasiłek z tytułu urlopu rodzicielskiego to matki¹²¹. Taki stan utrzymywał się do 2022 r. W kwietniu 2023 r. wprowadzono zmiany legislacyjne, których celem ma być zmiana struktury podziału urlopu

¹²⁰ *Jesteś na urlopie wychowawczym? Poznaj swoje ubezpieczenia*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (www.zus.pl), dostęp: 3.05.2023 r.

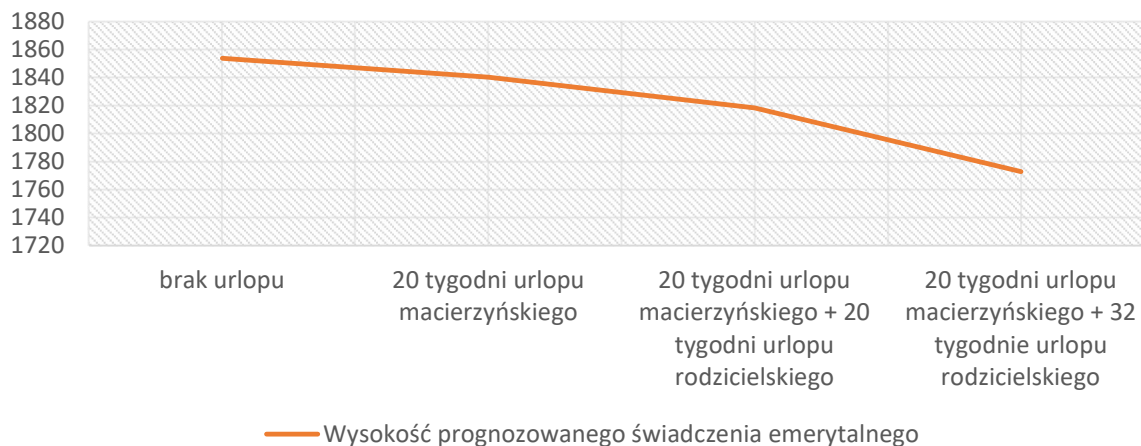
¹²¹ *Tata 2022 Raport z badania polskich ojców*, Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę, (www.fdds.pl), dostęp: 03.05.2023 r.

rodzicielskiego. Pomimo wydłużenia urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni, każdemu z rodziców przysługuje niepodzielna część w wymiarze 9 tygodni¹²². Nie jest już, więc możliwe, aby to matka wykorzystwała całość urlopu. W społeczeństwie zmiany te są postrzegane jako wyraz dostarczenia roli ojca w wychowaniu dziecka. Nie zmienia to jednak faktu, że zmiany wciąż dopuszczają nierówny podział urlopu pomiędzy rodziców. Co prawda urlop rodzicielski nie jest obowiązkowy, ale często korzystanie z niego w pierwszych miesiącach życia potomstwa staje się koniecznością.

W badaniu przy układaniu poszczególnych scenariuszy przede wszystkim skupiono się na rozpatrzeniu wpływu różnych sposobów podziału urlopów związanych z rodzicielstwem na wysokość przyszłego świadczenia emerytalnego. Rysunek 3.3 obrazuje kształtowanie się wysokości prognozowanego świadczenia kobiety w 2060 r. w zależności od rodzaju wykorzystanego urlopu, przy założeniu posiadania jednego dziecka. Widać wyraźnie, że czasowa nieobecność na rynku pracy oraz obniżenie podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne, mają znaczący wpływ na wysokość przyszłej, comiesięcznej emerytury. Jednakże, należy zauważyć, iż konstrukcja systemu emerytalnego niejako chroni kobiety przed negatywnym wpływem urlopu macierzyńskiego w podstawowym, 20-tygodniowym wymiarze, na wysokość należnego świadczenia. Wysokość świadczenia kobiety, która w trakcie kariery zawodowej przebywała na 20-tygodniowym urlopie macierzyńskim spada zaledwie o 1% w porównaniu do osoby bezdziejnej. Oczywiście w praktyce dużo częściej zdarza się, że urlop macierzyński jest łączony z rodzicielskim. Urlop rodzicielski, choć teoretycznie dobrowolny, niejednokrotnie jest nie do uniknięcia. Ma to związek m.in. z brakiem dostępności miejsc w żłobkach oraz zbyt niskimi dochodami na opłacenie opieki nad dzieckiem. Nie wchodząc w szczegóły zagadnienia, warto pamiętać o tym, że ten rodzaj zwolnienia nie musi być motywowany wyłącznie osobistymi preferencjami rodzica, lecz może stanowić konieczność związaną z pewnymi obiektywnymi czynnikami. Zgodnie z wynikami badania, przedłużenie urlopu macierzyńskiego o kolejne 20 tygodni urlopu rodzicielskiego przekłada się na spadek przyszłego świadczenia emerytalnego o ok. 2% w porównaniu do sytuacji, w której nie korzystano z urlopu związanego z decyzją o powiększeniu rodziny. Z kolei wydłużenie urlopu rodzicielskiego do max. wymiaru, a więc 32 tygodni, skutkuje spadkiem przyszłego świadczenia o ponad 4%. W ujęciu procentowym

¹²² Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, art. 182 (1a) §1 i §3 (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm., dalej K.P.).

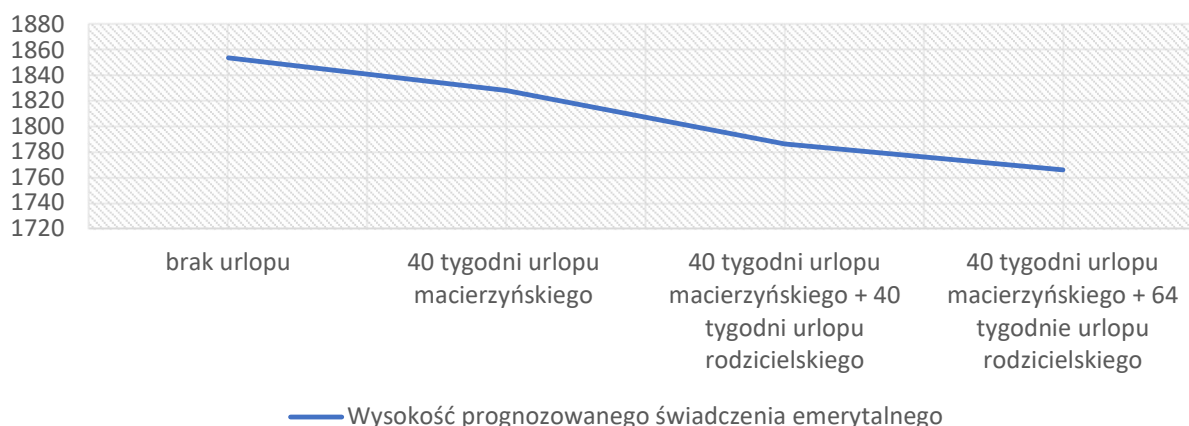
wyduje się, że decyzja o dziecku nie wpływa znacząco na wypłatę emerytur. Należy jednak pamiętać, że różnice te ulegną kumulacji – zarówno w skali roku, jak i wszystkich lat wypłat, których może być nawet ponad dwadzieścia.



Rysunek 3.3. Wysokość miesięcznego prognozowanego świadczenia emerytalnego kobiety w 2060 r. w zależności od wykorzystanego urlopu związanego z macierzyństwem przy jednym dziecku

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych symulacji.

W Polsce wciąż bardzo popularnym modelem rodziny jest model 2+2 (rodzice + dwoje dzieci). Dlatego też warto przyrzeć się wysokości świadczenia kobiety, która w trakcie lat swojej aktywności zawodowej dwukrotnie zostanie matką. Na rysunku 3.4 przedstawiono jak kształtować się będzie wysokość świadczenia emerytalnego w zależności od wykorzystanych urlopów przy dwojce dzieci.



Rysunek 3.4. Wysokość miesięcznego prognozowanego świadczenia emerytalnego kobiety w 2060 r. w zależności od wykorzystanego urlopu związanego z macierzyństwem przy dwojce dzieci

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych symulacji.

Przede wszystkim zauważalny jest podobny spadek świadczenia przy wykorzystaniu jedynie podstawowego urlopu macierzyńskiego w porównaniu do osób bezdzietnych. Różnica pomiędzy prognozowanymi świadczeniami w tych dwóch przypadkach wynosi 1,5%. Dwukrotne wykorzystanie 20 tygodni urlopu rodzicielskiego zmniejsza wysokość świadczenia o 4%. Natomiast dwukrotne przedłużenie urlopu macierzyńskiego o maksymalny przysługujący wymiar urlopu rodzicielskiego w wysokości 32 tygodni, wiąże się ze zmniejszeniem przyszłego świadczenia emerytalnego o prawie 5%. Przedstawione dane świadczą o tym, iż polski system emerytalny nie jest w stanie zagwarantować utrzymania wysokości przyszłego świadczenia emerytalnego osobom korzystającym z urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. Biorąc pod uwagę fakt, iż to prawie tylko kobiety wykorzystują urlopy rodzicielskie, to ich fundusze emerytalne maleją na skutek urlopów związanych z opieką nad dzieckiem w pierwszych miesiącach życia. Pozornie niewielkie różnice, przy niskich stopach zastąpienia będą z pewnością odczuwalne.

W tabeli 3.4 zamieszczono procentowy udział wypłat z systemu we wpłatach do systemu emerytalnego w realnych wartościach z podziałem na rodzaje wykorzystanych urlopów związanych z rodzicielstwem.

Tabela 3.4. Udział wypłat z systemu we wpłatach do systemu emerytalnego z podziałem na płeć i rodzaj wykorzystanego urlopu związanego z rodzicielstwem

Płeć	Liczba dzieci	Rodzaj wykorzystanego urlopu związanego z rodzicielstwem	Udział wypłat we wpłatach do systemu
Kobieta	1	20 tygodni urlopu macierzyńskiego	65,30%
	1	20 tygodni urlopu macierzyńskiego + 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego	65,30%
Mężczyzna	1	2 tygodnie urlopu ojcowskiego	61,21%
	1	2 tygodnie urlopu ojcowskiego + 9 tygodni urlopu rodzicielskiego	61,20%

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych symulacji.

Niezależnie od rodzaju urlopu, to kobiety wypłacają większy odsetek tego co wpłaciły do systemu. Wyniki przeprowadzonego badania wskazują na to, iż kobieta, która tylko raz wykorzystwała urlop macierzyński wypłaci z systemu średnio 65,3% tego co wpłaciła. Decyzja o 32-tygodniowym urlopie rodzicielskim nie wpłynie na zmianę wyniku. Z kolei mężczyzna decydując się jednokrotnie na urlop ojcowski wypłaci z systemu średnio 61,21% tego co wpłacił. W

przypadku wykorzystania 9-tygodniowego urlopu rodzicielskiego, udział wypłat we wpłatach zmniejszy się do 61,20% w przypadku mężczyzn. Takie zjawisko przede wszystkim ma związek z obniżeniem podstawy składek do 70% przeciętnego wynagrodzenia za pracę z ostatnich 12 miesięcy oraz z obniżeniem stopy wzrostu wynagrodzeń w następnym roku proporcjonalnie do zmniejszenia wymiaru przepracowanych tygodni. Kobiety natomiast nie odczuwają wpływu urlopu rodzicielskiego na relację pomiędzy wpłatami i wypłatami do systemu. Wskazuje to na pewną skuteczność rozwiązania polegającego na ustaleniu stałego dla urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego zasiłku w wysokości 81,5% podstawy.

Rozpatrując adekwatność dochodową systemu emerytalnego w kontekście ewentualnej dyskryminacji kobiet, należy jednak sprawdzić, jak podział urlopu rodzicielskiego wpływa na wysokość prognozowanego świadczenia oraz wyliczonej na tej podstawie stopy zastąpienia. W ten sposób można bowiem podjąć próbę diagnozy rzeczywistego wpływu macierzyństwa na wysokość przyszłego świadczenia oraz ocenić czy obecna konstrukcja systemu emerytalnego wystarczająco zabezpiecza interesy kobiet. Analiza powinna również wskazać model opieki nad dzieckiem, który zminimalizuje ujemny jego wpływ na wysokość wypłat z części bazowej systemu emerytalnego. Tabela 3.5 przedstawia jak kształtuje się wysokość prognozowanego świadczenia emerytalnego przy wyborze różnych metod podziału urlopu rodzicielskiego.

Tabela 3.5. Wysokość prognozowanego świadczenia emerytalnego w zależności od podziału urlopu rodzicielskiego przysługującego rodzicom jednego dziecka

Lp.	Płeć	Liczba tygodni wykorzystanego urlopu rodzicielskiego	Wysokość prognozowanego świadczenia (zł)	Różnica pomiędzy wysokością świadczeń (%)
I	Kobieta	32	1 772,91	37,68%
	Mężczyzna	9	2844,91	
II	Kobieta	20	1818,36	35,71%
	Mężczyzna	20	2 828,21	
III	Kobieta	9	1 828,17	34,94%
	Mężczyzna	32	2810,00	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych symulacji.

Przy scenariuszu najpopularniejszym, w którym to kobieta wykorzystuje większą część urlopu w wymiarze 32 tygodni, różnica pomiędzy wysokościami prognozowanych świadczeń emerytalnych wynosi 1072 zł co stanowi 37,68% świadczenia emerytalnego mężczyzny. W przypadku scenariusza II, kiedy podział urlopu jest równy i wynosi po 20 tygodni dla każdego z rodziców, różnica pomiędzy prognozowanymi świadczeniami emerytalnymi maleje już do 1009,85 zł co stanowi 35,71% świadczenia emerytalnego mężczyzny. Natomiast scenariusz III, który w praktyce zdarza się niezwykle rzadko, zmniejsza różnicę pomiędzy świadczeniami do 981,83 zł, będącą równowartością 34,94% świadczenia emerytalnego mężczyzny. Nominalne ujęcie przedstawionych różnic wskazuje do stosunkowo niewielkie znaczenie podziału urlopu, jednakże rozpatrując owe kwoty w perspektywie kilkudziesięciu lat, różnica może okazać się bardzo duża.

Dodatkowo sytuacja ulegnie zmianie, gdy para zdecyduje się na dwoje dzieci, czego dowodem są dane przedstawione w tabeli 3.6. W przypadku posiadania dwójki dzieci, różnica pomiędzy świadczeniami rodziców ze scenariusza I oraz scenariusza III, a więc podziałów urlopów najbardziej skrajnych, zmniejsza się o 2,53%. Różnice nominalne pomiędzy wysokościami świadczeń wciąż pozostają bardzo duże, jednakże sprawiedliwy podział urlopu rodzicielskiego niewątpliwie wpływa na niwelowanie różnic. Biorąc pod uwagę, iż prognozowana przeciętna stopa zastąpienia obliczona dla kobiety przechodzącej na emeryturę w 2060 r. będzie niższa niż 30%, powyższe wyniki wciąż można interpretować jako istotne.

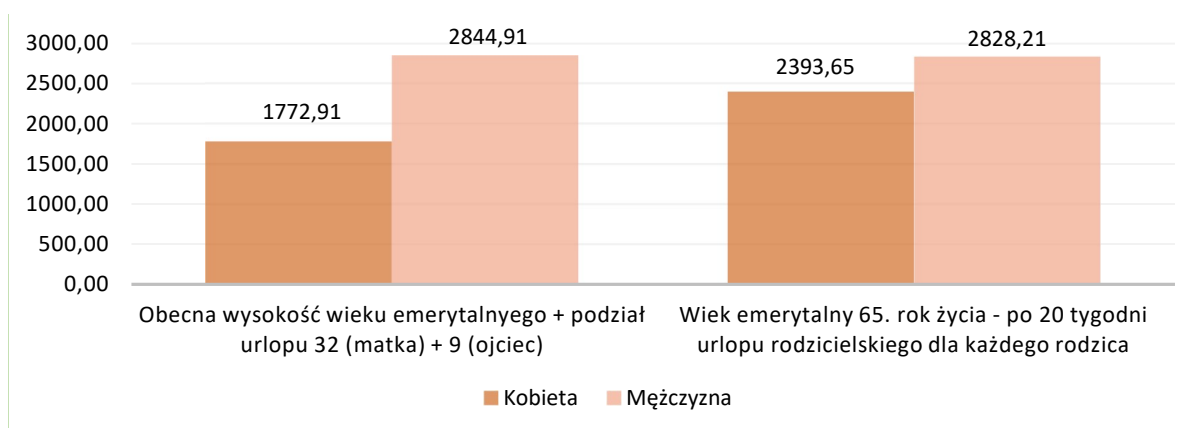
Tabela 3.6. Wysokość prognozowanego świadczenia emerytalnego w zależności od podziału urlopu rodzicielskiego przysługującego rodzicom dwojga dzieci

Lp.	Płeć	Liczba tygodni wykorzystanego urlopu rodzicielskiego	Wysokość prognozowanego świadczenia (zł)	Różnica pomiędzy wysokością świadczeń (%)
I	Kobieta	2 x 32	1 765,97	37,59%
	Mężczyzna	2 x 9	2829,73	
II	Kobieta	2 x 20	1786,12	36,14%
	Mężczyzna	2 x 20	2797,11	
III	Kobieta	2 x 9	1804,68	34,75%
	Mężczyzna	2 x 32	2765,82	

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych symulacji.

Niemniej jednak, w kontekście dyskryminacji kobiet przez polski system emerytalny, nie można jednoznacznie stwierdzić, że konstrukcja systemu pomija interesy kobiet przebywających z dziećmi w pierwszym roku ich życia. Co prawda, dłuższa nieobecność na rynku pracy wpływa w oczywisty sposób negatywnie na nie tylko przyszłe świadczenie, ale ogólną sytuację finansową pracownika. Ustanowienie okresu przebywania na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim okresem składkowym, nawet przy zmniejszeniu ich wymiaru o 20%, stanowi realne wsparcie i zapewnia względnie niski poziom zmian w wysokości gromadzonego funduszu emerytalnego.

Odnosząc się do dwóch najważniejszych zarzutów, które często padają w trakcie debaty na temat dyskryminacji kobiet w systemie emerytalnym, postanowiono zbadać, jak kształtowałyby się wysokości prognozowanych świadczeń kobiet i mężczyzn, gdyby wiek emerytalny dla kobiet został ustalony na poziomie 65. roku życia, a urlop rodzicielski był w większym stopniu (w wymiarze maksymalnym dla jednego rodzica - 32 tygodnie) wykorzystywany przez ojców. Na rysunku 3.5 przedstawiono wyniki przeprowadzonych kalkulacji. Przy założeniu zrównania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn na poziomie 65. roku życia oraz równym podziale urlopu rodzicielskiego – po 20 tygodni dla każdego z rodziców dziecka, wysokość prognozowanego świadczenia emerytalnego dla kobiety w 2065 r. wyniesie 2393,65 zł. Tym samym zwiększy się o 35% w porównaniu do świadczenia ze scenariusza najbardziej odpowiadającego obecnym realiom, w których oprócz niższego wieku emerytalnego, niemalże tylko kobiety przechodzą na urlopy rodzicielskie.



Rysunek 3.5. Wysokość miesięcznego prognozowanego świadczenia emerytalnego kobiet i mężczyzn (w zł.) przy założeniu równego podziału urlopu rodzicielskiego oraz zrównaniu wieku emerytalnego

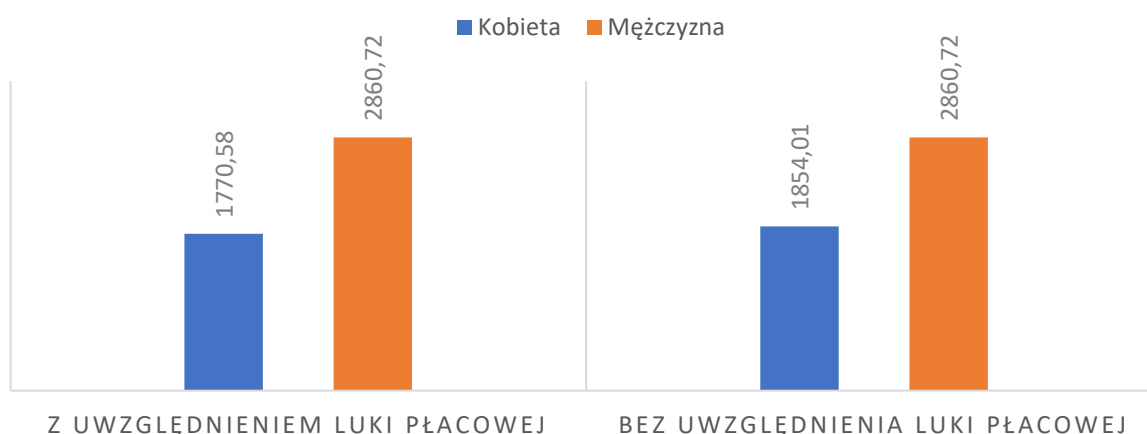
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych symulacji.

Co więcej, w scenariuszu równościowym, różnica pomiędzy wysokością świadczenia kobiety i mężczyzny spadnie z 1072 zł do 434,56 zł. Oznaczałoby to zatem ponad dwukrotną redukcję nierówności w świadczeniach. Dodatkowo stopa zastąpienia kobiety w zaproponowanym scenariuszu wzrosłaby z 23,61% do 31,88%. Warto również zauważyć, że wykorzystanie 20 – tygodniowego urlopu rodzicielskiego z perspektywy ojca dziecka, nie wpłynie znacząco na jego przyszłe świadczenie emerytalne. Równy podział urlopu zmniejszy jego prognozowane świadczenie emerytalne zaledwie o 1%. Wyliczenia stwarzają więc podstawy do uznania, iż zmniejszenie obciążenia matki w zakresie urlopu rodzicielskiego oraz stworzenie szansy na zwiększenie jej funduszu emerytalnego nie musi wiązać się z istotnym zmniejszeniem funduszu emerytalnego ojca dziecka.

3.6. Wpływ luki płacowej na wysokość świadczenia emerytalnego

W poprzednim rozdziale zaznaczono, iż obszarem, w którym kobiety zmagają się z dyskryminacją są nierówne wynagrodzenia za tę samą pracę, czyli inaczej luka płacowa. Aktualność i pewna stałość w czasie zjawiska stwarzają wystarczające podstawy ku temu, aby zbadać jego wpływ na wysokość prognozowanego świadczenia emerytalnego oraz na ewentualną obecność dyskryminacji kobiet w systemie emerytalnym. W tym celu, przy niezmiennych pozostałych założeniach, bazowe wynagrodzenie bezdzietnej kobiety zmniejszono o wysokość luki płacowej w ujęciu całościowym, tj. o 4,5% w stosunku do mężczyzny. Na rysunku 3.6 przedstawiono, jak kształtują się wysokości prognozowanych świadczeń emerytalnych przy nieuwzględnianiu luki płacowej obliczonej łącznie dla sektora publicznego jak i prywatnego oraz przy jej uwzględnieniu.

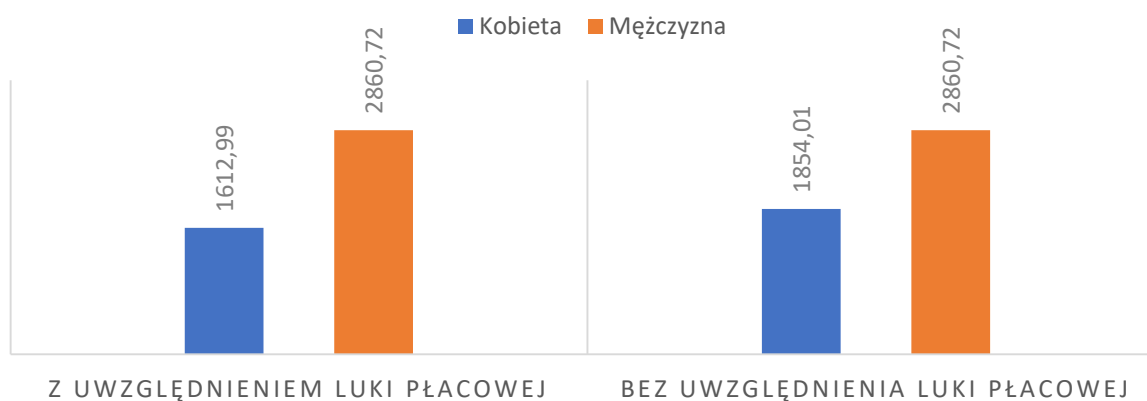
Jak wynika z rysunku, uwzględnienie luki płacowej zmniejsza wysokość prognozowanego świadczenia emerytalnego dla kobiety o 83,43 zł w ujęciu nominalnym, co pokrywa się z wysokością 4,5% luki płacowej. W scenariuszu nieuwzględniającym luki płacowej, przyszłe świadczenie kobiety stanowi 64,81% prognozowanego świadczenia emerytalnego mężczyzny. W scenariuszu uwzględniającym występowanie zjawiska, proporcja ta zmniejsza się do 61,89%. Ponownie odwołując się do stosunkowo niskich stóp zastąpienia, każde zmniejszenie wysokości przewidywanego świadczenia jest bardzo mocno odczuwalne i pogłębia i tak już wysokie ryzyko ubóstwa. Co więcej, w naturalny sposób niższe wynagrodzenia będą powiększały różnicę pomiędzy położeniem mężczyzn oraz kobiet.



Rysunek 3.6. Wysokość miesięcznego prognozowanego świadczenia emerytalnego kobiet i mężczyzn przy uwzględnieniu całościowej luki płacowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych symulacji.

Oprócz luki całościowej należy się również przyjrzeć luce w sektorze prywatnym. We wcześniejszym rozdziale wskazano bowiem, iż to ten sektor jest odpowiedzialny za jej kreowanie. Różnica pomiędzy wynagrodzeniami za tę samą pracę kobiet i mężczyzn w sektorze prywatnym wynosiła w 2021 r. 13%. i o taką wysokość w symulacjach pomniejszono wynagrodzenie bazowe kobiety. Rysunek 3.7 przedstawia jak w tym przypadku luka płacowa wpłynęła na wysokości prognozowanych miesięcznych świadczeń emerytalnych.



Rysunek 3.7. Wysokość miesięcznego prognozowanego świadczenia emerytalnego kobiet i mężczyzn przy uwzględnieniu luki płacowej w sektorze prywatnym

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych symulacji.

Wartość nominalna prognozowanego miesięcznego świadczenia emerytalnego dla kobiety zmniejsza się po uwzględnieniu 13% luki płacowej o 241,02 zł. Tym samym, świadczenie kobiety stanowi już nie 64,81%, a jedynie 56,38% prognozowanego świadczenia mężczyzny. Biorąc pod uwagę, iż w 2022 r. w sektorze prywatnym funkcjonowało 68,6% ogółu etatów,

należy zauważyć, że luka płacowa może wpływać na prognozowane przyszłe świadczenie emerytalne ponad połowy pracujących kobiet¹²³. Celem zapewnienia rzetelności kalkulacji i analizy problemu badawczego nie można jej więc całkowicie pominąć.

Niewątpliwie różnica w wynagrodzeniach za tę samą pracę przekłada się na różnicę w wysokościach prognozowanych świadczeń kobiet i mężczyzn. Należy jednak pamiętać, że nie musi to być równoznaczne z obecnością dyskryminacji w systemie emerytalnym. Okazuje się, że nawet przy uwzględnieniu luki płacowej, kobieta wypłaci z systemu emerytalnego średnio 65,27% tego co wpłaciła. Natomiast mężczyzna wypłaci ok. 61,21% tego co wpłacił. W obliczu powyższego, z ekonomicznego punktu widzenia, sama konstrukcja systemu emerytalnego nie uprzywilejowuje mężczyzn. Źródłem wysokich różnic w świadczeniach można upatrywać głównie w nierównościach na rynku pracy oraz dłuższego trwania życia kobiet. Z pewnością jednak istnieją narzędzia, które mogłyby poprawić pozycję kobiet w systemie emerytalnym oraz przyczynić się do wzrostu prognozowanych stóp zastąpienia. Kobiety co prawda wypłacają więcej w stosunku do sumy dokonanych wpłat niż mężczyźni. Nie zmienia to faktu, iż jakość życia na emeryturze, wyznaczona przez prognozowaną wysokość świadczenia emerytalnego, jest w przypadku kobiet znacznie niższa niż w przypadku mężczyzn. Dlatego wskazanym byłoby przedyskutowanie kwestii zrównania wieku emerytalnego, a także stworzenia rozwiązań wygładzających wpływ macierzyństwa na wysokość otrzymywanego wynagrodzenia i w konsekwencji wysokość odprowadzanych składek.

3.7. Zakończenie

Dynamika zmian, jakie wprowadzane są do polskiego systemu emerytalnego, świadczy o jego złożoności oraz istotności z punktu widzenia obywateli. Niewątpliwie przy jego tworzeniu niezbędnym jest kierowanie się potrzebami społeczeństwa oraz szeroko rozumianym jak najlepszym interesem ubezpieczonych. Jednocześnie należy pamiętać, iż system emerytalny powinien opierać się na silnych fundamentach, popartych ekonomicznym uzasadnieniem. Tylko w ten bowiem sposób, może on zapewniać realną ochronę emerytalną.

Rola systemu emerytalnego polega w najogólniejszym ujęciu na zabezpieczeniu sytuacji finansowej seniorów. Prawidłowo skonstruowany system powinien jednak nie tylko

¹²³ *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2022 roku*, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 15.05.2023 r.

wykonywać swoje nadrzędne zadanie, ale również odpowiadać na warunki dyktowane przez nieustannie zmieniającą się rzeczywistość. W kontekście dostosowania systemu emerytalnego do współczesnych warunków, uwzględnienie zmiany statusu kobiety w świecie gospodarczym jest niezbędne już nie tylko z punktu widzenia społecznej sprawiedliwości, ale także z punktu widzenia litery prawa.

W związku z silnym powiązaniem systemu emerytalnego z osiąganymi w latach aktywności zawodowej dochodami, sytuacja kobiet na rynku pracy wpływa bezpośrednio na wysokość przyszłych świadczeń. Pomimo wieloletniego procesu emancypacji zawodowej, kobiety wciąż zmagają się z nierównym traktowaniem. W szczególności napotykają bariery na drodze do awansu na wyższe stanowiska. W sektorze prywatnym oferowane są im również niższe wynagrodzenia za wykonywanie tej samej pracy co mężczyźni na bliźniaczych stanowiskach. Ich szanse w procesach rekrutacyjnych wciąż maleją ze względu na macierzyństwo i związane z nim okresy absencji. Osłabianie pozycji kobiet na rynku pracy w związku z macierzyństwem ma również wymiar niezwiązany z urlopami macierzyńskimi i odnosi się do pewnych zakorzenionych społecznie wzorców i oczekiwań. Funkcjonującej w społecznej percepcji figurze kobiety-matki towarzyszy bowiem przekonanie, że to ona będzie sprawowała opiekę nad dzieckiem w okresach jego choroby czy też w sytuacjach wynikających z innych nagłych przyczyn. Niewątpliwie pracodawcy podążając za tak utartym schematem nie będą skłonni do inwestowania czy awansowania i poszerzania zakresu obowiązków zawodowych swoich pracowników. W kontekście przyszłych badań w tematyce pozycji kobiet w systemie emerytalnym (a także ich pozycji na rynku pracy), problematyka ta wymaga przeprowadzenia bardziej pogłębionej analizy na gruncie literatury przedmiotu.

Powyższe czynniki mają bezpośrednie przełożenie na ogólną sytuację finansową polskich seniorek. Ich świadczenia emerytalne są średnio niższe o ponad 30% od świadczeń mężczyzn. Dysproporcja ta wpływa na standard życia kobiet na emeryturze, jednocześnie narażając je na wysoki stopień zagrożenia ubóstwem. Przysługujące kobietom świadczenie balansuje na granicy minimalnych dochodów niezbędnych do zaspokojenia podstawowych potrzeb.

W toku przeprowadzanych analiz, pierwsza hipoteza została zweryfikowana pozytywnie. Zgodnie z nią *polski system emerytalny zawiera elementy, które można uznać za dyskryminujące kobiety*. Niższy wiek emerytalny jest sprzeczny z trendami ogólnoświatowymi oraz źródłami prawa międzynarodowego. Nazywanie go uprzywilejowaniem wyróżnawczym jest

bezzasadne, gdyż w rzeczywistości przyczynia się on do pogłębiania różnic. Co więcej, wyniki badania wskazały, iż przejście na emeryturę 5 lat później może powiększyć prognozowane świadczenie o 31,4%.

Wbrew powszechnej opinii macierzyństwo nie musi wpływać w odczuwalnym stopniu na wysokość prognozowanego świadczenia emerytalnego. Urlopy związane z rodzicielstwem są okresami składkowymi. Choć wysokości odprowadzanych składek ulegają zmniejszeniu, wydłużenie obowiązkowego urlopu macierzyńskiego o urlop rodzicielski nawet w pełnym wymiarze, maksymalnie zmniejszy należne świadczenie z systemu o 4% w przypadku jednego dziecka lub 5% w przypadku dwójki dzieci. Dlatego hipoteza 3, stanowiąca, iż *konsekwencją decyzji o macierzyństwie jest znaczący spadek prognozowanego świadczenia emerytalnego dla kobiet*, została zweryfikowana negatywnie.

Niemniej jednak, to wciąż niemalże same kobiety stanowią grupę korzystających z urlopu rodzicielskiego. Ostatnie zmiany prawodawstwa, zainicjowane przez władze Unii Europejskiej, wskazują na podjęcie realnych kroków do zmian w tym zakresie. Wyrównanie podziału urlopu pomiędzy obydwój rodziców oznacza zmniejszenie świadczenia należnego ojcu dziecka zaledwie o 1%. Przy założeniu w pełni równościowego scenariusza, a więc zrównania wieku emerytalnego i równego podziału urlopu rodzicielskiego, dysproporcja pomiędzy świadczeniami rodziców zmaleje ponad dwukrotnie przy równoczesnym wzroście prognozowanej stopy zastąpienia kobiety o ok. 8 punktów procentowych.

W systemie emerytalnym brakuje narzędzi służących do minimalizowania negatywnego wpływu tendencji dyskryminujących kobiety na rynku pracy. Stopień uzależnienia wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych z otrzymywanymi w latach aktywności zawodowej wynagrodzeniami sprawia, że kobiety doświadczają konsekwencji luki płacowej również na emeryturze. Uwzględnienie w prognozach całościowej luki płacowej dla Polski zwiększy dysproporcję pomiędzy przewidywanymi świadczeniami kobiet i mężczyzn o dodatkowe 2,92 punktu procentowego. Natomiast uwzględnienie w kalkulacjach luki płacowej występującej w sektorze prywatnym, powiększy tę różnicę o dodatkowe 8,43 punktu procentowego.

Pomimo, iż istnieją obszary, w których system emerytalny niewystarczająco zabezpiecza interesy kobiet, pozostają one wciąż większymi beneficjentkami systemu ze względu na korzystniejszy stosunek wypłat do dokonanych wpłat. Kobieta wypłaca bowiem z systemu średnio 65,27% tego co wpłaciła. Mężczyzna natomiast wypłaca średnio o 4,07 punktu

procentowego mniej. Sytuacja powtarza się przy uwzględnieniu aspektu rodzicielstwa, a nawet luki płacowej. W obliczu powyższego hipoteza 2, zgodnie z którą *kobiety osiągają mniejsze korzyści finansowe z uczestnictwa w systemie emerytalnym niż mężczyźni*, została zweryfikowana negatywnie. Niemniej, dysproporcja pomiędzy wysokościami świadczeń wpływa na zauważalnie wyższy standard życia mężczyzn na emeryturze w porównaniu do kobiet.

Jako iż system emerytalny jest konstrukcją bardzo złożoną, jednoznaczne określenie go dyskryminującym kobiety byłoby nieprawdziwe. Istnieją pewne rozwiązania, które chociażby łagodzą wpływ okresów absencji w pracy na wysokość gromadzonego kapitału emerytalnego. Ponadto, przy starzejącej się polskiej gospodarce, kobiety w mniejszym stopniu utrzymują repartycyjność systemu niż mężczyźni. Niemniej, nie można lekceważyć bardzo niskich stóp zastąpienia i pomijania w systemie kwestii trudności kobiet w obszarach zawodowych. Pesymistyczne prognozy dotyczące stóp zastąpienia stwarzają podstawy do stwierdzenia o konieczności wprowadzenia zmian. W obecnym kształcie, bazowy system emerytalny nie zapewnia godnego poziomu życia w okresie starości, a więc nie spełnia swojej podstawowej funkcji.

Literatura

Piśmiennictwo:

- Chybalski F., *Adekwatność dochodowa, efektywność i redystrybucja w systemach emerytalnych. Ujęcie teoretyczne, metodyczne u empiryczne*, C.H. Beck, Warszawa 2016.
- 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., *The Role of Supplementary Retirement Savings in Reducing the Pension Gap in Poland*, "Economics and Environmental Studies" 2017, vol. 17.
- Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa 2020.
- Klenke K., *Women and Leadership: A Contextual Perspective*, Springer, New York 1996.
- Kupczyk T., *Kobiety w zarządzaniu i czynniki ich sukcesów*, Wyższa Szkoła Handlowa, Wrocław 2009.
- Musiał-Karg M., *Kobiety na rynku pracy – analiza uwarunkowań*, „Czasopismo Naukowe Instytutu Studiów Kobiecych” 2017, nr 2(3).
- Sikora K., *Pierwsze kobiety na Uniwersytecie Jagiellońskim*, „Annales Universitatis Paedagogicae Cracoviensis. Studia Politologica” 2007, nr 46.
- Tyrowicz J., Van der Velde L., Magda I., *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2015.
- Załucka M., *Nierówności i dyskryminacje związane z płcią kulturową. Kobieta na rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego” 2010, tom 38.

Źródła internetowe:

Bezrobocie rejestrowane 1–2 kwartał 2022 r., Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 26.02.2023 r.

Dla pracowników: Wynagrodzenie za okresy miesięczne, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (www.zus.pl), dostęp: 3.05.2023 r.

Gender pay gap in unadjusted form, Eurostat, (www.ec.europa.eu), dostęp: 25.02.2023 r.

Jesteś na urlopie wychowawczym? Poznaj swoje ubezpieczenia, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, (www.zus.pl), dostęp: 3.05.2023 r.

Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Centrum Badań Opinii Społecznej, (www.cbos.pl), dostęp: 26.02.2023 r.

Poland 2030: A chance to join the economic big league, Mckinsey&Company, (www.mckinsey.com), dostęp: 2.05.2023 r.

Poland: Growth rate of real gross domestic product (GDP) from 2018 to 2028, Statista, (www.statista.com), dostęp: 2.05.2023 r.

Positions held by women in senior management position, European Institute for Gender Equality, (www.ec.europa.eu), dostęp: 24.02.2023 r.

Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności) - 2 kwartał 2022 roku, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 26.02.2023 r.

Projected life expectancy by age (in completed years), sex and type of projection, Eurostat, (www.ec.europa.eu), dostęp: 2.05.2023 r.

Projekcja inflacji i PKB – marzec 2023, Narodowy Bank Polski, (www.nbp.pl), dostęp: 2.05.2023 r.

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2023 roku, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 2.05.2023 r.

Sto lat praw wyborczych Polek, Niepodległa, (www.niepodlegla.gov.pl), dostęp: 25.02.2023 r.

Suwak bezpieczeństwa, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, (www.gov.pl), dostęp: 20.05.2023 r.

Tata 2022 Raport z badania polskich ojców, Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę, (www.fdds.pl), dostęp: 03.05.2023 r.

Tertiary educational attainment by sex, Eurostat, (www.ec.europa.eu), dostęp: 24.02.2023 r.

Uprawnienia związane z rodzicielstwem, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, (www.gov.pl), dostęp: 26.02.2023 r.

Women remain outnumbered in management, Eurostat, (www.ec.europa.eu), dostęp: 24.02.2023 r.

Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2022 roku, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 15.05.2023 r.

Akty prawne:

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r.

Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. S

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

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, (Dz.U. z 2023 r. poz.240).

Rozdział 4

Postawy polskiego społeczeństwa wobec wieku emerytalnego

Paula Jędrzejczyk¹

4.1. Wprowadzenie

Współczesne systemy emerytalne krajów wysoko rozwiniętych zmagają się z wieloma problemami, będącymi rezultatem zachodzących procesów demograficznych. Starzejące się społeczeństwa, a także coraz mniejsza liczba urodzeń przyczyniają się do zmian w strukturze ludności. Stąd też, coraz częściej zachodzi konieczność reformowania systemów zabezpieczenia emerytalnego, tak aby dopasować je do aktualnej sytuacji demograficznej. W większości przypadków, władze państw decydują się w pierwszej kolejności na modyfikacje wieku emerytalnego. Decyzja jednostki o zaprzestaniu pracy zawodowej jest ściśle powiązana ze sposobem organizacji powszechnych systemów emerytalnych - ustanowionym wiekiem emerytalnym czy dostępnością wcześniejszych emerytur.

Jak się natomiast okazuje nie wszystkie zmiany, nawet te mające na celu dobro ogółu, spotykają się z zadowoleniem społeczeństwa. Przykładem może być chociażby wprowadzona w 2012 roku reforma ustanawiająca równy, dla kobiet i mężczyzn, wiek emerytalny na poziomie 67 lat. Powrót do wieku emerytalnego sprzed reformy nastąpił zaledwie kilka lat później, ze względów politycznych oraz utrzymującego się wśród obywateli sprzeciwu. Niniejsze opracowanie nawiązuje bezpośrednio do opisanych powyżej kwestii, a problem badawczy sformułowano w postaci takich oto pytań: *Jak istotne są rozbieżności pomiędzy wiekiem emerytalnym obowiązującym w Polsce, a w wybranych krajach OECD? Czy polskie społeczeństwo wykazuje sprzeciw wobec podniesienia powszechnego wieku emerytalnego? Czy Polacy opowiadają się za wyrównaniem wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn? W obliczu wyżej wymienionych pytań skonstruowano następujące hipotezy badawcze:*

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 2023 r.

1. Polacy są przeciwni podnoszeniu ustawowego wieku emerytalnego.
2. Społeczeństwo polskie wyraża negatywny stosunek wobec wyrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn.

Weryfikację wspomnianych hipotez dokonano w wyniku przeglądu krajowej i zagranicznej literatury przedmiotu. W pracy pochyłono się również nad ewolucją powszechnego wieku emerytalnego w Polsce oraz omówiono w jaki sposób kształtuje się on w państwach OECD. Całość możliwa była dzięki pogłębionej analizie raportów OECD Statistics. Ponadto w niniejszym opracowaniu wykorzystano teksty ustaw oraz innych aktów prawnych, w szczególności ustawę z 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W celu zbadania postaw społeczeństwa wobec podwyższania wieku emerytalnego przeprowadzono własne badanie ankietowe w terminie od 29 kwietnia do 14 maja 2023 r. na próbie 100 respondentów.

4.2. Wiek emerytalny jako parametr systemu emerytalnego

4.2.1 Pojęcie i kategorie definiowania wieku emerytalnego

W krajach OECD od początku XXI wieku utrzymuje się trend coraz późniejszego przechodzenia na emeryturę. Ludność Europy drastycznie spada, w konsekwencji czego zmienia się stosunek ilościowy pomiędzy pokoleniami. Przemiany demograficzne kształtują bez wątpienia relacje między grupą osób pracujących a generacją emerytów, szczególnym tego wyrazem jest wiek emerytalny². Choć samo pojęcie jest w przestrzeni publicznej dobrze znane, to niejednokrotnie utożsamia się wiek emerytalny z momentem przejścia na emeryturę. Jednakże procesy zachodzące w ostatnich dekadach spowodowały, iż niemożliwe stało się jednoznaczne oddzielenie czasu aktywności zawodowej od czasu emerytury. Granica pomiędzy tymi dwoma okresami ciągle się zaciera, albowiem jednostka w obrębie barier formalno-prawnych może³:

- zrezygnować z aktywności zawodowej jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego (np. z powodu ograniczeń zdrowotnych),
- po osiągnięciu wieku emerytalnego zakończyć aktywność zawodową i zacząć pobieranie emerytury,

² F. Chybalski, *Wiek emerytalny z perspektywy ekonomicznej. Studium teoretyczno-empiryczne*, C.H.Beck, Warszawa 2018, s. 7-8.

³ *Ibidem*, s. 21-22.

- kontynuować pracę nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego i opóźnić przejście na emeryturę,
- kontynuować pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego i równocześnie pobierać świadczenia.

Chcąc zdefiniować wiek emerytalny należy odnieść go do modelu ryzyka starości, jak i makroekonomicznego ujęcia systemu emerytalnego. Można zatem spojrzeć z dwóch perspektyw, mikro- oraz makroekonomicznej. W ujęciu mikro, wiek ten rozgranicza okres gromadzenia środków oraz ich konsumpcji. Dla jednostki oznacza to zasadniczo, że im wyższy wiek emerytalny, tym większe otrzymywane świadczenie. Podejście makroekonomiczne zwraca uwagę, iż za pomocą wieku emerytalnego dokonywany jest podział populacji na grupę w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. Z punktu widzenia tej koncepcji można dojść do wniosku, że im wyższy wiek emerytalny, tym mniej PKB będzie potrzebne do finansowania świadczeń emerytalnych. Więcej kapitału trafi do grupy pracującej, a to z kolei, w dłuższej perspektywie, doprowadzi do wzrostu gospodarczego⁴.

Wiek emerytalny można rozpatrywać na kilka sposobów, w zależności od tego czy definiowany jest przez ekonomistów, demografów czy polityków społecznych. Wyróżnia się zatem jego następujące kategorie⁵:

- powszechny wiek emerytalny – nazywany także ustawowym lub podstawowym. Jego mianem określany jest uregulowany konkretnymi przepisami prawa wiek, którego przekroczenie uprawnia jednostkę do otrzymywania świadczenia w postaci emerytury, co ważne w pełnej wysokości.
- obowiązkowy wiek emerytalny – ustalona granica, po przekroczeniu której dana osoba podlega konieczności przejścia na emeryturę i definitywnego zakończenia aktywności zawodowej. Co do zasady określany jest na wyższym poziomie niż ten powszechny i swoim zakresem obejmuje jednostki wykonujące konkretne zawody (np. sędziów).
- obniżony wiek emerytalny – wyznaczony na niższym poziomie niż powszechny, wiek upoważniający daną osobę do czerpania świadczeń w pełnej wysokości. Warunkiem skorzystania z takiego wieku jest występowanie wymienionych w aktach prawnych przesłanek,

⁴ M. Góra, *System emerytalny*, PWE, Warszawa 2003, s. 63-64.

⁵ T. Jedynak, *Behawioralne uwarunkowania decyzji o przejściu na emeryturę*, C.H.Beck, Warszawa 2022, s.15-16.

przykładowo szkodliwych warunków pracy. Wykonywanie zawodów o szczególnym charakterze, takich jak służby mundurowe, również uprawnia do skorzystania z obniżonego wieku emerytalnego.

- minimalny wiek emerytalny – podobnie jak pozostałe jest uregulowany przepisami prawa, upoważnia natomiast do wcześniejszego pobierania emerytury w oparciu o ustaloną uprzednio formułę. Zamiennie stosuje się określenie „najniższy wiek uprawniający do nabycia uprawnień emerytalnych”. W przypadku niektórych systemów jest on równy powszechnemu wiekowi emerytalnemu.
- efektywny wiek emerytalny – rzeczywista granica wieku, po przekroczeniu której dana jednostka przechodzi na emeryturę. Tym samym rozpoczyna pobieranie świadczeń emerytalnych i staje się emerytem.

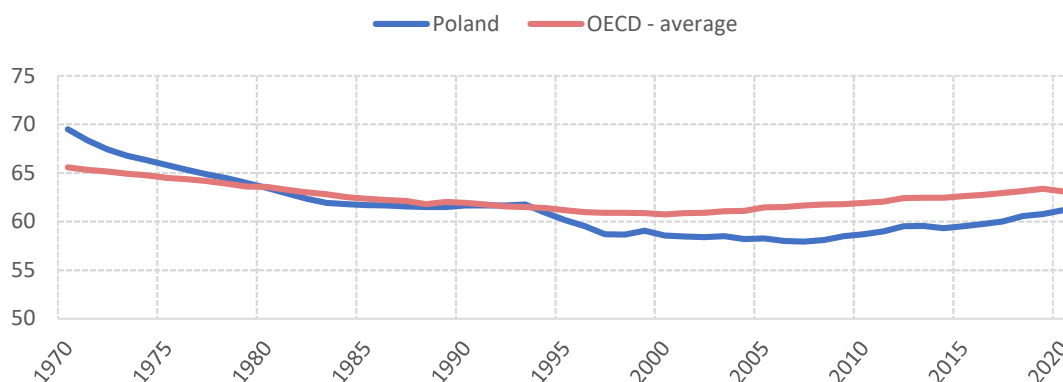
Ustalaniem wieku emerytalnego, na mocy uprawnień nadanych przez ustrojodawcę, zajmuje się ustawodawca. Samo pojęcie nie zostało jednak szerzej opisane, wskazał on wyłącznie liczbową granicę, po przekroczeniu której jednostka nabywa prawo do otrzymywania świadczenia. Wiek emerytalny określa się na podstawie takich wielkości jak przeciętne dalsze trwanie życia, specyfikę wykonywanej pracy, ale również uwzględniając warunki ekonomiczne i finansowe państwa⁶. Uregulowanie go na odpowiednim poziomie stanowi wielowymiarowy problem i dotyczy nie tylko Polski. Postępujące przemiany demograficzne oraz sytuacja gospodarcza Europy implikują reformy wieku emerytalnego. Bezpieczeństwu obecnych systemów zagrażają także zwiększające się wydatki na wypłatę świadczeń. Nieuniknionym, szczególnie w kontekście coraz liczniejszej grupy osób w wieku poprodukcyjnym, wydaje się więc podwyższenie wieku emerytalnego⁷. Określenie racjonalnego progu zdobywania uprawnień do pobierania świadczeń nie jest jednak łatwym zadaniem, gdyż wymusza przeprowadzenie dokładnej analizy mającej na uwadze względy społeczne, ekonomiczne i prawne⁸.

⁶ K. Szlachta-Kisiel, *Wiek emerytalny na gruncie art. 184 ustawy emerytalnej*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2021, nr 1, s. 3.

⁷ T. Bińczycka-Majewska, *Współczesne problemy prawa emerytalnego i aktualne kierunki zmian*, [w:] *Współczesne problemy prawa emerytalnego*, red. T. Bińczycka-Majewska, M. Włodarczyk, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 39-40.

⁸ G. Uścińska, *Wiek emerytalny w krajach Unii Europejskiej – obowiązujące rozwiązania i proponowane kierunki zmian*, [w:] *Wiek emerytalny*, red. M. Żukowski, A. Malaki, materiały konferencyjne Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego, Kazimierz Dolny 4-5 września 2012. Biuro Poligrafii ZUS, Warszawa 2012, s. 24.

Organizacja powszechnych systemów emerytalnych oddziałuje bardzo mocno na decyzje jednostki o zejściu z rynku pracy. Regulacje wpływające na ustawowy wiek emerytalny, możliwość skorzystania ze świadczeń przedemerytalnych czy dostęp do wcześniejszych emerytur nie tylko kształtują tendencje postępowania wśród społeczeństwa, ale mają także istotny wpływ na gospodarkę⁹.



Rysunek 4.1. Porównanie efektywnego wieku zejścia z rynku pracy w Polsce ze średnią dla krajów OECD

Źródło: opracowanie własne na podstawie OECD, *Pensions at a Glance – Effective labour market exit age*, (<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=111940>), dostęp: 21.02.2023 r.

Przedstawiony na rysunku 4.1. rzeczywisty wiek zejścia z rynku pracy oznacza wiek, po osiągnięciu którego dana jednostka definitywnie rezygnuje z aktywności zawodowej i decyduje się kategorięcznie opuścić rynek pracy. W drugiej połowie XX wieku wskaźnik ten z roku na rok malał, a Polskę do lat 80. cechowało późniejsze niż dla krajów OECD schodzenie z rynku pracy. Sytuacja od mniej więcej roku 2000 odwróciła się i można zauważyć, że stopniowo następuje wzrost tego parametru. Stosunkowo niski efektywny wiek przechodzenia na emeryturę stanowi dla Polaków spory problem, do tego stopnia, że jego podwyższenie stało się przedmiotem reform zawartych w Krajowym Planie Odbudowy. Kluczowym celem stało się więc zachęcenie jak najliczniejszej grupy obywateli do pozostania na rynku pracy, nawet po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego¹⁰.

⁹ K. Bielawska, S. Pieńkowska-Kameniecka, *Aktualna sytuacja na rynku pracy wśród osób starszych a wiek emerytalny w Unii Europejskiej*, [w:] *Współczesne problemy systemów emerytalnych. Wybrane zagadnienia*, red. F. Chybalski, E. Marcinkiewicz, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2015, s. 87-88.

¹⁰ *Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności*, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, (<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/109762/KPO.pdf>), dostęp: 23.02.2023 r.

4.2.2 Ewolucja wieku emerytalnego w Polsce

Spośród wszystkich form zabezpieczenia społecznego, to bazowe systemy emerytalne stanowią największe obciążenie finansowe, przez co od dawna przyciągają tak wiele uwagi, a w przestrzeni publicznej nie cichną dyskusje na ich temat. W związku z narastającymi problemami wiele państw zdecydowało się w ostatnich dziesięcioleciach na reformy emerytalne, niejednokrotnie całkowicie zmieniające sposób organizacji i funkcjonowanie systemów. Reforma rozpoczęta w 1999 r. w Polsce także jest wyrazem takiej gruntownej zmiany¹¹.

Rozpoczynając rozważania na temat ewolucji wieku emerytalnego w Polsce należy jednak cofnąć się do roku 1927, kiedy to za pomocą rozporządzenia ówczesnego Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej został wprowadzony wiek starczy dla pracowników umysłowych¹². Nabycie prawa do renty starczej było uwarunkowane osiągnięciem zarówno przez kobiety, jak i mężczyzn 65 r.ż. Zróżnicowanie tego wieku obowiązywało jedynie w przypadku chęci wcześniejszego skorzystania z renty, i ustalono go na poziomie 55 lat dla kobiet (zakładając, że przynajmniej przez 35 lat były odprowadzane składki) oraz 60 lat dla mężczyzn (przy minimum 40 latach składkowych). Powyższe rozporządzenie, w przeciwieństwie do ustawy o ubezpieczeniu społecznym z 1933 r.¹³, nie przewidywało natomiast stanu inwalidztwa po przekroczeniu granicy wieku starczego. Występująca wtedy renta inwalidzka traktowana była jako osobne świadczenie. Na mocy ustawy scaleniowej osoby przekraczające 65 r.ż. potencjalnie uznawane były za inwalidów i nabywały rentę starczą. Akt prawny nie wprowadzał zróżnicowania ze względu na płeć, odmienne prawa przysługiwały natomiast robotnikom pracującym chociażby w hutnictwie¹⁴.

Po zakończeniu II wojny światowej dokonano kolejnych zmian w systemie emerytalnym. Było to możliwe dzięki uchwaleniu dekretu o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym¹⁵. Zdefiniowana przepisami prawa granica wieku była jednakowa i wiążąca zarówno dla urzędników

¹¹ J. Ratajczak-Tuchołka, *Reformy systemu emerytalnego w Polsce w latach 1999-2012*, „Studia Oeconomica Poseniensiensia” 2013, vol. 1, nr 11, s. 75-76.

¹² Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (Dz.U. 1927 nr 106 poz. 911).

¹³ Ustawa z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. 1933 nr 51, poz. 396), dalej jako ustawa scaleniowa.

¹⁴ M. Zieleniecki, *Ewolucja wieku emerytalnego w ustawodawstwie polskim – perspektywa historyczna*, [w:] *Wiek emerytalny*, red. M. Żukowski, A. Malaki, materiały konferencyjne Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego, Kazimierz Dolny 4-5 września 2012. Biuro Poligrafii ZUS, Warszawa 2012, s. 8-9.

¹⁵ Dekret z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. 1954 nr 30 poz. 116), dalej jako dekret o zaopatrzeniu emerytalnym.

państwowych, pracowników umysłowych, a także robotników. Starość rozdzielono od ryzyka niezdolności do pracy, a renta (po spełnieniu określonych warunków) należała się niezależnie od zamiaru pozostania aktywnym zawodowo czy stanu zdrowia. Występowało natomiast rozróżnienie w nabywaniu prawa do świadczenia ze względu na płeć i rodzaj wykonywanej pracy. Wcześniejsze korzystanie z renty starczej było możliwe dla osób wykonujących określone prace, przykładowo w szkodliwych warunkach. Z biegiem lat katalog zawodów rozszerzał się i coraz więcej pracowników objętych było niższą granicą wieku. Powszechny wiek starczy, obowiązujący znaczną część społeczeństwa, ustanowiono na poziomie 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn¹⁶.

Kolejnym istotnym momentem z punktu widzenia polskiego zabezpieczenia emerytalnego było uchwalenie w 1968 r. ustawy o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym¹⁷. Za sprawą nowych regulacji wprowadzono określenie „emerytura” oraz „wiek emerytalny”, w miejsce obowiązujących do tamtej pory nazw „renta starcza” i „wiek starczy”. Ustalenie nowych terminów spowodowało, że zaczęto myśleć o emeryturze jako o zapłacie za przepracowane lata. Ustawa zaopatrzeniowa zwracała się ku liberalizacji podstaw przejścia na emeryturę, o czym świadczyło poszerzenie wykazu okresów utożsamianych i klasyfikowanych jako czas zatrudnienia, branych pod uwagę przy liczeniu stażu pracy, wymaganego do otrzymania świadczenia. Oprócz tego wydłużono listę zawodów uprawniających do przejścia na emeryturę we wcześniejszym wieku. Możliwość wcześniejszego skorzystania ze świadczeń traktowane było wówczas jako instrument pozwalający na zmniejszenie przerostów zatrudnienia, występujących często w uspołecznionych zakładach pracy u początku lat 80. XX wieku¹⁸.

Następne zmiany były efektem wcielenia w życie w 1982 r. ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin¹⁹. Niezmiennie prawo do emerytury przysługiwało po osiągnięciu odpowiedniego wieku oraz stażu pracy. Przejście na emeryturę w obniżonym wieku zostało umożliwiające m.in. kobietom z przynajmniej 30-letnim okresem zatrudnienia.

¹⁶ J. Bury, *Przemiany demograficzne a wiek emerytalny w Polsce*, [w:] *Dylematy teorii i praktyki zabezpieczenia emerytalnego. Przegląd ubezpieczeń 2021*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2021, s. 14.

¹⁷ Ustawa z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. 1968 nr 3 poz. 6), dalej jako ustawa zaopatrzeniowa.

¹⁸ A. Szczęch, *Rozwój systemu zabezpieczenia na starość w Polsce w latach 1918-2021*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2021, s. 24-26.

¹⁹ Ustawa z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. 1982 nr 40 poz. 267).

Regulacja przewidywała specjalne przywileje emerytalne dla pracowników dotkniętych bezrobociem o wystarczająco długim stażu pracy czy też matek zajmujących się dziećmi z niepełnosprawnościami. Pracownicy, którym brakowało maksymalnie 5 lat obowiązkowego okresu zatrudnienia, a przekroczyli wiek emerytalny, mogli liczyć na tzw. niepełną emeryturę. Na skutek tak znacznego wzbogacenia katalogu okoliczności pozwalających na wcześniejsze przejście na emeryturę drastycznie spadła kondycja finansowa całego systemu. W 1989 r. dotknął go kryzys, co było impulsem do kolejnych zmian²⁰.

Aby zapobiec konsekwencjom postępującego w latach 90. obniżania się rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę oraz relatywnie szybkiego tempa wydłużania się przeciętnej długości trwania życia zdecydowano się na przeprowadzenie reformy systemu zabezpieczenia emerytalnego. W oparciu o ustawę z grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych²¹ wprowadzono trójfilarowy podział systemu emerytalnego, jednocześnie wdrożono rozwiązania polegające na częściowym kapitałowym finansowaniu emerytur. Ponadto nowy system opierał się na mechanizmie zdefiniowanej składki, jako sposobie określania świadczeń emerytalnych, a nie jak to było wcześniej formule zdefiniowanego świadczenia. Mimo tak wielu zmian wprowadzonych przez ten akt prawny utrzymano dotychczasowy próg przejścia na emeryturę. Powszechny wiek emerytalny wynosił więc odpowiednio 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Postawiono sobie jednak za cel podwyższenie efektywnego wieku emerytalnego, co miało nastąpić poprzez sukcesywne wycofywanie przywilejów emerytalnych. Aby złagodzić negatywne reakcje społeczne wobec ograniczania możliwości przechodzenia na emeryturę w obniżonym wieku zdecydowano się na wprowadzenie emerytur pomostowych dla ustalonych grup zawodowych²².

Najbardziej drastyczna modyfikacja dotycząca wieku emerytalnego nastąpiła w 2012 r., kiedy to za sprawą regulacji o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS²³ zrównano wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn do poziomu 67 lat. Wprowadzanie tej reformy zostało jednak rozłożone w czasie i zaplanowane tak aby wiek podnosił się o 1 miesiąc co kwartał. Kobiety ostateczny wiek emerytalny miały osiągnąć w 2040 r., a mężczyźni 20 lat wcześniej. Powodem

²⁰ M. Zieleniecki, *op. cit.*, s. 12-15.

²¹ Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 504 ze zm.).

²² J. Ratajczak-Tuchołka, *op. cit.*, s. 76-77, 82.

²³ Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2012 poz. 637).

takiej rozbieżności był fakt, iż wiek dla kobiet miał on wzrosnąć w efekcie aż o 7 lat. Opisywany proces wdrożono począwszy od 2013 r. Zmiana dotyczyła kobiet urodzonych po 31 grudnia 1952 r. oraz mężczyzn urodzonych po tym samym dniu roku 1947. Argumentem przemawiającym za podwyższeniem wieku emerytalnego była zła sytuacja finansowa FUS, wynikająca z postępujących przemian demograficznych²⁴.

Niedługo później, ze względów politycznych, zdecydowano o ponownym obniżeniu wieku emerytalnego. Na mocy ustawy z 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz niektórych innych ustaw²⁵ przywrócono 60 r.ż. dla kobiet i 65 r.ż. dla mężczyzn jako granicę wieku uprawniającą do pobierania świadczenia. Według sondażu Centrum Badania Opinii Społecznej przeprowadzonego w 2016 r., aż 84% ankietowanych osób poparło przywrócenie ubiegłego wieku emerytalnego²⁶. Pomimo panującego w społeczeństwie zadowolenia z proponowanych zmian, gospodarka Polski w ciągu kolejnych lat może doświadczyć negatywnych konsekwencji owej decyzji, gdyż skutkiem obniżenia wieku emerytalnego są m.in. niekorzystne zmiany na rynku pracy, wpływające także na PKB. Należy pamiętać, iż przyjęte w przeszłości rozwiązania w zakresie zabezpieczenia emerytalnego z biegiem lat tracą swoją efektywność i powinny być zastępowane przez skuteczniejsze systemy, mające na względzie aktualne statystyki z zakresu demografii i wydolności państwa²⁷.

4.2.3 Wiek emerytalny w wybranych krajach OECD

W obliczu ekonomicznych skutków starzejących się społeczeństw krajów wysoko rozwiniętych istnieje konieczność znalezienia rozwiązań, które umożliwiłyby utrzymanie aktywności zawodowej osób w starszym wieku. Wydłużanie okresów zatrudnienia bez wątplenia wpływa pozytywnie na stabilność systemów zabezpieczenia emerytalnego, jednocześnie niosąc za sobą większe emerytury. Przewidywania co do sytuacji polskiego systemu (w przypadku gdy zachowa swoją obecną formę) jednoznacznie wskazują, że świadczenia dla przyszłych emerytów będą na niebywale niskim poziomie, a ponadto nastąpi zahamowanie wzrostu

²⁴ A. Wiktorow, *Zabezpieczenie emerytalne w Polsce po transformacji ustrojowej. Możliwe kierunki dalszych zmian*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2014, nr 3627, s. 21.

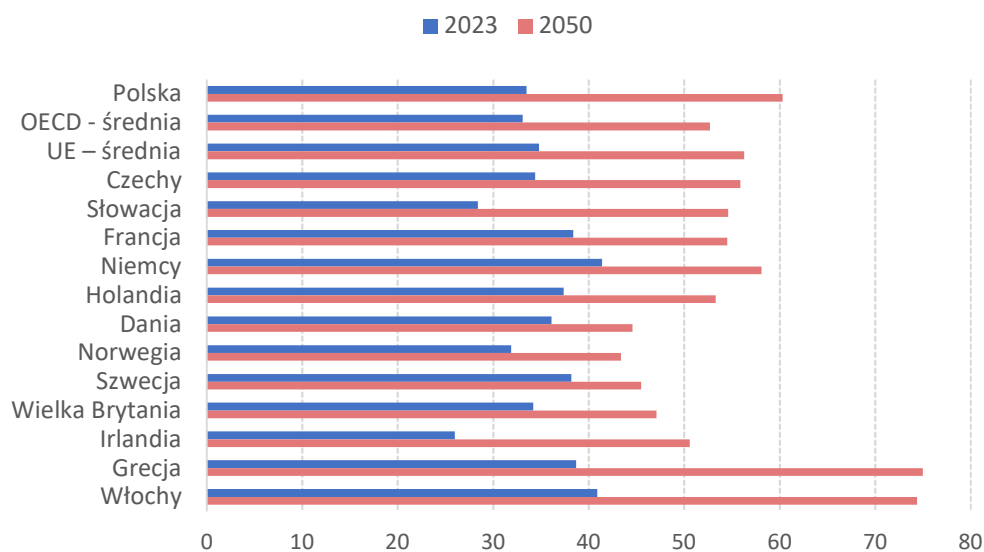
²⁵ Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 38 ze zm.).

²⁶ *Opinie o obniżeniu wieku emerytalnego*, Centrum Badania Opinii Społecznej, https://www.cbos.pl/SPI-SKOM.POL/2016/K_140_16.PDF, (11.03.2023).

²⁷ F. Wnęk, *Ekonomiczne skutki powrotu do niższego wieku przechodzenia na emeryturę*, „Optimum. Economic Studies” 2018, nr 1 (91), s. 34, 45.

gospodarczego. Wobec powyższego warto przeanalizować realia zabezpieczenia emerytalnego w innych krajach. Biorąc pod uwagę osiągalność informacji oraz ograniczenia objętościowe opracowania zestawiono ze sobą jedynie wybrane państwa OECD²⁸.

W zdecydowanej większości krajów OECD w ostatnich 50 latach zaobserwowano wzrost współczynnika obciążenia demograficznego. Oznacza to, iż liczba osób w wieku nieprodukcyjnym wzrasta w stosunku do grupy aktywnych zawodowo. Na rysunku 4.2. zaprezentowano jego obecną oraz przyszłą wartość. Najmniejsze obciążenie osobami starszymi występuje aktualnie w Irlandii oraz Słowacji. Sytuacja jest znacznie gorsza w Niemczech, gdzie wskaźnik wynosi dziś 41,4%. Parametr dla Polski w 2023 r. zbliżony jest do średniej OECD sięgającej 33,1%. Niepokojące prognozy na najbliższe kilkadziesiąt lat dotyczą Grecji oraz Włoch. Przewiduje się, że w 2050 r. stopa obciążenia demograficznego wyniesie tam odpowiednio 75 i 74,4%. Przez kolejne 27 lat wskaźnik znacznie wzrośnie również m.in. w Polsce, Słowacji, Irlandii i Czechach, w każdym z państw o ponad 20 p.p. Należy dodać, że do 2050 r. wzrost parametru będzie odnotowany w każdym z analizowanych państw.



Rysunek 4.2. Stopa obciążenia demograficznego w wybranych krajach OECD (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie OECD, *Pensions at a Glance 2021*, (<https://data.oecd.org/pop/old-age-dependency-ratio.htm>), dostęp: 13.03.2023 r.

W tabeli 4.1. przedstawiono obecnie obowiązujący wiek emerytalny dla osób, które niegdyś wkroczyły na rynek pracy w wieku 22 lat. Z powyższego zestawienia wynika, iż najwyższy wiek emerytalny został ustanowiony w Norwegii, gdyż wynosi 67 lat dla mężczyzn, jak i kobiet.

²⁸ K. Bielawska, *Elastyczne rozwiązania w systemach emerytalnych państw członkowskich UE w kierunku wydłużania aktywności zawodowej*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2016, nr 3 (22), s. 49-50.

Równie wysoki wiek uprawniający do pobierania świadczenia funkcjonuje w Holandii, Wielkiej Brytanii czy Irlandii, co więcej także nie został zróżnicowany ze względu na płeć. Stosunkowo niska granica wieku obowiązuje we Włoszech, Grecji oraz Słowacji. Pozostałe państwa utrzymują wiek emerytalny pomiędzy 63 a 65 r.ż., z niewielkimi odchyleniami. Średnie dla UE i krajów należących do OECD są do siebie zbliżone. Polska na tle wybranych państw charakteryzuje się największą różnicą pomiędzy wiekiem emerytalnym kobiet i mężczyzn. Polki są jednymi z nielicznych w Europie, które mają możliwość tak wczesnego przechodzenia na emeryturę. W przeciwieństwie do mężczyzn, wiek emerytalny ustanowiony dla kobiet w Polsce jest ponad 3 lata niższy niż średnia dla krajów OECD.

Tabela 4.1. Wiek emerytalny w wybranych krajach OECD

Kraj	mężczyźni	kobiety
Polska	65	60
OECD – średnia	64,2	63,4
UE – średnia	64,3	63,5
Czechy	63,7	63,7
Słowacja	62,8	62,7
Francja	64,5	64,5
Niemcy	65,7	65,7
Holandia	66,3	66,3
Dania	65,5	65,5
Norwegia	67	67
Szwecja	65	65
Wielka Brytania	66	66
Irlandia	66	66
Grecja	62	62
Włochy	62	62

Źródło: opracowanie własne na podstawie OECD, *Pensions at a Glance 2021*, (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PAG#>), dostęp: 12.03.2023 r.

Zmiany w strukturze ludności państw europejskich w sposób istotny będą oddziaływać na funkcjonowanie systemów emerytalnych, co potwierdzają jedynie przewidywania OECD prezentowane w raportach. Spodziewany wiek emerytalny osób rozpoczynających pracę w wieku 22 lat przybliżono w tabeli 4.2. Przypuszcza się, że najwyższy wiek emerytalny, wynoszący 74

lata, będzie wiążący dla obywateli Danii i będzie to o 8,5 roku więcej niż aktualnie. Drugim krajem, który przekroczy granicę 70 lat będą Włochy, w ich przypadku wzrost wyniesie aż 9 lat. Wydłużenie zatrudnienia o taki okres może okazać się problematyczne dla sporej części społeczeństwa, jednakże chcąc zachować odpowiednią wysokość świadczeń pozwalających na godne życie, prawdopodobnie będzie to konieczne. Warto zaznaczyć, iż dla zdecydowanej większości państw (m.in. Grecji, Holandii, Słowacji, Czech) granica wieku przejścia na emeryturę ma w przyszłości wzrosnąć, w związku z tym podniesie się również średnia dla UE i OECD. Prognozy dla Polski mówią natomiast, że sytuacja nie ulegnie zmianie i nadal obowiązywać będzie dotychczasowy wiek emerytalny. Przyczyną takich przewidywań może być brak zapowiedzi ze strony władz chociażby najmniejszych reform.

Tabela 4.2. Przyszły wiek emerytalny osób wchodzących na rynek pracy w 2020 r.

Kraj	mężczyźni	kobiety
Polska	65	60
OECD – średnia	66,1	65,5
UE – średnia	66,1	65,9
Czechy	65	65
Słowacja	64	64
Francja	66	66
Niemcy	67	67
Holandia	69	69
Dania	74	74
Norwegia	67	67
Szwecja	65	65
Wielka Brytania	67	67
Irlandia	66	66
Grecja	66	66
Włochy	71	71

Źródło: opracowanie własne na podstawie OECD, *Pensions at a Glance 2021*, (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PAG#>), dostęp: 12.03.2023 r.

Po podsumowaniu wszystkich zaprezentowanych danych można zauważyć, że państwa takie jak Grecja i Włochy wypadają najgorzej w każdym zestawieniu. Wymieniane są jako te o najwyższej stopie obciążenia demograficznego (aktualnie i w perspektywie lat) oraz

posiadające najniższy wiek emerytalny, który dodatkowo ma w przyszłości gwałtownie wzrosnąć. W przypadku systemu emerytalnego Włoch przechodził on w ostatnich latach szereg reform uwzględniających nowo występujące czynniki, np. procesy migracyjne. Państwo poczyniło wiele kroków aby dostosować system do aktualnych warunków gospodarczych i demograficznych. Zmiany były udane do tego stopnia, że zostały pozytywnie ocenione przez Radę Unii Europejskiej²⁹.

Wobec postępujących transformacji społeczno-demograficznych swoje zalecenia prezentuje Unia Europejska, jak również Bank Światowy. Według tych organizacji każde państwo, przy uwzględnieniu występujących na swoim obszarze czynników społecznych, gospodarczych i kulturowych, powinno skonstruować indywidualny model systemu emerytalnego³⁰. Rekomendacje prezentowane przez Komisję Europejską obejmowały także postulat ujednoczenia wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn³¹. W związku z powyższym państwa członkowskie są zobligowane do wyrównywania wieku emerytalnego, co ważne sam proces może odbywać się stopniowo i większość krajów podjęło już kroki w tym kierunku. Instytucja skierowała natomiast zastrzeżenia w stronę Polski, gdyż jej zdaniem obecne rozwiązania występujące w systemie emerytalnym, mogące powodować dyskryminację kobiet, są niezgodne z unijnymi uregulowaniami. Według zaleceń KE należy wszcząć działania mające na celu większą aktywność zawodową kobiet, jak też osób starszych oraz mniej wykwalifikowanych. Ponadto stabilności systemu powinno służyć dążenie do zwiększenia rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę³².

4.3. Stopień akceptacji Polaków wobec podniesienia powszechnego wieku emerytalnego

4.3.1 Metodyka badań

Ostatnią część opracowania poświęcono przeanalizowaniu głównego problemu badawczego, jakim jest próba określenia stosunku społeczeństwa względem podniesienia wieku

²⁹ E. Borowczyk, *Reformy włoskiego systemu emerytalnego*, „Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka” 2014, nr 6 (123), s. 51-52.

³⁰ K. Kietlińska, *Przyczyny kryzysu ubezpieczeń emerytalnych we współczesnym świecie na przykładzie Polski*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H – Oeconomia” 2018, vol. 52, nr 1, s. 91-94.

³¹ Dyrektywa Rady (79/7/EWG) z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. WE L 6 z 10.01.1979 r.).

³² Zalecenie Rady (2019/C 301/21) z dnia 9 lipca 2019 r. w sprawie krajowego programu reform Polski na 2019 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2019 r. (Dz. Urz. UE C 301/123 z dnia 5.09.2019 r.).

emerytalnego. Zakres analizy obejmował kwestie dotyczące skłonności ogółu do kontynuowania zatrudnienia w okresie starości, sposobów oszczędzania na czas emerytury oraz weryfikację hipotezy o negatywnym podejściu do podnoszenia wieku emerytalnego. W rozdziale starano się także ustalić postawy wobec zróżnicowania wieku emerytalnego ze względu na płeć.

W powyższym celu przeprowadzono badanie ankietowe, dzięki któremu zebrano szereg danych pozwalających na dalsze wnioskowanie. Badanie odbywało się w terminie od 29 kwietnia do 14 maja 2023 roku. Narzędziem pozwalającym na zebranie kwestionariuszy były Formularze Google. Badanie ankietowe obejmowało 25 pytań i podzielone zostało na trzy części. Pierwsza z nich to metryczka, pozwalająca na zebranie podstawowych informacji socjodemograficznych o osobach wypełniających formularz. Kolejny segment ankiety dotyczył podejścia społeczeństwa do podniesienia powszechnego wieku emerytalnego, podejmowania pracy po jego osiągnięciu oraz form oszczędzania na okres starości. W kwestionariuszu wyodrębniona została również część obejmująca pytania dotyczące wieku emerytalnego kobiet w polskim systemie zabezpieczenia emerytalnego.

Próba badawcza wynosiła 100 osób w wieku powyżej 18 roku życia. Najliczniejszą grupą były osoby w wieku 25 do 49 lat. Porównywalne co do liczebności były grupy respondentów w wieku 18-24 oraz 50-64 lata. W badaniu brali udział zarówno studenci, osoby czynne zawodowo, jak i emeryci, bez względu na płeć. Kobiety stanowiły 52% ankietowanych. Najczęściej uczestnicy badania posiadali wykształcenie średnie/techniczne oraz byli mieszkańcami wsi. Dokładna specyfika badanej próby, biorąc pod uwagę cechy społeczno-demograficzne, przedstawiona została w tabeli 4.3.

Tabela 4.3. Struktura badanej próby

Płeć		Liczebność próby	
kobieta		52	
mężczyzna		48	
Wiek	Liczebność próby	Miesięczny dochód netto	Liczebność próby
18 - 24	24	poniżej 1500 zł	11
25 - 49	40	1500 - 3000 zł	30
50 - 54	11	3000 - 4500 zł	30
55 - 59	9	4500 - 6000 zł	19
60 - 64	7	6000 - 7500 zł	5

65+	9	powyżej 7500 zł	5
Wykształcenie	Liczebność próby	Miejsce zamieszkania	Liczebność próby
podstawowe	1	wieś	40
gimnazjalne	0	miasto do 50 tys. mieszkańców	31
zawodowe	22	miasto od 51 - 100 tys. mieszkańców	3
średnie/techniczne	46	miasto od 101 - 500 tys. mieszkańców	6
wyższe	31	miasto pow. 500 tys. mieszkańców	20

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Przy opracowywaniu wyników przeprowadzonej ankiety wykorzystano test chi-kwadrat Pearsona (χ^2), nazywany również testem niezależności. Opiera się on na weryfikacji hipotez. Nadrzędną z nich jest hipoteza zerowa (H_0), gdyż to właśnie jej poprawność jest badana. Druga z hipotez, nazywana alternatywną (H_1), to taka którą przyjmujemy w momencie odrzucenia hipotezy zerowej³³.

H_0 : nie istnieje zależność pomiędzy badanymi zmiennymi

H_1 : istnieje zależność pomiędzy badanymi zmiennymi

Przy opisanym powyżej wnioskowaniu statystycznym przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$, informujący o prawdopodobieństwie popełnienia błędu I rodzaju. Błąd ten polega na odrzuceniu badanej hipotezy, w przypadku gdy jest słuszna. Do zweryfikowania przyjętych hipotez wyliczano wartość p , czyli prawdopodobieństwo testowe. Następnie zestawiano go z ustalonym wcześniej poziomem istotności i ustalano co następuje³⁴:

jeżeli $p \leq \alpha$, to odrzucano H_0 i przyjmowano H_1

jeżeli $p > \alpha$, to nie było podstaw do odrzucania H_0 .

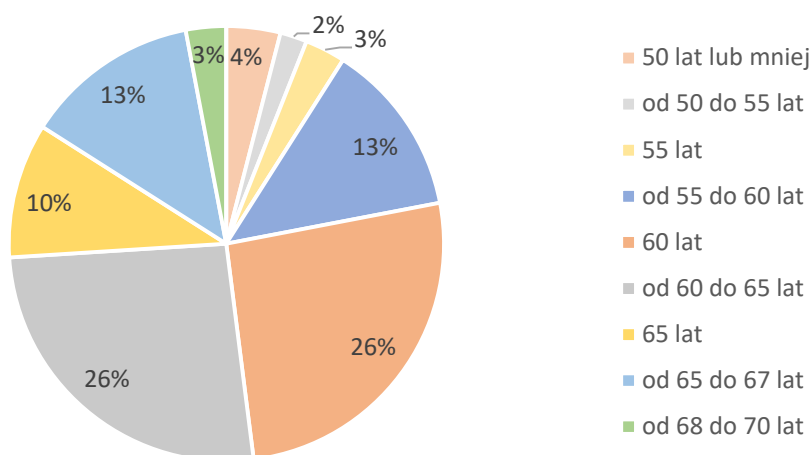
4.3.2 Postawy Polaków wobec podniesienia powszechnego wieku emerytalnego

W celu poznania odpowiedzi na przedstawione w pracy problemy badawcze oraz weryfikacji sformułowanych hipotez, przeprowadzono analizę wyników badania ankietowego. Właściwą część kwestionariusza udostępnionego grupie badanych otwierało pytanie mające na celu weryfikację podstawowej wiedzy, dotyczące obecnego podstawowego wieku emerytalnego. Zdecydowana większość respondentów, bo aż 95%, wskazała poprawną odpowiedź. Następnie ankietowani zostali zapytani, jaki ich zdaniem powinien być powszechny wiek

³³ S. M. Kot, J. Jakubowski, A. Sokołowski, *Statystyka. Wyd. II*, Difin, Warszawa 2011, s. 236-238.

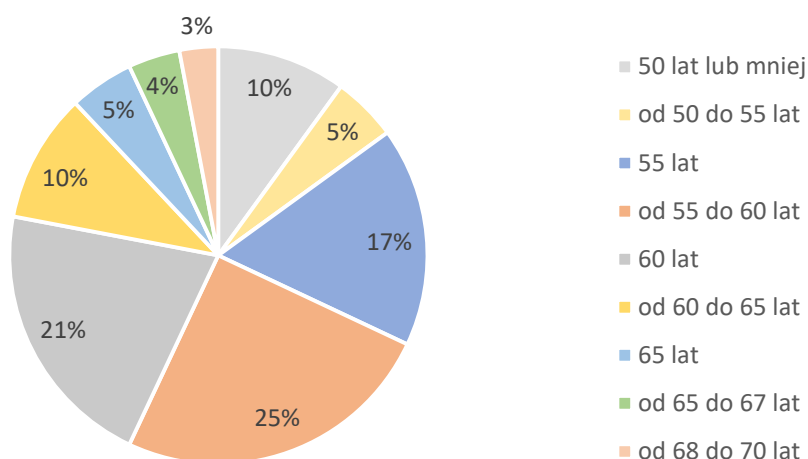
³⁴ *Ibidem*, s. 237-240.

emerytalny. Dokładny rozkład odpowiedzi, z podziałem na wiek emerytalny mężczyzn i kobiet, przedstawiono na rysunku 4.3. oraz rysunku 4.4. Spora grupa osób reprezentuje pogląd, iż dla mężczyzn powinien on wynosić 60 lat albo też zawierać się w przedziale od 60 do 65 lat. Obie z wymienionych odpowiedzi zyskały takie samo poparcie – 26%. Jedynie 10% ankietowanych uważa, że wiek emerytalny powinien być na takim poziomie jak obecnie. W kwestii kobiet ankietowani najczęściej wybierali odpowiedź „od 55 do 60 lat”. Co ciekawe, 22% respondentów sądzi, że wiek emerytalny kobiet należałoby podwyższyć. Jednakże warto zauważyć, że zarówno w przypadku wieku emerytalnego kobiet, jak i mężczyzn większość badanych uważa, że powinien wynosić mniej niż aktualnie obowiązujący, ustawowy wiek emerytalny.



Rysunek 4.3. Preferowany wiek emerytalny mężczyzn według ankietowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.



Rysunek 4.4. Preferowany wiek emerytalny kobiet według ankietowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Kolejne z pytań dotyczyło bezpośrednio stosunku ankietowanych do wydłużania wieku emerytalnego. Aby dokładniej poznać zależności pomiędzy odpowiedziami na poszczególne pytania wykorzystano test chi-kwadrat Pearsona. Na wstępie weryfikacji poddano relację między postawami respondentów wobec podwyższania wieku emerytalnego a czynnikami demograficznymi. Zależność pomiędzy nastawieniem do wydłużania wieku emerytalnego a wiekiem badanych przedstawiona została w tabeli 4.4. Wartość prawdopodobieństwa testowego, pozyskanego dzięki wykonanemu testowi chi-kwadrat, wynosi 0,0594. Uzyskana wielkość jest większa niż przyjęty poziom istotności, w związku z tym nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy o niezależności. Podsumowując, podejście do podwyższania wieku emerytalnego nie jest zależne od wieku. Kolejnymi z badanych czynników, mogącym mieć wpływ na pogląd społeczeństwa, są wykształcenie oraz osiągnięte miesięczne dochody netto. Wyniki przeprowadzonej analizy zaprezentowano kolejno w tabelach 4.5. i 4.6. Podobnie jak wyżej, w obydwu przypadkach *wartość p* przekraczała istotnie ustalony poziom α . Z tego też względu należało przyjąć, że nie istnieje znacząca zależność pomiędzy wykształceniem czy uzyskiwanymi dochodami a stosunkiem do wydłużania wieku emerytalnego.

Aby móc w pełni odnieść się do postawionej hipotezy należy zweryfikować również wpływ pozostałych czynników społeczno-demograficznych, takich jak płeć i miejsce zamieszkania, na opinię o podniesieniu wieku emerytalnego. Zaczynając od zależności od płci (tabela 4.7.) można zauważyć, że obliczone prawdopodobieństwo testowe, wynoszące 0,0146, jest wyraźnie mniejsze niż $\alpha = 0,05$. Powyższy wynik pozwala na odrzucenie hipotezy zerowej i przyjęcie alternatywnej, a także wysunięcie twierdzenia, iż płeć ma dość znaczny związek z podejściem do podwyższania wieku emerytalnego. Jak się okazuje, kobiety są pozytywniej nastawione do wydłużania wieku emerytalnego niż mężczyźni. Podobne wnioski są możliwe w przypadku istotności miejsca zamieszkania, czego wyrazem są wyniki zademonstrowane w tabeli 4.8. W ich świetle badane zmienne są od siebie zależne. Zdecydowana większość mieszkańców wsi wyraża sprzeciw wobec podwyższania wieku emerytalnego.

Tabela 4.4. Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego w zależności od wieku

Wiek	Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego				
	jestem zdecydowanie przeciwny/a	raczej jestem przeciwny/a	raczej popieram	zdecydowanie popieram	trudno powiedzieć
	liczebność				
18 – 24	5	4	8	1	6
25 – 49	22	9	3	2	4
50 – 54	7	1	3	0	0
55 – 59	5	3	1	0	0
60 – 64	3	2	0	0	2
65+	4	2	1	2	0
statystyka chi-kwadrat	30,6937				
wartość p	0,0594				

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.5. Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego w zależności od wykształcenia

Wykształcenie	Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego				
	jestem zdecydowanie przeciwny/a	raczej jestem przeciwny/a	raczej popieram	zdecydowanie popieram	trudno powiedzieć
	liczebność				
podstawowe	0	1	0	0	0
zawodowe	9	6	2	2	3
średnie/techniczne	23	7	9	1	6
wyższe	14	7	5	2	3
statystyka chi-kwadrat	8,0862				
wartość p	0,7784				

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.6. Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego w zależności

Miesięczny dochód netto	Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego				
	jestem zdecydowanie przeciwny/a	raczej jestem przeciwny/a	raczej popieram	zdecydowanie popieram	trudno powiedzieć
	liczebność				
poniżej 1500 zł	4	2	2	0	3
1500-3000 zł	14	6	5	0	5
3000-4500 zł	12	9	4	3	2
4500-6000 zł	10	2	4	2	1
6000-7500 zł	3	1	1	0	0
powyżej 7500 zł	3	1	0	0	1
statystyka chi-kwadrat	14,7948				
wartość p	0,7880				

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.7. Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego w zależności od płci

Płeć	Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego				
	jestem zdecydowanie przeciwny/a	raczej jestem przeciwny/a	raczej popieram	zdecydowanie popieram	trudno powiedzieć
	liczebność				
kobieta	27	5	11	1	8
mężczyzna	19	16	5	4	4
statystyka chi-kwadrat	12,3964				
wartość p	0,0146				

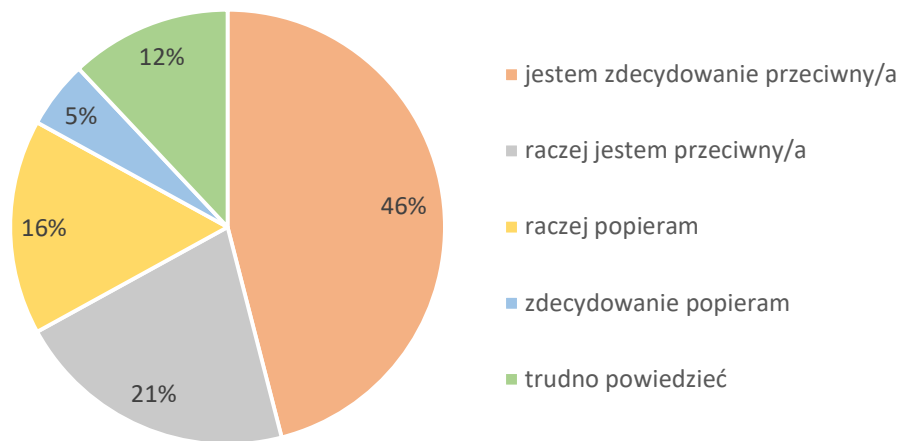
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.8. Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego w zależności od miejsca zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego				
	jestem zdecydowanie przeciwny/a	raczej jestem przeciwny/a	raczej popieram	zdecydowanie popieram	trudno powiedzieć
	liczebność				
wieś	22	8	7	0	3
miasto do 50 tys. mieszkańców	15	9	3	3	1
miasto od 51-100 tys. mieszkańców	1	0	1	1	0
miasto od 101-500 tys. mieszkańców	3	1	0	0	2
miasto pow.500 tys. mieszkańców	5	3	5	1	6
statystyka chi-kwadrat	27,3227				
wartość p	0,0380				

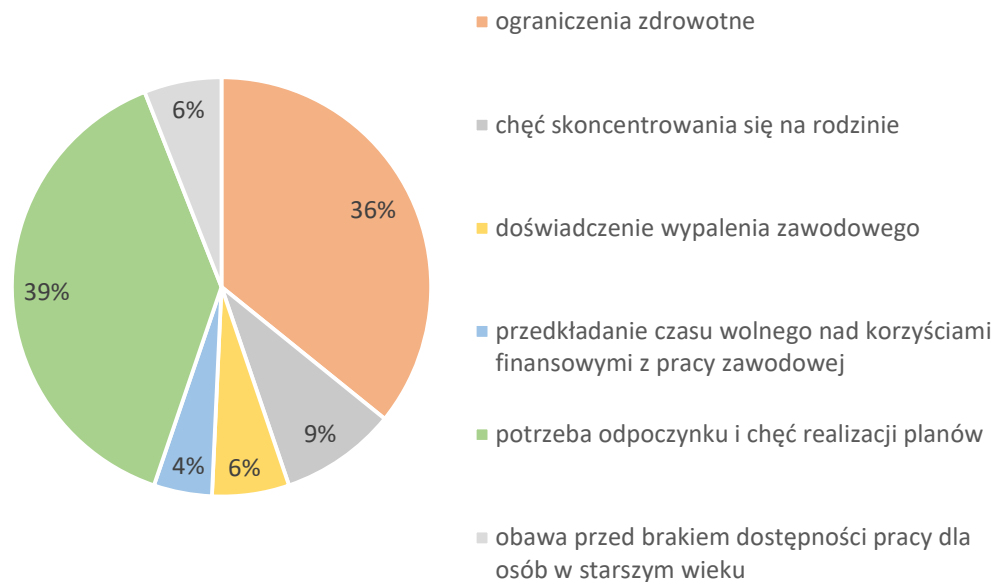
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

W celu podsumowania powyższych analiz warto przedstawić również ogólny rozkład odpowiedzi na pytanie o stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego (rysunek 4.5.). Aż 46% osób biorących udział w badaniu jest zdecydowanie przeciwna jego podwyższaniu. Odpowiedź „raczej jestem przeciwny/a” zaznaczyło natomiast 21% respondentów. Poparcie dla podnoszenia wieku emerytalnego wyraziło także 21% uczestników. Ankieterów opowiadających się negatywnie w przytoczonej wyżej sprawie, zapytano o główne tego przyczyny. Rozkład odpowiedzi obrazuje rysunek 4.6. Można zauważyć, że niemałe grono osób (39%) za decydujący motyw takiej opinii uważa potrzebę odpoczynku i chęć realizacji planów. Drugim z powodów, który był podobnie często wymieniany były ograniczenia zdrowotne pojawiające się na starość. Chęć skoncentrowania się na rodzinie wyraża 9% ankieterów, co stanowi trzecią najczęściej obserwowaną odpowiedź.



Rysunek 4.5. Stosunek ankietowanych wobec podwyższania wieku emerytalnego

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.



Rysunek 4.6. Powody negatywnego stosunku ankietowanych wobec podwyższania wieku emerytalnego

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Kolejnym aspektem, zasługującym na głębszą analizę jest podejście ludzi do wyboru momentu przechodzenia na emeryturę, jeżeli wiązałoby się to bezpośrednio z wysokością otrzymywanego świadczenia. Jak pokazują rezultaty badania, późniejsze przejście na emeryturę i otrzymywanie tym samym wyższego świadczenia wybrało 41% ankietowanych. Wcześniej zakończenie pracy wskazało 27% uczestników, spora część (32%) nie była w stanie jasno zadeklarować i wybrała odpowiedź „trudno powiedzieć”. Badając zależność momentu przejścia na emeryturę od osiągniętych dochodów i wykształcenia otrzymano wyniki, które obrazuje tabela 4.9. W efekcie można stwierdzić, że decyzja o momencie przejścia na emeryturę jest w sposób

istotny zależna od miesięcznych dochodów netto. Powyższe wnioski zostały wysunięte dzięki zaobserwowaniu, iż obliczone prawdopodobieństwo testowe jest mniejsze niż ustalony poziom istotności. Zgromadzone dane pokazują, że osoby, które osiągają niskie dochody netto miesięcznie częściej opowiadają się za późniejszym przejściem na emeryturę. Grupa zarabiających powyżej 6000 zł uznaje, że wolałyby wcześniej zakończyć pracę, nawet jeżeli będzie wiązać się to z otrzymywaniem niższego świadczenia. Zależność decyzji o chwili przejścia na emeryturę od wykształcenia przedstawiono z kolei w tabeli 4.10. Analiza wyników zgromadzonych kwestionariuszy nie wykazała natomiast związku pomiędzy tymi zmiennymi, gdyż wartość p wynosi 0,2775 i tym samym przewyższa poziom α .

Wydaje się, że wybór momentu zakończenia aktywności zawodowej powinien mieć związek z podejściem do wydłużania wieku emerytalnego. W tym celu, testem chi-kwadrat, zbadano wpływ wymienionych zmiennych na siebie, a rezultaty zaprezentowano w tabeli 4.11. Obliczone prawdopodobieństwo testowe, wynoszące 0,0007, jest znacznie mniejsze niż przyjęty poziom istotności. W konsekwencji można przyjąć, że podjęcie decyzji o momencie przejścia na emeryturę jest znacząco zależne od nastawienia do podnoszenia powszechnego wieku emerytalnego. Ankietowani, którzy zdecydowanie wyrażali negatywny stosunek do podnoszenia wieku emerytalnego uważają jednocześnie, że woleliby wcześniej otrzymywać świadczenie o niższej wartości. Zdecydowana większość osób popierających podwyższenie wieku emerytalnego była natomiast zdania, że preferuje późniejsze zakończenie aktywności zawodowej i tym samym wyższą emeryturę.

Tabela 4.9. Decyzja o momencie przejścia na emeryturę w zależności od osiąganego dochodu

Miesięczny dochód netto	Decyzja o momencie przejścia na emeryturę		
	późniejsze przejście na emeryturę i wyższe świadczenie	wcześniejsze zakończenie pracy i niższe świadczenie	trudno powiedzieć
	liczebność		
poniżej 1500 zł	7	2	2
1500-3000 zł	12	7	11
3000-4500 zł	10	7	13
4500-6000 zł	12	4	3
6000-7500 zł	0	3	2
powyżej 7500 zł	0	4	1

statystyka chi-kwadrat	20,2203
wartość p	0,0272

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.10. Decyzja o momencie przejścia na emeryturę w zależności od wykształcenia

Wykształcenie	Decyzja o momencie przejścia na emeryturę		
	późniejsze przejście na emeryturę i wyższe świadczenie	wcześniejsze zakończenie pracy i niższe świadczenie	trudno powiedzieć
	liczebność		
podstawowe	1	0	0
zawodowe	6	5	11
średnie/techniczne	22	10	14
wyższe	13	11	7
statystyka chi-kwadrat	7,4953		
wartość p	0,2775		

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

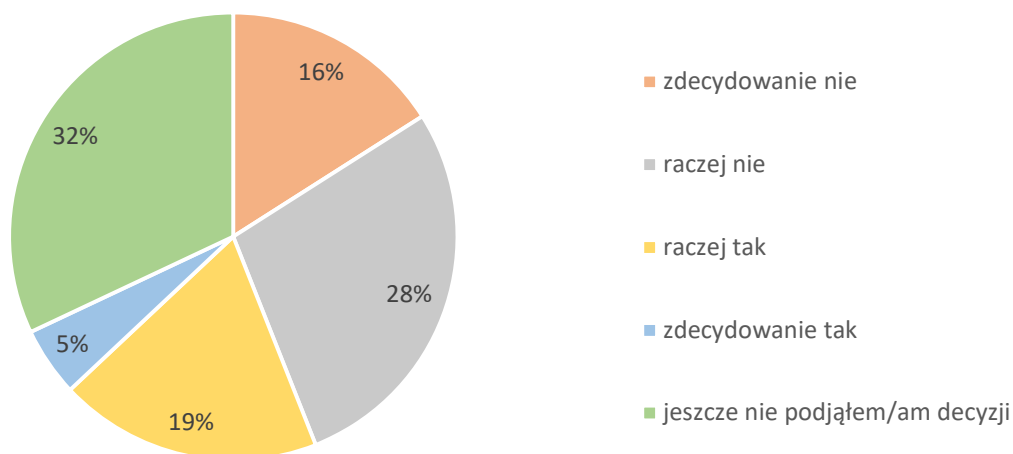
Tabela 4.11. Decyzja o momencie przejścia na emeryturę w zależności od stosunku wobec podwyższania wieku emerytalnego

Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego	Decyzja o momencie przejścia na emeryturę		
	późniejsze przejście na emeryturę i wyższe świadczenie	wcześniejsze zakończenie pracy i niższe świadczenie	trudno powiedzieć
	liczebność		
jestem zdecydowanie przeciwny/a	8	18	20
raczej jestem przeciwny/a	9	5	7
raczej popieram	12	2	2
zdecydowanie popieram	5	0	0
trudno powiedzieć	7	2	3
statystyka chi-kwadrat	27,1540		
wartość p	0,0007		

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Jedno z pytań zawartych w przeprowadzonej ankiecie dotyczyło planu kontynuacji zatrudnienia po ukończeniu ustawowego wieku emerytalnego (rysunek 4.7.). Aż 44% respondentów

nie zamierza pracować po osiągnięciu wieku emerytalnego. Wstępną chęć kontynuacji zatrudnienia wyraża 19% badanych, a jedynie 5% jest tego pewna. Duże grono (32%) deklaruje, że jeszcze nie podjęło decyzji. Tabela 4.12. obrazuje natomiast rozkład odpowiedzi na przytoczone pytanie w odniesieniu do pytania o stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego. Wyniki testu niezależności potwierdzają, że zamiar kontynuacji zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego jest istotnie zależny od postawy w sprawie jego wydłużania. Respondenci, którzy wyrażają niechęć do podnoszenia wieku emerytalnego w większości nie planują także kontynuacji pracy po jego przekroczeniu. Osoby popierające podwyższanie wieku emerytalnego skłaniają się raczej ku pozostaniu na rynku pracy po jego ukończeniu. Warto zaznaczyć, iż spora część badanych deklaruje, że nie podjęła jeszcze decyzji o kontynuacji pracy.



Rysunek 4.7. Plan kontynuacji zatrudnienia przez ankietowanych po ukończeniu

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

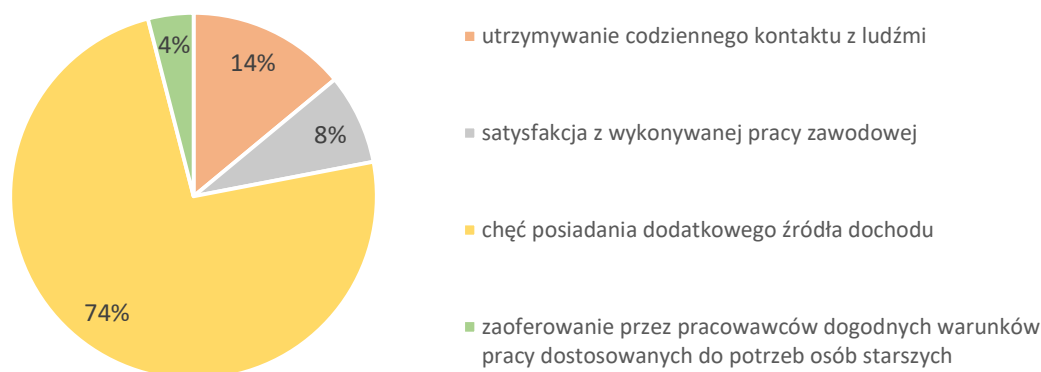
Tabela 4.12. Plan kontynuacji zatrudnienia po ukończeniu wieku emerytalnego w zależności od stosunku wobec podwyższania wieku emerytalnego

Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego	Plan kontynuacji zatrudnienia po ukończeniu wieku emerytalnego				
	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	jeszcze nie podjąłem/am decyzji
	liczebność				
jestem zdecydowanie przeciwny/a	14	12	3	1	16
raczej jestem przeciwny/a	0	10	5	0	6
raczej popieram	1	4	5	0	6

zdecydowanie popieram	1	0	2	2	0
trudno powiedzieć	0	2	4	2	4
statystyka chi-kwadrat	45,0149				
wartość p	0,0001				

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Rysunek 4.8. obrazuje główne powody kontynuacji zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego. Jak wynika ze zgromadzonych danych, dominującym motywem pozostawania na rynku pracy jest chęć posiadania dodatkowego źródła dochodu. Taką odpowiedź wybrało aż 74% badanych. Drugą najczęściej wybieraną odpowiedzią była ta mówiąca o utrzymywaniu codziennego kontaktu z ludźmi. Jako ważny powód zadeklarowało ją 14% ankietowanych. Satisfakcja z wykonywanej pracy jest istotnym czynnikiem według 8% uczestników. Najmniej liczna jest grupa osób, której zdaniem zaoferowanie dogodnych warunków zatrudnienia przez pracodawców może wpływać znacząco na decyzję o kontynuacji pracy.



Rysunek 4.8. . Powody pozostawania na rynku pracy po ukończeniu wieku emerytalnego

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Ankietowanym zostało przedstawione także pytanie o podmiot, który ich zdaniem powinien być odpowiedzialny za gromadzenie środków na czas starości. Zdaniem 63% respondentów to państwo powinno dbać, aby obywatele posiadali wystarczające środki na starość. W opinii 32% osób taka odpowiedzialność spoczywa na obywatelach. Dalszemu badaniu poddano zależność wspomnianej opinii od wykształcenia (tabela 4.13.) i stosunku do podwyższania wieku emerytalnego (tabela 4.14.). Dzięki porównaniu otrzymanych prawdopodobieństw testowych do przyjętego poziomu istotności, można stwierdzić, że stanowisko w sprawie podmiotu odpowiedzialnego za zbieranie kapitału zależy istotnie od wykształcenia. Nie można tego jednakże powiedzieć o zależności z podejściem do wydłużania wieku emerytalnego, gdyż

wartość p przekracza poziom α . Osoby z wykształceniem zawodowym reprezentowały pogląd, że to głównie państwo powinno dbać o to, aby obywatele mieli zapewnione fundusze na starość. Większość badanych z wykształceniem średnim bądź technicznym była podobnego zdania. Niemal połowa respondentów posiadających wyższe wykształcenie uważa natomiast, że odpowiedzialność w tym zakresie spoczywa głównie na obywatelach.

Tabela 4.13. Stanowisko w sprawie podmiotu odpowiedzialnego za gromadzenie środków na czas starości w zależności od wykształcenia

Wykształcenie	Stanowisko w sprawie podmiotu odpowiedzialnego za gromadzenie środków na czas starości		
	państwo powinno dbać, aby obywatele mieli zgromadzone odpowiednie środki na czas starości	obywatele powinni sami dbać o zapewnienie sobie środków na okres po zakończeniu aktywności zawodowej	trudno powiedzieć
	liczebność		
podstawowe	1	0	0
zawodowe	18	1	3
średnie/techniczne	29	17	0
wyższe	15	14	2
statystyka chi-kwadrat	15,8004		
wartość p	0,0149		

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.14. Stanowisko w sprawie podmiotu odpowiedzialnego za gromadzenie środków na czas starości w zależności od stosunku wobec podwyższania wieku emerytalnego

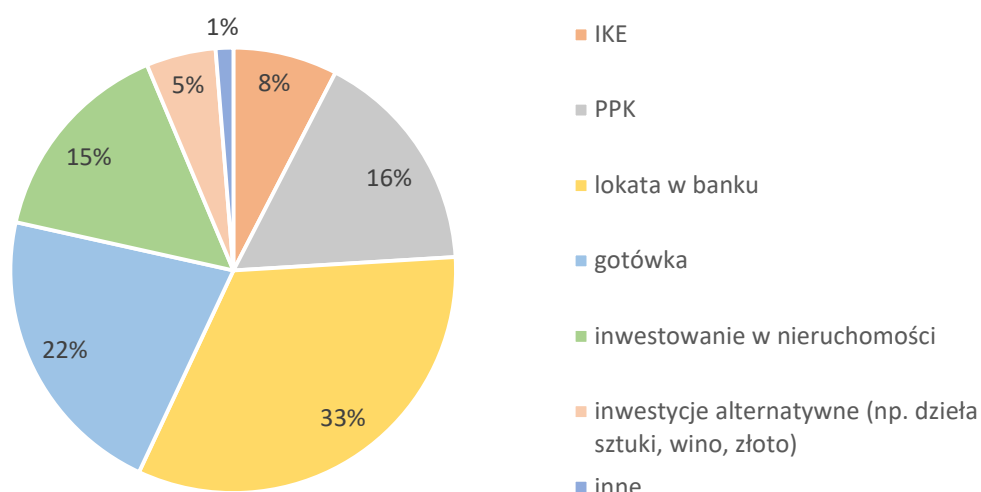
Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego	Stanowisko w sprawie podmiotu odpowiedzialnego za gromadzenie środków na czas starości		
	państwo powinno dbać, aby obywatele mieli zgromadzone odpowiednie środki na czas starości	obywatele powinni sami dbać o zapewnienie sobie środków na okres po zakończeniu aktywności zawodowej	trudno powiedzieć
	liczebność		
jestem zdecydowanie przeciwny/a	34	11	1
raczej jestem przeciwny/a	15	5	1
raczej popieram	9	6	1

zdecydowanie popieram	2	3	0
trudno powiedzieć	3	7	2
statystyka chi-kwadrat	14,0533		
wartość p	0,0804		

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

W skład kwestionariusza wchodziło także pytanie o oszczędzanie na okres starości oraz jego formy. Dodatkowe gromadzenie środków deklaruje 52% ankietowanych. Niemało, bo 32% oznajmiło, że nie oszczędza w ogóle. Najczęstszym sposobem oszczędzania okazały się lokaty w banku (33%). Gotówkę, jako sposób na oszczędzanie, wybrało 22% respondentów. Z form takich jak PPK czy IKE korzysta odpowiednio 16% i 8%. W nieruchomości inwestuje 15%, a w alternatywne zasoby 5% uczestników badania. Szczegóły dotyczące form zbierania funduszy na starość zaprezentowano na rysunku 4.9.

W świetle analizy ukazanej w tabeli 4.15. można zaobserwować, że na podjęcie decyzji o oszczędzaniu ma wpływ posiadane wykształcenie. Ankietowani z wykształceniem podstawowym i zawodowym w większości nie oszczędzali na starość. Ponad połowa osób, które ukończyły szkołę średnią bądź technikum deklaruowała, że odkłada dodatkowo środki na czas emerytury. W przypadku respondentów z wykształceniem wyższym, przeważająca ich część również oświadczyła, że gromadzi takie fundusze.



Rysunek 4.9. Formy oszczędzania na okres starości wśród ankietowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.15. Oszczędzanie na starość w zależności od wykształcenia

Wykształcenie	Oszczędzanie na starość		
	tak	nie	trudno powiedzieć
	liczebność		
podstawowe	0	1	0
zawodowe	8	12	2
średnie/techniczne	22	16	8
wyższe	22	9	0
statystyka chi-kwadrat	12,9624		
wartość p	0,0436		

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

W formularzu zawarto także pytania o wysokość stopy zastąpienia, jej wartość obecną i przyszłą. Zdaniem 38% ankietowanych obecne uśrednione świadczenie emerytalne stanowi poniżej 50% przeciętnego wynagrodzenia. Taki sam procent osób uważa, że relacja wymienionych zmiennych zawiera się w przedziale od 51 do 60%. Trzecią najpopularniejszą odpowiedzią była skala od 61 do 70%. Przyszła wartość stopy zastąpienia według 23% badanych uplasuje się poniżej 30%. W przekonaniu 7% ankietowanych będzie wynosić pomiędzy 61 a 80%. Zdecydowana większość uczestników jest natomiast przekonana, że wysokość emerytur za kilkanaście lat nie przekroczy 50% zarobków ze stosunku pracy. Okazuje się, że spore grono respondentów zaznaczyło poprawne odpowiedzi, gdyż jak można dowiedzieć się z ekspertyzy przygotowanej przez Instytut Emerytalny stopa zastąpienia w 2020 r. wynosiła w Polsce nieco ponad 42%³⁵. Z raportu Komisji Europejskiej można dowiedzieć się, że jej przyszła wartość (w 2060 r.) ma wynosić już zaledwie 25% i tym samym zaliczy jeden z największych spadków wśród krajów europejskich³⁶.

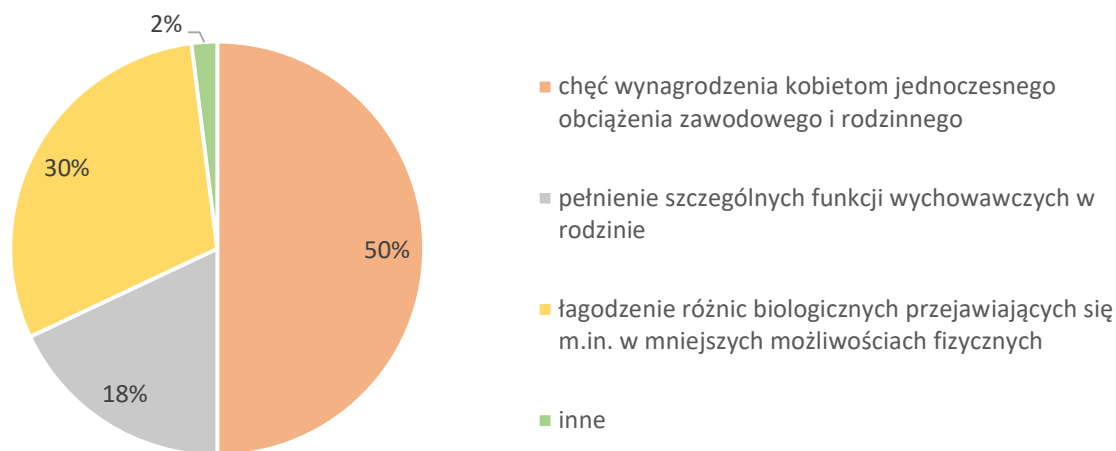
4.3.3 Stosunek społeczeństwa do zróżnicowania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn

W ankiecie wyodrębniona została również część mająca na celu zbadanie postaw społeczeństwa wobec wyrównania wieku emerytalnego oraz generalnie sytuacji kobiet w obecnym

³⁵ *Stopa zastąpienia – czy Polska spełnia standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy?*, Instytut Emerytalny, <https://www.institutemerytalny.pl/publikacje/raporty-analazy-poradniki/2/>, (25.05.2023).

³⁶ *Ageing Working Group. Polish country fiche on pension projections 2021*, Komisja Europejska, https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/2021-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2019-2070_en, (25.05.2023).

systemie zabezpieczenia emerytalnego. W pierwszej kolejności zapytano respondentów jaki jest, ich zdaniem, główny powód przemawiający za niższym wiekiem emerytalnym kobiet (rysunek 4.10.). Aż połowa z nich wskazała, że kluczowym uzasadnieniem jest chęć wynagrodzenia kobietom jednoczesnego obciążenia rodzinnego i zawodowego. Dla 30% osób niższy wiek emerytalny kobiet jest wyrazem różnic biologicznych pomiędzy płciami, a 18% uważa z kolei, że jest to wywołane pełnieniem przez nich wyjątkowych ról w rodzinie. Wśród odpowiedzi „inne” respondenci wymieniali, że nie widzą potrzeby różnicowania wieku emerytalnego. Analizie poddano także zależność pomiędzy wyborem powodu wcześniejszego przechodzenia na emeryturę kobiet a płcią ankietowanych. Wyniki zamieszczono w tabeli 4.16. Otrzymane poprzez test niezależności prawdopodobieństwo testowe wynosi 0,0321 i tym samym jest mniejsze niż $\alpha = 0,05$. W związku z powyższym odrzucamy hipotezę zerową i przyjmujemy alternatywną, głoszącą że wybór powodu niższego wieku emerytalnego kobiet jest zależny od płci. Mężczyźni najczęściej wskazywali na łagodzenie różnic biologicznych, a kobiety na możliwość wynagrodzenia im w ten sposób równoczesnego obciążenia zawodowego i rodzinnego.



Rysunek 4.10. Powody przemawiające za niższym wiekiem emerytalnym kobiet

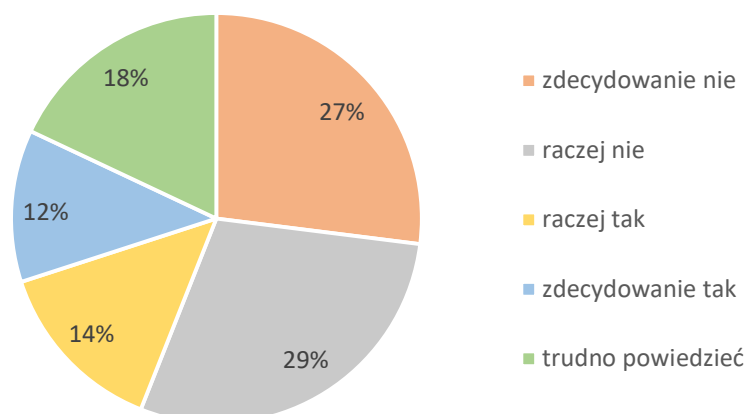
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.16. Powody przemawiające za niższym wiekiem emerytalnym kobiet w zależności od płci

Płeć	Powody obowiązywania niższego wieku emerytalnego kobiet			
	pełnienie szczególnych funkcji wychowawczych w rodzinie	chęć wynagrodzenia kobietom jednoczesnego obciążenia zawodowego i rodzinnego	łagodzenie różnic biologicznych, m.in. mniejszych możliwości fizycznych	inne
	liczebność			
kobieta	10	32	9	1
mężczyzna	8	18	21	1
statystyka chi-kwadrat	8,7963			
wartość p	0,0321			

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Następnie zbadano podejście ankietowanych do koncepcji systemu, w którym wiek emerytalny kobiet jest zależny od liczby posiadanych dzieci. Szczegółowy rozkład głosów obrazuje rysunek 4.11. Ponad połowa respondentów wyraziła swój negatywny stosunek do takiego rozwiązania. Pomysł uzyskał zdecydowane poparcie 12% uczestników a 14% z nich jest raczej przychylna. Niemal 1/5 ankietowanych nie ma zdania na ten temat. Tabela 4.17. oraz tabela 4.18. ukazują natomiast wpływ płci i wykształcenia na stosunek do uzależnienia wieku emerytalnego kobiet od liczby posiadanych dzieci. W świetle dokonanych analiz ustalono, że płeć nie wpływa istotnie na opinię w przytoczonej wyżej sprawie. Obliczona *wartość p* przekracza przyjęty poziom istotności, skutkiem czego nie ma powodu aby odrzucić hipotezę zerową, stanowiącą o niezależności zmiennych. Inaczej jest w kwestii istotności wykształcenia. Przeprowadzone analizy pozwoliły wysunąć twierdzenie, że opinia o uzależnieniu wieku emerytalnego kobiet od liczby posiadanych dzieci jest znacząco skorelowana z posiadanym wykształceniem. Osoby z wykształceniem zawodowym są bardziej skłonne uważać, że uzależnienie wieku przejścia kobiet na emeryturę od liczby potomstwa jest dobrym pomysłem. Respondenci z wyższym wykształceniem skłaniali się ku odpowiedziom przeczącym. Najwięcej z nich wybrało odpowiedź „raczej nie”.



Rysunek 4.11. Opinia ankietowanych o uzależnieniu wieku emerytalnego kobiet od liczby posiadanych dzieci

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.17. Uzależnienie wieku emerytalnego kobiet od liczby posiadanych dzieci

Płeć	Uzależnienie wieku emerytalnego kobiet od liczby posiadanych dzieci				
	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	trudno powiedzieć
	liczebność				
kobieta	14	18	6	7	7
mężczyzna	13	11	8	5	11
statystyka chi-kwadrat	3,0796				
wartość p	0,5446				

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

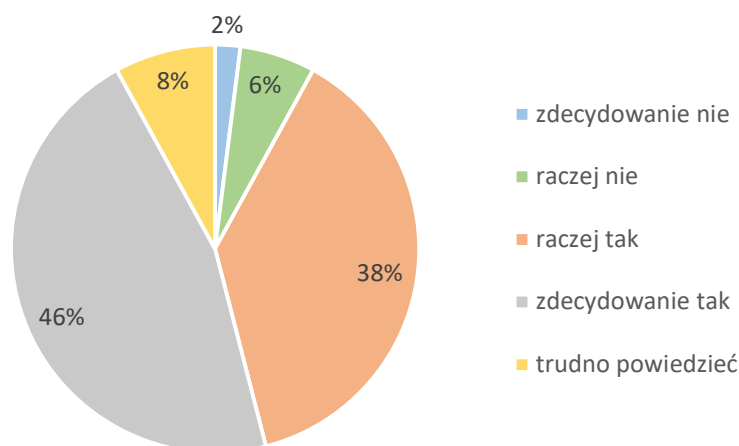
Tabela 4.18. Uzależnienie wieku emerytalnego kobiet od liczby posiadanych dzieci

Wykształcenie	Uzależnienie wieku emerytalnego kobiet od liczby posiadanych dzieci				
	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	trudno powiedzieć
	liczebność				
podstawowe	0	1	0	0	0
zawodowe	0	5	6	3	8
średnie/techniczne	17	10	8	4	7
wyższe	10	13	0	5	3

statystyka chi-kwadrat	27,2247
wartość p	0,0072

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Kolejne z pytań dotyczyło opinii ankietowanych na temat możliwości wyboru przez kobiety, czy chcą wcześniej przejść na emeryturę. Respondenci przy udzielaniu odpowiedzi w powyższej sprawie okazali niebywałą zgodność, co wyraźnie pokazuje rysunek 4.12. Aż 84% z nich poparło ten pomysł. Niemal połowa opowiada się za możliwością wyboru wcześniejszego przejścia na emeryturę przez kobiety. Sprzeciw wyraziło jedynie 8% ankietowanych, zaznaczając odpowiedzi „zdecydowanie nie” oraz „raczej nie”.

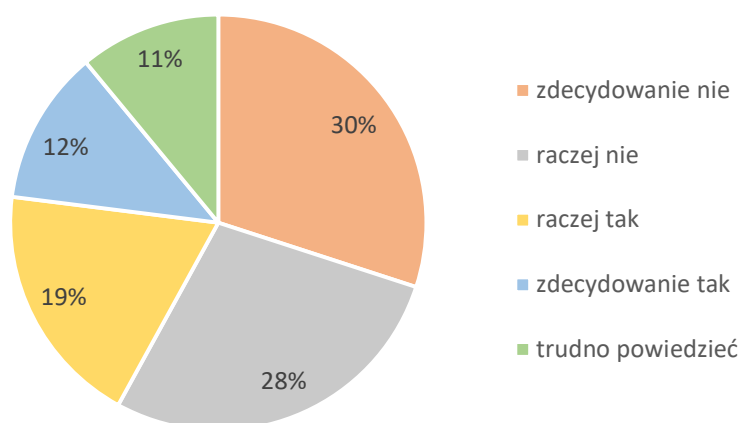


Rysunek 4.12. Wcześniejsze przechodzenie na emeryturę przez kobiety jako wybór w opinii ankietowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Najistotniejszym pytaniem zawartym w tej części ankiety było, to o stosunek wobec ujednolicenia wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn (rysunek 4.13.). Zdecydowany sprzeciw wobec takiego rozwiązania wyraziło 30% respondentów. Kolejne 28% było raczej przekonane, że nie jest to dobry pomysł. Mniej liczna, ale nadal ważna, wynosząca 31%, grupa osób uważa, że należy wprowadzić równy wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn. Zważając na to, że powyższe pytanie jest tak znaczące przeprowadzono po raz kolejny test chi-kwadrat, badając zależność nie tylko pomiędzy stosunkiem do zrównania wieku emerytalnego dla obu płci a wiekiem, ale także miejscem zamieszkania. Wyniki analiz przedstawiono w tabeli 4.19. oraz tabeli 4.20. W obu przypadkach prawdopodobieństwo testowe nie przekraczało ustalonego poziomu

istotności. Skutkiem czego odrzucono hipotezy zerowe, mówiące o niezależności i przyjęto alternatywne. Oznacza to, że na opinię o wprowadzeniu równego wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn wpływa wiek, jak i miejsce zamieszkania. Najmłodsza grupa respondentów (18-24 lata) wypowiadała się raczej pozytywnie o ujednoczeniu wieku dla obu płci. Badani w wieku od 25 do 49 lat wyrażali natomiast bardziej zdecydowany sprzeciw. Ciekawa jest również zależność pomiędzy podejściem do równego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn a miejscem zamieszkania. Mieszkańcy wsi, małych miast (do 50 tys. mieszkańców) oraz tych od 51 do 100 tys. mieszkańców są negatywnie nastawieni do zrównania wieku. Osoby zamieszkujące większe miasta opowiadają się za wprowadzeniem takiego samego wieku dla kobiet i mężczyzn.



Rysunek 4.13. Stosunek ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.19. Opinia o zrównaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w zależności od wieku

Wiek	Opinia o zrównaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn				
	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	trudno powiedzieć
	liczebność				
18 – 24	1	5	9	7	2
25 – 49	16	10	8	1	5
50 – 54	4	5	0	0	2
55 – 59	1	2	2	3	1
60 – 64	2	5	0	0	0

65+	6	1	0	1	1
statystyka chi-kwadrat	44,9619				
wartość p	0,0011				

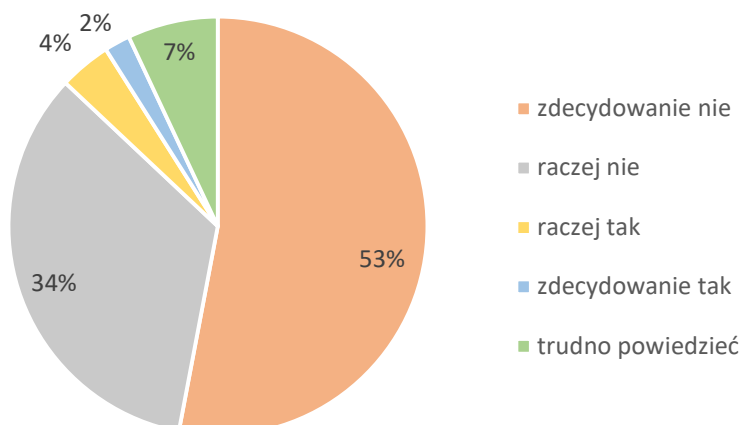
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Tabela 4.20. Opinia o zrównaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w zależności od miejsca zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Opinia o zrównaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn				
	zdecydowanie nie	raczej nie	raczej tak	zdecydowanie tak	trudno powiedzieć
	liczebność				
wieś	14	12	3	4	7
miasto do 50 tys. mieszkańców	12	10	5	2	2
miasto od 51-100 tys. mieszkańców	1	2	0	0	0
miasto od 101-500 tys. mieszkańców	1	0	2	2	1
miasto pow. 500 tys. mieszkańców	2	4	9	4	1
statystyka chi-kwadrat	27,3106				
wartość p	0,0382				

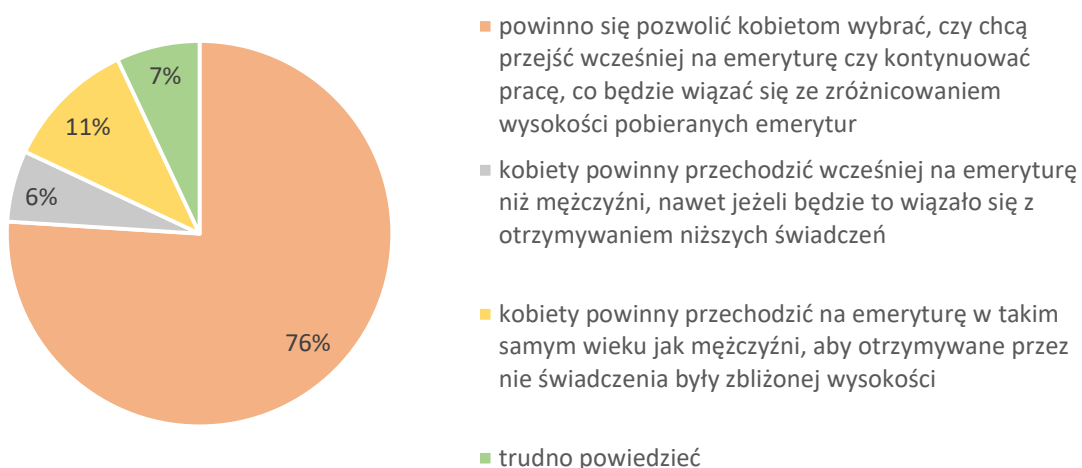
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Respondentom zadano także pytanie, czy ich zdaniem aktualnie obowiązujący, niższy wiek emerytalny kobiet jest przejawem dyskryminacji. Uzyskane odpowiedzi obrazuje rysunek 4.14. Po zebraniu wszystkich wyników, okazało się że niemal 90% ankietowanych uważa, że niższy wiek emerytalny kobiet nie jest formą nierównego traktowania. Przeciwnie zdanie wyraża jedynie 6% osób.



Rysunek 4.14. Niższy wiek emerytalny kobiet jako przejaw dyskryminacji zdaniem ankietowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.



Rysunek 4.15. Moment przechodzenia kobiet na emeryturę, jeżeli będzie wiązało się to ze zmianą wysokości świadczenia zdaniem ankietowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonego badania ankietowego.

Uczestnicy badania byli równie zgodni w kwestii wyboru momentu, w jakim kobiety powinny przechodzić na emeryturę jeżeli wiązałoby się to z wysokością otrzymywanych świadczeń. Rozkład odpowiedzi na powyższy temat prezentuje rysunek 4.15. Zdecydowana większość opowiada się, za umożliwieniem kobietom wyboru, w której chwili postanowią zakończyć aktywność zawodową, co doprowadzi do zróżnicowania otrzymywanych świadczeń. Drugim co do popularności, choć bezsprzecznie rzadszym poglądem, był ten mówiący o tym, że

kobiety powinny przechodzić na emeryturę w takim samym wieku jak mężczyźni, w konsekwencji czego będą otrzymywać emerytury zbliżonej wysokości.

4.4. Zakończenie

Zasadność istnienia oraz modyfikacji systemów emerytalnych wynika wprost z procesów starzenia się ludności. Aby zagwarantować realizację ich głównego celu, jakim jest zapewnienie obywatelom bezpieczeństwa ekonomicznego na czas starości, konieczne jest wdrażanie publicznych systemów zabezpieczenia emerytalnego. Mimo faktu, iż to państwo jest w ich przypadku gwarantem świadczeń oraz obejmują one znaczną część społeczeństwa, okazuje się że nie są pozbawione wad i napotykają sporo barier. Jedną z nich dotyczy ustalenia wieku emerytalnego na takim poziomie, aby jak najefektywniej rozdzielić dochód pomiędzy czas aktywności zawodowej i starości. Dlatego też, wiek emerytalny stał się obszarem dyskusji w wielu krajach. W obliczu powyższego w państwach Europy postanowiono zachęcać obywateli do pozostawania na rynku pracy. Pomimo, iż efektywny wiek emerytalny utrzymuje się w Polsce na niższym poziomie niż średnia dla krajów OECD, to sukcesywnie od 20 lat wzrasta.

Weryfikacja pierwszej z hipotez przebiegła pozytywnie. Na skutek analizy przeprowadzonego badania ankietowego, stwierdzono, że niemal 70% respondentów wyraża sprzeciw wobec podnoszenia wieku emerytalnego. Jedynie 21% osób wykazuje poparcie dla tego pomysłu. Ankietowani przejawiający nieprzychylność w kwestii wydłużania wieku emerytalnego jako najczęstszy powód takiego nastawienia wymieniali potrzebę odpoczynku i realizacji planów (39%). Druga co do liczności grupa uważała, że główną przyczyną są ograniczenia zdrowotne (36%). W świetle zrealizowanych badań wywnioskowano, że osoby popierające podwyższenie powszechnego wieku emerytalnego mają plan kontynuować zatrudnienie po jego ukończeniu. Przeciwnego zdania są respondenci wyrażający niechęć do wyższego wieku emerytalnego, gdyż nie zamierzają pracować zawodowo. Gdyby moment przejścia na emeryturę bezpośrednio wiązał się z wysokością otrzymywanego świadczenia, większość badanych, mających zdanie na ten temat, chciałaby później zakończyć aktywność zawodową. Osoby te są skłonne dłużej pozostać na rynku pracy, jeżeli takie rozwiązanie gwarantowałoby im wyższą emeryturę.

Kolejna z hipotez głosząca, że polskie społeczeństwo wyraża negatywny stosunek wobec wyrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn również została zweryfikowana pozytywnie. Podstawą do sformułowania takich wniosków był, podobnie jak poprzednio, przegląd

wyników badań własnych. Przeprowadzone testy chi-kwadrat pozwoliły ustalić istnienie zależności pomiędzy podejściem ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego a wiekiem i miejscem zamieszkania. Większość osób w przedziale wiekowym 18-24 uważa, że właściwym byłoby jego ujednoczenie dla kobiet i mężczyzn. Podobnego zdania są mieszkańcy miast powyżej 100 tysięcy mieszkańców. Patrząc na wyniki całościowe, ponad połowa respondentów wyraża niechęć do wyrównania wieku emerytalnego. Jednocześnie 76% badanych jest przekonana, że najlepszym rozwiązaniem byłoby umożliwienie kobietom wyboru, czy chcą wcześniej przechodzić na emeryturę. Obowiązujące w Polsce zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn postrzegane jest przez większość społeczeństwa jako przywilej, w praktyce natomiast zwiększa nierówności między płciami i sprzeciwia się głównemu filarowi Unii Europejskiej – równości.

Literatura

Piśmiennictwo:

- Bielawska K., *Elastyczne rozwiązania w systemach emerytalnych państw członkowskich UE w kierunku wydłużania aktywności zawodowej*, „Rozprawy Ubezpieczeniowe” 2016, nr 3 (22).
- Bielawska K., Pieńkowska-Kameniecka S., *Aktualna sytuacja na rynku pracy wśród osób starszych a wiek emerytalny w Unii Europejskiej*, [w:] *Współczesne problemy systemów emerytalnych. Wybrane zagadnienia*, red. F. Chybalski, E. Marcinkiewicz, Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej, Łódź 2015.
- Bińczycka-Majewska T., *Współczesne problemy prawa emerytalnego i aktualne kierunki zmian*, [w:] *Współczesne problemy prawa emerytalnego*, red. T. Bińczycka-Majewska, M. Włodarczyk, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
- Borowczyk E., *Reformy włoskiego systemu emerytalnego*, „Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka” 2014, nr 6 (123).
- Bury J., *Przemiany demograficzne a wiek emerytalny w Polsce*, [w:] *Dylematy teorii i praktyki zabezpieczenia emerytalnego. Przegląd ubezpieczeń 2021*, red. M. Cycoń, T. Jedynak, Fundacja Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2021.
- Chybalski F., *Wiek emerytalny z perspektywy ekonomicznej. Studium teoretyczno-empiryczne*, C.H.Beck, Warszawa 2018.
- Góra M., *System emerytalny*, PWE, Warszawa 2003.
- Jedynak T., *Behawioralne uwarunkowania decyzji o przejściu na emeryturę*, C.H.Beck, Warszawa 2022.
- Kietlińska K., *Przyczyny kryzysu ubezpieczeń emerytalnych we współczesnym świecie na przykładzie Polski*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H – Oeconomia” 2018, vol. 52, nr 1.
- Kot S. M., Jakubowski J., Sokołowski A., *Statystyka*. Wyd. II, Difin, Warszawa 2011.
- Ratajczak-Tuchołka J., *Reformy systemu emerytalnego w Polsce w latach 1999-2012*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2013, vol. 1, nr 11.
- Szczęch A., *Rozwój systemu zabezpieczenia na starość w Polsce w latach 1918-2021*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2021.

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

Uścińska G., *Wiek emerytalny w krajach Unii Europejskiej – obowiązujące rozwiązania i proponowane kierunki zmian*, [w:] *Wiek emerytalny*, red. M. Żukowski, A. Malaki, materiały konferencyjne Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego, Kazimierz Dolny 4-5 września 2012. Biuro Poligrafii ZUS, Warszawa 2012.

Wiktorow A., *Zabezpieczenie emerytalne w Polsce po transformacji ustrojowej. Możliwe kierunki dalszych zmian*, „Acta Universitatis Wratislaviensis. Przegląd Prawa i Administracji” 2014, nr 3627.

Wnęk F., *Ekonomiczne skutki powrotu do niższego wieku przechodzenia na emeryturę*, „Optimum. Economic Studies” 2018, nr 1 (91).

Zieleniecki M., *Ewolucja wieku emerytalnego w ustawodawstwie polskim – perspektywa historyczna*, [w:] *Wiek emerytalny*, red. M. Żukowski, A. Malaki, materiały konferencyjne Polskiego Stowarzyszenia Ubezpieczenia Społecznego, Kazimierz Dolny 4-5 września 2012. Biuro Poligrafii ZUS, Warszawa 2012.

Akty prawne:

Dekret z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. 1954 nr 30 poz. 116).

Dyrektywa Rady (79/7/EWG) z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. WE L 6 z 10.01.1979 r.).

Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (Dz.U. 1927 nr 106 poz. 911).

Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2012 poz. 637).

Ustawa z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. 1982 nr 40 poz. 267).

Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 38 ze zm.).

Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 504 ze zm.).

Ustawa z dnia 23 stycznia 1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. 1968 nr 3 poz. 6).

Ustawa z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. 1933 nr 51, poz. 396).

Zalecenie Rady (2019/C 301/21) z dnia 9 lipca 2019 r. w sprawie krajowego programu reform Polski na 2019 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2019 r. (Dz. Urz. UE C 301/123 z dnia 5.09.2019 r.).

Źródła internetowe:

Ageing Working Group. Polish country fiche on pension projections 2021, Komisja Europejska, (https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/2021-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2019-2070_en), dostęp: 25.05.2023 r.

Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, (<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/media/109762/KPO.pdf>), dostęp: 23.02.2023 r.

Opinie o obniżeniu wieku emerytalnego, Centrum Badania Opinii Społecznej, (https://www.cbos.pl/SPI-SKOM.POL/2016/K_140_16.PDF), dostęp: 11.03.2023 r.

Pensions at a Glance – Effective labour market exit age, OECD, (<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=111940>), dostęp: 21.02.2023 r.

Pensions at a Glance 2021, OECD, (<https://data.oecd.org/pop/old-age-dependency-ratio.htm>), dostęp: 13.03.2023 r.

Pensions at a Glance 2021, OECD, (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PAG#>), dostęp: 12.03.2023 r.

Stopa zastąpienia – czy Polska spełnia standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy?, Instytut Emerytalny, (<https://www.institutemerytalny.pl/publikacje/raporty-analizy-poradniki/2/>), dostęp: 25.05.2023 r.

Rozdział 5

Konsumpcjonizm jako bariera w oszczędzaniu na starość

Emilia Migacz¹

5.1. Wprowadzenie

Zjawisko konsumpcjonizmu jest współcześnie jednym z kluczowych aspektów, które wpływa na życie zarówno jednostki jak i całą społeczność. Konsumpcjonizm jako ideologia i styl życia, oparty jest na przekonaniu, że konsumpcja dóbr materialnych i usług stanowi czynnik, który ma istotny wpływ na życie człowieka, poziom jego zadowolenia, status społeczny, a nawet poczucie własnej wartości. Na przełomie ostatnich lat konsumpcjonizm stał się globalnym zjawiskiem, kształtującym gospodarkę, kulturę, relacje społeczne. Wszechobecne reklamy, łatwy dostęp do różnego rodzaju dóbr i usług oraz rozwój technologii sprawiły, że omawiane zjawisko nasiliło się na skalę światową. Wzrost gospodarczy oraz wyższy standard życia obywateli w porównaniu do lat przedwojennych sprzyja zwiększeniu wydatków konsumpcyjnych oraz napędza gospodarkę. Jednak zjawisko to niesie ze sobą także wiele negatywnych konsekwencji. Wszechobecny konsumpcjonizm nakłania społeczeństwo do nieustannego nabywania dóbr i usług, przez co często utrudnia osiągnięcie długoterminowych celów finansowych, bowiem jego wzrost przekłada się na mniejsze możliwości oszczędzania na starość. Społeczeństwo zdominowane przez konsumpcjonizm ma coraz większe problemy z odkładaniem i gromadzeniem środków na cele emerytalne, wówczas koncentrując się na bieżących potrzebach i nieustannej chęci ich jak najszybszego zaspokojenia obywatele nie przywiązują wagi do ich przyszłości bagatelizując kwestię oszczędzania lub odkładając ją w czasie.

Problem badawczy niniejszego opracowania można sformułować w postaci następujących pytań:

1. Czym jest konsumpcjonizm?
2. Jakie konsekwencje niesie ze sobą nadmierny konsumpcjonizm?

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 2023 r.

3. Czy konsumpcjonizm ma wpływ skłonność do oszczędzania Polaków na starość?
4. Jaki jest stan wiedzy Polaków w zakresie funkcjonowania III filaru emerytalnego oraz instrumentów wchodzących w jego skład.

Realizacja powyższych pytań badawczych pozwoli na weryfikację następujących hipotez badawczych:

1. Konsumpcjonizm stanowi barierę w oszczędzaniu na starość wśród obywateli.
2. Niski poziom wiedzy Polaków w zakresie funkcjonowania III filaru systemu emerytalnego wpływa na ich skłonność do oszczędzania na starość.

Podstawowymi celami badawczymi opracowania są:

- określenie głównych determinant oraz negatywnych konsekwencji nadmiernego konsumpcjonizmu,
- określenie poziomu wiedzy obywateli w zakresie funkcjonowania III filaru emerytalnego,
- analiza skłonności Polaków do oszczędzania na starość.

Metodami badawczymi wykorzystanymi w opracowaniu były: przegląd krajowej i zagranicznej literatury przedmiotu, analiza raportów udostępnianych przez GUS oraz danych prezentowanych przez Eurostat. Zostało przeprowadzone także badanie ankietowe na próbie 115 osób w wieku powyżej 18 roku życia w terminie 18-23.05.2023 r. Na podstawie odpowiedzi udzielonych w ankiecie przeprowadzone zostały także testy Chi-kwadrat w celu zbadania zależności pomiędzy skłonnością Polaków do dokonywania zakupów nieposiadając na to wystarczających środków a oszczędzaniem, skłonnością do nadmiernych, przesadnych zakupów a oszczędzaniem na starość oraz poziomem wiedzy Polaków w zakresie instrumentów III filaru a oszczędzaniem.

5.2. Pojęcie konsumpcjonizmu

Pojęcie konsumpcjonizm określane również jako konsumeryzm można rozważać z różnych punktów widzenia w zależności od dziedziny nauki. Termin ten pochodzi od łacińskiego słowa *consumere* znaczącego „zużyć” bądź „zużywać”. Zjawisko to stało się szczególnie ważne i powszechne na przestrzeni ostatnich dekad. Odgrywa ono szczególną rolę w dzisiejszych czasach, często określane jest również jako sposób życia. Najprościej konsumpcjonizm zdefiniować można po prostu jako nadmierną, przesadną konsumpcję, w której dla nabywcy wszelakie koszty nie mają żadnego znaczenia. Taka postawa wynika z rządy posiadania, potrzeby

dominacji czy prestiżu. Dla ówczesnych konsumentów coraz to większe znaczenie ma wówczas odczuwanie przyjemności związanej z zakupem, nabyciem jakiegoś dobra. Zgodnie ze Słownikiem Języka Polskiego określenie to definiuje się jako *nadmierne przywiązywanie wagi do zdobywania dóbr materialnych*². Termin konsumeryzm prócz tego, że używany jest zamiennie z konsumpcjonizmem oznacza także ruch społeczny, który ma na celu zagwarantować konsumentom ochronę, prawa, gwarancję. Ma na celu ulepszyć i wzmocnić postać konsumenta w relacjach ze sprzedawcami³.

Konsumpcjonizm w socjologii rozumie się jako forma życia społecznego, odbija się ona na wielu sferach życia człowieka, określany jest jako totalitarny. Według takiego postrzegania konsumpcjonizmu, tylko poprzez całkowite poddanie się jego oddziaływaniu jednostka może być uważana jako „pełnowartościowa” w społeczeństwie⁴.

Patrząc na konsumpcjonizm z ekonomicznego punktu widzenia kojarzony jest on z nadmiernym, przesadnym spożywaniem różnego rodzaju dóbr czy usług, która nie ma odzwierciedlenia w rzeczywistych potrzebach konsumentów. To niepoahamowane pragnienie zaspokojenia swoich potrzeb poprzez nabywanie dóbr oraz usług sprawia, że pojęcie to postrzegane jest bowiem jako sposób życia⁵.

Coraz większa atrakcyjność konsumpcjonizmu wzmocnienia jest przez różnorodne i powszechnie stosowane w dzisiejszych czasach techniki perswazji społecznej. Jej głównym narzędziem jest reklama, której skuteczność oddziaływania na zachowanie konsumentów zauważono już wiele lat temu. To co pobudza człowieka do nabywania dóbr w coraz to większych ilościach to niedosyt i poczucie niepełnego zaspokojenia. W skrajnych przypadkach prowadzi to do obsesyjnego gromadzenia różnych, często nieprzydatnych i niepotrzebnych dóbr, czego powodem jest strach przed ich utratą⁶. Przykłady tego typu zachowań można było obserwować podczas pandemii COVID-19, kiedy to gromadzenie różnego rodzaju dóbr

²Konsumpcjonizm, Słownik Języka Polskiego PWN, (<https://sjp.pwn.pl/sjp/konsumpcjonizm;2473455>), dostęp; 03.01.2023 r.

³ F. Byłok, *Konsumpcja, konsument i społeczeństwo konsumpcyjne we współczesnym świecie*, „Śląsk”, Katowice 2013, s. 138.

⁴ *Ibidem*, s. 139.

⁵ *Ibidem*, s. 140.

⁶ B. Mróz, *Wszystko na sprzedaż? Pułapki i manowce konsumpcjonizmu*, „Psychologia Ekonomiczna” 2015, nr 7, s. 31.

konsumpcyjnych stało się naturalną reakcją na niepewność dotyczącą dostępności towarów w przyszłości⁷.

Wspomniane wyżej aspekty doprowadziły do tego, że współczesne, nowoczesne społeczeństwo określane jest mianem społeczeństwa konsumpcyjnego lub inaczej „społeczeństwem masowej konsumpcji”. Konsumpcjonizm stał się bowiem elementem nowej kultury, jest nią kultura konsumpcji. Ludzie dążą do posiadania tego co modne, popularne i pożądane społecznie co wzbudza w nich chęć do ich posiadania. Stało się to jednym z najważniejszych celów jednostki. Dzisiejsze czasy określane są także jako kapitalizm konsumpcyjny. Oznacza to stawianie konsumpcjonizmu na piedestał jako *naczelny imperatyw procesów gospodarowania i sprzyja wykształcaniu się kultury konsumpcyjnej*⁸. Konsumpcja traktowana jest także jako swojego rodzaju rozrywka, wizyta w galerii handlowej, w której wszelkie dobra konsumpcyjne są na wyciągnięcie ręki dla wielu jest formą relaksu a także sposobem na nudę. Społeczeństwo konsumpcyjne spotyka się z krytyką ze strony wielu uczonych. Bowiem w takim społeczeństwie przewodnią siłą jest konsumpcja, która chcąc, aby społeczeństwo dostosowało się do owej kultury, transformuje dotychczasowe sfery życia społecznego i chce, żeby były one wokół niej skoncentrowane. Nawet wartości takie jak religia, kultura czy moralność przesiąkają kulturą konsumpcjonizmu⁹. Mówi się, że konsumpcjonizm staje się swego rodzaju zastępcą religii, jej ersatzem. W dzisiejszych czasach nietrudno zauważyć, że wypierane zostają tradycje religijne między innymi przez takie zjawisko. Konsumpcjonizm bowiem pozwala na poczucie czegoś w rodzaju przeżyć duchowych podobnie jak w kościele. Jest to wyjątkowo kuszące dla ludzi, ponieważ w konsumpcjonizmie w odróżnieniu od religii są w stanie niemal natychmiastowo doznać uczucia przyjemności i szczęścia. Duży wpływ na społeczeństwo mają tzw. „idole konsumpcji” czyli ci najbardziej wszystkim znani i poważani celebryci, modelki, influencerzy, aktorzy. Ludzie ślepo podążają za wszelkimi trendami, czują nieustanną potrzebę i pokusę kupowania nowości poleconych w Internecie oraz telewizji, a występujące tam treści oraz w szczególności reklamy wszelakich produktów czy usług pobudzają człowieka do ich kupna¹⁰. To wszystko ma znaczący wpływ na konsumenta, często nazywanego wyznawcą

⁷ B. Habrat, *Czy i jak pandemia COVID-19 oraz restrykcje z nią związane wpłynęły na nasze zachowania natógowe*, „Wszechświat” 2022, nr 01-03, s. 30.

⁸ *Ibidem*, s. 27.

⁹ F. Byłok, *op. cit.*, s. 107.

¹⁰ C. Bywalec, *Konsumpcja a rozwój gospodarczy i społeczny*, C.H. Beck, Warszawa 2010, s. 214.

konsumpcjonizmu, w postaci zaburzeń osobowości, lęków, przewartościowywania swoich wierzeń i wiele innych.

Konsument dzisiejszych czasów jako część składowa społeczeństwa konsumpcyjnego to nie to samo co konsumenci społeczeństw istniejących już w przeszłości. Współcześnie zagadką społeczeństwa jest to, *czy musimy konsumować, żeby żyć, czy też żyjemy, a więc możemy konsumować*¹¹. Wszelkie czynności związane z konsumpcjonizmem są ściśle powiązane ze sferą emocjonalną i psychiczną człowieka. Przykładowo zakup wymarzonego gadżetu wyzwała w nas radość i zwiększa poziom hormonów szczęścia, już sama myśl o jego posiadaniu wzbudza w człowieku ekscytację. Ludzie pragną doświadczać takich emocji, a nabywanie i konsumowanie dóbr pozwala im je odczuwać niemal natychmiastowo. Konsumpcja stała się celem samym w sobie, kupowanie nowych dóbr a następnie ich zużywanie sprawia, że człowiek nieustannie czuje napięcie psychiczne co pobudza go do dalszych zakupów¹². W związku z tym ekscytacja i radość spowodowana zakupem jakiegoś dobra nie są długotrwałe, po chwili człowiek przestaje się cieszyć nowym gadżetem i znów pojawia się pragnienie kupna czegoś nowego.

Zmiany, do których doszło w zakresie wartości jakimi kieruje się dzisiejsze społeczeństwo to jedne z głównych przyczyn tak prężnego i silnego rozwoju konsumpcjonizmu we współczesnym świecie. Wartości te to chwilowość, pragnienie władzy, prestiżu czy łatwość życia. Pojawiło się również zjawisko nazywane fetyszyzmem towarowym definiowanym jako *Marksowska kategoria oznaczająca zredukowanie stosunków międzyludzkich, nawiązywanych w procesie społecznego podziału pracy, produkcji i wymiany dóbr, do relacji między towarami*¹³. Dzięki konsumpcjonizmowi jednostka jest w stanie budować swoją indywidualną tożsamość, wówczas termin ten nie odnosi się już jedynie do nabywania, posiadania czy użytkowania. Tak duże zaangażowanie współczesnych ludzi w konsumpcyjny styl życia może wynikać przykładowo z przywiązania do materializmu, czyli stawianie czynności jaką jest kupowanie jako nadrzędny cel w życiu oraz utożsamianie posiadania dóbr jako sukces i osiągnięcie. Kolejnym ważnym aspektem mającym wpływ na przywiązanie człowieka do omawianego zjawiska jest poczucie pewnego rodzaju rekompensaty podczas nabywania wszelakich dóbr względem

¹¹ M. Janoś-Kresło, B. Mróz, *Konsument i konsumpcja we współczesnej gospodarce*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2006, s. 16.

¹² F. Byłok, *op. cit.*, s. 107.

¹³ *Fetyszyzm towarowy*, Słownik Języka Polskiego PWN, (<https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/fetyszyzm-towarowy;3900620.html>), dostęp: 28.12.2022 r.

ograniczeń jakie człowiek napotyka w codziennym życiu, na przykład w życiu zawodowym. Posiadanie daje bowiem jednostce poczucie braku ograniczeń oraz władzę. Konsumpcjonizm traktowany jest także jako środek, który jednoczy członków rodziny¹⁴. Według wielu badań oraz sondaży konsumowanie jest cechą, która jest dla ludności krajów wysoko rozwiniętych typowa. Również społeczeństwo polskie nie odbiega znacząco od innych społeczeństw w zakresie konsumpcji. Jednakże sytuacja gospodarcza oraz polityczna w Polsce w przeszłości miała wpływ na możliwości konsumpcyjne Polaków w tamtych latach i znacząco je ograniczała. Po roku 1989 wskutek zmian politycznych konsumpcja w naszym kraju zaczęła się jeszcze mocniej upowszechniać i przyjmować warunki na wzór krajów zachodnich. Po wielu latach ograniczeń Polacy nareszcie poczuli wolność w zakresie tego co ubierają, co spożywają czy na jakie wczasy wyjeżdżają, ich zachowania konsumpcyjne zaczęły coraz bardziej przypominać zachowania typowe dla społeczeństwa konsumpcyjnego¹⁵.

W związku z przeważającą krytyką opisywanego zjawiska doszło do narodzenia się w Stanach Zjednoczonych terminu jakim jest *affluenza*, jest to konsolidacja dwóch słów: *affluence*-obfitość, zamożność oraz *influenza*-grypa. Termin ten symbolizuje przenoszony przez społeczeństwa na inne uczucie niepokoju spowodowanego brakiem czegoś, stan niezadowolenia, zmęczenia, napięcia. Tak zwana „grypa dobrobytu” niesie ze sobą między innymi rozleniwienie i wygodnictwo. *Affluenza* pociąga za sobą wiele negatywnych skutków jak chociażby pracoholizm, przyrost pokonsumpcyjnych odpadów czy osłabienie kontaktów z otoczeniem społecznym. To wszystko z kolei może prowadzić do wielu dolegliwości i chorób zarówno psychicznych, na przykład do depresji jak i fizycznych, na przykład otyłości czy chorób serca. Wszystko wyżej opisane ma swoje źródło u konsumpcjonizmu oraz pragnienia posiadania więcej¹⁶.

W miarę rozwoju konsumpcjonizmu zaczęto mówić o zjawiskach jakimi są gadżetyzacja konsumpcji oraz jej serwicyzacja. Tak zwana konsumpcja gadżetowa jest przejawem nieracjonalności konsumujących. Związana jest ze stale rosnącą modernizacją oraz ulepszaniem jakości, dodawaniem nowych funkcji do sprzętów elektronicznych codziennego użytku jak na przykład telefonów komórkowych. Dodanie to produktów zbyt wielu funkcji nie jest jednak zawsze zjawiskiem pozytywnym. *Może to doprowadzić do przekroczenia bariery percepcyjnej*

¹⁴ M. Janoś-Kreśło, B. Mróz, *op. cit.*, s. 78.

¹⁵ *Ibidem*, s. 79.

¹⁶ C. Bywalec, *op. cit.*, s. 215.

*konsumentów. Wielu nabywców nie będzie bowiem w stanie spożytkować owej poszerzonej funkcjonalności produktów. Może się tak dziać dlatego, że dodatkowe funkcje są im niepotrzebne bądź też mają trudności z zapamiętaniem i uruchamianiem wielu tych funkcji, jest to bowiem bardzo uciążliwe*¹⁷. Opisywane zjawisko dotknęło nawet branżę żywienia czy kosmetyki. Bardzo powszechne w dzisiejszych czasach jest dodawanie tak zwanych superfoods bądź innych substancji, które rzekomo mają wiele cennych i zdrowotnych właściwości. Konsumpcja tego typu produktów ciągle wzrasta mimo braku potwierdzenia ze strony nauki skuteczności ich działania. Serwicyzacja z kolei to proces, *polegający na wzroście udziału usług w konsumpcji ogółem (w wysoko rozwiniętych krajach kapitalistycznych wydatki na zakup usług stanowią ponad połowę wydatków konsumpcyjnych gospodarstw domowych)*¹⁸. Do przyczyn serwicyzacji można zaliczyć zmiany społeczne, które przejawiają się w zmianach standardów życia, fakt, że coraz więcej dóbr i usług jest komplementarnych czy wzrost znaczenia sektora usług niematerialnych. Za główną przyczynę tego zjawiska uznaje się jednak wzrost użytkowania sprzętów elektronicznych jak telefon, tablet czy laptop. Zatem i w poszczególnych gospodarstwach domowych pojawia się coraz więcej tego typu urządzeń w związku z czym zaczęto mówić o zjawisku jakim jest *cocooning*, w języku polskim określanym jako *domocentryzm*, który sprawia, że aktywność danego gospodarstwa domowego w dużej mierze zostaje przeniesiona do ich domów czy mieszkań¹⁹. *Szeroka oferta usług transportowych, handlowych, bankowych, naprawczych, ubezpieczeniowych na rynku, możliwości nabywania i dostarczania do domu żywności, odzieży, odwiedziny lekarza, bankowca, ubezpieczyciela to niewątpliwe udogodnienia sprzyjające rozpowszechnieniu się cocooningu*²⁰.

Kolejnym negatywnym zjawiskiem ściśle związanym z konsumpcjonizmem jest problem zakupoholizmu. Uznawany jest on za chorobę spowodowaną chęcią zaspokojenia ludzkich potrzeb takich jak afiliacji czy samorealizacji. Niestety w dobie dzisiejszych czasów są to potrzeby bardzo trudne do realizacji, dlatego ludzie w celu ich kompensacji nabywają dobra konsumpcyjne. Taka kompensacja może bowiem przerodzić się w uzależnienie od zakupów, które może być dla człowieka destrukcyjne. Zakupoholik nabywając coraz to więcej nowych dóbr chce

¹⁷ *Ibidem*, s. 235.

¹⁸ M. Janoś-Kresło, B. Mróz, *op. cit.*, s. 219.

¹⁹ K. Włodarczyk, *Serwicyzacja konsumpcji w polskich gospodarstwach domowych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, nr 449, s. 701.

²⁰ *Ibidem*, s. 702.

bowiem zredukować negatywne emocje towarzyszące mu na co dzień w pracy, szkole czy domu jak stres, smutek, przygnębienie. Choroba ta niesie ze sobą wiele negatywnych konsekwencji, robienie zakupów, odwiedzanie galerii handlowych może prowadzić do ograniczania kontaktów z kolegami a nawet rodziną, zakupoholik stawia bowiem kompulsywne zakupy na pierwszym miejscu i traci chęci do podejmowania innych czynności jak, które umożliwiłyby mu prawdziwą samorealizację. Należy również podkreślić, że choroba może mieć nie tylko wyżej opisane podłoże psychologiczne, ale także socjologiczne, wynikające z zabiegów marketingowych, głównie reklamy²¹. Zjawisko konsumpcjonizmu stało się bardziej powszechne podczas pandemii COVID-19. Ograniczenia społeczne, lęk czy izolacja skłaniały wielu do nadmiernych zakupów online, co umożliwiało chwilowe pocieszenie, poczucie kontroli. Pozornie pozwalało ono radzić sobie z niepewnością i stresem, jednak w rzeczywistości negatywnie wpłynęło na zdrowie psychiczne wielu konsumentów i spowodowało przyjęcie niezdrowych sposobów radzenia sobie z trudnymi emocjami²².

Na przestrzeni ostatnich lat stworzono wiele kampanii edukacyjnych dotyczących zdrowego trybu życia w związku z czym narasta krytycyzm wobec przyrastającego w sile konsumpcjonizmu. Podejmowane są działania, które mają na celu racjonalizację owego zjawiska zwłaszcza w zakresie żywienia czy rozrywki. Również względy ekologiczne oraz etyczne miały duży wpływ na narastającą wrogość wobec opisywanego pojęcia. Rozwój i rozpowszechnianie się konsumpcji ma bowiem negatywny wpływ na środowisko naturalne²³.

Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdza się, że do roku 2050 zasoby naturalne potrzebne do utrzymania obecnego stylu życia będą trzykrotnie większe niż te aktualnie dostępne na Ziemi. W odpowiedzi na to coraz więcej ruchów społecznych promuje ograniczenie zjawiska konsumpcji i porzucenie dotychczasowych nawyków poprzez minimalizację zużycia dóbr, usług i zasobów²⁴. Zaczęto także mówić o zjawisku dekonsumpcji, czyli *świadomego ograniczania konsumpcji do rozmiarów racjonalnych, tzn. wynikających z naturalnych, indywidualnych, fizycznych i psychicznych cech konsumenta*²⁵. Inne nazwy dekonsumpcji to konsumpcja godziwa lub indywidualna.

²¹ F. Bylok, *op. cit.*, s. 223.

²² B. Habrat, *op. cit.*, s. 30.

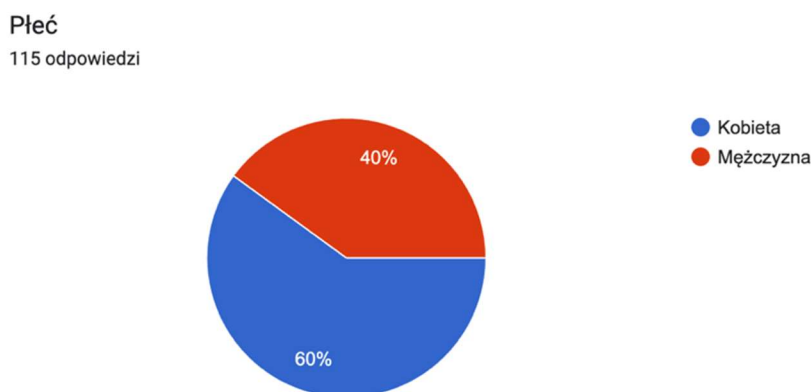
²³ H. Rogall, *Ekonomia zrównoważonego rozwoju. Teoria i praktyka*, Zysk i S-ka, Poznań 2010, s. 158.

²⁴ E. Fila, *Konsumpcjonizm jako pandemia społeczna XXI wieku- analiza zjawiska oraz dostępnych sposobów jego ograniczania*, „Wyzwania i problemy społeczne początku XXI wieku”, Kraków 2020, s. 78.

²⁵ C. Bywalec, *op. cit.*, s. 216.

5.3. Metodyka badań własnych

W części empirycznej opacowania analizie poddana zostanie skłonność Polaków do konsumpcji jak i oszczędzania na starość. W celu przeprowadzenia badania został stworzony kwestionariusz zawierający 21 pytań. Był on podzielony na trzy części, przy czym pierwsze siedem pytań dotyczyło bezpośrednio zjawiska konsumpcjonizmu oraz zachowań konsumpcyjnych Polaków. Kolejna część kwestionariusza miała na celu zbadanie skłonności rodaków do oszczędzania oraz poziomu ich wiedzy na temat funkcjonowania III filaru emerytalnego. Na ostatnią, trzecią część ankiety składało się pięć pytań odnoszących się do kwestii społeczno-demograficznych jak: wiek, płeć, forma zatrudnienia czy poziom miesięcznych dochodów. Badanie przeprowadzono w terminie 18-23.05.2023 r. na grupie 115 osób w wieku powyżej 18 roku życia. Większość respondentów stanowiły kobiety (60% respondentów), co obrazuje rysunek 5.1.



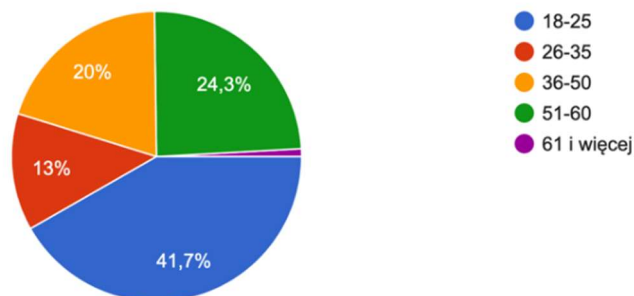
Rysunek 5.1. Płeć respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Ankietowani zostali podzieleni na pięć grup wiekowych w następujący sposób: od 18 do 25 lat, od 26 do 35 lat, od 36 do 50 lat, od 51 do 60 lat oraz powyżej 60 lat. Najlicniejsza grupa respondentów to ankietowani w wieku od 18 do 25 lat, stanowili oni bowiem powyżej 40% wszystkich biorących udział w badaniu respondentów. Ankietowani w wieku 61 lat i więcej stanowili zaś najmniej liczną grupę respondentów (0,9%). Rysunek 5.2 przedstawia dokładną strukturę odpowiedzi.

Wiek

115 odpowiedzi

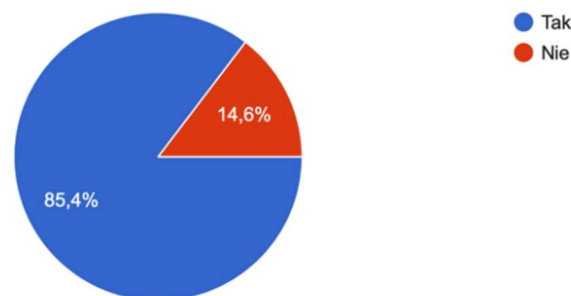
**Rysunek 5.2. Wiek respondentów**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Zdecydowana większość, bo ponad 85% ankietowanych, zadeklarowała, że jest osobą aktywną zawodowo, a dominującą formą zatrudnienia wskazywaną przez biorących udział w badaniu ankietowym była umowa o pracę (około 50%), co prezentują kolejno rysunek 5.3 oraz rysunek 5.4.

Czy jest Pani/Pan osobą aktywną zawodowo?

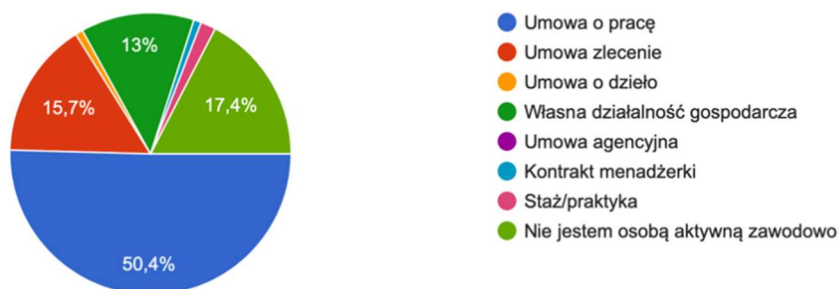
82 odpowiedzi

**Rysunek 5.3. Aktywność zawodowa respondentów**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Jaka jest Pani/Pana forma zatrudnienia?

115 odpowiedzi

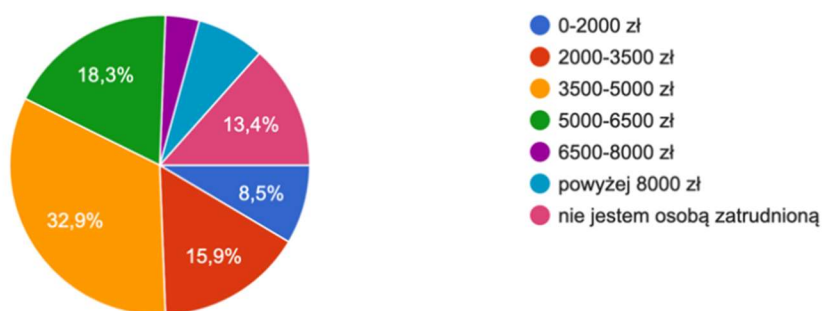
**Rysunek 5.4. Forma zatrudnienia respondentów**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Poziom zarobków netto został podzielony na 6 kategorii w następujący sposób: od 0 do 2000 zł, od 2000 do 3500 zł, od 3500 do 5000 zł, od 5000 do 6500 zł, od 6500 zł do 8000 zł oraz powyżej 8000 zł. Odpowiedzi respondentów prezentuje rysunek 5.5, najczęściej udzielaną odpowiedzią na pytanie zawarte w ankiecie były zarobki z przedziału od 3500 do 5000 zł netto (około 33% respondentów).

Ile wynosi Pani/Pana poziom zarobków netto (na rękę)?

82 odpowiedzi

**Rysunek 5.5. Poziom zarobków netto respondentów**

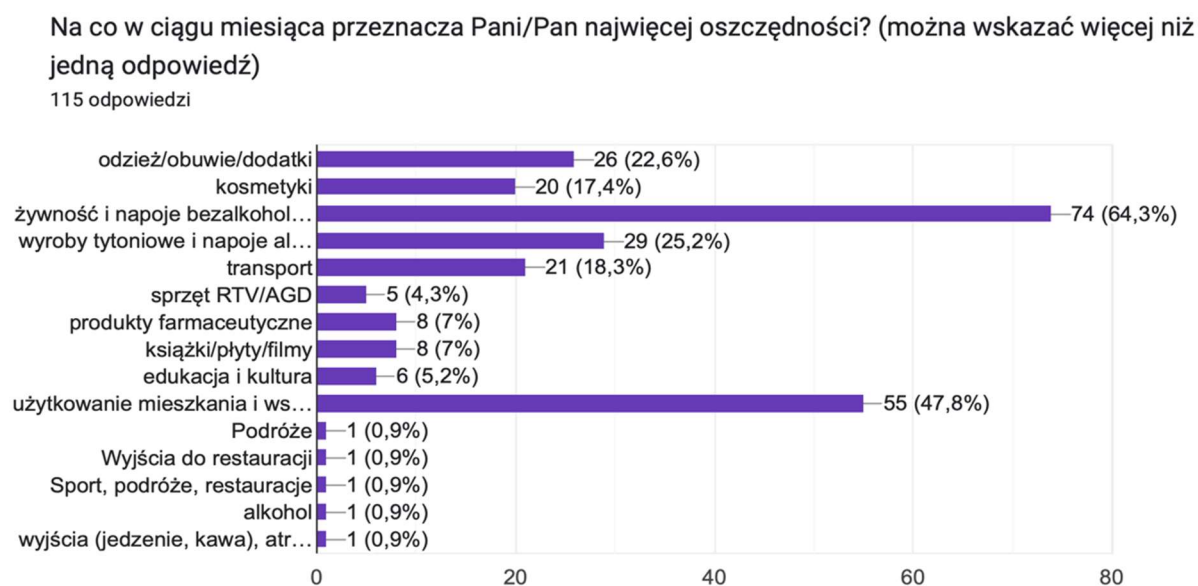
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

5.4. Problem konsumpcjonizmu oraz zachowania konsumpcyjne wśród Polaków

Współcześnie konsumpcjonizm odgrywa bardzo dużą rolę w społeczeństwie, stał się elementem nowej kultury jaką jest kultura konsumpcji. Bardzo duża część polskiego społeczeństwa dąży do posiadania tego co modne i pożądane. Celem niniejszej części badań było między

innymi: określenie czym kierują się obywatele nabywając wszelkiego rodzaju dobra, na co respondenci wydają największą część swoich wydatków, a także zbadanie zachowań konsumpcyjnych oraz emocji towarzyszących ankietowanym podczas badanego zjawiska. Pytania zawarte w tym segmencie ankiety pozwoliły także stwierdzić czy obowiązujące promocje i rabaty przyczyniają się do konsumpcji oraz czy Polacy wydają swoje oszczędności w sposób przemyślany oraz adekwatny do swoich możliwości finansowych.

Badając kwestię związaną z wydatkami, ankietowanym zadane zostało pytanie na co w ciągu miesiąca przeznaczają najczęściej oszczędności. Dominującą odpowiedzią wśród respondentów były żywność i napoje bezalkoholowe (61% ankietowanych). Drugą najczęściej wskazywaną odpowiedzią były natomiast wydatki związane z użytkowaniem mieszkania- 45% respondentów udzieliło takiej odpowiedzi. Wynika z tego, że obywatele największą część swoich oszczędności przeznaczają na podstawowe wydatki niezbędne do codziennego funkcjonowania. Dokładne wyniki przedstawia rysunek 5.6:



Rysunek 5.6. Struktura wydatków respondentów

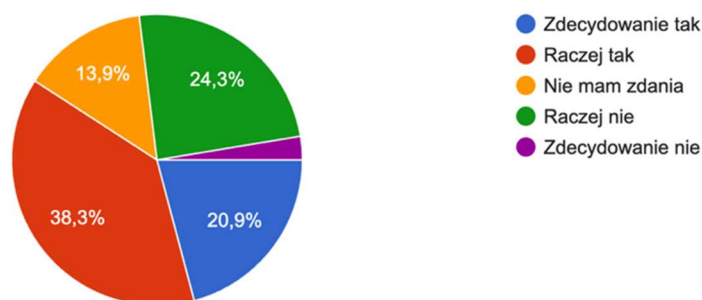
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Kolejne pytanie zadane w ankiecie odnosiło się do kwestii skłonności do robienia zakupów w celu polepszenia nastroju. W tym przypadku jedynie 2,6% ankietowanych stanowczo zaprzeczyło deklarując, że zdecydowanie nie robi. 24,3% respondentów wskazało natomiast odpowiedź „raczej nie”. Przeważająca część, biorących udział w badaniu obywateli

deklaruje jednak, że zdarza im się robić zakupy w celu poprawy swojego samopoczucia: aż 38,3% respondentów wskazało odpowiedź „raczej tak”, a 20,9%- zdecydowanie tak, co prezentuje rysunek 5.7.

Czy zdarza się Pani/Panu robić zakupy w celu polepszenia nastroju?

115 odpowiedzi



Rysunek 5.7. Skłonność respondentów do zakupów w celu polepszenia nastroju

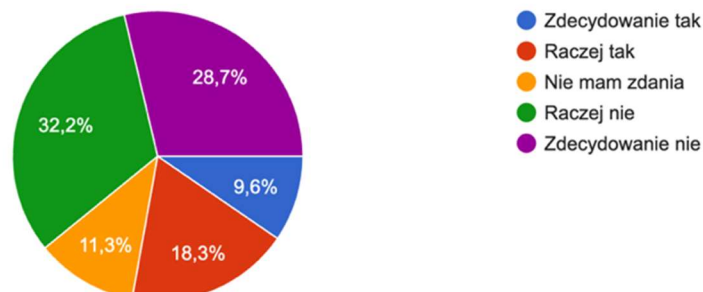
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Wyniki wskazują, że ponad połowa uczestników badania uzależnia swoje szczęście w mniejszym bądź większym stopniu od nabywania nowych dóbr, towarów czy usług w celu odczucia chwilowej, ulotnej przyjemności. Redukowanie negatywnych emocji poprzez zakupy może doprowadzić do wielu negatywnych skutków jak nadmiernego wydawania pieniędzy a nawet choroby zakupoholizmu.

Kolejną badaną w ankiecie kwestią był problem nabywania różnego rodzaju dóbr, nie posiadając na to wystarczających środków finansowych. W tym wypadku 28,7% ankietowanych zdecydowanie zaprzeczyło twierdząc, że nie zdarza im się dokonywać zakupu rzeczy, na które nie mają pieniędzy, a 32,2% deklaruje, że raczej tego nie robi. Łącznie 27,9% ankietowanych stwierdza jednak, że zdarza im się dokonać zakupu mimo braku wystarczających środków finansowych: 18,3 % respondentów zaznaczyło odpowiedź „raczej tak”, a 9,6% „zdecydowanie tak”.

Czy zdarza się Pani/Panu nabywać rzeczy, na które nie posiada Pani/Pan wystarczających środków?

115 odpowiedzi



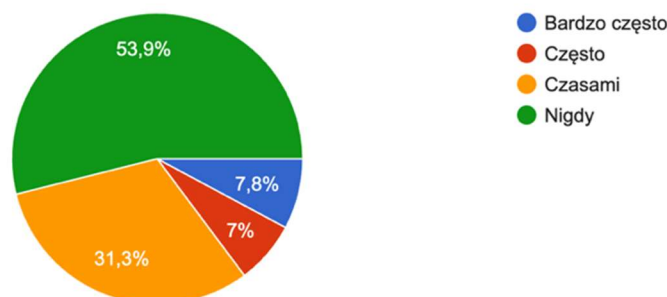
Rysunek 5.8. Skłonność respondentów do zakupów, na które nie posiadają wystarczających środków

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Następnie ankietowanym postawione zostało pytanie odnośnie występowania kłopotów finansowych w związku z nieprzemysłanymi, nadmiernymi zakupami. Tak samo jak w przypadku poprzedniego pytania zadanego w ankiecie, respondenci w większości zaprzeczyli - aż 53,9% ankietowanych deklaruje, że niepowściągliwe nabywanie dóbr czy usług nigdy nie przyczyniło się do jakichkolwiek kłopotów pieniężnych. Reszta ankietowanych (27,9%) twierdzi natomiast, że zdarza się im dokonywać tego typu zakupy, a 7,8% spośród nich oświadcza, że dzieje się to bardzo często. 11,3% badanych wskazało zaś odpowiedź: *nie mam zdania*.

Czy nieprzemysłane i nadmierne zakupy spowodowały kiedyś u Pani/Pana problemy finansowe?

115 odpowiedzi

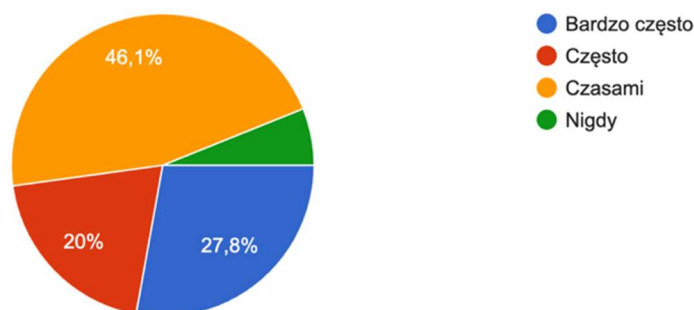


Rysunek 5.9. Problemy finansowe respondentów a nieprzemysłane i nadmierne zakupy

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

W następnej kolejności postawione zostały zbadane główne determinanty przyczyniające się do nadmiernej konsumpcji. W zapytaniu o wpływ promocji bądź wyprzedaży na zakup dobra czy usługi zdecydowana większość respondentów przyznała, że jest to zachęta do zakupów. Około 46% badanych wskazało odpowiedź *czasami*, 20%- *często*, a 27,8%- *bardzo często*. Tylko 6,1% uczestników badania przyznaje, że wyprzedaże bądź rabaty nigdy nie przyczyniły się do dokonania jakiegoś zakupu, dokładną strukturę odpowiedzi ankietowanych prezentuje rysunek 5.10:

Zdarza się Pani/Panu robić zakupy tylko ze względu na obowiązującą promocję/wyprzedaż?
115 odpowiedzi



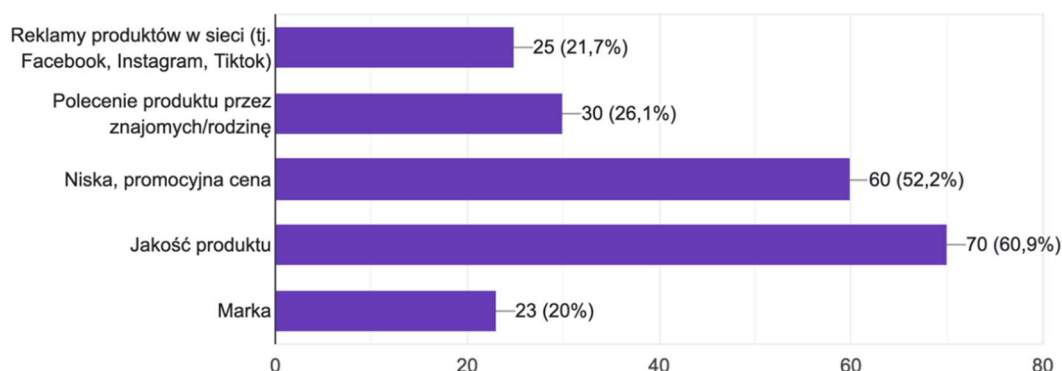
Rysunek 5.10. Skłonność respondentów do zakupów przy obowiązującej promocji/wyprzedaży

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Ankietowani wśród głównych determinant wpływających na nabycie dóbr wskazywali jakość produktu (60,9% ankietowanych) oraz niską, promocyjną cenę (52,2% ankietowanych) co przedstawia rysunek 5.11. Po raz kolejny duża część badanych oświadczyła, że atrakcyjna cena ma duże znaczenie dla przy dokonywaniu zakupów.

Co najbardziej zachęca Pani/Pana do zakupu produktu?

115 odpowiedzi



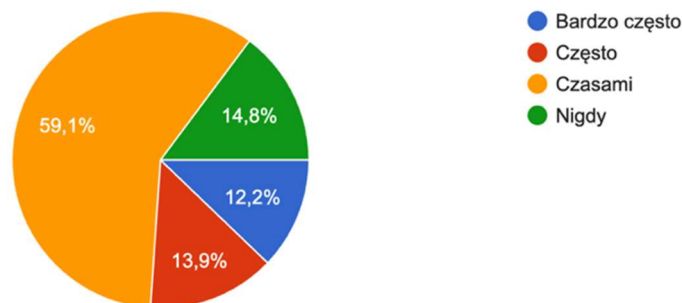
Rysunek 5.11. Główne determinanty skłaniające respondentów do zakupów

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Należy jednak pamiętać, że obowiązujące rabaty czy opusty niekiedy dają jedynie złudzenie oszczędzania, gdyż sam fakt przeznaczenia mniejszej sumy pieniędzy na dane dobro dzięki oferowanej promocji często wyzwała potrzebę większych zakupów w celu tak zwanego skorzystania z okazji, co w konsekwencji doprowadza do nabycia większej ilości dóbr niż to konieczne oraz doprowadza to konsumenta do nabycia przedmiotów mu tak naprawdę zbędnych. Do tej też kwestii odnosiło się ostatnie pytanie w tej części kwestionariusza, czyli kwestia kupna przedmiotów nie wykorzystywanych w późniejszym czasie przez nabywców, którego wyniki przedstawia rysunek 5.12. Zdecydowana większość respondentów oświadcza, że zdarza im się dokonać nieprzemyślanego, niepotrzebnego zakupu: 12,2% doświadcza tego bardzo często, 13,9% często, a 59,1% respondentów deklaruje, że tego typu zakupy zdarzają im się czasami. Jedynie 14,8% badanych przyznało, że nigdy nie przydarzył im się tego typu wydatek.

Czy zdarza się Pani/Panu kupować przedmioty, których później nie używa?

115 odpowiedzi



Rysunek 5.12. Skłonność respondentów do zakupu przedmiotów nie używanych w późniejszym czasie

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Odpowiedzi ankietowanych odnoszące się do tej części ankiety wskazują, że zjawisko nadmiernego konsumpcjonizmu jest obecne i powszechne wśród obywateli. Co prawda mimo, że pytanie odnoszące się do struktury wydatków w ciągu miesiąca wykazało, że Polacy w większości przeznaczają je na potrzeby życia codziennego to wyniki ankiety dotyczące zachowań konsumpcyjnych oraz determinant konsumpcji wskazują, że większość badanych uzależnia swoje samopoczucie od zakupów, nabywają oni także dobra, które nie przysłużają im się w przyszłości oraz zdarza im się dokonywać zakupów tylko ze względu na obowiązującą promocję czy wyprzedaż.

W celu zbadania zależności pomiędzy oszczędzaniem na starość a skłonnością do konsumpcji, która może stanowić barierę w odkładaniu środków na przyszłość przeprowadzono test Chi-kwadrat. Analizie został poddany związek pomiędzy skłonnością do oszczędzania obywateli na starość a dokonywaniem zakupów, nieposiadając przy tym wystarczających środków finansowych. Postawiono następujące hipotezy:

H_0 : nie istnieje zależność pomiędzy dokonywaniem zakupów nieposiadając na nie wystarczających środków a skłonnością do oszczędzania na starość

H_1 : istnieje zależność pomiędzy dokonywaniem zakupów nieposiadając na nie wystarczających środków a skłonnością do oszczędzania na starość

W badaniu przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$. Aby zweryfikować hipotezy zostało przeprowadzone tzw. prawdopodobieństwo testowe, którego porównanie z przyjętym poziomem istotności umożliwi weryfikowanie hipotez na podstawie poniższej reguły:

- jeżeli $p \leq \alpha$ to odrzucamy H_0 i przyjmujemy H_1
- jeżeli $p \geq \alpha$ to nie ma podstaw do odrzucenia H_0

Tabela 5.1. Zależność pomiędzy skłonnością do dokonywania zakupów nieposiadając wystarczających na to środków a skłonnością do oszczędzania na starość

Czy zdarza się Pani/Panu nabywać rzeczy, na które nie posiada Pani/Pan wystarczających środków?	Czy oszczędza Pani/Pan na starość?	
	TAK	NIE
	liczebność	liczebność
Zdecydowanie tak	2	22
Raczej tak	12	32
Nie mam zdania	5	11
Raczej nie	10	18
Zdecydowanie nie	1	2
Wartość p	0,230727	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Z analizy przeprowadzonej za pomocą testu chi-kwadrat wynika, iż nie ma zależności pomiędzy skłonnością do dokonywania zakupów, nieposiadając wystarczających na to środków a skłonnością do oszczędzania, bowiem $p \geq \alpha$, co oznacza, że nie ma podstaw do odrzucenia H_0 . Zatem nie można stwierdzić, że respondenci, którzy takie zakupy robią nie oszczędzają na starość, ani, że respondenci, którzy takich zakupów nie dokonują odkładają środki na emeryturę.

W celu głębszego zbadania zależności pomiędzy zachowaniami konsumpcyjnymi respondentów a chęcią oszczędzania przeprowadzony został kolejny test Chi-kwadrat. Tym razem test badał zależność pomiędzy skłonnością do oszczędzania na starość a dokonywaniem nieprzeemyślanych, nadmiernych zakupów, powodujących kłopoty finansowe. Hipotezy badawcze prezentują się następująco:

H_0 : *nie istnieje zależność pomiędzy dokonywaniem nadmiernych, przesadnych zakupów powodujących kłopoty finansowe a skłonnością do oszczędzania na starość*

H_1 : istnieje zależność pomiędzy dokonywaniem nadmiernych, nieprzemysłowych zakupów powodujących kłopoty finansowe a skłonnością do oszczędzania na starość

W tym badaniu również przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$, a reguły postępowania przebiegały tak samo jak w poprzednim teście.

Tabela 5.2. Zależność pomiędzy skłonnością do dokonywania nadmiernych, przesadnych zakupów powodujących problemy finansowe a oszczędzaniem na starość

Czy nieprzemysłane i nadmierne zakupy spowodowały kiedyś u pani/pana problemy finansowe?	Czy oszczędza Pani/Pan na starość?	
	TAK	NIE
	Liczebność	Liczebność
Bardzo często	1	9
Często	2	7
Czasami	7	27
Nigdy	20	42
Wartość p	0,366212	

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych.

Wyniki tego testu także wykazały, że nie ma zależności pomiędzy obydwojma zjawiskami, gdyż $p \geq \alpha$, co oznacza, że nie ma podstaw do odrzucenia H_0 . Nie można zatem powiedzieć, że bardzo częste, bądź częste nieprzemysłane zakupy powodujących problemy finansowe wpływa na chęć do oszczędzania na starość wśród respondentów. Test nie wykazał także, że repondenci, którzy powstrzymują się od takich zakupów są bardziej skłonni do oszczędzania na okres starości.

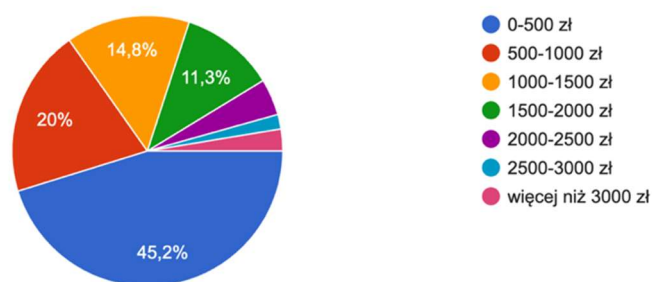
5.5. Skłonność Polaków do oszczędzania na starość oraz poziom wiedzy na temat III filaru emerytalnego

W poprzednich rozważaniach nie zidentyfikowano związku pomiędzy konsumpcjonizmem a oszczędzaniem na starość. Może to sugerować, że istnieją inne niż konsumpcjonizm przeszkody determinujące oszczędzanie takie jak: ograniczone dochody, wzrastające koszty życia czy też niedostateczna wiedza obywateli w zakresie finansów. W związku z tym pogłębionej analizie poddana zostanie skłonność do oszczędzania Polaków, ich poziom oszczędności oraz wiedza z zakresu trzeciego filaru emerytalnego. W tej części ankiety zawarto pytania dotyczące wysokości środków jakie są w stanie zaoszczędzić ankietowani w ciągu miesiąca, oszczędzania

na okres starości, poziomu wiedzy o instrumentach wchodzących w skład III filaru emerytalnego czy zaufania do instytucji ZUS.

Pierwsze pytanie to: *Ile udaje się Pani/Panu zaoszczędzić przez miesiąc?* Odpowiedzi zostały przedstawione w następujących przedziałach: od 0 do 500 zł, od 500 do 1000 zł, od 1000 do 1500 zł, od 1500 do 2000 zł, od 2000 do 2500 zł, od 2500 do 3000 zł oraz więcej niż 3000 zł. Aż 45,2% ankietowanych wskazało odpowiedź z przedziału 0-500 zł. Drugą z kolei najczęściej udzielaną odpowiedzią były kwoty z przedziału 500-1000 zł. Jedynie 2,6% badanych oświadczyło, że w przeciągu miesiąca są w stanie zaoszczędzić powyżej 3000 zł. Rysunek 5.13 przedstawia odpowiedzi ankietowanych:

Ile udaje się Pani/Panu zaoszczędzić przez miesiąc?
115 odpowiedzi



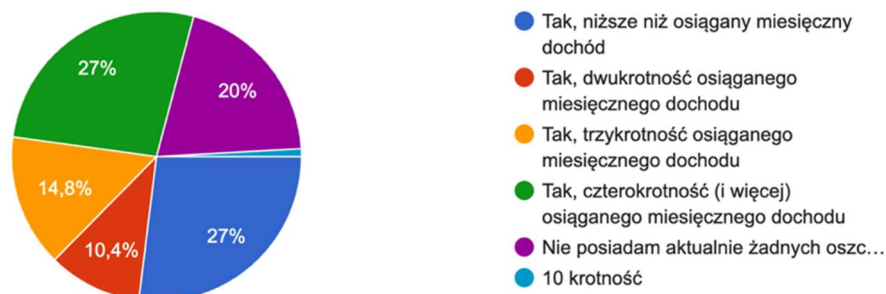
Rysunek 5.13. Środki jakie są w stanie zaoszczędzić respondenci w ciągu miesiąca

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Następnie ankietowani zostali zapytani czy aktualnie posiadają jakieś oszczędności. Najczęściej wskazywanymi wyborami były oszczędności niższe niż osiągniany miesięczny dochód - w ten sposób odpowiedziało 27% respondentów oraz czterokrotność, bądź więcej osiąganego miesięcznego dochodu- również 27% respondentów. Aż 20% ankietowanych deklaruje natomiast, że aktualnie nie posiada żadnych oszczędności.

Czy posiada Pani/Pan aktualnie jakieś oszczędności?

115 odpowiedzi

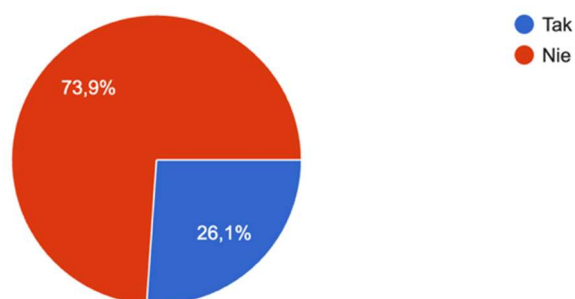
**Rysunek 5.14. . Obecny stan oszczędności respondentów**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

W następnej kolejności respondenci zostali zapytani czy oszczędzają na starość. Tylko 26,1% z nich odpowiedziało na to pytanie twierdząco, pozostała część ankietowanych - 73,9% deklaruje natomiast, że nie odkłada żadnych środków na okres starości.

Czy oszczędza Pani/Pan na starość

115 odpowiedzi

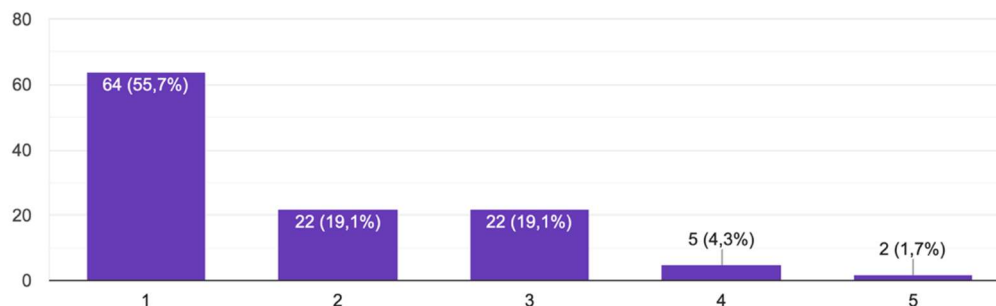
**Rysunek 5.15. Oszczędzanie na starość wśród respondentów**

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Równie niekorzystnie prezentują się odpowiedzi obywateli odnoszące się do kwestii wiedzy o instrumentach wchodzących w skład III filaru. Ankietowani mieli wskazać w skali od 1 (bardzo niski) do 5 (bardzo wysoki) jak oceniają swoją znajomość owych instrumentów. Zdecydowana większość, bo aż 55,7% ocenia ją na 1. Tylko dwóch spośród 115 ankietowanych oceniło swoją wiedzę w tym zakresie na 5, co prezentuje rysunek 5.16:

Oceń w skali od 1-5 Pani/Pana poziom wiedzy o instrumentach wchodzących w skład III filaru emerytalnego (tj. IKE, IKZE, PPK, PPE)

115 odpowiedzi



Rysunek 5.16. Poziom wiedzy respondentów z zakresu znajomości instrumentów wchodzących w skład III filaru emerytalnego

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

W celu oceny zależności pomiędzy poziomem wiedzy obywateli na temat instrumentów wchodzących w skład III filaru emerytalnego a skłonnością do oszczędzania na starość został przeprowadzony test chi-kwadrat. Analiza związku pomiędzy dwoma aspektami wymagała podstawienia następujących hipotez:

H_0 : *nie istnieje zależność pomiędzy poziomem wiedzy w zakresie instrumentów wchodzących w skład III filaru emerytalnego a skłonnością do oszczędzania na starość*

H_1 : *istnieje zależność pomiędzy stanem wiedzy w zakresie instrumentów wchodzących w skład III filaru emerytalnego a skłonnością do oszczędzania na starość*

W badaniu przyjęto poziom istotności $\alpha = 0,05$. Aby zweryfikować hipotezy zostało przeprowadzone tzw. prawdopodobieństwo testowe, którego porównanie z przyjętym poziomem istotności umożliwia weryfikowanie hipotez na podstawie poniższej reguły:

- jeżeli $p \leq \alpha$ to odrzucamy H_0 i przyjmujemy H_1 ,
- jeżeli $p \geq \alpha$ to nie ma podstaw do odrzucenia H_0 .

Tabela 5.3. Zależność pomiędzy poziomem wiedzy z zakresu instrumentów wchodzących w skład III filaru a skłonnością do oszczędzania na starość

Poziom wiedzy na temat instrumentów wchodzących w skład III filaru	Czy oszczędza Pani/Pan na starość?	
	TAK	NIE
	liczebność	liczebność
1	5	60
2	9	13
3	12	9
4	3	2
5	1	1
Wartość p	0.000013	

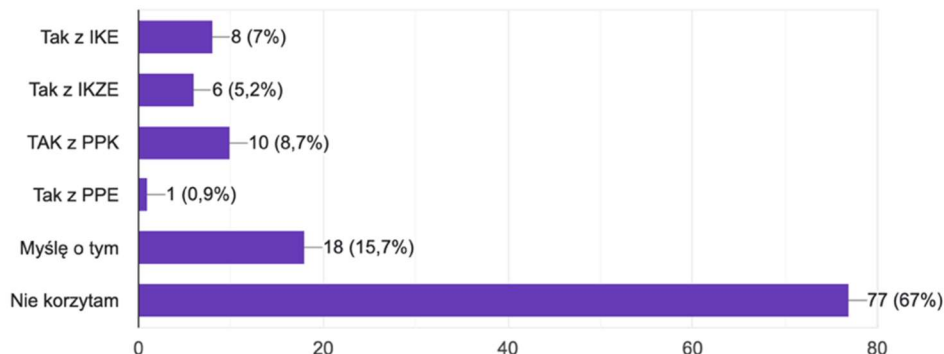
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Z analizy przeprowadzonej za pomocą testu chi-kwadrat wynika, iż istnieje zależność pomiędzy stanem wiedzy Polaków z zakresu znajomości instrumentów wchodzących w skład III filaru emerytalnego a skłonnością do oszczędzania, bowiem $p \leq \alpha$, co oznacza, że należy odrzucić H_0 i przyjąć H_1 . Test pozwolił na stwierdzenie, iż niski poziom wiedzy Polaków na temat owego filaru ma odzwierciedlenie w chęci obywateli do oszczędzania, gdyż aż 60 respondentów ankiety oceniających swoją wiedzę w tym zakresie na 1, deklaruje, że nie oszczędza żadnych środków na starość.

W następnej kolejności ankietowanym zadane zostało pytanie odnoszące się do tego z jakich instrumentów wchodzących w skład III filaru korzystają ankietowani. Aż 67% oświadczyło, że nie korzysta z żadnego, a poza tym najczęściej wskazywanym instrumentem były PPK (8,7% respondentów).

Jeśli jest Pani/Pan osobą aktywną zawodowo, korzysta Pani/Pan z instrumentów wchodzących w skład III filaru emerytalnego? (można wybrać więcej niż jedną odpowiedź)

115 odpowiedzi



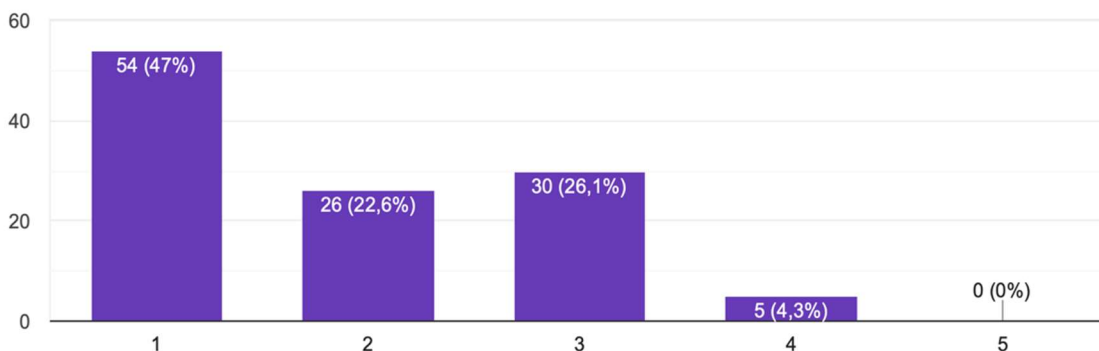
Rysunek 5.17. Korzystanie z instrumentów wchodzących w skład III filaru przez respondentów

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Kwestią poruszaną w następujących dwóch pytaniach było zaufanie obywateli do instytucji takich jak ZUS, OFE, giełda, rząd, banki komercyjne, fundusze inwestycyjne oraz komercyjne zakłady ubezpieczeń. W pierwszym pytaniu ankietowali oceniali swój poziom zaufania do instytucji ZUS-u. Aż 47% określiło go na poziomie 1, a żaden z respondentów nie ocenił swojego zaufania do owej instytucji na poziomie 5. Odpowiedzi ankietowanych przedstawia rysunek 5.18.

W skali od 1-5 proszę ocenić swoje zaufanie instytucji ZUS

115 odpowiedzi



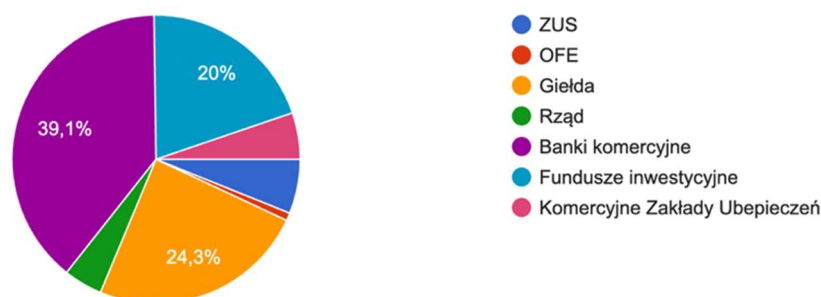
Rysunek 5.18. Poziom zaufania respondentów do instytucji ZUS

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Następnie ankietowani mieli wybrać do której z instytucji: ZUS, OFE, giełda, rząd, banki komercyjne, fundusze inwestycyjne oraz komercyjne zakłady ubezpieczeń mają największe zaufanie. Instytucja ZUS została wskazana przez nieco ponad 6% respondentów. Największym zaś zaufaniem odznaczały się banki komercyjne wskazane przez 39,1% ankietowanych. Wyniki prezentuje poniższy rysunek 5.19.

Do których z wymienionych instytucji ma Pani/Pan największe zaufanie?

115 odpowiedzi



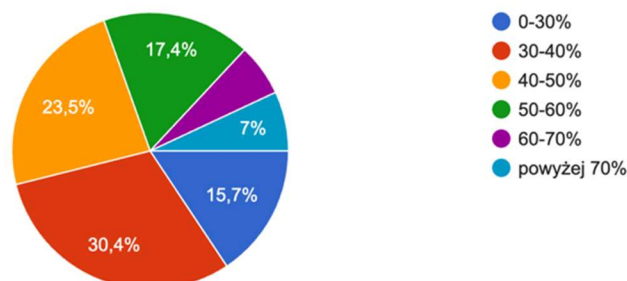
Rysunek 5.19. Poziom zaufania respondentów do poszczególnych instytucji

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

W tej części kwestionariusza zbadane zostało także zagadnienie dotyczące świadomości Polaków w obszarze stopy zastąpienia czyli relacji emerytury do ostatniego wynagrodzenia przed przejściem na emeryturę. Odpowiedzi respondentów wskazują na to, że w większości są oni świadomi wysokości przyszłych emerytur. Wyniki prezentuje rysunek 5.20:

Ile Pani/Pana zdaniem będzie wynosić w Pani/Pana przypadku stopa zastąpienia? (czyli relacja emerytury do ostatniego wynagrodzenia przed przejściem na emeryturę)

115 odpowiedzi

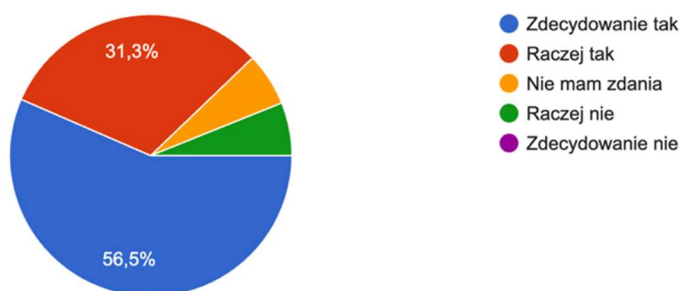


Rysunek 5.20. Wiedza respondentów w zakresie przyszłej stopy zastąpienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Ostatnia kwestia poruszana w ankiecie dotyczyła oszczędzania ogółem, ankietowanym zadane zostało pytanie czy warto oszczędzać. Ponad 50% respondentów oświadczyła, że zdecydowanie warto, ponad 6% stwierdziło, że raczej nie. Żaden z respondentów nie wskazał odpowiedzi zdecydowanie nie.

Czy uważa Pani/Pan, że warto oszczędzać?
115 odpowiedzi



Rysunek 5.21. Odpowiedź respondentów na pytanie: Czy uważa Pani/Pan, że warto oszczędzać?

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Z odpowiedzi udzielonych przez respondentów w tej części ankiety (rysunek 21) wynika, iż wciąż duży odsetek obywateli nie oszczędza na co dzień jak i na starość. Poziom wiedzy dotyczący funkcjonowania III filaru emerytalnego także nie jest zbyt wysoki, co ma przełożenie na chęć Polaków do korzystania z instrumentów wchodzących w jego skład - aż 67% ankietowanych nie korzysta z ani jednego z nich. Mimo, że ponad połowa biorących udział w badaniu zdecydowanie zgadza się ze stwierdzeniem, że warto oszczędzać, to wciąż bardzo duży odsetek deklaruje, że nie oszczędza żadnych środków na okres starości.

5.6. Zakończenie

W niniejszym opracowaniu przeprowadzona została analiza roli konsumpcjonizmu jako istotnej bariery w procesie oszczędzania na starość. Wzrost konsumpcji wśród społeczeństwa oraz jej promowanie poprzez różne zabiegi marketingowe stanowi wyzwanie dla jednostek chcących osiągnąć stabilność finansową na przyszłość. Zwiększenie się wydatków na dobra materialne bądź różnego rodzaju usługi przekłada się na mniejsze możliwości oszczędzania na starość jak i oszczędzania w ogóle. Dokładna analiza badanego problemu, a także zidentyfikowanie istotnych determinant zjawiska konsumpcjonizmu pozwoliła stwierdzić, że jest to

powszechny problem wśród społeczeństwa, który nieustannie się nasila, zwłaszcza na przełomie ostatnich lat.

Pierwsza hipoteza badawcza: *konsumpcjonizm stanowi barierę w oszczędzaniu na starość wśród obywateli* została zweryfikowana negatywnie. Przeprowadzone testy chi-kwadrat dotyczące zależności pomiędzy zachowaniami konsumpcyjnymi a skłonnością do oszczędzania na starość wykazały brak związku pomiędzy dokonywaniem zakupów nieposiadając wystarczających na to środków a chęcią gromadzenia środków na okres emerytury oraz brak zależności między częstym dokonywaniem nieprzemyślanych zakupów powodujących problemy finansowe a odkładaniem pieniędzy na starość. Może to oznaczać, że istnieją inne, silniejsze bariery aniżeli konsumpcjonizm jak chociażby niskie dochody, wysokie koszty życia czy brak świadomości finansowej wśród obywateli.

Druga hipoteza badawcza: *Niski poziom wiedzy Polaków w zakresie funkcjonowania III filaru systemu emerytalnego wpływa na ich skłonność do oszczędzania na starość* zweryfikowana została w sposób pozytywny. Przeprowadzenie testu chi-kwadrat badającego zależność pomiędzy poziomem wiedzy w zakresie instrumentów wchodzących w zakres III filaru emerytalnego a oszczędzaniem na starość wykazało, że takowa zależność istnieje - niska znajomość owych instrumentów wpływa na chęć do oszczędzania Polaków. Bardzo mały odsetek ankietowanych deklaruje korzystanie, z któregoś z tych instrumentów, gdyż znacząca większość (67% respondentów) oświadcza, że nie korzysta z żadnego.

Nadmierna konsumpcja i brak świadomości oszczędzania na starość stanowią ciągle istotny problem wśród Polaków. Pomimo postępu gospodarczego i wzrostu dochodów, wielu obywateli nadal wydaje więcej niż zarabia i nie podejmuje odpowiednich działań w celu zabezpieczenia finansowego na przyszłość. Kultura konsumpcji powoduje, że wielu Polaków podejmuje decyzje zakupowe impulsywnie, bez uwzględnienia długoterminowych celów finansowych. Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych oraz wykonane na ich podstawie testy chi-kwadrat wykazują jednak, że to nie nadmierny, przesadny konsumpcjonizm stanowi główną barierę w oszczędzaniu na czas emerytury, jest to w głównej mierze brak wystarczającej wiedzy w na temat dostępnych narzędzi i możliwości oszczędzania na emeryturę. Aby rozwiązać ten problem, konieczne jest prowadzenie skutecznych kampanii edukacyjnych, które zwiększą świadomość społeczną na temat znaczenia oszczędzania na przyszłość. Warto również wprowadzić odpowiednie programy, które zachęcą Polaków do regularnego odkładania

środków na starość. Mimo wszystko przesadna konsumpcja i brak świadomości oszczędzania wciąż stanowią znaczący problem. Konieczne jest podejmowanie działań zarówno na poziomie społecznym, jak i indywidualnym, aby zmienić ten trend i promować zdrowe nawyki oszczędnościowe. Edukacja finansowa, kampanie informacyjne oraz dostęp do odpowiednich narzędzi oszczędnościowych są kluczowe dla budowania świadomego podejścia do konsumpcji oraz oszczędzania.

Literatura

Piśmiennictwo

Bylok F., *Konsumpcja, konsument i społeczeństwo konsumpcyjne we współczesnym świecie*, „Śląsk”, Katowice 2013.

Bywalec C., *Konsumpcja a rozwój gospodarczy i społeczny*, C.H. Beck, Warszawa 2010.

Bywalec C., Rudnicki L., *Podstawy teorii i metodyki badania konsumpcji*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1992.

Fila E., *Konsumpcjonizm jako pandemia społeczna XXI wieku- analiza zjawiska oraz dostępnych sposobów jego ograniczania*, „Wyzwania i problemy społeczne początku XXI wieku”, Kraków 2020.

Habrat B., *Czy i jak pandemia COVID-19 oraz restrykcje z nią związane wpłynęły na nasze zachowania nałogowe*, „Wszechświat” 2022 nr 01-03.

Janoś-Kresło M., Mróz B., *Konsument i konsumpcja we współczesnej gospodarce*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2006.

Mróz B., *Wszystko na sprzedaż? Pułapki i manowce konsumpcjonizmu*, „Psychologia Ekonomiczna” 2015, nr 7.

Rogall H., *Ekonomia zrównoważonego rozwoju. Teoria i praktyka*, Zys i S-ka, Poznań 2010.

Włodarczyk K., *Serwicyzacja konsumpcji w polskich gospodarstwach domowych*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2016, nr 449.

Źródła internetowe:

Fetyszyzm towarowy, Słownik Języka Polskiego PWN, (<https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/fetyszyzm-towarowy;3900620.html>), dostęp: 28.12.2022 r.

Konsumpcjonizm, Słownik Języka Polskiego PWN, (<https://sjp.pwn.pl/sjp/konsumpcjonizm;2473455>), dostęp: 03.01.2023 r.

Rozdział 6

Świadomość polskiego społeczeństwa w obszarze dodatkowego oszczędzania na emeryturę

Marta Jóźwik¹

6.1. Wprowadzenie

W dynamicznie zmieniającym się świecie, zarówno pod względem gospodarczym jak i społeczno-demograficznym, istotnym problemem jest zabezpieczenie przed ryzykiem starości. Utrata możliwości zarobkowych po osiągnięciu konkretnego wieku może wiązać się z pogorszeniem materialnego standardu życia i istotne jest, aby podejmowane w tym kierunku były zarówno indywidualne jak i ogólnospołeczne działania. W Polsce stworzony w tym celu system emerytalny opiera się na trzech filarach. Początkowo dwa z nich były obowiązkowymi częściami systemu emerytalnego, jednak zmieniło się to w roku 2014 w którym uczestnictwo w drugim filarze przestało być obowiązkowe. System emerytalny w Polsce bazuje na formule zdefiniowanej składki, w przypadku której wydłużające się trwanie życia będzie skutkowało obniżeniem stopy zastąpienia. Niestety zmiany, które zachodzą, a w szczególności będący problemem państw rozwiniętych, niż demograficzny oraz wydłużające się średnie trwanie życia, przyczyniają się do niewydolności publicznych systemów emerytalnych. Dlatego coraz bardziej istotną rolę odgrywać będzie trzeci, nieobowiązkowy filar systemu emerytalnego. Funkcjonujące w ramach trzeciego filaru dodatkowe formy oszczędzania środków na emeryturę mogą pomóc w zminimalizowaniu ryzyka pogarszającego się materialnego standardu życia na emeryturze. Jako że wszystkie z form oszczędzania w trzecim filarze są nieobowiązkowe, bardzo dużą rolę w aspekcie realnego korzystania z tych programów odbywać może świadomość Polaków w obszarze dodatkowego oszczędzania na starość. W związku z tym problem niniejszego artykułu stanowią będą następujące pytania: *Jak popularne są formy dodatkowego*

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 2023 r.

oszczędzania wśród Polaków? Jaka jest świadomość Polaków w obszarze dodatkowego oszczędzania na starość? Czy wysoki poziom umiejętności kognitywnych może w istotnym stopniu prowadzić do podejmowania działań w kierunku zabezpieczenia swojej starości? Przy pomocy tych pytań zostały sformułowane hipotezy badawcze, które głoszą:

3. Polskie społeczeństwo cechuje się niską świadomością w zakresie dodatkowego oszczędzania na emeryturę.
4. Osoby o wyższym poziomie umiejętności kognitywnych podejmują bardziej racjonalne decyzje dotyczące swojego materialnego zabezpieczenia na starość.

Do zweryfikowania powyższych hipotez konieczne było postawienie celów badawczych:

5. 1. Analiza badań zastanych na temat dodatkowego oszczędzania na starość Polaków.
6. Zbadanie i analiza determinantów wpływających na poziom świadomości Polaków w obszarze dodatkowego oszczędzania na starość.
7. Analiza wpływu umiejętności kognitywnych Polaków na podejmowane decyzje emerytalne.

Do zrealizowania przedstawionych celów badawczych wykorzystano przegląd literatury przedmiotu. Monografia T. Jedynaka pt. „Behawioralne uwarunkowania decyzji o przejściu na emeryturę”, stanowiła inspirację do zbadania wpływu poziomu umiejętności kognitywnych na podejmowanie decyzji emerytalnych. Istotne źródło informacji stanowiła również analiza danych zastanych oraz raportów m.in. KNF czy ZUS. Kolejną wykorzystaną w pracy metodą badawczą było przeprowadzenie własnego badania ankietowego. Badanie przeprowadzone zostało w okresie 7.05.2023 – 16.05.2023 przy użyciu metody CAWI. Narzędziem badawczym był kwestionariusz własny stworzony przy pomocy Google Forms, składający się z 28 pytań skierowanych do uczestników badania którzy stanowili zróżnicowaną próbę celową.

W artykule przeanalizowano aspekt ryzyka starości w kontekście poczucia bezpieczeństwa i zaspokojenia podstawowych potrzeb każdego człowieka. Analizie poddano również wyniki badań zastanych na temat dodatkowego oszczędzania na starość w Polsce. W artykule zawarto opis metodyki badań oraz charakterystykę grupy badawczej. Przedstawione zostały również wyniki badań własnych oraz ich analiza. W celu jej przeprowadzenia wykorzystano test niezależności chi-kwadrat pomagający w zweryfikowaniu istniejących zależności pomiędzy badanymi zmiennymi oraz test CRT, który przy wykorzystaniu specjalnie stworzonego

indeksu pozwolił określić poziom umiejętności kognitywnych respondentów, Ostatnia część artykułu skupia się na podsumowaniu i przedstawieniu wniosków z przeprowadzonych badań empirycznych.

6.2. Dodatkowe oszczędzanie na starość w Polsce w świetle wyników badań zastanych

Choć dodatkowe formy oszczędzania są w Polsce dostępne dla większości obywateli, nie można uznać ich za powszechnie stosowane. Polacy od lat oszczędzają na różne cele, ale odsetek osób oszczędzających w społeczeństwie nie zmienia się od lat i utrzymuje się na poziomie około 65%. Oszczędzanie to nie dotyczy jednak tylko gromadzenia środków na emeryturę, ale też innych, mniej odłożonych w czasie celów. W 2021 roku na czarną godzinę w tym zabezpieczenie swojej przyszłości lub bez konkretnego celu odkładało środki 55% wszystkich oszczędzających, co daje liczbę o 16 punktów procentowych większą niż w roku 2019.

Na wzrost ten mogła mieć wpływ pandemia Covid-19 i towarzyszący jej kryzys gospodarczy, który wzbudził w Polakach niepewność w stosunku do przyszłości i skłonił do zaoszczędzenia dodatkowych środków. Prawie ¼ oszczędzających Polaków w 2021 roku deklarowało, że przeznacza swoje zgromadzone pieniądze na wyposażenie domu i remonty co również mogło mieć związek z trwającym wtedy lockdownem, który zmusił ludzi do spędzania w swoich czterech ścianach znacznie większej ilości czasu niż przed pandemią. Jednak te same badania z roku 2019 pokazują, że na przestrzeni lat odsetek osób oszczędzających właśnie na ten cel spadł o 2 punkty procentowe, co pozwala przypuszczać, że wybuch pandemii nie był tutaj czynnikiem determinującym.

Kolejnym bardziej krótkoterminowym celem oszczędzania Polaków są podróże i wypoczynek, na które oszczędza ponad 35% wszystkich oszczędzających, co w porównaniu z 21% z roku 2019 daje 14% wzrost liczby oszczędzających w tej kategorii. Jednak wraz z wiekiem priorytety się zmieniają i to właśnie osoby powyżej 60 roku życia swoje bieżące środki przeznaczają w głównej mierze na zabezpieczenie emerytury², która nie jest dla nich już tak odległym celem. Zabezpieczenie swojej przyszłości jest trudnym i wymagającym procesem co do którego efektów nie można mieć stuprocentowej pewności. W upowszechnieniu oszczędzania nie pomaga również fakt, że ogólne postrzeganie systemu emerytalnego zostało w polskiej świadomości

² *Postawy Polaków wobec finansów, raport Fundacji Citi Handlowy i Fundacji THINK!*, 2021, (www.citibank.pl), dostęp: 2.04.2023 r.

ukształtowane przed znaczącymi zmianami społecznymi i demograficznymi, w czasach, kiedy państwo miało możliwość stosunkowo dobrze zabezpieczyć przyszłość swoich obywateli. Zmianom jakie nastąpiły od tego czasu nie da się jednak zaprzeczyć i należy podjąć działania, które będą w stanie doprowadzić świadczenia emerytalne do poziomu gwarantującego dostatnie życie na emeryturze. Wyróżnia się trzy możliwe sposoby radzenia sobie z zaistniałymi zmianami społeczno- gospodarczymi:

8. Wzrost liczby urodzeń,
9. Dbanie o własną zatrudnialność osób powyżej 60 a nawet 70 roku życia,
10. Dodatkowe oszczędzanie w okresie swojej aktywności zawodowej³.

Jak widać w tabeli 3.1 z dekady na dekadę rodzi się coraz mniej dzieci a niż demograficzny jest problemem, z którym zmagają się nie tylko Polska, dlatego pokładanie nadziei na bardziej stabilne zabezpieczenie emerytalne w dzieciństwie może nie przynieść oczekiwanych rezultatów.

Tabela 6.1. Liczba urodzeń w Polsce ogółem w latach 1980-2020

Rok	1980	1990	2000	2010	2019	2020
Liczba urodzeń	701 553	551 660	380 476	415 030	376 192	356 540

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Rocznik statystyczny GUS 2021, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 15.03.2023 r.

Analizując drugą opcję jaką jest ciągła aktywność zawodowa nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego, należy zwrócić uwagę jak dużo poświęcenia wymaga ona od przyszłych emerytów. Aby zachować swoją pozycję na rynku pracy niezbędne jest ciągłe podnoszenie swoich kwalifikacji. Aktywność zawodowa po 60 czy 70 roku życia oznacza poniekąd rywalizację o stanowisko lub zatrudnienie z osobami dużo młodszymi, które może nie są w stanie zaoferować wielu lat doświadczenia i kwalifikacji, które posiada osoba pracująca w danej branży od 40-50 lat. Dużo efektywniej będzie dla pracodawcy inwestować w młodą osobę, która brak doświadczenia nadrabiać będzie energią do działania i chęcią zdobywania wiedzy. Aby móc pracować nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego konieczne jest zachowanie zdrowia i dobrej formy, co również może stanowić utrudnienie dla osób w podeszłym wieku. Dlatego tak ważne jest skupienie się na trzeciej metodzie jaką jest dodatkowe oszczędzanie. Jednak jak wynika z

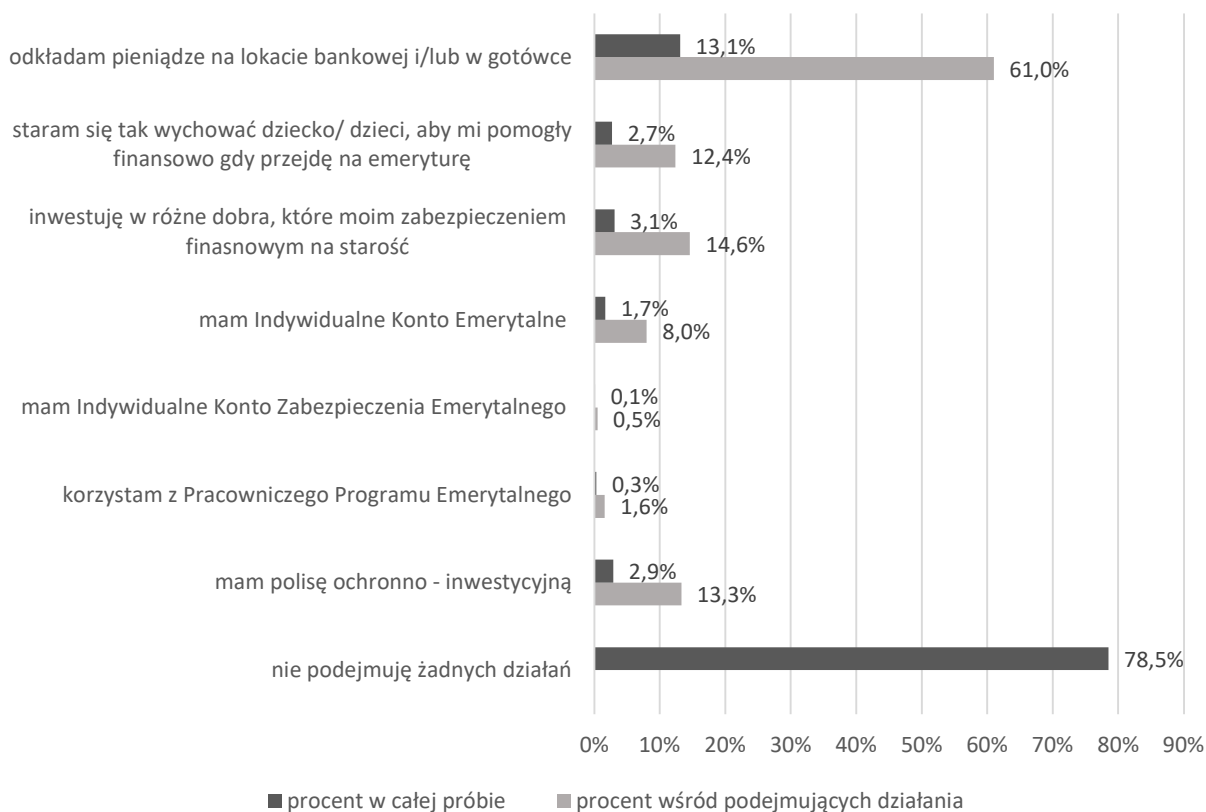
³ J. Czapiński, M. Góra, *Świadomość emerytalna Polaków – raport z badania ilościowego*, Publikacje Europejskiego Kongresu Finansowego, (www.efcongress.com), dostęp: 15.03.2023 r.

badania przeprowadzonych w 2016 roku przez J. Czaplińskiego i M. Górę aktywności podejmowane przez Polaków z tej dziedziny są znikome. Na pytanie o działania jakie podejmują, aby zapobiec pogorszeniu się jakości ich życia na emeryturze aż 78,5% ankietowanych odpowiedziało, że nie podejmuje żadnych działań⁴. Z rysunku 3.1 możemy również wywnioskować, że z trzeciego filaru systemu emerytalnego w 2016 roku korzystało zaledwie 2,1% ankietowanych a ponad 12% wskazało posiadanie dzieci jako działania podejmowane, aby zapobiec pogorszeniu się standardu życia na emeryturze, choć uznawana jest ona za jedną z najbardziej kontrowersyjnych metod zabezpieczenia na starość. Chociaż niewielki odsetek osób korzysta z III filaru systemu emerytalnego to nie jest on całkowicie odrzucany przez społeczeństwo. Według badań IGTE przeprowadzonych w roku 2022 ponad 22% oszczędzających deklaruje zaufanie do OFE, 18,8% do PPK a 22,6% do IKE i/lub IKZE, co nie świadczy o powszechności tych programów pomagających w dodatkowym oszczędzaniu, ale informuje o bazie konsumentów, którzy za pomocą odpowiednich czynników byłiby w stanie zacząć gromadzić swoje oszczędności w tych programach. Jak wykazały badania zaufanie do każdego z elementów kapitałowej części systemu emerytalnego wzrosłoby, gdyby dla oszczędzających udostępniane były proste i systematyczne komunikaty na temat zasad działania programów, a informacje o zgromadzonych dotychczas środkach były dostępne i czytelne dla wszystkich uczestników.

Skupiając się na zinstytucjonalizowanych formach oszczędzania, bardzo ciekawa jest zależność pomiędzy korzystaniem z oferowanych przez państwo rozwiązań oszczędnościowych a statusem zawodowym. W badaniu J. Czaplińskiego i M. Góry prawie 21% osób z grupy samozatrudnionych zadeklarowało udział w III filarze. Dla porównania udział w innych grupach zawodowych został przedstawiony w tabeli 3.2 i w żadnej z nich nie przekracza on 5%⁵. Dla rolników udział ten wynosi 0% na co prawdopodobnie wpływa brak znajomości oferty instytucji specjalizujących się w tych formach oszczędzania. Nie są oni określani przez instytucje finansowe jako docelowi odbiorcy oferowanych produktów oszczędnościowych, a więc podmioty te nie wykorzystują swoich zasobów do pozyskania nowych klientów z tej grupy zawodowej.

⁴ Ibidem, s. 10.

⁵ J. Czapliński, M. Góra, op. cit. s. 11.



Rysunek 6.1. Podejmowane działania mające zapobiec pogorszeniu materialnego standardu życia na emeryturze

Źródło: J. Czapiński, M. Góra, *Świadomość emerytalna Polaków – raport z badania ilościowego*, Publikacje Europejskiego Kongresu Finansowego, (www.efcongress.com), dostęp: 15.03.2023 r., s. 10.

Tabela 6.2. Udział w III filarze ze względu na status zawodowy

Status zawodowy	III filar	
	nie należą	należą
umowa na czas określony	98,6%	1,4%
umowa na czas nieokreślony	98,5%	1,5%
umowa zlecenie	97,6%	2,4%
samo zatrudnienie	79,2%	20,8%
pracodawca	95,1%	4,9%
rolnik	100,0%	
Ogółem	97,9%	2,1%

Źródło: J. Czapiński, M. Góra, *Świadomość emerytalna Polaków – raport z badania ilościowego*, Publikacje Europejskiego Kongresu Finansowego, (www.efcongress.com), dostęp: 15.03.2023 r.

Często za powód, dla którego Polacy nie oszczędzają w ogóle, albo nie oszczędzają wystarczająco dużo wskazuje się brak świadomości obywateli w kwestii konieczności odkładania

dodatkowych środków na swoją emeryturę oraz brak wykształconej skłonności do oszczędzania. Bardzo duża część społeczeństwa żyje w świadomości, że ich emerytura zostanie zabezpieczona przez państwo.

W badaniach przeprowadzonych przez TNS Polska w roku 2015 oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych w roku 2016, kolejno 9% i 13% Polaków jako powód, dla którego nie odkładają dodatkowych środków na przyszłość podało zaufanie do emerytur gwarantowanych przez państwo⁶. Podobne wyniki zostały osiągnięte w badaniach przeprowadzonych przez IGTE w 2023 roku. Prawie 10% pełnoletnich Polaków zadeklarowało w nich, że ma całkowite zaufanie do oszczędzania w ramach ZUS. Można wykazać jednak dodatnią zależność liniową pomiędzy wiekiem ankietowanych a poziomem zaufania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W grupie wiekowej od 40 do 49 lat prawie 25% Polaków zdecydowanie nie ufało formie oszczędzania w ZUS natomiast w grupie 60+ odsetek ten wynosił już tylko 13,3%. Badania te wykazały również, że nie występują znaczące korelacje pomiędzy poziomem zaufania a płcią respondentów⁷. Inne wnioski zostały przedstawione w badaniach opublikowanych przez CBOS w kwietniu 2022 roku, w których to kobiety wypowiadały się o ZUS pozytywniej (51% opinii kobiet w stosunku do 46% pozytywnych deklaracji mężczyzn)⁸.

Kolejnym aspektem, o którym należy wspomnieć analizując świadomość emerytalną Polaków jest brak często choćby podstawowej wiedzy na temat systemu emerytalnego w Polsce. W 2012 roku na zlecenie Deutsche Bank zostało przeprowadzone badanie, którego wyniki wykazały, że tylko 18% badanych potrafiło powiedzieć co oznacza skrót IKE a niecałe 3% potrafiło poprawnie rozwinąć skrót IKZE⁹. Podobne rezultaty dały przeprowadzone w 2015 roku przez TNS Polska badania, które wykazały, że ponad 50% Polaków na pytanie o samodzielne wymięnienie jakiegokolwiek formy oszczędzania w III filarze, nie potrafiło udzielić odpowiedzi. Z sondaży wynikało, że na 72% Polaków, którzy słyszeli kiedykolwiek o IKE tylko 27% z nich wiedziało, jak korzystać z programu. Rezultaty badania dotyczące IKZE były analogiczne. W przypadku indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego 38% badanych wiedziało o istnieniu takiej formy oszczędzania, ale tylko 14% z nich miało świadomość jak wykorzystać potencjał

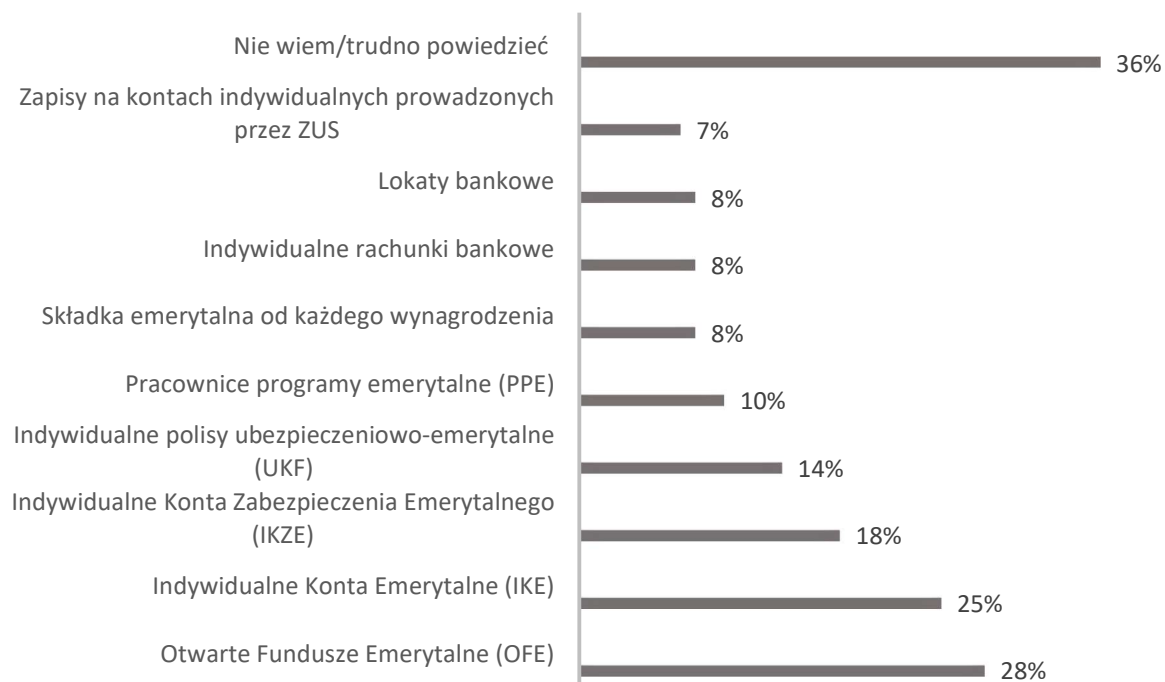
⁶ E. Cichowicz, J. Rutecka-Góra, *Świadomość Polaków dotycząca dodatkowego oszczędzania na starość — próba oceny oraz identyfikacji niezbędnych działań*, „Problemy Polityki Społecznej” 2017, nr 38. s. 92-93.

⁷ IGTE, *op. cit.*, s.

⁸ *Oceny działalności instytucji publicznych 2022*, CBOS, (www.cbos.pl), dostęp: 2.04.2023 r.

⁹ *Portret Finansowy Polaków 2012*, Deutsche Bank PBC, (www.db.com), dostęp: 12.03.2023 r.

tego indywidualnego konta¹⁰. O niewielkiej wiedzy Polaków na temat form oszczędzania świadczą również wyniki badania z roku 2016 dla ZUS, w którym poproszono ankietowanych o wskazanie instrumentów zaliczanych przez nich do III Filara. Rezultaty badania zaprezentowano na rysunku 3.2. Wynika z niego, że prawie 40% Polaków nie jest w stanie wskazać żadnego instrumentu mogącego należeć do III filaru.



Rysunek 6.2. Instrumenty oszczędzania zaliczane przez Polaków do III filara

Źródło: E. Cichowicz, J. Rutecka-Góra, Świadomość Polaków dotycząca dodatkowego oszczędzania na starość — próba oceny oraz identyfikacji niezbędnych działań, „Problemy Polityki Społecznej” 2017, nr 38. s. 95.

Badania wykazują, że również wiedza na temat podstawowych elementów systemu emerytalnego w Polsce jest znikoma. Według zaprezentowanych przez J. Czapińskiego i M. Góry wyników, tylko 23,8% obywateli jest w stanie podać prawidłową wysokość obowiązkowych składek emerytalnych. Badania te uwypuklają również wykształcenie jako jeden z czynników który wpływa na poziom wiedzy emerytalnej¹¹. Rezultaty analizy przedstawione zostały w tabeli 3.3.

¹⁰ Skłonność Polaków do dodatkowego oszczędzania na emeryturę—mit czy rzeczywistość, Raport dla Nationale-Nederlanden, (www.nn.pl), dostęp: 15.03.2023 r.

¹¹ J. Czapiński, M. Góra, Świadomość emerytalna Polaków – raport z badania ilościowego, Publikacje Europejskiego Kongresu Finansowego, (www.efcongress.com), dostęp: 15.03.2023 r.

Tabela 6.3. Wykształcenie a poziom wiedzy na temat składek emerytalnych

Wykształcenie	Wysokość składki	
	nie wiedzą jaka jest składka	podali wysokość składki
podstawowe/gimnazjum	80,0%	20,0%
zasadnicze zawodowe	83,2%	16,8%
średnie	78,2%	21,8%
wyższe	68,6%	31,4%
Ogółem	76,3%	23,8%

Źródło: J. Czapiński, M. Góra, *Świadomość emerytalna Polaków – raport z badania ilościowego*, Publikacje Europejskiego Kongresu Finansowego, (www.efcongress.com), dostęp: 15.03.2023 r.

Oprócz czynników demograficznych które wpływają na wysokość oszczędności Polaków i Polek analizie poddano również w roku 2017 alokację oszczędności. Według niej środki zgromadzone przez gospodarstwa domowe w Polsce miały wartość 1,34 bln złotych, a prawie 70% z nich stanowiły aktywa zgromadzona na lokatach bankowych. Takie rozłożenie oszczędności świadczy o dużej awersji do ryzyka i chęci posiadania natychmiastowego dostępu do swoich środków. Brak zaufania konsumentów do bardziej ryzykownych form lokowania swoich funduszy ma swoje źródło w kryzysie z roku 2008, który zapoczątkował niechęć polskich gospodarstw domowych do korzystania z rozwiązań rynku kapitałowego¹².

Większość przytoczonych powyżej danych pochodzi sprzed okresu pandemii Covid-19, która dość drastycznie wpłynęła na ogólną kondycję finansową polskich gospodarstw domowych. Z badań przeprowadzonych na rynku europejskim przez firmę Intrum wynika, że około 35% Europejczyków straciło swoje dochody w czasie pandemii i stało się to głównym powodem, dla którego 34% obywateli Europy oszczędza mniejsze sumy niż przed rokiem 2020. Badania wykazały jednak, że pomimo mniejszych przychodów Polacy starają się oszczędzać bardziej regularnie. Od stycznia 2019 do września 2021 roku zanotowano przyrost na depozytach bankowych na poziomie 14,9%¹³. Analizując zachowania Polaków w czasie pandemii w kontekście oszczędzania można również zwrócić uwagę na mechanizm jakim jest oszczędzanie wymuszone. Brak możliwości wydawania środków na konsumpcję w podobnym stopniu jak przed lockdownem spowodowały, że większa ilość środków przeznaczana była na spłatę

¹² A. Kłopocka, *Skłonność gospodarstw domowych do oszczędzania a wiedza finansowa*, „Bank i Kredyt” 2018, nr 5, s. 465.

¹³ J. Cichorska, M. Czech, B. Puszer, *Depozyty bankowe gospodarstw domowych w czasie COVID-19 w krajach Grupy Wyszehradzkiej*, „Finanse i Prawo Finansowe” 2022, nr 33, s. 110.

zaległych zobowiązań lub oszczędności. W mechanizmie tym nie powinno się jednak doszukiwać głębszej przemiany polskiego społeczeństwa spowodowanej siłą wyższą w postaci wybuchu pandemii, ponieważ wzrost oszczędności nie był spowodowany świadomą chęcią długoterminowego zabezpieczenia swojej przyszłości a raczej wynikał z braku alternatyw na wydatkowanie środków, które w normalnych warunkach zostałyby przeznaczone na konsumpcję¹⁴.

Wyniki analizowanych badań negatywnie świadczą o świadomości Polaków na temat dodatkowego oszczędzania. Wiedza na często podstawowe zagadnienia jak np. wysokość bazowej składki emerytalnej czy możliwe formy oszczędzania jest ograniczona. Nie pomaga również fakt, że wśród Polaków panuje przeświadczenie, że emerytura gwarantowana przez państwo będzie wystarczająca by dostatnie żyć na emeryturze. Istnieją badania, na podstawie których można stwierdzić, że wraz ze wzrostem zaufania do państwa spadać będzie skłonność do dodatkowego oszczędzania. W Polsce jednak choć tylko 4,4% obywateli pokłada zaufanie w zakładzie ubezpieczeń społecznych to aż 75% Polaków nie myśli o dodatkowym zabezpieczeniu swojej emerytury¹⁵. Nie jest możliwe wykształcenie w społeczeństwie nawyku oszczędzania, jeśli brakuje podstawowej edukacji w tym kierunku a kultura wychowania najmłodszych nie skupia się na myśleniu o starości. Każdy obywatel powinien być świadomy jak najlepiej zabezpieczyć swoją przyszłość jednak jak podkreśla W. Sułkowska w swoim artykule na temat świadomości społeczeństwa polskiego w kwestii emerytury, samo rozumienie jak działa system emerytalny nie wystarczy, aby podjąć działania oszczędnościowe¹⁶. Dlatego tak ważne jest uświadomienie Polakom, że dodatkowe oszczędzanie jest konieczne a im wcześniej zaczną oni podejmować działania mające na celu zabezpieczenie swojego życia w okresie starości tym prostsze i efektywniejsze będzie dla nich regularne odkładanie środków na rzecz przyszłej konsumpcji.

¹⁴ R. Jeżewski, *Wpływ koronawirusa SARS-CoV-2 (jako wystąpienie siły wyższej) na zadłużenie Polaków*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze” 2021, nr 14, s. 62.

¹⁵ J. Perek-Białas, *Zaufanie obywateli do systemu emerytalnego a skłonność do oszczędzania na starość*, „Ubezpieczenia Społeczne” 2017, nr 2, s. 84-88.

¹⁶ W. Sułkowska, *Świadomość społeczeństwa polskiego w kwestii emerytur*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2013, nr 10, s. 7-15.

6.3. Postawy w polskim społeczeństwie wobec oszczędzania na starość w świetle wyników własnych badań ankietowych

6.3.1 Metodyka badań

Badania własne jako jedna z metod naukowych służą do potwierdzenia lub odrzucenia pewnych teorii. Dzięki zebranych informacjom i danym można potwierdzić lub zaprzeczyć ustalonym wcześniej założeniom. Siła tego narzędzia tkwi w możliwości samokorekty swoich przekonań w danym obszarze, gdy wyniki badań własnych nie potwierdzą wcześniejszych przypuszczeń. Przeprowadzone badanie własne miało na celu zdobycie informacji na temat świadomości Polaków w obszarze dodatkowego oszczędzania na emeryturę, ustalenie czynników które determinują poziom wiedzy o oszczędzaniu w polskim społeczeństwie jak również wykorzystanie elementów ekonomii behawioralnej w celu zbadania umiejętności kognitywnych, wpływających na decyzję podejmowaną przez Polaków w kwestii gospodarowania swoimi pieniędzmi oraz podejmowaniu działań w celu zabezpieczenia swojej przyszłości. Według Ł. Mach przeprowadzenie badania powinno przybliżyć badacza do poznania odpowiedzi na trzy główne pytania: jak jest? dlaczego tak jest? jak może być?¹⁷. Na tej podstawie sformułować można problem badawczy, dlatego w przeprowadzonym badaniu wyszczególnione zostały trzy pytania pomocnicze:

11. Jakie jest nastawienie i świadomość polskiego społeczeństwa w obszarze dodatkowego oszczędzania na starość oraz jaki jest poziom oszczędności Polaków?
12. Co wpływa na obecny poziom wiedzy Polaków w zakresie oszczędności emerytalnych oraz ich nastawienie do oszczędzania i instytucji finansowych?
13. Jakie zmiany mogłyby zachęcić Polaków do zwiększenia środków odkładanych na emeryturę?

Badanie przeprowadzone zostało w okresie 7.05.2023 – 16.05.2023 przy użyciu metody CAWI (*Computer Assined Web Interview*, tłum. internetowe ankiety wypełniane samodzielnie przez respondentów) gdzie narzędziem badawczym był kwestionariusz własny stworzony przy pomocy Google Forms i rozpowszechniony wśród różnych grup społecznych. Anonimowy kwestionariusz składał się z 28 pytań. Dwa z nich były pytaniami wielokrotnego wyboru, dwa

¹⁷ Ł. Mach, *Metody badań ekonomicznych*, [w:] *Ekonomia: Przewodnik dla studentów i doktorantów kierunków technicznych*, red. K. Malik, Oficyna Wydawnicza, Opole 2016, s. 44.

pytaniami otwartymi, a pozostałe miały formę pytań jednokrotnego wyboru z czego w trzech z nich wykorzystano 5 stopniową skalę. Pierwsze sześć pytań dostarczało informacji na temat, wieku, płci, miejsca zamieszkania, wykształcenia oraz dochodów ankietowanych. Pytania od 7 do 15 badały poziom wiedzy Polaków na temat oszczędzania na starość. Kolejne cztery pytania dostarczyły informacji na temat czynników wpływających na obecny poziom świadomości polskiego społeczeństwa w obszarze dodatkowego oszczędzania. Natomiast pytania od 20-28 badały behawioralne aspekty oszczędzania oraz sprawdzały umiejętności kognitywne ankietowanych. Poziom świadomości Polaków został określony na podstawie pytań 10 -15 sprawdzających wiedzę w zakresie oszczędzania na emeryturę oraz pytania 16 skłaniającego badanych do samooceny swojego poziomu wiedzy na temat poszczególnych form oszczędzania w trzecim filarze. W celu identyfikacji determinantów wpływających na poziom świadomości Polaków w obszarze dodatkowego oszczędzania na emeryturę wykorzystany został test niezależności chi-kwadrat, który badał związek pomiędzy poziomem świadomości Polaków w obszarze konieczności dodatkowego oszczędzania na starość a szeregiem czynników, które określić można również jako predyktory lub zmienne objaśniające. Predyktory poddane analizie oznaczone zostały jako x_n (gdzie n oznacza numer zmiennej objaśniającej) a ich wykaz znajduje się poniżej.

14. Wiek;
15. Wykształcenie;
16. Procent oszczędności w miesięcznych dochodach netto;
17. Miesięczny dochód netto;
18. Poziom wiedzy na temat podstawowych aspektów systemu emerytalnego;
19. Poziom zaufania do instytucji finansowych;
20. Umiejętności kognitywne.

Analiza powiązań między podanymi wyżej zmiennymi a poziomem świadomości została przeprowadzona przy pomocy poniższego schematu:

1. Określenie hipotezy zerowej H_0 i hipotezy alternatywnej H_1 – stwierdzenie czy występuje zależność pomiędzy predyktorem a poziomem świadomości wymaga postawienia dwóch hipotez:

H_0 – brak zależności pomiędzy zmienną objaśniającą x_n a poziomem świadomości Polaków w kwestii konieczności oszczędzania na emeryturę

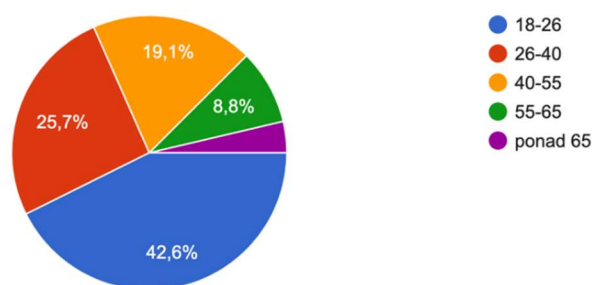
H1 – istnieje zależność pomiędzy zmienną objaśniającą x_n a poziomem świadomości Polaków w kwestii konieczności oszczędzania na emeryturę

2. Ustalenie poziomu istotności α na potrzeby badania – poziom istotności to prawdopodobieństwo odrzucenia sprawdzanej hipotezy, gdy jest ona prawdziwa, czyli popełnienie tzw. błędu pierwszego rodzaju. Najczęściej przyjmowanym poziomem istotności jest $\alpha = 0,05$ i również taki poziom został wykorzystany w przeprowadzonych testach istotności.

3. Test istotności i p-wartość – postawione hipotezy weryfikowane są przy pomocy testu niezależności chi-kwadrat. Aby taką weryfikację przeprowadzić niezbędne jest zastosowanie prawdopodobieństwa testowego (p-wartość), które definiowane jest jako prawdopodobieństwo uzyskania wyniku przynajmniej tak samo przeczącego hipotezie zerowej jak wynik, który został otrzymany. Obliczenie p-wartości i porównanie jej z poziomem istotności α daje możliwość zweryfikowania hipotezy w poniższy sposób:

- Jeżeli $p\text{-wartość} \leq \alpha$, to należy odrzucić H_0 i przyjąć H_1
- Jeżeli $p\text{-wartość} > \alpha$, to nie ma podstaw do odrzucenia H_0 ¹⁸.

W badaniu wzięto udział 136 osób w tym 32,4% mężczyzn i 67,6% kobiet, którzy zostali podzieleni na pięć kategorii wiekowych. Rozkład udziału poszczególnych grup wiekowych w całości ankietowanych przedstawiono poniżej.

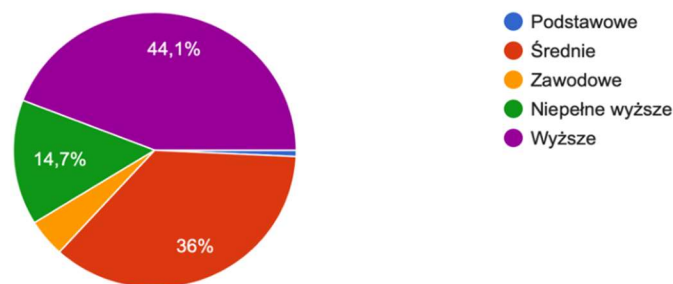


Rysunek 6.3. Podział ankietowanych ze względu na wiek

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

Prawie połowa ankietowanych (44,1%) to osoby, które ukończyły studia natomiast druga pod względem liczebności grupa respondentów to osoby z wykształceniem średnim (36%). Wykształcenie badanych osób zostało przedstawione poniżej na rysunku 3.4.

¹⁸ M. Cycoń, *Odwrócona hipoteza jako forma zabezpieczenia emerytalnego*, Rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, 2017, s. 186.



Rysunek 6.4. Podział ankietowanych ze względu na wykształcenie

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

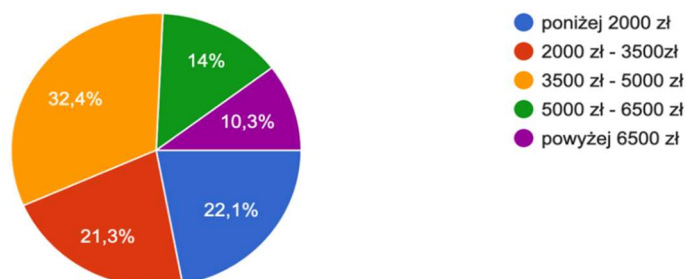
Kolejnym aspektem, który dzielił respondentów na poszczególne grupy było miejsce zamieszkania. Wyróżniono pięć grup, a podział ankietowanych na każdą z nich przedstawia rysunek 3.5. Dwie najliczniejsze grupy badanych to kolejno mieszkańcy miast powyżej 500 tys. mieszkańców (37,5%) oraz mieszkańcy wsi (35,3%), co da możliwość sprawdzenia czy poziom świadomości Polaków mieszkających na wsi, na temat konieczności dodatkowego oszczędzania na starość znacząco różni się od poziomu tej świadomości mieszkańców dużych miast.



Rysunek 6.5. Podział ankietowanych ze względu na miejsce zamieszkania

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

Podczas badania zbierano również informacje na temat obecnego statusu na rynku pracy ankietowanych. Największą grupę stanowiły osoby zatrudnione na umowę o pracę (52 osoby), następnie osoby których podstawę do wynagrodzenia stanowi umowa zlecenie (21 osób), natomiast trzecią pod względem liczebności grupą badanych były osoby obecnie studiujące lub uczące się i jednocześnie pracujące w oparciu o umowę zlecenie (16 osób). Również dochody netto respondentów zostały podzielone na 5 kategorii. Najwięcej (32,4%) ankietowanych zarabia od 3500 – 5000 zł netto miesięcznie, zarobki 22,1% respondentów nie przekraczają 2000 zł netto, a osoby których dochód netto na rękę mieści się w przedziale od 2000 – 3500 zł stanowią 21,3% wszystkich badanych. Zarobki przekraczające 6500 zł netto miesięcznie osiąga 10,3% badanych. Dokładny rozkład dochodu netto wśród ogółu badanych został przedstawiony na rysunek 3.6.



Rysunek 6.6. Podział ankietowanych ze względu na miesięczny dochód netto

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

6.3.2 Determinanty dodatkowego oszczędzania na starość

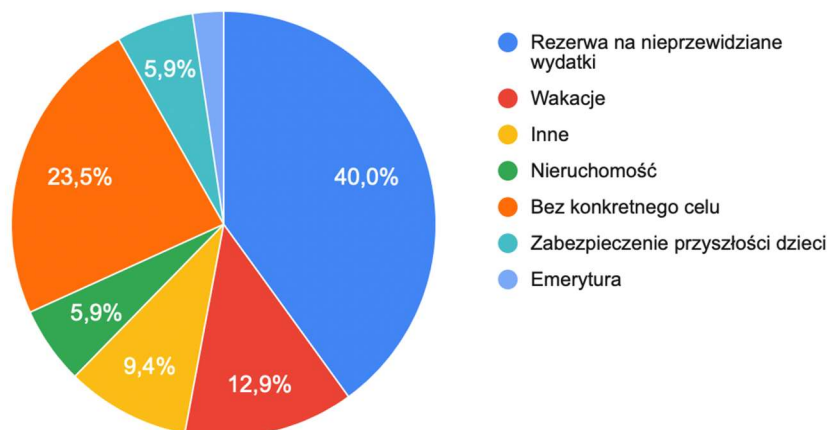
Na 136 osób, które wzięły udział w przeprowadzonym badaniu 88 osób (64,7%) zadeklarowało, że jest w stanie, przy swoich miesięcznych dochodach odłożyć jakiegokolwiek oszczędności. Ponad 41,1% z tej grupy odkłada miesięcznie mniej niż 10% swoich zarobków a 33,7% deklarujących oszczędzanie przeznacza na ten cel od 10-20% dochodów. W tabeli 3.4 zaprezentowany został procentowy udział środków przeznaczanych na oszczędności w ogóle zarobków w zależności od miesięcznych dochodów netto. Wartość p wyliczona przy pomocy testu chi-kwadrat wynosiła 0,587702 co oznacza wynik większy od poziomu istotności ($\alpha = 0,05$). W rezultacie nie istnieją podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej mówiącej o braku zależności pomiędzy procentowym udziałem oszczędności w dochodzie ogółem a miesięcznymi dochodami netto.

Tabela 6.4. Procentowy udział oszczędności w ogóle dochodu w zależności od miesięcznych dochodów netto

Wysokość dochodów netto	Procent dochodów przeznaczanych na oszczędności			
	Poniżej 10%	10-20%	20-30%	Powyżej 30%
Poniżej 2000 zł	4	1	2	2
2000 – 3000 zł	6	9	1	1
3000 – 5000 zł	13	12	5	3
5000 – 6500 zł	6	4	4	2
Powyżej 6500 zł	2	5	4	2
Statystyka Chi-kwadrat	10,3224			
p-value	0,587702			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

Ankietowani, którzy zadeklarowali regularne oszczędzanie udzielili również odpowiedzi na temat celu, na który gromadzą oszczędności. Najwięcej respondentów z tej grupy (40%) odkłada środki na nieprzewidziane wydatki, aż 23,5% oszczędza bez konkretnego celu. Te i pozostałe cele, na które badani gromadzą oszczędności zostały zaprezentowane na rysunek 3.7. Jedną możliwych odpowiedzi na pytanie o cel oszczędzania była emerytura. Odpowiedź tą zaznaczyło jednak tylko 2,4% oszczędzających, czyli niecałe 1,5% wszystkich badanych.

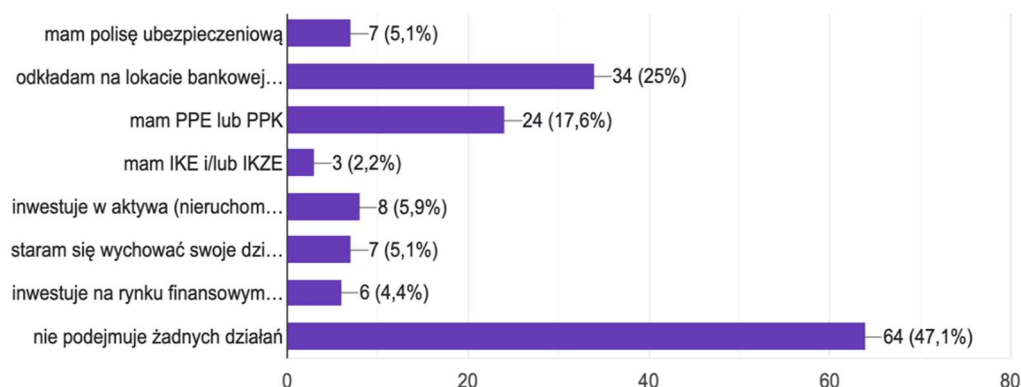


Rysunek 6.7. Cele, na które ankietowani gromadzą oszczędności

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

Prawie 65% badanych gromadzi oszczędności na różne cele. Jednak na pytanie o konkretne działania podejmowane w celu zapobieżenia pogorszeniu materialnego standardu życia na emeryturze prawie 50% badanych odpowiedziało, że nie podejmują oni żadnych działań w tym kierunku. Zastanawiający jest fakt, że jako główny cel oszczędzania, emeryturę wskazały tylko 2 osoby, natomiast aż 65% respondentów w jednym w kolejnych pytań wskazało konkretne formy oszczędzania, które wykorzystują do gromadzenia środków na emeryturę. Może to świadczyć o tym, że Polacy nie do końca myślą o emeryturze jak o ryzyku, na wypadek którego warto jest posiadać zabezpieczenie, a środki na emeryturę odkładają w sposób bardziej przypadkowy i nieprzemysłany. Największy odsetek badanych, którzy myślą o swojej emeryturze odkłada na ten cel na lokacie bankowej (25% ogółu badanych), a 17,6% deklaruje udział w PPE lub PPK. Znikomy popyt występuję natomiast w obszarze Indywidualnych Kont Emerytalnych i Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego. Tylko 2,2% badanych zadeklarowało udział w tych programach. Na rysunek 3.8 zobrazowano procentowy i liczbowy udział poszczególnych działań podejmowanych w celu zminimalizowania

materialnych niedoborów na emeryturze. Natomiast w tabeli 3.5 za pomocą testu istotności zbadano czy podejmowanie działań mających na celu zapobiegnięcie pogorszeniu materialnego aspektu życia na emeryturze zależy od wieku respondentów. Wartość-p osiągnięta w tym teście wynosiła 0,01057 co przy poziomie istotności $\alpha = 0,05$ pozwalało na odrzucenie hipotezy zerowej i stwierdzenie istnienia zależności pomiędzy wiekiem respondentów a podejmowaniem jakichkolwiek działań w kierunku dodatkowego zabezpieczenia swojego życia na emeryturze. Test wykazał, że wraz ze wiekiem wzrasta aktywność respondentów w tym obszarze. Jak wynika z tabeli 3.5 w grupach wiekowych od 27 roku życia udział osób odkładających środki na emeryturę wynosi ponad 60%.



Rysunek 6.8. Rozkład ankietowanych ze względu na sposób oszczędzania na emeryturę

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

Tabela 6.5. Podejmowanie działań mających na celu zapobiegnięcie pogorszenia się materialnego standardu życia na emeryturze w zależności od wieku

Wiek respondentów	Podejmowanie jakichkolwiek działań mających na celu zapobiegnięcia pogorszenia się materialnego standardu życia na emeryturze?			
	TAK		NIE	
	Liczność	Procent	Liczność	Procent
18-26	21	36%	37	64%
27-40	24	69%	11	31%
41-55	16	62%	10	38%
56-65	9	75%	3	25%
Powyżej 65	3	60%	2	40%
Statystyka Chi-kwadrat	13,1629			
p-value	0,010507			

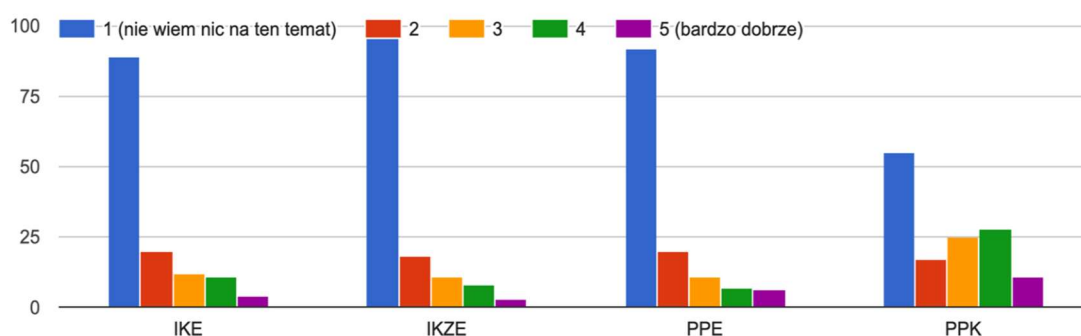
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

Jako główne powody nieodkładania obecnie środków na emeryturę ankietowani podali kolejno: brak myślenia o emeryturze (45,2%) oraz niewystarczające środki (38,5%). Odsetek 8,7% badanych jak powód wskazał również brak zaufania do instytucji finansowych.

Pytania od 12 do 15 miały na celu zweryfikowanie wiedzy ankietowanych na temat podstawowych aspektów systemu emerytalnego w Polsce, co pozwoliłoby zbadać, czy istnieje zależność pomiędzy wiedzą w tym obszarze a faktycznym odkładaniem środków na ten cel.

Na pytanie o liczbę filarów systemu emerytalnego w Polsce 83 osoby udzieliły poprawnej odpowiedzi, co daje 61% ogółu badanych. W pytaniu 13 kwestionariusza poproszono respondentów o podanie obecnie obowiązującego w Polsce wieku emerytalnego. 115 respondentów udzieliło prawidłowej odpowiedzi na to pytanie. Przewidywana wysokość stopy zastąpienia stanowiła przedmiot badania w kolejnym pytaniu. Tylko 35,3% badanych poprawnie stwierdziło, że stosunek pierwszej emerytury do ostatniej pensji w roku 2050 będzie wynosił ok 30%. Prawie 42% respondentów na to pytanie udzieliło odpowiedzi „nie wiem”. Pytanie 15 miało na celu sprawdzenie czy uczestnicy badania będą w stanie wymienić przynajmniej jedną formę oszczędzania na emeryturę w III filarze. Aż 92 ankietowanych, nie potrafiło podać poprawnej odpowiedzi na to pytanie. Oznacza to, że tylko niewiele ponad 30% respondentów jest świadomych jakie formy oszczędzania są im oferowane w trzecim filarze. Te cztery pytania sprawdzające wiedzę uczestników badania pozwoliły ocenić jej poziom u każdego uczestnika w skali od 1 do 4.

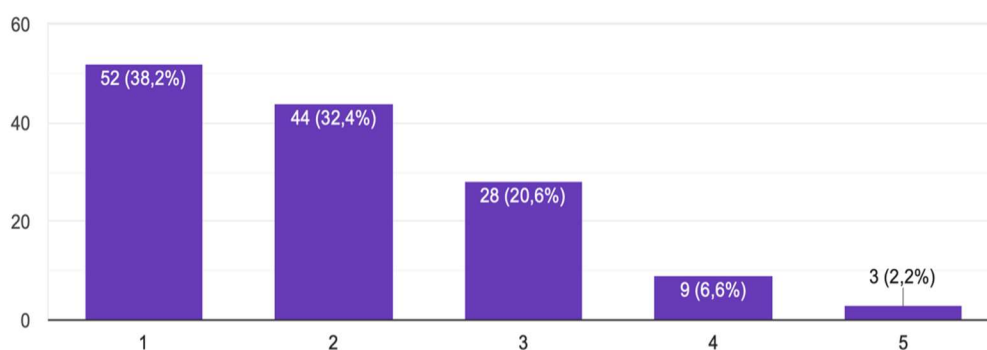
Istotnym aspektem świadomości Polaków w kwestiach związanych z ich przyszłą emeryturą jest również to jak sami oceniają poziom swojej wiedzy. W pytaniu 16 poproszono uczestników badania o ocenienie swojej znajomości poszczególnych form oszczędzania w ramach trzeciego filaru w pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczała brak jakiegokolwiek wiedzy na temat danego produktu a 5 świadczyło o bardzo dobrej znajomości danej formy oszczędzania. Jak można zauważyć na rysunku 3.9 najczęściej wybieraną opcją przy każdej z czterech form dodatkowego oszczędzania była 1 czyli brak jakiegokolwiek wiedzy w tym obszarze. Z podanych przez ankietowanych odpowiedzi wynika, że samoocena swojej wiedzy przyjmowała najniższe wartości w przypadku IKZE. Aż 96 osób oceniło swój poziom wiedzy o Indywidualnych Kontach Zabezpieczenia Emerytalnego jako zerowy. Największy poziom wiedzy respondenci deklarowali na temat PPK. Swoją wiedzę na poziomie 4 i 5 (dobry i bardzo dobry) oceniło 39 osób. Dla porównania swoją wiedzę o IKZE na takim poziomie oceniło tylko 11 uczestników badania.



Rysunek 6.9. Samoocena wiedzy uczestników badania na temat dostępnych form dodatkowego oszczędzania w ramach trzeciego filara

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

Kolejne pytania skupiały się na stosunku ankietowanych do kolejno instytucji ZUS oraz instytucji doradcy finansowego. 38,2% respondentów oceniło ZUS jako instytucję niegodną zaufania, z kolei doradcy finansowemu nie zaufałyby już tylko 12,5% ankietowanych. Co może świadczyć o negatywnym nastawieniu respondentów tylko do instytucji państwowych. Jak można zauważyć na rysunku 3.10 najczęściej wybieraną przez ankietowanych odpowiedzią na pytanie o ich poziom zaufania do ZUS była 1 czyli ocenienie zakładu ubezpieczeń społecznych jako instytucji niegodnej zaufania.



Rysunek 6.10. Ocena poziomu zaufania do instytucji ZUS (1- niegodna zaufania 5- godna zaufania)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

Interesującym aspektem jest zależność pomiędzy poziomem wiedzy na temat podstaw organizacyjnych systemu emerytalnego a zaufaniem do instytucji ZUS. Zależność tę przedstawia tabela 3.6. Przy poziomie istotności $\alpha = 0,05$ wykazano podstawy do odrzucenia hipotezy zerowej co pozwala stwierdzić, że istnieje zależność pomiędzy znajomością podstawowych zagadnień związanych z systemem emerytalnym w Polsce a poziomem zaufania do instytucji

ZUS. Z tabeli wynika, że im większy poziom wiedzy ankietowanych, tym mniejsze zaufanie posiadają oni do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Tabela 6.6. Poziom wiedzy ankietowanych a ich zaufanie do instytucji ZUS

Jak ocenia Pan/Pani instytucje ZUS?	Poziom wiedzy w skali od 1 do 4				
	0	1	2	3	4
1	1	5	12	24	5
2	1	14	5	17	3
3	1	4	3	14	3
4	2	3	2	3	1
5	4	6	1	1	1
Statystyka Chi-kwadrat	35,4744				
p-value	0,003421				

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

Wyniki uzyskane z pierwszej części pytań nie ukazują Polaków jako świadomych w kwestii swojej przyszłości na emeryturze. Powodem tak niskiego poziomu świadomości na ten temat może być brak popularyzowania wiedzy o oszczędzaniu i emeryturze w szkołach. Polski system edukacji nie przewiduje przygotowywania swoich obywateli do oszczędzania ani nie skupia się na wykształceniu w dzieciach zdrowego nawyku odkładania pieniędzy. Zabezpieczenie emerytalne, filary systemu emerytalnego czy poduszka finansowa nie są powszechnie rozumianymi określeniami. Na 136 uczestników badania tylko 34 z nich odpowiedziało, że kiedykolwiek w szkole usłyszało o oszczędzaniu na emeryturę. Nie jest zatem zaskoczeniem to jak nisko Polacy oceniają swoją wiedzę w tym obszarze i istotne jest, aby zwrócić uwagę na edukację w tym kierunku i uświadamiać Polaków już od najmłodszych lat jak ważne jest świadome oszczędzanie i jak bardzo może ono poprawić ich jakość życia na emeryturze. Rezultaty uzyskane z przeprowadzonych badań własnych stanowią swoiste potwierdzenie dla analizowanych we wcześniejszej części badań zastanych. Niski poziom świadomości Polaków na temat dodatkowego oszczędzania na starość został ukazany zarówno w wynikach badań zastanych jak i we własnych badaniach ankietowych. Wnioski wysunięte z badań własnych, dotyczące poziomu zaufania do instytucji finansowych były zbliżone do wyników cytowanych we wcześniejszej części rozdziału i potwierdziły brak zaufania Polaków zarówno do ZUS-u jak i instytucji doradcy finansowego. Głównymi aspektami badań były działania podejmowane przez Polaków w celu

finansowego zabezpieczenia swojego życia na emeryturze. W badaniach J. Czapińskiego i M. Góry *Świadomość emerytalna Polaków z roku 2023* 78,5% ankietowanych pozostawało biernych w kwestii zabezpieczenia swojej emerytury, w przypadku badań własnych 47,1% respondentów zaliczyło się do grupy obywateli nie oszczędzających na starość. Na ten stosunkowo niski wynik miał z pewnością wpływ wybór grupy respondentów składającej się w większości z osób poniżej 40 roku życia. Pozwala to jednak wysunąć pozytywne wnioski, że choć obecna świadomość polskiego społeczeństwa na temat konieczności podejmowania działań w celu zabezpieczenia swojego życia na emeryturze jest znikoma to świadomość ta rośnie u osób młodych co utwierdza w przekonaniu jak istotne jest wzmożenie edukacji w tym kierunku.

6.4. Oszczędzanie na starość – perspektywa behawioralna oraz wpływ umiejętności kognitywnych na decyzję o momencie przejścia na emeryturę

Druga część kwestionariusza poruszała behawioralne aspekty oszczędzania oraz badała wpływ umiejętności kognitywnych na decyzję o momencie przejścia na emeryturę. Postawiono hipotezę, głoszącą, że wraz ze wzrostem umiejętności kognitywnych moment przejścia na emeryturę będzie bardziej odkładany w czasie, a co za tym idzie docelowe świadczenie emerytalne będzie wyższe i będzie miało szansę zminimalizować negatywne materialne skutki przejścia na emeryturę. W celu określenia poziomu umiejętności kognitywnych respondentów wykorzystano test świadomego myślenia CRT (*cognitive reflection test*). Oryginalne pytania zawarte w teście zostały stworzone przez S. Frederica w 2005 roku i miały na celu zbadanie zdolności badanych do faktycznego zastanowienia się nad pytaniem i powstrzymania się od podania pierwszej przychodzącej na myśl odpowiedzi. Na potrzeby badania przeprowadzonego w ramach tej pracy licencjackiej pytania zostały zaczerpnięte w uproszczonej i zmodyfikowanej wersji z monografii T. Jedynaka, na której potrzeby również został przeprowadzony test CRT. Test składa się z trzech pytań a ich dokładna treść została przedstawiona poniżej:

21. Pióro i ołówek kosztują razem 1,10 zł. Pióro jest o 1 zł droższe od ołówka. Ile kosztuje ołówek?
22. Na stawie rozrasta się kępa lilii wodnych. Codziennie kępa staje się dwukrotnie większa. Jeśli zarośnięcie całego stawu zajmie liliom 48 dni to ile dni potrzeba, żeby zarosła połowa stawu?

23. Jeśli 5 maszyn w ciągu 5 minut produkuje 5 urządzeń to, ile czasu zajmie 100 maszynom wyprodukowanie 100 urządzeń?

Aby ocenić umiejętności kognitywne uczestników badania zastosowany został zaczerpnięty również z monografii T. Jedynaka indeks umiejętności kognitywnych który przyjmował wartości od 1 do 3, gdzie 1 oznaczała najniższy poziom a 3 najwyższy poziom umiejętności kognitywnych. Respondenci otrzymywali jeden punkt za każdą prawidłową odpowiedź i zero punktów za każdą niepoprawną odpowiedź lub odpowiedź „nie wiem”¹⁹.

W ekonomii klasycznej występuje założenie racjonalności ludzkich decyzji. Wiąże się ono z tym, że każdy człowiek przechodziłby na emeryturę w momencie najbardziej dla siebie dogodnym pod względem finansowym, zdrowotnym i w zgodzie z własnymi preferencjami. Badania pokazują jednak, że Polacy nie podejmują racjonalnych decyzji w kwestiach emerytalnych²⁰. Przeciętna trwanie życia cały czas się wydłuża a ludzie coraz dłużej zachowują bardzo dobrą sprawność psychofizyczną, co oznacza, że mogliby pracować dłużej, jednak przechodzą oni na emeryturę tak wcześnie, jak jest to możliwe²¹. Decyzje emerytalne nie są zatem podejmowane racjonalnie. W obowiązującym obecnie systemie zdefiniowanej składki, to osiągnięcie określonego przez ustawodawcę wieku emerytalnego, uprawnia do przejścia na emeryturę, jednak każdy dodatkowy rok aktywności zawodowej pozwala na pobieranie większego świadczenia. Ma to związek z dłuższym okresem płacenia składek i statystycznie krótszym planowanym trwaniem życia na emeryturze. W kwestionariuszu przedstawionym ankietowanym zaprezentowano sytuację, w której przechodząc na emeryturę wraz z osiągnięciem 65 roku życia będą oni otrzymywać świadczenie emerytalne w wysokości 40% swojego ostatniego wynagrodzenia brutto. Każdy rok aktywności zawodowej po osiągnięciu 65 roku życia zwiększać będzie to świadczenie o 10%, a przejście na emeryturę przed 65 rokiem życia spowoduje, że świadczenie będzie analogicznie maleć o 10% za każdy przepracowany rok mniej. Prawie 1/3 respondentów (29,4%) zadeklarowała, że przeszłaby na emeryturę w wieku 65 lat. 30 osób (22,06%) określiło, że w takiej sytuacji zakończyłaby swoją aktywność zawodową w wieku 60 lat i dokładnie taka sama liczba ankietowanych chciałaby kontynuować swoją karierę aż do

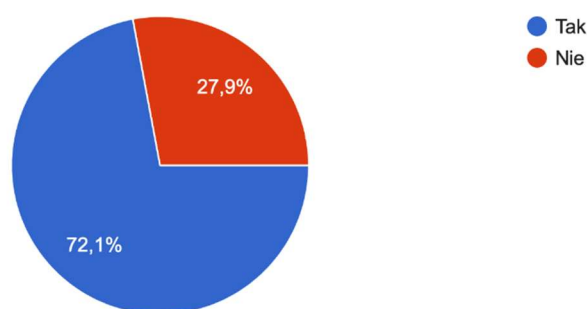
¹⁹ T. Jedynak, *Behawioralne uwarunkowania decyzji o przejściu na emeryturę*, C.H. Beck, Kraków 2022, s. 214-216

²⁰ F. Chybalski, *Problem racjonalności w decyzjach emerytalnych. Rozważania teoretyczne*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu” 2021, nr 262, s. 68.

²¹ D. Blanchet, T. Debrand, *The Sooner, the Better? Analyzing for Preferences for Early Retirement in European Countries*, „DT Working Paper” 2006, Vol. 13.

osiągnięcia 70 roku życia. Z opcji zwiększenie swojego świadczenia będąc aktywnym zawodowo po osiągnięciu 65 lat skorzystałoby łącznie 44,2% ankietowanych, co potwierdza, że większość osób jest bardziej skłonna przejść na emeryturę tak wcześnie jak to możliwe.

Kolejne pytanie sprawdzało jak nastawieni są respondenci do płacenia obowiązkowych składek emerytalnych w zamian za otrzymanie dożywotniego świadczenia emerytalnego. Obecnie na składkę emerytalną pracownik przeznaczają 9,76% swojego dochodu brutto. Ankietowani zostali zapytani czy zrezygnowaliby ze świadczenia emerytalnego na rzecz otrzymywania niepomniejszonego o kwotę składki emerytalnej wynagrodzenia. Aż 72,1% uczestników badania zdecydowało się na rezygnację z płacenia składek emerytalnych co zostało przedstawione na rysunku 3.11. Taka postawa może się wiązać z strachem przed utratą. Choć część wynagrodzenia przeznaczana na składki społeczne nie jest własnością pracowników, podświadomie traktują ją oni jako coś co utracili.



Rysunek 6.11. Czy chciałby/aby Pan/Pani zrezygnować z opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne na rzecz otrzymywania niepomniejszonego o te składkę wynagrodzenia?

Źródło: Badania własne.

Pytania 22 i 23 dotyczyły subiektywnej oceny Pracowniczych Planów Kapitałowych. W pierwszym pytaniu zapytano ankietowanych co sądzą o PPK bez podania nazwy tego programu, a posiłkując się tylko opisem działania tej formy oszczędzania. W kolejnym pytaniu uczestnicy badania zostali zapytani o to samo, ale tym razem w pytaniu zastosowano samą nazwę PPK. Dwudziestu czterem respondentom spodobał się pomysł wspólnego oszczędzania przez pracownika, pracodawcę i państwo oraz automatyczny zapis do programu jednak nie mając pojęcia co kryje się pod samą nazwą Pracowniczych Planów Kapitałowych ocenili oni ten program negatywnie. Z kolei 17 osób oceniło Pracownicze Plany Kapitałowe jako dobry sposób oszczędzania na emeryturę, ale już opis tego programu wzbudził w nich negatywne

odczucia. Świadczyć to może o tym, że ponad 30% ankietowanych nie zdawało sobie sprawy czym tak naprawdę są i jak funkcjonują Pracownicze Plany Kapitałowe lub są oni negatywnie nastawieni do programu pod nazwą PPK.

Kolejne dwa pytania miały na celu sprawdzenie jakie jest nastawienie uczestników badania do ryzyka. Według badań Polacy nie są skłonni do podejmowania ryzyka i częściej wybierają niższy, lecz pewny zysk²². Również odpowiedzi ankietowanych pokryły się z tymi wynikami. Na pytanie czy wolałby/aby Pan/Pani otrzymać 800 zł od ręki czy 1000 zł, ale z 15% prawdopodobieństwem, że nie otrzyma Pan/Pani nic, aż 78,7% respondentów nie podjęłoby ryzyka i wybrało niższą kwotę. Podobnie kształtowały się odpowiedzi, gdy uczestników badania zapytano, jak ulokowaliby 5000 zł. Tylko 23,5% ankietowanych wybrało opcję inwestycji na giełdzie. Pozostałe 76,6% uczestników wybrało alokację tego kapitału na koncie oszczędnościowym (57,4%) oraz w gotówce (19,1%). Wyniki te jednoznacznie wskazują, że zdecydowana większość respondentów wykazują awersję do ryzyka. Może wydawać się, że tak duża chęć uniknięcia ryzyka wśród Polaków wiązać się będzie również z wysokim odsetkiem osób oszczędzających na emeryturę właśnie w celu zminimalizowania skutków starości. Aby sprawdzić zależności pomiędzy nastawieniem do ryzyka a faktycznym podejmowaniem działań w celu redukcji jego skutków przeprowadzono test chi kwadrat. Wyniki testu zawarto w tabeli 3.7. Nie wykazały one jednak, aby przy poziomie istotności $\alpha = 0,05$, pomiędzy skłonnością do podejmowania ryzyka a realnym oszczędzaniem na emeryturę występowały jakiegokolwiek zależności.

Tabela 6.7. Zależność pomiędzy skłonnością do podejmowania ryzyka a faktycznym oszczędzaniem na emeryturę

Czy oszczędza Pan/Pani na emeryturę?	Skłonność do podejmowania ryzyka	
	Tak	Nie
Tak	16	57
Nie	13	50
Statystyka Chi-kwadrat	0,0332	
p-wartość	0,855475	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

²² A. Bargieł, *Proces podejmowania decyzji konsumenckich na rynku nieruchomości w kontekście uwarunkowań kulturowych i gospodarczych*, „Rynek – Społeczeństwo -Kultura” 2012, nr 2, s 17.

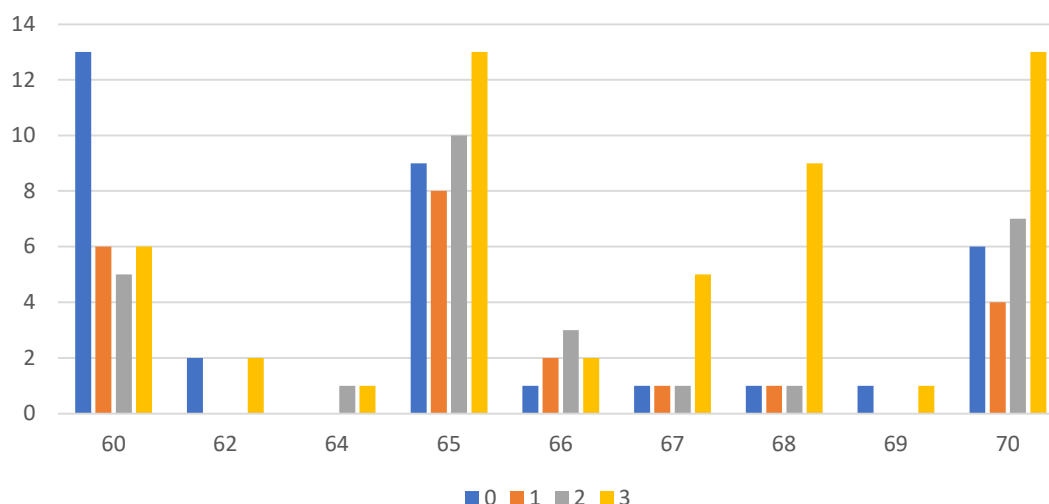
Do analizy wpływu umiejętności kognitywnych na decyzję dotyczącą docelowego wieku przejścia na emeryturę wykorzystano wspomniany wcześniej indeks umiejętności kognitywnych, a wyniki badania przeprowadzonego na respondentach z podziałem na płci zostały zaprezentowane w tabeli 3.8.

Tabela 6.8. Wyniki testu CRT z podziałem na płeć

Poziom umiejętności kognitywnych	Wynik testu CRT	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Bardzo niski	0	34	31	3
Niski	1	22	13	9
Umiarkowany	2	28	20	8
Wysoki	3	52	28	24

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

Zależność pomiędzy poziomem umiejętności kognitywnych a docelowym wiekiem przejścia na emeryturę przedstawiono na rysunku 3.12. Jak można zauważyć osoby z wysokim poziomem umiejętności kognitywnych częściej decydowały się na późniejsze przejście na emeryturę. Średni wiek zakończenia swojej kariery zawodowej, który wybierały osoby o bardzo niskim poziomie umiejętności kognitywnych to 64,1 lat. Respondenci, których umiejętności kognitywne plasowały się na wysokim poziomie wskazywały docelowy wiek przejścia na emeryturę wyższy o ponad 2 lata (66,4 lata).



Rysunek 6.12. Docelowy wiek przejścia na emeryturę w zależności od poziomu umiejętności kognitywnych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

Wyniki analizy przeprowadzonej za pomocą testu CRT potwierdzają więc hipotezę głoszącą, że wraz ze wzrostem umiejętności kognitywnych moment przejścia na emeryturę będzie bardziej odkładany w czasie, a co za tym idzie docelowe świadczenie emerytalne będzie wyższe i będzie miało szansę zminimalizować negatywne materialne skutki przejścia na emeryturę. Oznacza to, że osoby, które skuteczniej wykorzystują nabytą wiedzę racjonalniej podchodzą do przejścia na emeryturę chcąc zapewnić sobie lepszy standard życia w okresie starości.

Tabela 6.9. Zależność pomiędzy poziomem umiejętności kognitywnych podejmowaniem działań mających na celu zapobiegnięcia pogorszeniu się materialnego standardu życia na emeryturze

Czy oszczędza Pan/Pani na emeryturę?	Poziom umiejętności kognitywnych			
	0	1	2	3
Tak	12	12	17	32
Nie	22	13	7	21
Statystyka Chi-kwadrat	8,7428			
p-wartość	0,032913			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań ankietowych, realizowanych metodą CAWI.

Zbadano również występujące zależności pomiędzy poziomem umiejętności kognitywnych respondentów a faktycznymi działaniami podejmowanymi przez nich w celu zaoszczędzenia dodatkowych środków na emeryturę. Rezultaty testu zaprezentowano w tabeli 3.9. Analiza ta wykazała, że te dwie cechy są od siebie zależne i przy poziomie istotności $\alpha = 0,05$ wystąpiły przesłanki do odrzucenia hipotezy zerowej głoszącej, że poziom umiejętności kognitywnych badanych nie ma wpływu na podejmowanie decyzji o podjęciu działań w celu zabezpieczenia swojego życia na emeryturze. Wiąże się to z rezultatami analizy zależności poziomu umiejętności kognitywnych badanych od decyzji dotyczącej momentu przejścia na emeryturę.

6.5. Zakończenie

Bazowy system emerytalny funkcjonujący w Polsce nie jest wystarczający do zapewnienia obywatelom odpowiedniego standardu życia na emeryturze. Biorąc pod uwagę dynamicznie zachodzące w społeczeństwie i gospodarstwie zmiany stwierdzono spadek efektywności jego obowiązkowej części w spełnianiu swojej podstawowej roli jaką jest zabezpieczenie przyszłości emerytalnej obywateli. Dlatego istotne jest upowszechnianie dodatkowych form

zabezpieczenia emerytalnego wśród Polaków. Stwarzają one bowiem, w połączeniu z emeryturą bazową, możliwość zapewnienia emerytom konsumpcji na poziomie umożliwiającym godne życie bez konieczności ograniczania swoich potrzeb medycznych, społecznych i kulturalnych. Budowanie swojego zabezpieczenia na okres starości powinno mieć formę procesu i polegać na systematycznym gromadzeniu kapitału w okresie aktywności zawodowej. Choć obecny system emerytalny w ramach trzeciego filaru oferuje cztery formy dodatkowego oszczędzania na starość, nie cieszą się one wysokim poziomem popularności wśród obywateli. Jak zauważono w rozdziale drugim pracy Polacy sceptycznie podchodzą do programów oferowanych przez państwo.

Poza brakiem zaufania do instytucji finansowych istotna jest również bariera o charakterze dochodowym oraz niski poziom świadomości Polaków w kwestii konieczności samodzielnego gromadzenia środków na swoją emeryturę. O ile brak odpowiednich dochodów jest barierą, która może skutkować brakiem zainteresowania kontami takimi jak IKE czy IKZE nie tłumaczy ona jednak tak niewielkiego zainteresowania produktami takimi jak PPE czy PPK, w przypadku których składki finansowane są one zarówno przez pracodawcę jak i pracownika. Tutaj główną rolę odgrywa może brak świadomości Polaków na temat oferowanych produktów czy sposobu ich funkcjonowania. Jak wykazały wyniki przeprowadzonych analiz, Polacy bardzo nisko oceniają poziom swojej wiedzy na temat poszczególnych produktów oferowanych w ramach trzeciego filaru. Z podanych przez ankietowanych odpowiedzi wynika, że najmniej wiedzą oni na temat IKZE - ponad 70% z nich oceniło swój poziom wiedzy o Indywidualnych Kontach Zabezpieczenia Emerytalnego jako zerowy. Największą wiedzę respondenci deklarowali na temat PPK. Swoją wiedzę na temat tej formy oszczędzania jako dobrą lub bardzo dobrą oceniło jednak tylko 28,7% respondentów. Wyniki badania pokazują jak konieczne jest podjęcie działań w celu podwyższenia poziomu wiedzy na temat sposobów oszczędzania oraz produktów służących zabezpieczeniu swojej emerytury. Na podstawie przeprowadzonych badań własnych i ich analizie można stwierdzić, że hipoteza pierwsza postawiona we wstępie tego artykułu jest prawdziwa i świadomość Polaków w obszarze dodatkowego oszczędzania na emeryturę jest niewielka.

Hipoteza druga głosząca o pozytywnym wpływie wysokiego poziomu umiejętności kognitywnych na podejmowane decyzje emerytalne również została zweryfikowana w sposób pozytywny. Zmodyfikowany test CRT pozwolił przy pomocy indeksu umiejętności kognitywnych

na przeanalizowanie wpływu tych kompetencji na wybór momentu przejścia na emeryturę oraz działań podejmowanych w celu zminimalizowania pogorszenia standardu życia po przejściu na emeryturę. Osoby z wysokim poziomem umiejętności kognitywnych częściej decydowały się na późniejsze przejście na emeryturę. Średni wiek zakończenia swojej kariery zawodowej, który wybierały osoby o bardzo niskim poziomie umiejętności kognitywnych wynosił 64,1 lat i był o ponad 2 lata niższy od odpowiedzi, którą wskazywali respondenci o umiejętności kognitywne plasujących się na wysokim poziomie. Jak pokazuje przeprowadzone badanie własne oraz inne przytoczone w tej pracy publikacje, świadomość na temat zabezpieczenia swojej przyszłości na emeryturze jest istotnym determinantem warunkującym podejmowanie działań w tym kierunku. Poziom tej świadomości jest jednak w polskim społeczeństwie niski, a problem braku edukacji w tym zakresie jest marginalizowany, dlatego kluczowe jest, aby już od najmłodszych lat zaszczepiać w dzieciach zdrowy nawyk oszczędzania i uświadamiać Polaków o konsekwencjach braku mobilizacji i zaangażowania w kwestiach dodatkowego oszczędzania na starość.

Literatura

Piśmiennictwo:

- Bargieł A., *Proces podejmowania decyzji konsumenckich na rynku nieruchomości w kontekście uwarunkowań kulturowych i gospodarczych*, „Rynek – Społeczeństwo -Kultura” 2012, nr 2.
- Cichorska J., Czech M., Puszer B., *Depozyty bankowe gospodarstw domowych w czasie COVID-19 w krajach Grupy Wyszehradzkiej*, „Finanse i Prawo Finansowe” 2022, nr 33.
- Cichowicz E., Rutecka-Góra J., *Świadomość Polaków dotycząca dodatkowego oszczędzania na starość — próba oceny oraz identyfikacji niezbędnych działań*, „Problemy Polityki Społecznej” 2017, nr 38. s. 92-93.
- Cycoń M., *Odwrócona hipoteka jako forma zabezpieczenia emerytalnego*, Rozprawa doktorska, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, 2017.
- Jedynak T., *Behawioralne uwarunkowania decyzji o przejściu na emeryturę*, C.H. Beck, Kraków 2022,
- Jeżewski R., *Wpływ koronawirusa SARS-CoV-2 (jako wystąpienie siły wyższej) na zadłużenie Polaków*, „Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze” 2021, nr 14.
- Kłopotcka A., *Sklonność gospodarstw domowych do oszczędzania a wiedza finansowa*, „Bank i Kredyt” 2018, nr 5.
- Mach Ł., *Metody badań ekonomicznych*, [w:] *Ekonomia: Przewodnik dla studentów i doktorantów kierunków technicznych*, red. K. Malik, Oficyna Wydawnicza, Opole 2016.
- Perek-Białas J., *Zaufanie obywateli do systemu emerytalnego a skłonność do oszczędzania na starość*, „Ubezpieczenia Społeczne” 2017, nr 2, s. 84-88.
- Sułkowska W., *Świadomość społeczeństwa polskiego w kwestii emerytur*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka” 2013, nr 10, s. 7–15.

Źródła internetowe:

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski – II kwartał 2021. Raport z 29.10.2021*, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 28.02.2023 r.
- Czapiński J., Góra M., *Świadomość emerytalna Polaków – raport z badania ilościowego*, Publikacje Europejskiego Kongresu Finansowego, (www.efcongress.com), dostęp: 15.03.2023 r.
- Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2020 r.*, UKNF, (www.knf.gov.pl), dostęp: 1.04.2023r.
- Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2021 r.*, UKNF, (www.knf.gov.pl), dostęp: 2.04.2023r.
- Informacje o IKE i Informacje o IKZE*, Komisja Nadzoru Finansowego, (www.knf.gov.pl), dostęp: 28.02.2023 r.
- Informacje o rynku pracy w pierwszym kwartale 2021 roku (dane wstępne) Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w I kwartale 2021 r.*, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 28.06.2021 r.
- Kalkulator PPK*, www.mojeppk.pl, dostęp: 2.04.2023 r.
- Komunikat w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w trzecim kwartale 2022 roku*, Główny Urząd Statystyczny, www.stat.gov.pl, dostęp: 10.11.2022 r.
- Nadal nieprzekonani - Polacy o podwyższeniu wieku emerytalnego*, Centrum Badania Opinii Społecznej, (www.cbos.pl), dostęp: 12.02.2023 r.
- Postawy Polaków wobec finansów*, Fundacja Kronenberga, (www.citibank.pl), dostęp: 2.04.2023 r.
- Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2023*, Główny Urząd Statystyczny, (www.stat.gov.pl), dostęp: 2.03.2023 r.
- Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2022 roku*, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Warszawa 2022, (www.zus.pl), dostęp: 7.03.2023 r.
- The 2021 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070)*, Komisja Europejska, (www.economy-finance.ec.europa.eu), dostęp: 7.03.2022 r.
- W okresie przestoju ekonomicznego nie finansuje się wpłat do PPK*, (www.mojeppk.pl), dostęp: 2.04.2023 r.
- Zaufanie do poszczególnych elementów systemu emerytalnego*, Ekspertyzy IGTE 11/23, (www.igte.pl), dostęp: 2.04.2023 r.

Rozdział 7

Pracownicze Plany Kapitałowe jako metoda dodatkowego oszczędzania na starość w Polsce¹

Katarzyna Barnaś²

7.1. Wprowadzenie

Występujące w ostatnich latach trendy demograficzne wskazują, że w Polsce, podobnie jak w innych krajach wysoko rozwiniętych, występuje problem coraz szybszego starzenia się społeczeństwa. Wpływa na to niski poziom dzietności oraz wydłużające się trwanie życia. Konsekwencją starzejącego się społeczeństwa jest konieczność zapewnienia odpowiedniego zabezpieczenia emerytalnego, przy rosnącej proporcji osób starszych do osób będących w wieku produkcyjnym. Ważną rolę w tej sytuacji odgrywa dodatkowe oszczędzanie na starość.

W celu zapewnienia efektywnego zaspokojenia potrzeb starzejącego się społeczeństwa, w ostatnich latach system emerytalny jest poddawany wielu modyfikacjom. Dużą zmianą było wprowadzenie do III filara systemu emerytalnego programu opartego na automatycznym zapisie. Ta stosunkowo nowa konstrukcja ma zwiększyć poziom uczestnictwa w dodatkowych formach oszczędzania na emeryturę, pozostawiając jednak całkowitą dobrowolność uczestnictwa w takim programie. W związku z tym problem badawczy niniejszego opracowania można przedstawić za pomocą następujących pytań: *Czy konstrukcja Pracowniczych Planów Kapitałowych jest wystarczająco prosta i przejrzysta, by zachęcić do uczestnictwa w tym programie? W jaki sposób Polki i Polacy oszczędzają na swoje przyszłe życie emerytalne? Jak dużo osób w Polsce dodatkowo oszczędza na starość? Jakie jest podejście Polek i Polaków do programu Pracowniczych Planów Kapitałowych?* W ramach tak postawionych pytań została

¹ Niniejszy rozdział został opracowany przez autorkę na podstawie pracy dyplomowej obronionej w Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie w 2023 r.

² 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 2022 r.

sformułowana hipoteza badawcza, zgodnie z którą: *Istotną barierę dla dodatkowego oszczędzania na starość stanowi niski poziom zaufania do instytucji finansowych.*

W celu weryfikacji postawionej hipotezy, za główne cele opracowania przyjęto:

1. Przedstawienie konstrukcji programu Pracowniczych Planów Kapitałowych.
2. Zweryfikowanie stosunku polskiego społeczeństwa wobec oszczędzania na emeryturę.
3. Zbadanie postaw Polek i Polaków wobec programu Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Powyższe cele badawcze zostały zrealizowane przy wykorzystaniu następujących metod badawczych:

1. Przegląd krajowej i zagranicznej literatury przedmiotu.
2. Analiza aktów prawnych (w szczególności: Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych, Ustawa o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej).
3. Analiza dostępnych raportów i opracowań (m. in. opracowań Biura Redakcyjnego PFR, dostępnych na portalu PPK).
4. Badanie ankietowe własne.

W części empirycznej niniejszego opracowania zbadano postawy Polek i Polaków wobec programu Pracowniczych Planów Kapitałowych. Sprawdzone jakie działania są podejmowane przez polskie społeczeństwo w związku z oszczędzaniem na emeryturę oraz jakie są powody uczestnictwa (bądź jego braku) w PPK. Badanie ankietowe zostało przeprowadzone w dniach od 4 do 20 kwietnia 2023 roku. W badaniu wzięło udział 207 osób. W celu zbadania zależności pomiędzy dodatkowym oszczędzaniem na emeryturę a wiekiem, wysokością wynagrodzenia, wykształceniem, miejscem zamieszkania oraz zaufaniem badanych do instytucji finansowych w Polsce, przeprowadzono również testy niezależności chi-kwadrat.

7.2. Podstawy konstrukcyjne Pracowniczych Planów Kapitałowych

Konstrukcja programu pracowniczych planów kapitałowych jest wzorowana na rozwiązaniach wykorzystywanych pomyślnie zagranicą, m.in. w Wielkiej Brytanii, Nowej Zelandii czy Turcji. W Wielkiej Brytanii od 2008 roku zaczął funkcjonować program Workplace Pension, oparty na automatycznym zapisie. Automatyczny zapis zobowiązuje pracodawcę do

zarejestrowania pracownika w programie oraz opłacania składek zgodnie z zasadami programu³. Oznacza to, że pracownik staje się uczestnikiem programu bez konieczności składania wniosku o uczestnictwo. Dobrowolność partycypacji polega na możliwości zrezygnowania z uczestnictwa, przy czym po określonym czasie następuje ponowny zapis do programu. W Wielkiej Brytanii jest to okres 3 lat. Po tym czasie ponownie istnieje możliwość złożenia wniosku o rezygnację z udziału w programie. Sytuacja w Nowej Zelandii różni się od wcześniej wymienionej metody zapisu. Rezygnację z programu należy złożyć między 13. a 55. dniem rozpoczęcia pracy. Do rezygnacji uprawnia dodatkowo zaistnienie szczególnych sytuacji życiowych. W programie KiwiSaver, obowiązującym w Nowej Zelandii, pojawia się opcja zawieszenia dokonywania wpłat na czas od 3 miesięcy do 5 lat po roku oszczędzania. Początek programów Workplace Pension i KiwiSaver charakteryzował się około 50% poziomem uczestnictwa oraz dużym odsetkiem uczestników wypisujących się. Po kilku latach zauważono jednak wzrost uczestnictwa w obu programach – ponad 70% uprawnionych w Nowej Zelandii oraz 80% w Wielkiej Brytanii⁴. Doświadczenia z zagranicy mogą być dowodem na skuteczność programów wykorzystujących automatyczny zapis w swojej konstrukcji.

W polskich pracowniczych planach kapitałowych automatyczny zapis dotyczy osób między 18. a 55. rokiem życia. W przypadku spełnienia tego warunku osoby zatrudnione stają się uczestnikami PPK, jeżeli nie złożą deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Złożenie takiej deklaracji przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK w imieniu danej osoby zatrudnionej skutkuje brakiem zgłoszenia tej osoby do instytucji finansowej przez podmiot zatrudniający. Taka osoba zatrudniona nie zostaje uczestnikiem programu. Jeżeli deklaracja zostanie złożona po zawarciu umowy o prowadzenie PPK, podmiot zatrudniający od momentu złożenia deklaracji nie może dokonać żadnej wpłaty do PPK⁵. Rezygnacja z programu pozostaje aktualna do kolejnego automatycznego zapisu. Zgodnie z art. 23 ustawy o pracowniczych planach kapitałowych⁶ (u.p.p.k.), co 4 lata podmiot zatrudniający informuje osobę zatrudnioną o zamiarze ponownego dokonywania wpłat do PPK, w terminie do ostatniego dnia lutego danego

³ *Plan your retirement income: step by step. Workplace pensions*, (<https://www.gov.uk/workplace-pensions/joining-a-workplace-pension>), dostęp: 09.02.2023 r.

⁴ *Programy oszczędnościowe na świecie*, (<https://www.mojeppk.pl/programy-oszczednosciowe-na-swiecie.html>), dostęp: 09.02.2023 r.

⁵ M. Jankowska, A. Puzkarska, *PPK w praktyce: Autozapis*, Wydawnictwo PFR Portal PPK, Warszawa 2022, Wydanie II, s. 4.

⁶ Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, Dz. U. z 2018 r. poz. 2215 z późn. zm.

roku. Terminy wznowienia wpłat to lata 2023, 2027, 2031 i następne. Osoba zatrudniona ma prawo odstąpić od uczestnictwa w programie, składając kolejną deklarację o rezygnacji.

Program PPK zaczął funkcjonować wraz z wejściem ustawy o pracowniczych planach kapitałowych 1 stycznia 2019 roku. Obowiązek stosowania ustawy nie objął jednak wszystkich podmiotów w tym samym czasie. Wprowadzono cztery fazy wdrażania PPK. Pierwsza faza objęła podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób na dzień 31 grudnia 2018 r. Były one zobowiązane do stosowania ustawy już od 1 lipca 2019 roku. W drugiej fazie znalazły się podmioty zatrudniające co najmniej 50 osób. Ustawę stosowano wobec nich od 1 stycznia 2020 r. Do trzeciej fazy należały podmioty zatrudniające minimum 20 osób zatrudnionych, a obowiązek stosowania ustawy dotyczył tych podmiotów od 1 lipca 2020 r. Ostatnia, czwarta faza objęła pozostałe podmioty, zatrudniające co najmniej jedną osobę, oraz jednostki sektora finansów publicznych. Data stosowania ustawy dla czwartej fazy to 1 stycznia 2021 roku⁷.

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.

W umowie o zarządzanie PPK są sformułowane najważniejsze zasady odnoszące się do gromadzenia środków i zarządzania nimi na rachunkach PPK. Podmiot zatrudniający ma obowiązek zawarcia takiej umowy, jeżeli zatrudnia co najmniej jedną osobę⁸. Ponadto musi tego dokonać nie później niż na 10 dni roboczych przed dniem, w którym jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK pierwszej osoby zatrudnionej⁹. W art. 13 u.p.p.k. przewidziano możliwość zwolnienia z wdrażania PPK. Obejmuje ona:

- mikroprzedsiębiorców, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą podmiotowi zatrudniającemu deklarację o rezygnacji z uczestnictwa w programie;
- podmioty zatrudniające będące osobami fizycznymi, które zatrudniają, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tego podmiotu, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby;

⁷ Art. 134 ust. 1 u.p.p.k.

⁸ Art. 7 ust. 1 u.p.p.k.

⁹ Art. 8 ust. 1 u.p.p.k.

- podmioty zatrudniające, które zawarły umowę o zarządzanie PPK oraz umowy o prowadzenie PPK i które utworzyły PPE oraz odprowadzają składki podstawowe do PPE w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia mogą nie finansować wpłat podstawowych i dodatkowych do PPK za osoby zatrudnione, które przystąpiły do PPE.

Proces tworzenia PPK rozpoczyna się od wyboru instytucji finansowej, z którą zawarta będzie umowa o zarządzanie PPK. W myśl ustawy o PPK do instytucji finansowych zalicza się fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, fundusz emerytalny zarządzany przez powszechne towarzystwo emerytalne lub pracownicze towarzystwo emerytalne oraz zakład ubezpieczeń. Ponadto jako stroną umowy o zarządzanie PPK może zostać wybrana jedynie instytucja finansowa dopuszczona do oferowania PPK, której oferta znajduje się na portalu emerytalnym www.mojeppk.pl¹⁰. Musi ona również spełniać warunki przedstawione w art. 59 ust. 1 u.p.p.k., to znaczy posiadać trzyletnie doświadczenie w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi typu otwartego, funduszami emerytalnymi lub otwartymi funduszami emerytalnymi, a w przypadku zakładów ubezpieczeń – co najmniej trzyletnie doświadczenie w prowadzeniu działalności określonej w grupie 3 w dziale 1 załącznika do ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej¹¹, w zakresie oferowania ubezpieczeń z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym, posiadać kapitał własny, a w przypadku zakładów ubezpieczeniowych dopuszczone środki własne, w wysokości co najmniej 25 000 000 zł, w tym co najmniej 10 000 000 zł w środkach płynnych rozumianych jako lokaty określone dla funduszy rynku pieniężnego, o którym mowa w art. 178 ustawy o funduszach inwestycyjnych oraz spełniać wymogi, o których mowa w art. 38 lub art. 39 u.p.p.k. Wybór instytucji finansowej, z którą ma zostać zawarta umowa o zarządzanie PPK podmiot zatrudniający ma obowiązek skonsultować z zakładową organizacją związkową lub inną reprezentacją osób zatrudnionych. Podczas dokonywania takiego wyboru należy wziąć pod uwagę proponowane warunki zarządzania środkami gromadzonymi w PPK, efektywność zarządzania aktywami danej instytucji oraz jej doświadczenie w zakresie zarządzania funduszami inwestycyjnymi i emerytalnymi. W przypadku braku porozumienia między podmiotem zatrudniającym a reprezentacją osób zatrudnionych, na miesiąc przed upływem terminu, w którym należy

¹⁰ M. Cycoń, J. Filiczowska, T. Jedynek, *Pracownicze plany kapitałowe jako element systemu emerytalnego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022, s. 69.

¹¹ Ustawa z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, Dz. U. z 2015 r. poz. 1844 z późn. zm.

zawrzeć umowę o zarządzanie PPK, podmiot zatrudniający sam wybiera instytucję finansową. Co więcej, warunki zawarte w umowie o zarządzanie PPK nie mogą być mniej korzystne, niż warunki prezentowane przez instytucję finansową w portalu PPK w dniu zawarcia umowy¹². Istnieje możliwość dokonywania zmian w wyżej wymienionej umowie, jednak planowana zmiana powinna zostać uzgodniona z zakładową organizacją związkową lub inną reprezentacją osób zatrudnionych. Ponadto konsekwencją zmian w umowie o zarządzanie PPK są również zmiany w umowie o prowadzenie PPK¹³.

Umowa o prowadzenie PPK jest zawierana w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych z tą samą instytucją finansową, z którą zawarto umowę o zarządzanie PPK. W tym przypadku stroną umowy nie jest podmiot zatrudniający, a sama osoba zatrudniona oraz instytucja finansowa. Podmiot zatrudniający automatycznie zawiera taką umowę w imieniu i na rzecz osoby zatrudnionej, która ukończyła 18 lat, ale nie ukończyła lat 55, chyba że dana osoba złożyła deklarację o rezygnacji z udziału w programie. Dla osób zatrudnionych w wieku od 55 do 70 lat umowa o prowadzenie PPK jest zawierana wyłącznie na ich wnioski¹⁴. Dodatkowo automatyczny zapis dotyczy jedynie osób, które są uznawane za osoby zatrudnione, zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 18 u.p.p.k. i podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalno-rentowym. Automatyczny zapis dotyczy zatem:

- pracowników, o których mowa w art. 2 Kodeksu pracy¹⁵, z wyjątkiem pracowników przebywających na urlopach górniczych i urlopach dla pracowników zakładu przeróbki mechanicznej węgla oraz młodocianych w rozumieniu art. 190 § 1 Kodeksu pracy;
- osób fizycznych wykonujących pracę nakładczą, które ukończyły 18. rok życia;
- członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych lub spółdzielni kółek rolniczych;
- osób fizycznych, które ukończyły 18. rok życia, wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- członków rad nadzorczych wynagradzanych z tytułu pełnienia tych funkcji;

¹² Art. 7 ust. 3-6 u.p.p.k.

¹³ A. Maciocha, A. Puzkarska, Ł. Skoczeń, *PPK w praktyce. Umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK*, Wydawnictwo PFR Portal PPK, Warszawa 2022, Wydanie II, s. 37.

¹⁴ *Ibidem*, s. 19.

¹⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. z 1974 r. Nr 24 poz. 141 z późn.zm.

- osób wskazanych w poprzednich punktach, przebywających na urloпах wychowawczych lub pobierających zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Lista osób zatrudnionych, będących uczestnikami PPK jest załącznikiem do umowy o prowadzenie PPK, a jej zmiana nie jest tożsama ze zmianą samej umowy. Podmiot zatrudniający zawiera zatem jedną umowę, która dotyczy wszystkich uczestników PPK i jedynie dopisuje nowe osoby zatrudnione, stające się kolejnymi uczestnikami, do listy stanowiącej załącznik. W ten sposób nie jest konieczne zawieranie umowy o prowadzenie PPK z każdym uczestnikiem osobno¹⁶. W myśl art. 16 ust. 1 u.p.p.k. umowa o prowadzenie PPK musi zostać zawarta przez podmiot zatrudniający nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż do 10 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin trzech miesięcy zatrudnienia, jeżeli osoba zatrudniona nie złożyła deklaracji o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Natomiast art. 17 u.p.p.k. przewiduje, iż w przypadku nie dopełnienia obowiązku zawarcia umowy o prowadzenie PPK przez podmiot zatrudniający w terminie, powstaje stosunek prawny wynikający z tej umowy pomiędzy osobą zatrudnioną a instytucją finansową w pierwszym dniu po upływie obowiązującego terminu.

Uczestnik PPK może być stroną więcej niż jednej umowy o prowadzenie PPK w tym samym czasie. Osoba zatrudniona, która jest już uczestnikiem PPK, jako osoba nowo zatrudniona powinna złożyć podmiotowi zatrudniającemu oświadczenie o zawartych w jej imieniu umowach o prowadzenie PPK w terminie 7 dni po upływie 10 dni miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin trzech miesięcy jej zatrudnienia. W przypadku zatrudnienia w kilku miejscach, osoba zatrudniona składa takie oświadczenie wybranemu przez siebie podmiotowi zatrudniającemu. Konsekwencją złożenia takiego oświadczenia jest możliwość wypłaty transferowej z rachunków wskazanych przez osobę zatrudnioną na jej rachunek PPK powiązany z instytucją finansową, która jest stroną umowy o zarządzanie PPK, zawartej przez podmiot zatrudniający, któremu uczestnik PPK złożył oświadczenie. Ponadto osoba zatrudniona posiadająca kilka rachunków PPK ma prawo dokonywać transferu środków między swoimi rachunkami samodzielnie i wielokrotnie, składając odpowiednie dyspozycje instytucji finansowej¹⁷.

¹⁶ M. Cycoń, J. Filiczowska, T. Jedynek, *op. cit.*, s. 71-72.

¹⁷ *Kiedy pracownik powinien złożyć pracodawcy oświadczenie o zawartych umowach o prowadzenie PPK?* (<https://www.mojeppk.pl/faq/pracownik/osoba-zatrudniona-kiedy-pracownik-powinien-zlozyc-pracodawcy-oswiadczenie-o-zawartych-umowach-o-prowadzenie-ppk.html>), dostęp: 09.02.2023 r.

7.3. Gromadzenie i dysponowanie środkami zgromadzonymi w PPK

Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych definiuje gromadzenie środków między innymi jako przyjmowanie wpłat podstawowych, wpłat dodatkowych do PPK, wpłaty powitalnej, dopłat rocznych, wypłat transferowych i tym podobnych¹⁸. Wpłaty dokonywane do PPK są finansowane przez trzy podmioty: osobę zatrudnioną, podmiot zatrudniający oraz państwo. Rysunek 7.1 przedstawia strukturę źródeł finansowania wpłat do PPK.

Źródła finansowania wpłat do PPK		
Podmiot zatrudniający	Osoba zatrudniona	Państwo
Wpłata podstawowa 1,5% wynagrodzenia brutto	Wpłata podstawowa 0,5-2,0% wynagrodzenia brutto	Wpłata powitalna 250 zł
Wpłata dodatkowa maks. 2,5% wynagrodzenia brutto	Wpłata dodatkowa maks. 2,0% wynagrodzenia brutto	Dopłata roczna 240 zł

Rysunek 7.1. Struktura źródeł finansowania wpłat do PPK

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Cycoń, J. Filiczowska, T. Jedynak, *Pracownicze plany kapitałowe jako element systemu emerytalnego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022, s. 78.

Podmiot zatrudniający finansuje wpłaty podstawowe oraz fakultatywne wpłaty dodatkowe. Wysokość wpłaty podstawowej stanowi 1,5% wynagrodzenia osoby zatrudnionej, natomiast wpłata dodatkowa może wynosić maksymalnie 2,5% wynagrodzenia. W art. 2 ust. 1 pkt 40 u.p.p.k. wynagrodzenie, na podstawie którego wylicza się wysokość wpłaty, jest zdefiniowane jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe uczestnika PPK, o której mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Podmiot zatrudniający ma prawo zmieniać wysokość wpłaty dodatkowej lub całkowicie z niej zrezygnować poprzez zmiany w umowie o zarządzanie PPK. Takie zmiany obowiązują od następnego miesiąca. Wpłaty do PPK, które finansuje podmiot zatrudniający, nie są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę ustalenia wysokości obowiązkowych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe¹⁹.

¹⁸ Art. 2 ust. 1 pkt 8 u.p.p.k.

¹⁹ Art. 26 u.p.p.k.

Podobnie jak podmiot zatrudniający, uczestnik PPK również finansuje wpłaty podstawowe i dodatkowe. Z reguły wpłata podstawowa stanowi 2% wynagrodzenia osoby zatrudnionej, jednak istnieje możliwość jej zmniejszenia do poziomu 0,5%. Dzieje się tak w przypadku, gdy wynagrodzenie uczestnika PPK w danym miesiącu nie przekracza kwoty 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Wpłata dodatkowa finansowana przez osobę zatrudnioną może wynosić do 2% jej wynagrodzenia i obowiązuje ona od następnego miesiąca po złożeniu odpowiedniej deklaracji. Wpłaty finansowane przez osobę zatrudnioną są potrącane z wynagrodzenia uczestnika PPK po jego opodatkowaniu²⁰.

Wpłaty podstawowe i dodatkowe dokonywane są od miesiąca następującego po miesiącu, w którym zawarto umowę o prowadzenie PPK. Podmiot zatrudniający oblicza i przekazuje do odpowiedniej instytucji finansowej wpłaty finansowane przez ten podmiot oraz wpłaty finansowane przez uczestnika PPK. Obliczenia dotyczące wpłat są dokonywane w terminie wypłaty wynagrodzenia, natomiast przekazanie wpłat do PPK odbywa się w terminie do 15. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło ich obliczenie i pobranie²¹. W ustawie przewidziano możliwość zwolnienia zarówno podmiotu zatrudniającego, jak i osoby zatrudnionej z obowiązku finansowania wpłaty podstawowej i dodatkowej. Takie zwolnienie ma rację bytu w następujących sytuacjach:

- w okresie przestoju ekonomicznego, o którym mowa w art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669), oraz w okresie obniżonego wymiaru czasu pracy, o którym mowa w art. 2 pkt 2 tej ustawy;
- w przypadku zaistnienia przesłanek niewypłacalności pracodawcy, o których mowa w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2020 r. poz. 7);
- w okresie przejściowego zaprzestania prowadzenia działalności gospodarczej lub ograniczenia jej prowadzenia na skutek powodzi i braku środków na wypłatę wynagrodzeń dla pracowników, o których mowa w art. 23 ustawy z dnia 16 września 2011 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z usuwaniem skutków powodzi (Dz. U. z 2019 r. poz. 1317 oraz z 2020 r. poz. 782).

²⁰ Art. 27 ust. 1-3a, 9 u.p.p.k.

²¹ M. Cycoń, J. Filiczowska, T. Jedynek, *op. cit.*, s. 79-80.

Uczestnik PPK może jednak zadeklarować chęć finansowania przez siebie wpłaty podstawowej i dodatkowej, pomimo zaistnienia warunków zwalniających go z obowiązku finansowania wpłat²².

Trzecim podmiotem finansującym wpłaty do PPK jest państwo. Zapewnia ono jednorazowo wpłatę powitalną oraz dopłaty roczne do PPK. Wpłata powitalna, finansowana z Funduszu Pracy, w wysokości 250 zł jest przekazywana uczestnikowi za pośrednictwem PFR, jeżeli dany uczestnik zawarł umowę o prowadzenie PPK, przez co najmniej 3 pełne miesiące kalendarzowe jest uczestnikiem PPK i w okresie jego uczestnictwa dokonano wpłat podstawowych finansowanych przez uczestnika PPK za co najmniej 3 miesiące. Wpłata powitalna jest ewidencjonowana na rachunku PPK danego uczestnika w terminie 45 dni po zakończeniu opisanego wyżej kwartału²³. Ponadto uczestnik PPK, którego kwota wpłat podstawowych i dodatkowych finansowanych zarówno przez podmiot zatrudniający, jak i osobę zatrudnioną w danym roku kalendarzowym jest równa co najmniej kwocie wpłat podstawowych należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku, otrzymuje dopłatę roczną w wysokości 240 zł. Dopłata ta przysługuje również uczestnikom PPK, których wynagrodzenie nie przekracza 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia, pod warunkiem, że kwota wpłat podstawowych i dodatkowych finansowanych przez podmiot zatrudniający i osobę zatrudnioną w danym roku kalendarzowym jest równa co najmniej 25% kwoty wpłat podstawowych należnych od kwoty stanowiącej 6-krotność minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym roku²⁴. W świetle art. 35 u.p.p.k. dopłata roczna jest ewidencjonowana na rachunku PPK uczestnika PPK, któremu ona przysługuje, nie później niż do dnia 15 kwietnia roku następującego po roku kalendarzowym, za który przysługuje dopłata roczna. Przy ustalaniu uprawnień do dopłaty rocznej bierze się pod uwagę wpłaty dokonywane na wszystkie rachunki PPK prowadzone dla danego uczestnika PPK. Uczestnik ma prawo posiadać wiele prowadzonych dla niego rachunków PPK, ale może otrzymać tylko jedną dopłatę roczną. Taka dopłata jest ewidencjonowana na rachunku PPK prowadzonym na podstawie najpóźniej zawartej umowy o prowadzenie PPK, a w przypadku zawarcia tych umów tego samego dnia – na

²² Art. 25 ust. 4-5 u.p.p.k.

²³ Art. 31 ust. 1-2, 6 u.p.p.k.

²⁴ Art. 32 ust. 1-3 u.p.p.k.

rachunku PPK z największą wartością zgromadzonych środków. Ustalenie rachunku PPK, na którym zostanie zaewidencjonowana dopłata roczna jest obowiązkiem PFR²⁵.

Instytucja finansowa, będąca stroną umów o zarządzanie i prowadzenie PPK, powinna lokować środki zgromadzone w PPK zgodnie z interesem uczestników, kierując się bezpieczeństwem i efektywnością dokonywanych lokat oraz działając zgodnie z zasadami ograniczania ryzyka inwestycyjnego²⁶. Obowiązkiem tej instytucji jest zarządzanie funduszami zdefiniowanej daty, czyli funduszami inwestycyjnymi lub emerytalnymi, które stosują odmienne zasady polityki inwestycyjnej biorąc pod uwagę różny wiek uczestników PPK. Fundusz zdefiniowanej daty dostosowuje poziom ryzyka inwestycyjnego do wieku uczestnika PPK oraz zmienia się wraz ze zmianą wieku danego uczestnika. Oznacza to, że środki będą lokowane w bezpieczniejsze instrumenty finansowe wraz ze wzrostem wieku uczestnika, by ograniczyć ewentualne straty, których możliwość odrobienia maleje wraz ze zbliżaniem się uczestnika do wieku emerytalnego. Wybrana instytucja zarządza funduszami zdefiniowanej daty w liczbie odpowiadającej co najmniej liczbie ograniczeń poziomu ryzyka inwestycyjnego, o którym mowa w art. 40 ust. 1 u.p.p.k., przy czym fundusze te są tworzone dla kolejnych pięcioletnich przedziałów roczników²⁷. W art. 40 u.p.p.k. wyróżniono pięć ograniczeń poziomu ryzyka, jednak biorąc pod uwagę fakt, że fundusz powinien być tworzony co pięć lat dla kolejnych pięcioletnich przedziałów roczników, a w PPK środki gromadzą osoby w wieku 18-70 lat, powinno powstać co najmniej osiem funduszy zdefiniowanej daty. Każdy uczestnik PPK jest zapisywany do odpowiedniego dla jego wieku funduszu zdefiniowanej daty, jednak ma on prawo zmienić fundusz lub fundusze oraz dokonać procentowego podziału środków (przy czym wpłata do jednego funduszu lub subfunduszu musi stanowić co najmniej 10% środków zgromadzonych w PPK), składając odpowiedni wniosek²⁸. W myśl art. 37 ust. 1 u.p.p.k. lokowanie aktywów funduszu zdefiniowanej daty może odbywać się w walucie polskiej lub w walutach innych państw członkowskich Unii Europejskiej oraz państw należących do Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, jednak jedynie w wysokości do 30% wartości tych aktywów. Występują również ograniczenia związane z wyborem aktywów, w które będą lokowane środki gromadzone w

²⁵ M. Cycoń, J. Filiczowska, T. Jedynek, *op. cit.*, s. 81.

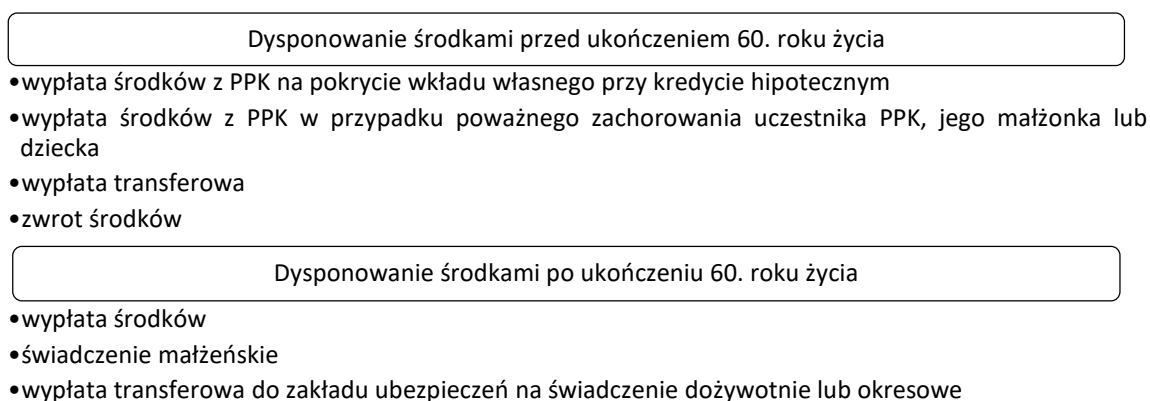
²⁶ Art. 37 ust. 1 u.p.p.k.

²⁷ Art. 38 ust. 1, 3, 5 u.p.p.k.

²⁸ M. Cycoń, J. Filiczowska, T. Jedynek, *op. cit.*, s. 85-86.

PPK. Art. 37 ust. 11 określa zasady lokowania środków w ramach części dłużnej portfela, natomiast w ust. 13 tegoż artykułu przedstawiono zasady dotyczące części udziałowej portfela.

Program pracowniczych planów kapitałowych jest tworzony z myślą o systematycznym gromadzeniu oszczędności, które mają zostać wypłacone uczestnikowi po osiągnięciu przez niego 60. roku życia. Nie oznacza to jednak, że uczestnik PPK nie ma dostępu do środków przed osiągnięciem tego wieku. Środki gromadzone w PPK stanowią bowiem własność prywatną uczestnika PPK²⁹. Może on z nich skorzystać w dowolnie wybranym momencie. Wycofanie środków zgromadzonych w PPK przed 60. rokiem życia wiąże się jednak z pewnymi pomniejszeniami, przez co uczestnik nie otrzyma całej kwoty środków znajdujących się na prowadzonym dla niego rachunku PPK, a jedynie jej część, chyba że wystąpią szczególne sytuacje życiowe, opisane w ustawie. Rysunek 7.2 przedstawia możliwości związane z dysponowaniem środkami zgromadzonymi w PPK.



Rysunek 7.2. Dysponowanie środkami zgromadzonymi w PPK

Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Cycoń, J. Filiczowska, T. Jedynak, *Pracownicze plany kapitałowe jako element systemu emerytalnego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022, s. 88, Biuro Redakcyjne PFR Portal PPK, *PPK w praktyce: Podatki*, Wydawnictwo PFR Portal PPK, Warszawa 2022, Wydanie IV, s. 13.

Jeżeli uczestnik złoży wniosek o zwrot środków z PPK przed osiągnięciem 60. roku życia, wypłacane środki pomniejszane są o:

- 30% środków pochodzących z wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający – środki te trafią na konto pracownika w ZUS jako składka na ubezpieczenie emerytalne należna za miesiąc, w którym kwota trafi do ZUS;
- podatek od zysków kapitałowych, to jest 19% zryczałtowany podatek dochodowy

²⁹ Art. 3 ust. 1-2 u.p.p.k.

- środki pochodzące z wpłaty powitalnej i dopłat rocznych³⁰.

W przypadku złożenia wniosku o taki zwrot środków, uczestnik PPK otrzyma w sumie 70% środków pochodzących z wpłat finansowanych przez pracodawcę, pomniejszonych o podatek od zysków kapitałowych oraz wszystkie środki, które pochodziły z wpłat finansowanych przez tego uczestnika, również pomniejszone o podatek od zysków kapitałowych. Wpłata powitalna i dopłaty roczne od państwa nie zostaną wypłacone takiemu uczestnikowi, lecz wrócą do Funduszu Pracy, z którego pochodziły³¹.

Wypłata transferowa dotyczy między innymi osób zatrudnionych, posiadających więcej niż jeden rachunek PPK. Wypłata taka pozwala na transfer oszczędności zgromadzonych na jednym rachunku PPK na inny, wybrany przez uczestnika PPK. Można jej dokonać w dowolnym momencie, niezależnie od wieku danego uczestnika, oraz w dowolnej ilości - ustawa o PPK nie wprowadza żadnego ograniczenia co do liczby transferów³². Ponadto możliwe jest dokonanie wypłaty transferowej:

- na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej uczestnika PPK, jeżeli dany uczestnik ukończył już 60. rok życia;
- na rachunek lokaty terminowej uczestnika PPK prowadzony w spółdzielczej kasie oszczędnościowo-kredytowej, po osiągnięciu przez niego 60. roku życia;
- na IKE małżonka zmarłego uczestnika PPK lub na IKE osoby uprawnionej;
- na rachunek w PPE prowadzony dla małżonka zmarłego uczestnika PPK lub dla osoby uprawnionej;
- do zakładu ubezpieczeń prowadzącego działalność określoną w dziale I załącznika do ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej;
- na rachunek terminowej lokaty oszczędnościowej lub na rachunek lokaty terminowej małżonka lub byłego małżonka uczestnika PPK³³.

Występują dwie możliwe formy wypłat środków z PPK przed ukończeniem 60. roku życia, które są zwolnione z podatku od zysków kapitałowych i innych pomniejszeń, a mianowicie

³⁰ Biuro Redakcyjne PFR Portal PPK, *PPK w praktyce: Podatki*, Wydawnictwo PFR Portal PPK, Warszawa 2022, Wydanie IV, s. 14-15.

³¹ M. Jankowska, A. Puskarska, *PPK w praktyce. Korzystanie z oszczędności w PPK*, Wydawnictwo PFR Portal PPK, Warszawa 2022, Wydanie II, s. 11-12.

³² *Ibidem*, s. 14.

³³ Art. 102 ust.1 u.p.p.k.

wypłata na pokrycie wkładu własnego przy zaciąganiu kredytu hipotecznego oraz wypłata w przypadku poważnego zachorowania. W myśl art. 98 u.p.p.k. uczestnik PPK ma prawo do jednorazowej wypłaty do 100% środków, które zgromadził na swoim rachunku PPK w celu pokrycia wkładu własnego. Wkład ten musi być związany z budową lub przebudową budynku mieszkalnego bądź nabyciem nieruchomości. To rozwiązanie jest dostępne jedynie dla uczestników, którzy w dniu złożenia wniosku nie ukończyli 45 lat. Środki, które zostały wypłacone, podlegają obowiązkowi zwrotu w wartości nominalnej, przy czym termin zwrotu nie może rozpocząć się później niż 5 lat od dnia wypłaty środków ani trwać dłużej niż 15 lat od tegoż dnia. W przypadku poważnego zachorowania uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka, uczestnik ma możliwość złożenia wniosku o wypłatę do 25% środków zgromadzonych przez niego w PPK. Środki mogą zostać wypłacone w formie wypłaty jednorazowej lub w ratach. Wypłata jednorazowa lub pierwsza rata ma miejsce w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia wniosku o taką wypłatę³⁴. W odróżnieniu od wypłaty środków na wkład własny, środki z wypłaty powiązanej z wystąpieniem poważnej choroby nie muszą zostać zwrócone.

Po ukończeniu 60. roku życia i spełnieniu warunków określonych w ustawie o PPK, uczestnik może wypłacić zgromadzone oszczędności, które nie zostaną pomniejszone o żadne podatki i inne opłaty. Wypłata środków następuje na wniosek uczestnika i skutkuje zaprzestaniem dokonywania nowych wpłat na jego rachunek PPK, niezależnie od liczby posiadanych rachunków. Nie oznacza to, że uczestnik musi wypłacić zgromadzone oszczędności po ukończeniu 60. roku życia. Uczestnik sam decyduje kiedy chce dokonać wypłaty środków. Należy jednak pamiętać, że po osiągnięciu 70. roku życia osoba zatrudniona nie ma już możliwości ponownego zapisu do programu PPK, jeżeli wcześniej z niego zrezygnowała. Niezależnie od wyboru momentu dokonania wypłaty przez uczestnika, który ukończył 60 lat, ważna jest forma, w jakiej planuje on tej wypłaty dokonać. Zwolnienie z podatku dochodowego według skali podatkowej oraz zryczałtowanego podatku dochodowego od zysków kapitałowych przysługuje uczestnikom, którzy wypłacają 25% środków jednorazowo i 75% środków w co najmniej 120 miesięcznych ratach lub 100% środków w co najmniej 120 miesięcznych ratach. Jeżeli zaś wysokość pierwszej raty wynosi mniej niż 50 zł, uczestnik otrzyma wszystkie środki zapisane na jego rachunku PPK w formie wypłaty jednorazowej.³⁵

³⁴ Art. 101 ust. 1, 3 u.p.p.k.

³⁵ M. Jankowska, A. Puzkarska, *op. cit.*, s. 25-29.

Kolejna metoda wypłaty środków z PPK po 60. roku życia to świadczenie małżeńskie. Aby doszło do takiego świadczenia małżonkowie muszą mieć ukończone 60 lat, ich umowy o prowadzenie PPK powinny być zawarte z tą samą instytucją finansową oraz małżonkowie muszą wspólnie oświadczyć o chęci skorzystania ze świadczenia. Po złożeniu wniosku o świadczenie małżeńskie instytucja finansowa otwiera rachunek PPK wspólny dla małżonków i wypłaca w co najmniej 120 ratach miesięcznych zgromadzone oszczędności, do wyczerpania środków. Jeżeli dojdzie do śmierci jednego z małżonków, wypłaty są wypłacane drugiemu małżonkowi w dotychczasowej wysokości, również do wyczerpania środków³⁶.

Ostatnią z form wypłat po 60. roku życia jest wypłata transferowa do zakładu ubezpieczeń na świadczenie dożywotnie lub okresowe. Uczestnik PPK może zawrzeć umowę z zakładem ubezpieczeń, zgodnie z którą nabyte on prawo do świadczenia okresowego lub dożywotniego po ukończeniu 60. roku życia. W wyniku takiej umowy środki zgromadzone na rachunku PPK uczestnika nie zostaną mu wypłacone, lecz posłużą do wykupienia ubezpieczenia rentowego z grupy 4, działu I załącznika do ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej. Oznacza to, że wnoszone do zakładu ubezpieczeń środki z rachunku PPK stanowią jednorazową składkę, poprzez którą wykupywane jest ubezpieczenie rentowe³⁷.

W przypadku śmierci uczestnika PPK, jeżeli pozostawał on w związku małżeńskim, to środki zgromadzone na jego rachunku PPK są przekazywane w formie wypłaty transferowej na rachunek PPK, IKE lub PPE małżonka zmarłego uczestnika, w zakresie, w jakim stanowiły one przedmiot małżeńskiej wspólności majątkowej. Pozostała część środków przekazywana jest osobom uprawnionym w formie wypłaty transferowej do PPK, IKE lub PPE tej osoby lub zwrotu w formie pieniężnej, w zależności od wniosku osoby uprawnionej³⁸. Jeżeli nie zostały wskazane osoby uprawnione, środki zgromadzone na rachunku PPK zmarłego uczestnika staną się częścią spadku po nim.

7.4. Stosunek polskiego społeczeństwa do PPK oraz dodatkowego oszczędzania na starość w świetle wyników własnych badań ankietowych

Celem zbadania postaw polskiego społeczeństwa wobec dodatkowego oszczędzania na starość, przeprowadzono badanie ankietowe. Badanie zrealizowano w dniach od 4 do 20

³⁶ Art. 100 ust. 1-4, 6-7 u.p.p.k.

³⁷ M. Cycoń, J. Filiczowska, T. Jedynek, *op. cit.*, s. 91.

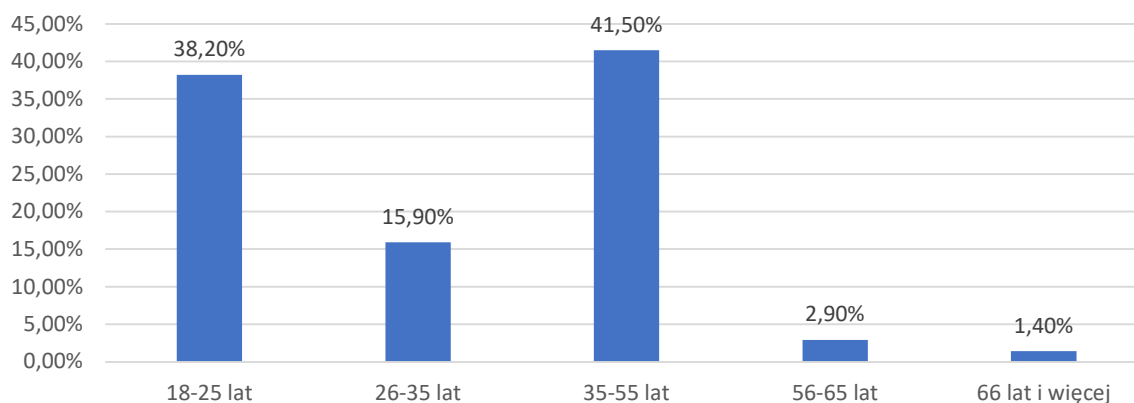
³⁸ Art. 85 ust. 1 i art. 86 ust. 1-2 u.p.p.k.

kwietnia 2023 roku. Zostało przeprowadzone w formie ankiety, za pośrednictwem formularza Google, co pozwoliło na zebranie danych w postaci elektronicznej. W badaniu wzięło udział 207 osób. Strukturę płci oraz wieku badanych przedstawiają odpowiednio tabela 7.1 i rysunek 7.3.

Tabela 7.1. Struktura badanych według płci

Płeć	Liczebność	Udział
Kobieta	119	57,5%
Mężczyzna	88	42,5%
Suma	207	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.



Rysunek 7.3. Struktura badanych według wieku

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Kwestionariusz ankiety składał się z 21 pytań i był podzielony na trzy części. Pierwsza część dotyczyła oszczędzania na starość i produktów III filara systemu emerytalnego z pominięciem Pracowniczych Planów Kapitałowych. Pytania odnosiły się do wiedzy na temat stopy zastąpienia, produktów III filara (IKE, IKZE oraz PPE), uczestnictwa w tych produktach oraz zaufania do instytucji finansowych w Polsce. Składała się ona z:

- 6 pytań zamkniętych, jednokrotnego wyboru
- 1 pytania zamkniętego, wielokrotnego wyboru
- 3 pytań wielokrotnego wyboru z możliwością wpisania własnej, dodatkowej odpowiedzi.

Druga część ankiety dotyczyła samych Pracowniczych Planów Kapitałowych. Pytania odnosiły się do wiedzy na temat PPK, uczestnictwa w tym programie oraz powodów oszczędzania w ramach Pracowniczych Planów Kapitałowych. Na drugą część składały się:

- 3 pytania zamknięte, jednokrotnego wyboru
- 1 pytanie zamknięte, wielokrotnego wyboru
- 2 pytania wielokrotnego wyboru z możliwością wpisania własnej, dodatkowej odpowiedzi.

Trzecia część zawierała metryczkę z kryteriami demograficzno-ekonomicznymi badanych i składała się z 5 pytań jednokrotnego wyboru.

W celu zweryfikowania zależności pomiędzy dodatkowym oszczędzaniem na emeryturę a wiekiem, wysokością wynagrodzenia, wykształceniem, miejscem zamieszkania oraz zaufaniem badanych do instytucji finansowych w Polsce, przeprowadzono test niezależności chi-kwadrat. W teście tym weryfikowano następujące hipotezy:

- 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

Najczęściej przyjmowanym poziomem istotności jest $\alpha = 0,05$ i ten poziom istotności został przyjęty w badaniu własnym. Dla poziomu istotności $\alpha = 0,05$ została obliczona wartość prawdopodobieństwa testowego (p). Wartość tą porównuje się z przyjętym poziomem istotności (w tym przypadku $\alpha = 0,05$), co pozwala na weryfikację hipotez w oparciu o następującą regułę:

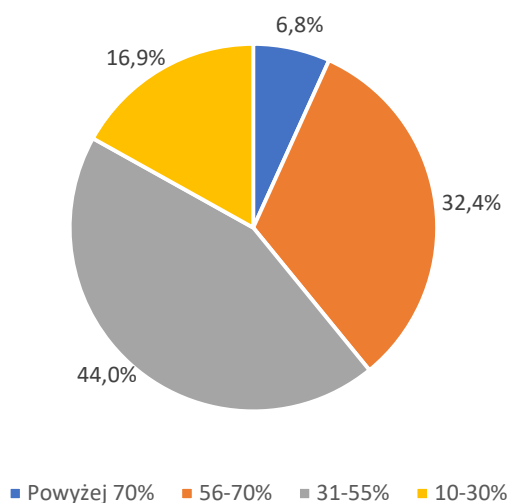
- Jeżeli $p \leq \alpha$, to należy odrzucić H_0 i przyjąć H_1
- Jeżeli $p > \alpha$, to nie ma podstaw do odrzucenia H_0

Innymi słowy, jeżeli wartość prawdopodobieństwa testowego jest mniejsza od przyjętego poziomu istotności, odrzuca się hipotezę zerową, która mówi o braku zależności pomiędzy badaną determinantą a dodatkowym oszczędzaniem na emeryturę i przyjmuje się hipotezę alternatywną o istnieniu takiej zależności. Jeżeli wartość prawdopodobieństwa testowego jest większa od przyjętego poziomu istotności, nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej, która mówi o braku wyżej wspomnianej zależności.

Pierwszą kwestią poruszaną w badaniu była aktualna i prognozowana stopa zastąpienia. Po zapoznaniu się z definicją tego wskaźnika należało wybrać przedział, w którym ankietowani umieszciliby aktualną i prognozowaną na 2060 rok stopę zastąpienia. Odpowiedzi ankietowanych zostały przedstawione na rysunku 7.4 oraz rysunku 7.5. Jedynie 43,7% osób

ankietowanych umieściło aktualną stopę zastąpienia w przedziale 31-55%. W przypadku prognozowanej stopy zastąpienia poprawnych odpowiedzi było jeszcze mniej – 40,8% ankietowanych wybrało poprawny przedział 10-30%. Oznacza to, że mniej niż połowa osób badanych jest świadoma w jakim stopniu ich przyszłe świadczenie emerytalne zastąpi wynagrodzenie. Brak wiedzy na temat poziomu stopy zastąpienia może być jednym z powodów, dla których Polacy i Polki nie wykazują dużego zainteresowania dodatkowym oszczędzaniem na starość.

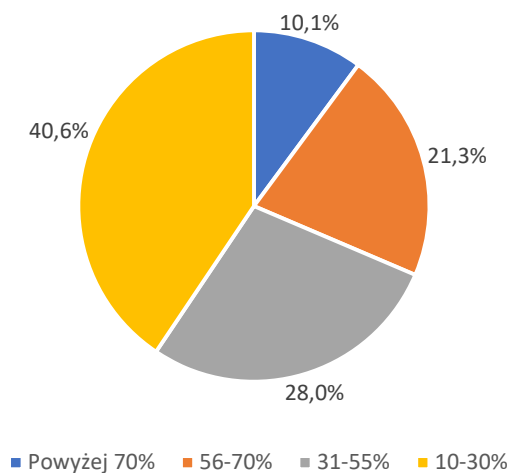
W jakim przedziale umieściłby/umieściłaby Pan/i aktualną stopę zastąpienia?



Rysunek 7.4. Świadomość w zakresie aktualnej stopy zastąpienia

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

W jakim przedziale umieściłby/umieściłaby Pan/i prognozowaną stopę zastąpienia na 2060 rok?



Rysunek 7.5. Świadomość w zakresie prognozowanej stopy zastąpienia na 2060 rok

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Ponad połowa ankietowanych przyznała, że nie oszczędza na swoje przyszłe życie emerytalne. Podczas analizy odpowiedzi w poszczególnych grupach wiekowych można było zauważyć, że jedynie 26,6% osób w wieku 18-25 lat oszczędza na starość, podczas gdy dla grupy wiekowej 26-35 lat było to już 66,7% osób. W celu analizy zależności pomiędzy podejmowaniem działań związanych z oszczędzaniem na starość a wiekiem ankietowanych, przeprowadzono test niezależności chi-kwadrat. W tabeli 7.2 przedstawiona została relacja pomiędzy podejmowaniem działań związanych z oszczędzaniem na emeryturę a wiekiem badanych. Wartość prawdopodobieństwa testowego jest mniejsza niż poziom istotności ($p < 0,05$), co pozwala na odrzucenie hipotezy zerowej i przyjęcie hipotezy alternatywnej, zgodnie z którą istnieje istotna zależność pomiędzy wiekiem badanych a podejmowaniem działań w związku z oszczędzaniem na starość. Osoby starsze są skłonniejsze do oszczędzania na emeryturę niż osoby młodsze. Osoby młode nie myślą o swoim przyszłym życiu emerytalnym, ponieważ emerytura jest dla nich czymś odległym. Wraz z wiekiem rośnie zainteresowanie emeryturą i częściej podejmowane są działania związane z oszczędzaniem na starość. Wykonano także test niezależności chi-kwadrat, by zbadać czy istnieje zależność między oszczędzaniem na starość a wielkością wynagrodzenia. W tym przypadku wartość prawdopodobieństwa testowego również jest mniejsza niż poziom istotności ($p < 0,05$), co pozwala stwierdzić, że występuje istotna zależność pomiędzy podejmowaniem działań związanych z oszczędzaniem na emeryturę a miesięcznym wynagrodzeniem netto ankietowanych. Osoby osiągające wyższy dochód dużo częściej oszczędzają na emeryturę. Ich wynagrodzenie pozwala na wykorzystanie nadwyżki, która im zostaje po zaspokojeniu swoich podstawowych potrzeb, jako oszczędności na starość. Niskie wynagrodzenie pozwala jedynie na zaspokojenie podstawowych potrzeb, jednak nie pozostawia nadwyżki lub nadwyżka ta jest niewystarczająca, by podejmować działania związane z oszczędzaniem. Relację pomiędzy oszczędzaniem na emeryturę a wielkością miesięcznego wynagrodzenia netto przedstawia tabela 7.3.

Tabela 7.2. Oszczędzanie na emeryturę w zależności od wieku ankietowanych

Wiek ankietowanych	Podejmowanie działań związanych z oszczędzaniem na starość			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
18-25 lat	21	26,6%	58	73,4%
26-35 lat	22	66,7%	11	33,3%
35-55 lat	53	61,6%	33	38,4%
56-65 lat	3	50,0%	3	50,0%
66 lat i więcej	2	66,7%	1	33,3%
Statystyka Chi-kwadrat	25,8745			
Wartość p	0,000034			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

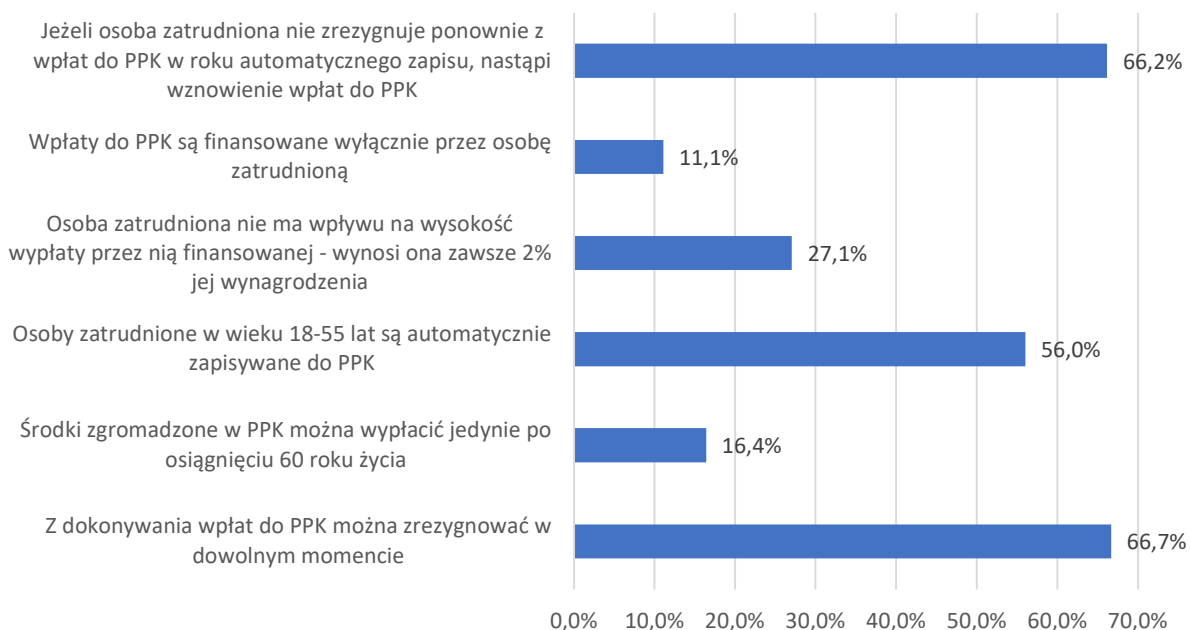
Tabela 7.3. Oszczędzanie na emeryturę a miesięczne wynagrodzenie netto

Miesięczne wynagrodzenie netto	Podejmowanie działań związanych z oszczędzaniem na starość			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Poniżej 3000 zł	13	22,0%	46	78,0%
Między 3000 a 5000 zł	39	56,5%	30	43,5%
Między 5000 a 8000 zł	29	58,0%	21	42,0%
Powyżej 8000 zł	20	69,0%	9	31,0%
Statystyka Chi-kwadrat	24,9778			
Wartość p	0,000016			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Druga część badania dotyczyła Pracowniczych Planów Kapitałowych. Spośród 207 ankietowanych, 31,4% uczestniczy w PPK. Ponad połowa ankietowanych (54,1%) słyszała o PPK oraz wie jak korzystać z tego programu. 26,1% przyznaje, że słyszało o PPK, ale nie potrafi z tego programu korzystać, natomiast jedynie 19,8% badanych nie słyszało o PPK. W celu sprawdzenia wiedzy na temat PPK, ankietowani zostali poproszeni o wskazanie prawdziwych stwierdzeń dotyczących PPK. Spośród sześciu możliwych odpowiedzi, trzy były poprawne i trzy były

fałszywe. Na rysunku 7.6 przedstawiono które stwierdzenia badani wybrali jako zgodne z prawdą.



Rysunek 7.6. Wiedza na temat PPK

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Najczęściej wybieranymi odpowiedziami były trzy odpowiedzi poprawne. Ponad 66% ankietowanych rozumie system automatycznego zapisu oraz zdaje sobie sprawę z możliwości rezygnacji z dokonywania wpłat w ramach programu w dowolnym momencie, natomiast 56% wie do jakiego wieku obowiązuje automatyczny zapis. Konstrukcja Pracowniczych Planów Kapitałowych i podstawowe założenia tego programu wydają się być znane większości ankietowanych, jednak 27,1% nie zna zasad dotyczących wysokości wpłat finansowanych przez osobę zatrudnioną – nie jest świadoma możliwości odprowadzania wpłaty dodatkowej. Mimo to poziom wiedzy na temat PPK jest zadowalający i nie powinien wpływać negatywnie na uczestnictwo w Pracowniczych Planach Kapitałowych.

Przed przejściem do części kwestionariusza zawierającej pytania na temat PPK, ankietowani zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie „Czy byłby/byłaby Pan/i zainteresowany/a uczestnictwem w programie długoterminowego oszczędzania, który byłby współfinansowany przez pracodawcę oraz państwo?”. Pytanie to miało na celu zbadanie zainteresowania konstrukcją programu, na której opiera się PPK, bez podawania samej nazwy Pracowniczych Planów Kapitałowych. Aż 68,6% ankietowanych deklaruje swoje zainteresowanie uczestnictwem

w takim programie. Mimo tego jedynie 31,4% uczestniczy w PPK. Niski poziom uczestnictwa nie jest zatem spowodowany konstrukcją i sposobem działania PPK. Współfinansowanie wpłat przez pracodawcę oraz państwo przyciąga prawie 70% badanych, a jednak nie przekłada się to na partycypację w Pracowniczych Planach Kapitałowych.

Najczęściej wskazywanym powodem braku uczestnictwa był brak zaufania do programu. Ponad 50% ankietowanych nie ma zaufania do PPK. W celu zbadania istnienia zależności pomiędzy poziomem zaufania do instytucji finansowych w Polsce a uczestnictwem w PPK, wykonano test niezależności chi-kwadrat. Jego wyniki przedstawia tabela 7.4. Wartość prawdopodobieństwa testowego jest mniejsza niż poziom istotności ($p < 0,05$), zatem występuje istotna zależność pomiędzy zaufaniem do instytucji finansowych w Polsce a uczestnictwem w Pracowniczych Planach Kapitałowych. Im niższy poziom zaufania do instytucji finansowych, tym niższy poziom partycypacji w PPK. W celu zwiększenia partycypacji zarówno w PPK, jak i w pozostałych produktach III filara należy zastanowić się zatem w jaki sposób można wpłynąć na poprawę zaufania do systemu emerytalnego i do instytucji finansowych.

Tabela 7.4. Uczestnictwo w PPK a zaufanie do instytucji finansowych w Polsce

Zaufanie do instytucji finansowych w Polsce	Uczestnictwo w PPK			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Brak zaufania	6	11,8%	45	88,2%
Niski poziom zaufania	33	35,1%	63	67,0%
Umiarkowany poziom zaufania	24	47,1%	28	54,9%
Wysoki poziom zaufania	2	28,6%	6	85,7%
Statystyka Chi-kwadrat	14,9295			
Wartość p	0,001878			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Kolejnym powodem braku uczestnictwa są zbyt niskie zarobki. Nieco ponad 30% ankietowanych przyznaje, że niskie wynagrodzenie jest barierą w oszczędzaniu na emeryturę. Wykonano test niezależności chi-kwadrat, by sprawdzić czy istnieje zależność pomiędzy miesięcznym wynagrodzeniem netto a uczestnictwem w PPK. Wyniki zaprezentowano w tabeli 7.5. Wartość prawdopodobieństwa testowego jest mniejsza od poziomu istotności ($p < 0,05$), więc

występuje istotna zależność pomiędzy wynagrodzeniem miesięcznym netto a uczestnictwem w PPK. Osoby zarabiające wystarczająco, by po zaspokojeniu podstawowych potrzeb pozostała im nadwyżka, mogą pozwolić sobie na dodatkowe oszczędzanie na starość. Dla osób, których wynagrodzenie pozwala jedynie na zaspokojenie podstawowych potrzeb, oszczędzanie długoterminowe nie wzbudza dużego zainteresowania. Konstrukcja PPK zapewnia jednak wpłaty finansowane przez pracodawcę oraz dodatkowe wpłaty od państwa, a wynagrodzenie poniżej kwoty 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia w danym miesiącu uprawnia do obniżenia poziomu wpłaty finansowanej przez osobę zatrudnioną z 2% do 0,5% wynagrodzenia brutto. Takie rozwiązanie wydaje się być korzystne dla osób o niskich zarobkach, ponieważ poziom wpłat finansowanych przez podmiot zatrudniający pozostaje na tym samym poziomie procentowym, to znaczy 1,5% wynagrodzenia brutto.

26,6% ankietowanych wskazało niewystarczającą wiedzę na temat PPK jako powód ich braku uczestnictwa. Zapewnienie powszechnego dostępu do informacji i odpowiednia edukacja na temat Pracowniczych Planów Kapitałowych, jak i pozostałych programów oferowanych w ramach III filara systemu emerytalnego, może istotnie wpłynąć na poziom partycypacji w tych programach.

Tabela 7.5. Uczestnictwo w PPK a miesięczne wynagrodzenie netto

Miesięczne wynagrodzenie netto	Uczestnictwo w PPK			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Poniżej 3000 zł	3	5,1%	56	94,9%
Między 3000 a 5000 zł	22	31,9%	47	68,1%
Między 5000 a 8000 zł	23	46,0%	27	54,0%
Powyżej 8000 zł	17	58,6%	12	41,4%
Statystyka Chi-kwadrat	33,8982			
Wartość p	<0,00001			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Najczęściej wskazywanym powodem uczestnictwa w PPK było współfinansowanie wpłat przez pracodawcę. Dość często ankietowani wskazywali również na dodatkowe wpłaty od państwa oraz możliwość wypłaty środków w dowolnym momencie. Odpowiedzi te pokrywają się

z wykazanim wcześniej prawie 70% zainteresowaniem uczestnictwem w programie, oferującym wpłaty wnoszone przez podmiot zatrudniający oraz państwo. Sama konstrukcja Pracowniczych Planów Kapitałowych nie stanowi przeszkody – największym problemem pozostaje brak zaufania Polaków i Polek. Zaufanie to zostało naruszone między innymi poprzez zmiany jakie zachodziły w poprzednich latach. Na pytanie „Czy zmiany w funkcjonowaniu OFE, przeprowadzone w latach 2011-2014 (m. in. przekazanie zgromadzonych środków z OFE na subkonta w ZUS) wpłynęły istotnie na Pana/i zaufanie w obszarze zabezpieczenia emerytalnego?” aż 58% ankietowanych odpowiedziało, że zmiany te wpłynęły negatywnie na ich zaufanie, natomiast dla 38,2% nie miały one znaczenia. Największy negatywny wpływ zmian w funkcjonowaniu OFE na zaufanie zadeklarowały osoby w wieku 26-35 lat oraz 35-55 lat (odpowiednio 60,6% i 77,9%). Zmiany te miały najmniejszy wpływ na osoby młode (18-25 lat) – 58,2% z nich przyznaje, że zmiany w funkcjonowaniu OFE nie wpłynęły na nie w żaden sposób. Może być to związane z małym zainteresowaniem życiem na emeryturze wśród młodych osób. Nie należy jednak lekceważyć, że dla prawie 60% ankietowanych zmiany przeprowadzone w latach 2011-2014 spowodowały znaczny spadek zaufania w obszarze zabezpieczenia emerytalnego.

Zaufanie do PPK i instytucji finansowych oraz wysokość wynagrodzenia wpływają istotnie na uczestnictwo w PPK. Przeprowadzono dodatkowe testy niezależności chi-kwadrat, by zbadać jakie inne czynniki wpływają na partycypację w tym programie. Relację pomiędzy uczestnictwem w PPK a wykształceniem przedstawiono w tabeli 7.6, natomiast relację pomiędzy uczestnictwem w PPK a miejscem zamieszkania – w tabeli 7.7.

Tabela 7.6. Uczestnictwo w PPK a wykształcenie

Wykształcenie	Uczestnictwo w PPK			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Wyższe	54	46,2%	63	53,8%
Średnie	7	8,2%	78	91,8%
Statystyka Chi-kwadrat	33,5823			
Wartość p	<0,00001			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Tabela 7.7. Uczestnictwo w PPK a miejsce zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Uczestnictwo w PPK			
	TAK		NIE	
	Liczebność	Procent	Liczebność	Procent
Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	30	27,3%	80	72,7%
Miasto od 150 do 500 tys. mieszkańców	11	44,0%	14	56,0%
Miasto od 50 do 150 tys. mieszkańców	6	50,0%	6	50,0%
Miasto do 50 tys. mieszkańców	2	14,3%	12	85,7%
Wieś	16	34,8%	30	65,2%
Statystyka Chi-kwadrat	6,7877			
Wartość p	0,147542			

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania ankietowego.

Analizując zależność pomiędzy wykształceniem a uczestnictwem w PPK pominięto wykształcenie zawodowe oraz podstawowe z powodu zbyt małej próby (odpowiednio 4 i 1 osoba z 207 ankietowanych). Wartość prawdopodobieństwa testowego jest mniejsza od poziomu istotności, zatem można stwierdzić istotną zależność pomiędzy wykształceniem a partycypacją w PPK. Osoby z wykształceniem wyższym dużo częściej przystępują do PPK niż osoby z wykształceniem średnim – wśród pierwszej grupy uczestnictwo kształtuje się na poziomie 46,2%, natomiast jedynie 8,2% osób z wykształceniem średnim uczestniczy w PPK. Test niezależności chi-kwadrat nie wykazał jednak zależności pomiędzy miejscem zamieszkania a uczestnictwem w PPK (wartość prawdopodobieństwa testowego jest wyższa od poziomu istotności, zatem nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy zerowej, zgodnie z którą nie występuje zależność pomiędzy miejscem zamieszkania a uczestnictwem w PPK). Najistotniejszy wpływ na uczestnictwo w PPK ma zatem zaufanie do PPK i instytucji finansowych, wysokość wynagrodzenia oraz wykształcenie Polaków i Polek.

7.5. Zakończenie

Aktualny problem starzenia się społeczeństwa w negatywny sposób wpływa na możliwość zapewnienia adekwatnego zabezpieczenia emerytalnego dla polskich emerytek i emerytów. Bazowa część systemu emerytalnego jest w stanie zagwarantować jedynie podstawowe wsparcie jednostki nie będącej w stanie zaspokoić swoich fundamentalnych potrzeb

życiowych. Oznacza to, że jednostka sama musi zadbać o swoje przyszłe życie emerytalne. Pomimo występowania kilku programów w ramach dobrowolnego III filara systemu emerytalnego, jak również alternatywnych rozwiązań związanych z oszczędzaniem na starość, bardzo niewielki odsetek polskiego społeczeństwa podejmuje działania w związku z dodatkowym oszczędzaniem na emeryturę. Przeprowadzona analiza literatury, opracowań i badań własnych pozwala na wysnucie następujących wniosków końcowych:

1. Konstrukcja Pracowniczych Planów Kapitałowych, a w szczególności dopłaty od państwa oraz finansowanie części wpłat przez pracodawcę, przyciąga uwagę Polek i Polaków. Wyniki badania własnego wskazują na zainteresowanie samym programem, jednak nie wiąże się to z wysoką partycypacją w PPK, głównie z powodu braku zaufania do Pracowniczych Planów Kapitałowych.
2. Najczęstszym powodem braku uczestnictwa w PPK jest brak zaufania do instytucji finansowych w Polsce. Potwierdza to hipotezę badawczą, zgodnie z którą istotną barierę dla dodatkowego oszczędzania na starość stanowi niski poziom zaufania do instytucji finansowych. Niezbędne jest podjęcie odpowiednich działań, które miałyby na celu odbudowę utraconego zaufania. Aby zwiększyć poziom partycypacji w III filarze, ale również w alternatywnych formach oszczędzania na emeryturę, konieczne jest, by polskie społeczeństwo czuło się bezpiecznie, lokując swoje oszczędności w odpowiednich programach. Sama konstrukcja państwa opiera się na zaufaniu społecznym, dlatego zaufanie do instytucji finansowych i systemu emerytalnego jest niezwykle istotne.

Celem opracowania była analiza programu Pracowniczych Planów Kapitałowych jako jednej z metod dodatkowego oszczędzania na przyszłe życie emerytalne w Polsce oraz analiza postaw Polek i Polaków w stosunku do dodatkowego oszczędzania na starość. Analiza literatury przedmiotu, rozważania teoretyczne oraz badania empiryczne pozwoliły na pozytywne zweryfikowanie hipotezy badawczej, sformułowanej we wstępie niniejszego opracowania.

Literatura

Piśmiennictwo

Biuro Redakcyjne PFR Portal PPK, *PPK w praktyce: Podatki*, Wydawnictwo PFR Portal PPK, Warszawa 2022, Wydanie IV.

Cycoń M., Filiczowska J., Jedynak T., *Pracownicze plany kapitałowe jako element systemu emerytalnego w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2022.

Jankowska M., Puskarska A., *PPK w praktyce: Autozapis*, Wydawnictwo PFR Portal PPK, Warszawa 2022, Wydanie II.

Jankowska M., Puskarska A., *PPK w praktyce. Korzystanie z oszczędności w PPK*, Wydawnictwo PFR Portal PPK, Warszawa 2022, Wydanie II.

Maciocha A., Puskarska A., Skoczeń Ł., *PPK w praktyce. Umowa o zarządzanie PPK i umowa o prowadzenie PPK*, Wydawnictwo PFR Portal PPK, Warszawa 2022, Wydanie II.

Źródła internetowe

Kiedy pracownik powinien złożyć pracodawcy oświadczenie o zawartych umowach o prowadzenie PPK? (https://www.mojeppk.pl/faq/pracownik/osoba-zatrudniona_kiedy-pracownik-powinien-zlozyc-pracodawcy-oswiadczenie-o-zawartych-umowach-o-prowadzenie-ppk.html), dostęp: 09.02.2023 r.

Plan your retirement income: step by step. Workplace pensions, (<https://www.gov.uk/workplace-pensions/joining-a-workplace-pension>), dostęp: 09.02.2023 r.

Programy oszczędnościowe na świecie, (<https://www.mojeppk.pl/programy-oszczednoscione-na-swiecie.html>), dostęp: 09.02.2023 r.

Akty prawne

Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, (Dz. U. z 2018 r. poz. 2215 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, (Dz. U. z 2015 r. poz. 1844 z późn. zm.).

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

Rozdział 8

Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny jako alternatywna dla Indywidualnych Kont Emerytalnych forma dodatkowego oszczędzania na starość

Helena Sulima¹

8.1. Wprowadzenie

W obliczu zmieniającego się krajobrazu demograficznego i ekonomicznego, III filar emerytalny staje się coraz bardziej istotnym elementem w planowaniu finansów na przyszłą emeryturę. Opiera się on na zasadzie dobrowolności i działa jako uzupełnienie bazowej części systemu emerytalnego. Pozwala on jednostkom w okresie aktywności zawodowej gromadzić dodatkowe oszczędności na starość. Środki zgromadzone w ramach produktów III filara emerytalnego będą działały jako uzupełnienie do emerytury z I oraz II filara. Trzeci filar możemy rozpatrywać zarówno w szerokim ujęciu – jako wszystkie formy dobrowolnych oszczędności obywateli dokonane z myślą o wykorzystaniu po zaprzestaniu aktywności zawodowej. Jak i w ujęciu wąskim – jako produkty promowane przez państwo². Wśród produktów promowanych przez państwo możemy wyróżnić: Indywidualne Konto Emerytalne (IKE), Indywidualne Konto Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK), Pracownicze Plany Emerytalne (PPE) oraz Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny (OIPE)³.

Analizując dwa z wymienionych produktów emerytalnych – IKE oraz OIPE sformułowano problemy badawcze w postaci następujących pytań: *W jaki sposób oba produkty są konstruowane? Jak wygląda rynek IKE w Polsce? Czy OIPE może być alternatywą dla IKE?* Za cele opracowania przyjęto:

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

² T. Jedynak, *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, [w:], *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014, s. 67.

³ *Wszystko, co warto wiedzieć o 3. filarze emerytalnym*, Goldman Sachs 2023, (<https://www.gstfi.pl/blog/3-filar-emerytalny>), dostęp: 21.02.2024 r.

1. Przedstawienie konstrukcji obu produktów emerytalnych.
2. Porównanie obu produktów emerytalnych.
3. Przedstawienie rynku IKE w Polsce.
4. Charakterystykę oferowanych możliwości założenia OIPE.

Aby zrealizować powyższe cele dokonano przeglądu krajowej literatury przedmiotu oraz aktów prawnych – w szczególności Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o Indywidualnych Kontach Emerytalnych oraz Indywidualnych Kontach Zabezpieczenia Emerytalnego i Ustawy z dnia 7 lipca 2023 r. o Ogólnoeuropejskim Indywidualnym Produkcie Emerytalnym. Oraz analizy empirycznej opartej o dane liczbowe dotyczące rynku emerytalnego w Polsce udostępniane przez Urząd Komisji Nadzoru Finansowego.

8.2. Zasady funkcjonowania IKE

Indywidualne Konto Emerytalne jest dobrowolną formą oszczędzania na starość, wprowadzoną w 2004 r.⁴, mającą charakter uzupełniający dla emerytury z ZUS. IKE jest prowadzone na podstawie umowy zawartej przez oszczędzającego z:

- funduszem inwestycyjnym lub
- dobrowolnym funduszem emerytalnym lub
- podmiotem prowadzącym działalność maklerską lub
- zakładem ubezpieczeń lub
- bankiem⁵.

Wpłaty na IKE może dokonywać osoba fizyczna, która ukończyła 16 lat. Osoba małoletnia⁶ ma prawo dokonywania wpłat na IKE jedynie w roku kalendarzowym, w którym uzyskuje dochody z tytułu umowy o pracę, a wysokość wpłat nie może przekroczyć wysokości dochodów⁷. Na IKE może gromadzić oszczędności wyłącznie jeden oszczędzający⁸. Osoba fizyczna może gromadzić oszczędności tylko na jednym IKE w danym momencie. Gromadzenie oszczędności równocześnie na więcej niż jednym IKE skutkuje opodatkowaniem dochodów z tytułu

⁴ 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.), w skrócie: ustawa o IKE i IKZE.

⁵ Art. 8. Ustawy o IKE oraz IKZE.

⁶ Osoba, która nie ukończyła lat osiemnastu i nie uzyskała pełnoletności poprzez zawarcie małżeństwa.

⁷ Art. 3., art.13. ust. 7 Ustawy o IKE oraz IKZE.

⁸ Art. 5. Ustawy o IKE oraz IKZE.

gromadzenia oszczędności na wszystkich IKE⁹. Limit wpłat na IKE w roku kalendarzowym wynosi trzykrotność przeciętnego miesięcznego prognozowanego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok¹⁰. W tabeli 8.1 zaprezentowano limity wpłat na IKE w latach 2018-2022.

Tabela 8.1. Limity wpłat na IKE w latach 2018-2022 (w zł)

Rok	2018	2019	2020	2021	2022
Kwota limitu	13 329	14 295	15 681	15 777	17 766

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy Budżetowej na rok: 2018 (Dz. U. 2018 poz. 291), 2019 (Dz. U. 2019 poz. 198), 2020 (Dz. U. 2020 poz. 571), 2021 (Dz. U. 2021 poz. 190) oraz 2022 (Dz. U. 2022 poz. 270).

Wypłata środków zgromadzonych na IKE następuje wyłącznie na wniosek oszczędzającego po osiągnięciu przez niego wieku 60 lat lub nabyciu uprawnień emerytalnych i ukończeniu 55 roku życia oraz spełnienia warunku: dokonywania wpłat na IKE co najmniej w 5 dowolnych latach kalendarzowych albo dokonania ponad połowy wartości wpłat nie później niż na 5 lat przed dniem złożenia przez oszczędzającego wniosku o wypłatę. Wypłata środków dokonana może być również na wniosek osoby uprawnionej¹¹ w przypadku śmierci oszczędzającego. Wypłata może być, w zależności od wniosku oszczędzającego/osoby uprawnionej, dokonywana jednorazowo albo w ratach, wypłata jednorazowa bądź pierwsza rata wypłaty powinny zostać dokonane w terminie 14 dni od daty złożenia wniosku. Dokonanie wypłaty jednorazowej bądź wypłaty pierwszej raty przez oszczędzającego wiąże się z niemożnością dalszego oszczędzania na danym IKE oraz brakiem możliwości ponownego założenia IKE¹².

Wypłata transferowa dokonywana jest na podstawie dyspozycji oszczędzającego albo osoby uprawnionej po uprzednim zawarciu umowy o prowadzenie IKE z inną instytucją finansową albo po przystąpieniu do Pracowniczego Programu Emerytalnego¹³ i okazaniu instytucji dokonującej wypłaty transferowej odpowiednio potwierdzenia zawarcia umowy o prowadzenie IKE albo potwierdzenia przystąpienia do Pracowniczego Programu Emerytalnego. Wypłata transferowa jest dokonywana:

⁹ Art. 7. Ustawy o IKE oraz IKZE.

¹⁰ Art. 13. ust. 1. Ustawy o IKE oraz IKZE.

¹¹ Osoba/osoby wskazane przez oszczędzającego w umowie o IKE, które otrzymają środki z IKE w przypadku jego śmierci.

¹² Art. 34. Ustawy o IKE oraz IKZE.

¹³ Pracowniczy program emerytalny w rozumieniu ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz. U. 2004 nr 116 poz. 1207)

1. z instytucji finansowej prowadzącej IKE do innej instytucji finansowej, z którą oszczędzający zawarł umowę o prowadzenie IKE, albo
2. z instytucji finansowej prowadzącej IKE do PPE, do którego przystąpił oszczędzający, albo
3. z PPE do instytucji finansowej, z którą oszczędzający zawarł umowę o prowadzenie IKE, albo
4. z IKE zmarłego oszczędzającego na IKE osoby uprawnionej albo do PPE, do którego przystąpił uprawniony, albo
5. z PPK zmarłego uczestnika PPK na IKE zmarłego małżonka uczestnika PPK lub osoby uprawnionej, albo
6. z subkonta OIPE na IKE w przypadkach określonych w ustawie o OIPE, albo
7. z IKE oszczędzającego na subkonto OIPE, z zastrzeżeniem, że z IKE nie były dokonywane częściowe zwroty oraz nie była dokonana wypłata transferowa z programu emerytalnego.

Wypłata transferowa powinna zostać dokonana w terminie do 14 dni od daty złożenia dyspozycji. Z chwilą przekazania środków umowa o prowadzenie IKE zawarta z instytucją finansową dokonującą wypłaty transferowej ulega rozwiązaniu, z wyjątkiem, gdy oszczędzający dokonuje wypłaty transferowej części środków zgromadzonych na IKE pomiędzy funduszami zarządzanymi przez to samo towarzystwo ubezpieczeniowe¹⁴. Przedmiotem wypłaty transferowej może być wyłącznie całość środków znajdujących się na IKE, z wyjątkiem, gdy oszczędzający dokonuje wypłaty transferowej pomiędzy funduszami inwestycyjnymi zarządzanymi przez to samo towarzystwo¹⁵.

Zwrot środków zgromadzonych na IKE następuje w razie wypowiedzenia umowy o prowadzenie IKE przez którąkolwiek ze stron, jeżeli nie zachodzą przesłanki do wypłaty lub wypłaty transferowej. Oszczędzający może wystąpić o zwrot, jeśli zgromadzone środki pochodziły z wpłat na IKE. Zwracane środki pomniejszane są o należny podatek. Przed dokonaniem zwrotu środków instytucja finansowa prowadząca konto oblicza zysk z inwestowania wpłaconych środków oraz potrąca kwotę na podatek od zysków kapitałowych w wysokości 19%¹⁶. Jeśli na

¹⁴ Art. 35. Ustawy o IKE oraz IKZE.

¹⁵ Art. 36. ust. 1. Ustawy o IKE oraz IKZE.

¹⁶ T. Jedynak, *op. cit.*, s. 72.

IKE oszczędzającego przyjęto wypłatę transferową z Pracowniczego Programu Emerytalnego instytucja finansowa, przed dokonaniem zwrotu, przekazuje na rachunek bankowy, wskazany przez ZUS, kwotę w wysokości 30% sumy składek podstawowych wpłaconych do programu emerytalnego¹⁷. Wypłata, wypłata transferowa, częściowy zwrot oraz zwrot środków zgromadzonych na IKE są dokonywane w formie pieniężnej¹⁸.

8.3. Funkcjonowanie IKE w Polsce w latach 2018-2022

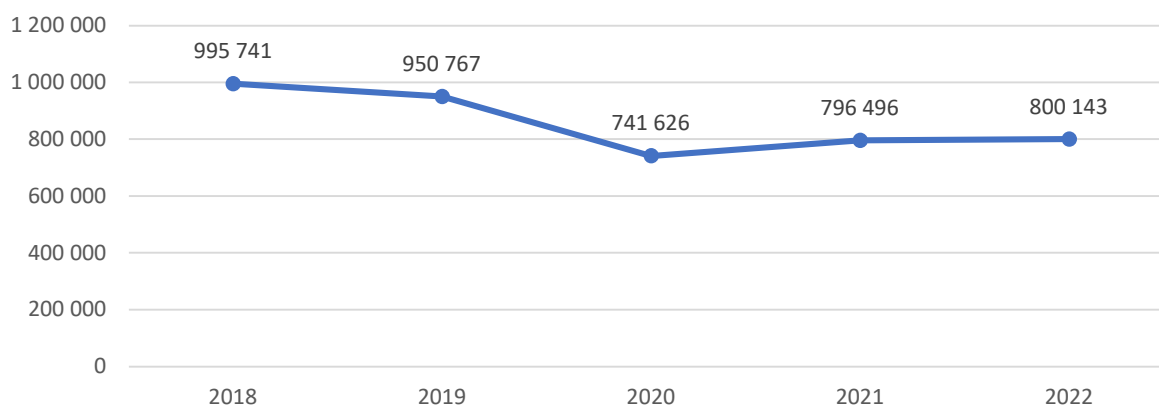
W Polsce na koniec 2022 r. funkcjonowało 800 tys. IKE, liczba ta powoli się zwiększa od 2020 r., kiedy zamknięto konta, które nie zostały zasilone wpłatami¹⁹. Na rysunku 8. 1 zaprezentowano, jak zmieniała się liczba kont IKE w Polsce w latach 2018-2022. Liczba IKE funkcjonujących na koniec 2022 r. była o 3 647 większa niż na koniec 2021 r., a aktywa zgromadzone na IKE na koniec 2022 r. wynosiły 14,1 mld zł²⁰. Mimo, że liczba IKE w grupie wiekowej do lat 30 jest wciąż najmniejsza (5,9 % ogółu kont na koniec 2022 r.), to na przestrzeni lat powoli wzrasta. Liczba kont w tej grupie wiekowej na koniec 2022 r. była o 12 199 większa niż na koniec 2018 r. W grupie wiekowej 31-40 lat liczba kont na koniec 2022 r. wzrosła o 2 517 w porównaniu do 2021 r., a w grupie wiekowej 41-50 lat wzrosła o 1 122, natomiast w grupie wiekowej 51-60 lat liczba kont spadła o 2 124. Jak pokazano w tabeli 8.2 liczba kont w grupie wiekowej powyżej 60 roku życia rok w rok, w latach 2018-2022, jest największa – w 2022 roku stanowiła 29,7% ogółu kont i wzrosła o 3 381 w porównaniu do roku wcześniejszego.

¹⁷ Art. 37. Ustawy o IKE oraz IKZE.

¹⁸ Art. 38. Ustawy o IKE oraz IKZE.

¹⁹ *Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2020 r.*, UKNF 2021, s. 8, (https://intra-net.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/Informacja_o_stanie_ryнку_emerytalnego_w_Polsce_na_koniec_2020_r.pdf), dostęp: 21.02.2024 r.

²⁰ *Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2022 r.*, UKNF 2023, s. 7, (https://www.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/Informacja_o_stanie_ryнку_emerytalnego_w_Polsce_na_koniec_2022_r_83313.pdf), dostęp: 21.02.2024 r.

**Rysunek 8.1. Liczba IKE w latach 2018-2022**

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacji o rynku IKE w latach 2018-2022* udostępnianych przez UKNF, dostęp: 21.02.2024 r.

Tabela 8.2. Liczba IKE według wieku uczestników w latach 2018-2022

Wiek uczestników	Liczba IKE				
	2018	2019	2020	2021	2022
Do 30 lat	32 596	36 204	41 573	46 044	44 795
31-40 lat	160 940	141 832	117 111	126 582	129 099
41-50 lat	253 117	242 380	181 602	194 005	195 127
51-60 lat	263 234	245 932	185 393	194 843	192 719
Ponad 60 lat	285 854	284 419	215 947	235 022	238 403
Ogółem	995 761	950 767	741 626	796 496	800 143

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacji o rynku IKE w latach 2018-2022* udostępnianych przez UKNF

Na przestrzeni lat 2018-2022 możemy zauważyć istotny spadek liczby IKE prowadzonych przez zakłady ubezpieczeniowe oraz systematyczny wzrost liczby IKE w pozostałych instytucjach: funduszach inwestycyjnych, podmiotach prowadzących działalność maklerską, bankach oraz dobrowolnych funduszach emerytalnych. Na koniec 2022 r. liczba IKE prowadzonych przez zakłady ubezpieczeniowe była o 379 761 mniejsza niż na koniec 2018 r. W 2018 r. zakłady ubezpieczeń prowadziły 56,5% ogółu wszystkich IKE, a w 2022 r. jedynie 22,8% ogółu kont. Fundusze inwestycyjne na koniec 2022 r. były instytucjami, które prowadziły największą liczbę IKE - 52,5% ogółu kont, liczba prowadzonych przez fundusze kont w 2022 r. wzrosła o 103 270 w porównaniu do 2018 r. Liczba kont prowadzonych przez podmioty prowadzące działalność maklerską wzrosła o 71 552 na koniec 2022 r. w porównaniu z 2018 r. Banki prowadziły w 2022 r. o 3 747 kont więcej niż w roku 2018. Najmniejszy odsetek kont prowadzony jest przez dobrowolne fundusze emerytalne (1,4% wszystkich kont), ilość kont prowadzonych przez

dobrowolne fundusze emerytalne wzrosła o 5 594 w 2022 r. w stosunku do 2021 r. W tabeli 8.3 zaprezentowano dokładne zmiany liczby kont prowadzonych przez poszczególne instytucje finansowe na przestrzeni lat 2018-2022.

Tabela 8.3. Liczba IKE prowadzonych przez poszczególne instytucje finansowe w latach 2018-2022

Instytucje finansowe prowadzące IKE	Liczba IKE				
	2018	2019	2020	2021	2022
Zakłady ubezpieczeń	562 476	462 171	199 929	195 179	182 715
Fundusze inwestycyjne	317 086	355 031	393 010	432 756	420 356
Podmioty prowadzące działalność maklerską	32 584	39 030	55 821	79 906	104 136
Banki	78 288	88 460	85 678	79 009	82 035
Dobrowolne fundusze emerytalne	5 307	6 075	7 188	9 646	10 901
Ogółem	995 741	950 767	741 626	796 496	800 143

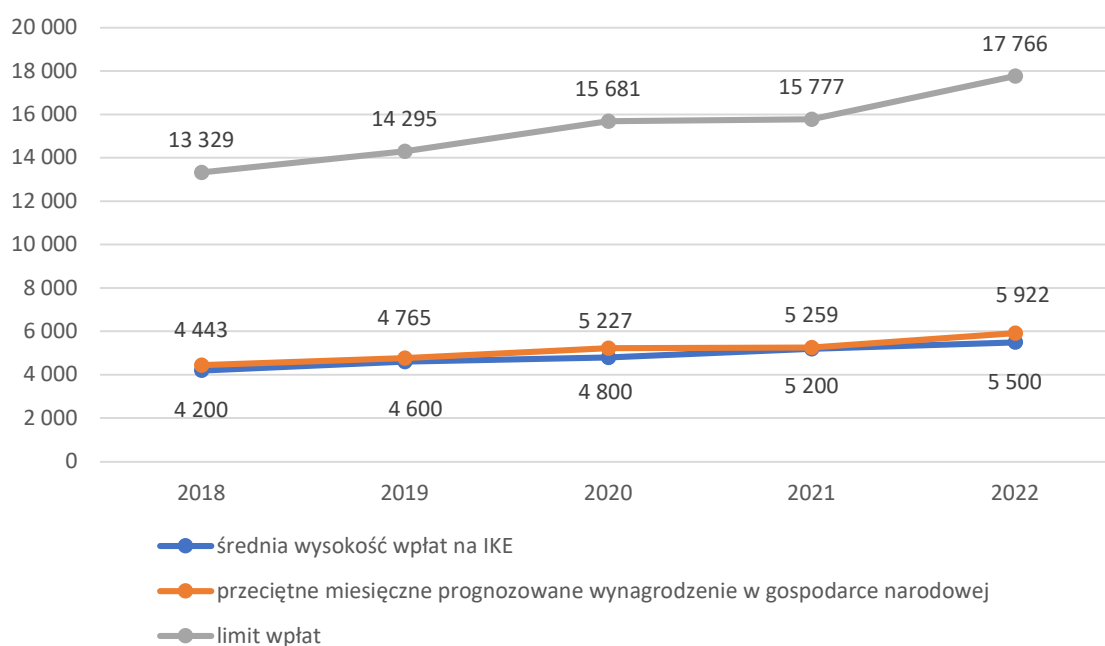
Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacji o rynku IKE w latach 2018-2022* udostępnianych przez UKNF, dostęp: 21.02.2024 r.

Na przestrzeni lat 2018-2022 średnia wysokość wpłat na IKE systematycznie się zwiększa – średnio o ok. 300 zł rocznie. Zmianę wysokości średnich wpłat na IKE w latach 2018-2022 przedstawiono w tabeli 8.4. Średnia wysokość wpłat na IKE oscyluje wokół przeciętnego miesięcznego prognozowanego wynagrodzenia w gospodarce na dany rok. W 2022 r. średnia wysokość wpłat wyniosła 5 500 zł i była o 300 zł większa niż w 2021 r. Przeciętne prognozowane miesięczne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2022 r. wyniosło 5 922 zł, a limit wpłat na IKE w 2022 r. wynosił 17 766 zł. Na rysunku 8.2 zaprezentowano średnią roczną wysokość wpłat na IKE na tle przeciętnego prognozowanego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej oraz limitu wpłat na IKE na dany rok na przestrzeni lat 2018-2022.

Tabela 8.4. Średnia wysokość wpłat na IKE w latach 2018-2022 (w zł)

Rok	2018	2019	2020	2021	2022
Średnia wysokość wpłaty	4 200	4 600	4 800	5 200	5 500

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacji o rynku IKE w latach 2018-2022* udostępnianych przez UKNF, dostęp: 21.02.2024 r.



Rysunek 8.2. Średnia wysokość wpłat na IKE, a przeciętne miesięczne prognozowane wynagrodzenie w gospodarce narodowej i limit wpłat (w zł)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ustawy Budżetowej na rok: 2018 (Dz. U. 2018 poz. 291), 2019 (Dz. U. 2019 poz. 198), 2020 (Dz. U. 2020 poz. 571), 2021 (Dz. U. 2021 poz. 190) oraz 2022 (Dz. U. 2022 poz. 270) oraz *Informacji o rynku IKE w latach 2018-2022* udostępnianych przez UKNF, dostęp: 21.02.2024 r.

Średnia wartość środków na rachunku uczestnika IKE wynosiła na koniec 2022 r. 17 644 zł²¹, wartość ta wzrosła o 102,8% w porównaniu z końcem 2018 r., kiedy średnia wartość środków na rachunku wynosiła 8 700 zł²². Odsetek aktywnych uczestników IKE²³ wzrósł w badanym okresie – w 2018 r. wynosił 33,8%²⁴, a w 2022 r. 54,2 % ogółu uczestników²⁵.

Na przestrzeni lat 2018-2021 mogliśmy zaobserwować systematyczny wzrost ilości zakładanych po raz pierwszy IKE. W 2021 r. liczba nowo założonych IKE wyniosła 102 828 i była o 4 786 większa niż w 2020 r.. W 2022 r. liczba założonych po raz pierwszy IKE spadła o 12 395 i wyniosła 90 433. Mimo spadku ilości nowo założonych kont w 2022 r. ogólna liczba kont w tym roku wzrosła o 3 381 w porównaniu do roku wcześniejszego. Na rysunku 8.3 zaprezentowano zmianę liczby założonych po raz pierwszy IKE w okresie 2018-2022.

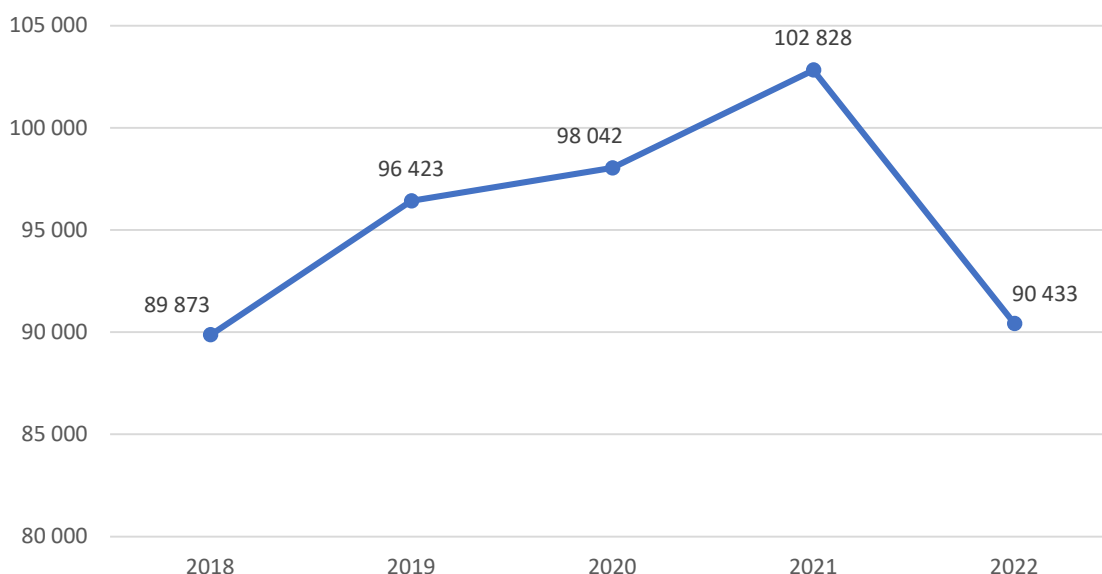
²¹ *Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2022 r.*, op. cit., s. 10.

²² *Indywidualne konta emerytalne oraz indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego w 2018 r.*, UKNF 2019, s. 6.

²³ Aktywni uczestnicy IKE to osoby, których rachunki zostały zasilone w danym roku wpłatami.

²⁴ *Indywidualne konta emerytalne oraz indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego w 2018 r.*, op. cit., s. 6.

²⁵ *Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2022 r.*, op. cit., s. 12-13.



Rysunek 8.3. Liczba IKE założonych po raz pierwszy w latach 2018-2022

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Informacji o rynku IKE w latach 2018-2022* udostępnianych przez UKNF, dostęp: 21.02.2024 r.

8.4. Zasady funkcjonowania OIPE

Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny (ang. *Pan-European Personal Pension Product*) działa jako uzupełnienie emerytury bazowej oraz promowanych przez państwo produktów emerytalnych z trzeciego filara. 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 dostawcy²⁶. Na ten moment OIPE oferowane jest w czterech państwach członkowskich (Polska, Chorwacja, Słowacja oraz Czechy), w każdym z nich przez firmę Finax²⁷. Oszczędzanie w ramach OIPE składa się z dwóch etapów: fazy akumulacji, czyli okresu gromadzenia środków na koncie OIPE oraz z fazy deakumulacji, czyli okresu korzystania ze zgromadzonego majątku. Faza deakumulacji może przyjąć różne formy: wypłatę w ratach, wypłatę jednorazową, wypłatę pomniejszającą zgromadzony kapitał lub kombinację tych form²⁸. Funkcjonowanie OIPE regulowane jest Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady Unii

²⁶ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1238 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie ogólnoeuropejskiego indywidualnego produktu emerytalnego (OIPE).

²⁷ *Przegląd OIPE dostępnych w UE*, EIOPA 2024, (<https://pepp.eiopa.europa.eu/>), dostęp: 23.02.2024 r.

²⁸ *Emerytura według przepisów UE. Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny*, Finax 2022, (<https://www.europejskaemerytura.pl/>), dostęp: 23.02.2024 r.

Europejskiej z 2019 r., którego implementację w Polsce stanowi ustawa²⁹ o Ogólnoeuropejskim Indywidualnym Produkcie Emerytalnym uchwalona w 2023 r.

Dostawcą OIPE mogą być wyłącznie przedsiębiorstwa finansowe, które otrzymały zezwolenie lub zostały zarejestrowane na mocy prawa Unii, takie jak: instytucje kredytowe, zakłady ubezpieczeń, instytucje pracowniczych programów emerytalnych, firmy inwestycyjne, spółki inwestycyjne oraz zarządzający alternatywnymi funduszami inwestycyjnymi w UE³⁰.

Na OIPE oszczędzać może osoba fizyczna po ukończeniu 15 roku życia³¹. Osoba małoletnia może dokonywać wpłat na subkonto OIPE tylko w roku kalendarzowym, w którym uzyskała dochody z tytułu umowy o pracę, do wysokości uzyskanych dochodów jednak nie więcej niż wynosi limit wpłat na dany rok³². Osoba, która ukończyła 55 lat i nabyła uprawnienia emerytalne nie może zawrzeć umowy o prowadzenie OIPE³³. Na koncie OIPE może gromadzić oszczędności wyłącznie jeden oszczędzający³⁴. Każdy oszczędzający może gromadzić oszczędności tylko na jednym subkoncie³⁵ OIPE, a gromadzenie oszczędności na więcej niż jednym subkoncie spowoduje opodatkowanie dochodów uzyskanych z tytułu gromadzenia oszczędności na wszystkich subkontach OIPE³⁶. Limit wpłat na subkonto OIPE w roku kalendarzowym wynosi trzykrotność przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok³⁷. Limity wpłat na OIPE w roku 2023 oraz 2024 zostały zaprezentowane w tabeli 8.5.

Tabela 8.5. Limity wpłat na OIPE w latach 2023 oraz 2024 (w zł)

Rok	2023	2024
Kwota limitu	21 312	23 472

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Limit wpłat na OIPE w 2024 r.*, KNF 2023, (https://www.knf.gov.pl/?articleId=87231&p_id=18), dostęp: 23.02.2024 r.

Wypłata środków zgromadzonych na OIPE może mieć postać wypłaty jednorazowej bądź ratalnej. Wypłata następuje na wniosek oszczędzającego po osiągnięciu przez niego wieku 60

²⁹ Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o ogólnoeuropejskim indywidualnym produkcie emerytalnym (Dz. U. 2023 poz. 1843), w skrócie Ustawa o OIPE.

³⁰ Rodz. 2. art. 6. ust. 1. Rozporządzenie 2019/1238.

³¹ Art. 4. Ustawy o OIPE.

³² Art. 12. ust. 6. Ustawy o OIPE.

³³ Art. 5. ust. 2. Ustawy o OIPE.

³⁴ Art. 3. Ustawy o OIPE.

³⁵ Subkonto krajowe otwarte w ramach każdego indywidualnego konta OIPE.

³⁶ Art. 18. ust. 3. Ustawy o OIPE.

³⁷ Art. 12. ust. 1. Ustawy o OIPE.

lat lub nabyciu uprawnień emerytalnych i ukończeniu 55. roku życia oraz spełnienia jednego z warunków: dokonywania wpłat na subkonto OIPE co najmniej w 5 dowolnych latach kalendarzowych albo dokonania ponad połowy wpłat nie później niż na 5 lat przed dniem złożenia wniosku o dokonanie wypłaty. Wypłata może nastąpić również na wniosek osoby uprawnionej, jeśli oszczędzający zmarł. Wypłata jednorazowa bądź wypłata pierwszej raty powinny zostać dokonane w terminie maksymalnie 14 dni od daty złożenia wniosku o wypłatę. Dokonanie wypłaty jednorazowej lub wypłaty pierwszej raty powoduje niemożność ponownego założenia subkonta OIPE oraz dokonywania wpłat na to subkonto³⁸.

Wypłata transferowa polega na przeniesieniu środków i dokonywana jest na podstawie dyspozycji oszczędzającego lub osoby uprawnionej. Przedmiotem wypłaty transferowej może być wyłącznie całość środków zgromadzonych na subkoncie OIPE lub IKE. Wypłata transferowa jest dokonywana:

- z dotychczasowego subkonta OIPE oszczędzającego na subkonto OIPE prowadzone przez innego dostawcę, albo
- z subkonta OIPE zmarłego oszczędzającego na subkonto OIPE osoby uprawnionej, albo
- z subkonta OIPE zmarłego oszczędzającego na IKE osoby uprawnionej, albo
- z subkonta OIPE zmarłego oszczędzającego na subkonto OIPE jego małżonka, albo
- z subkonta OIPE zmarłego oszczędzającego na IKE jego małżonka, albo
- z subkonta OIPE oszczędzającego na subkonto OIPE byłego małżonka, albo
- z subkonta OIPE oszczędzającego na IKE byłego małżonka, albo
- z subkonta OIPE oszczędzającego na subkonto OIPE jego małżonka, albo
- z subkonta OIPE oszczędzającego na IKE jego małżonka, albo
- z IKE oszczędzającego na subkonto OIPE oszczędzającego, z zastrzeżeniem że z IKE nie były dokonywane częściowe zwroty, ani nie była dokonana wypłata transferowa z pracowniczego programu emerytalnego.

Wypłata transferowa powinna nastąpić w terminie do 14 dni od daty wydania dyspozycji³⁹. Do zwrotu środków dochodzi w przypadku wypowiedzenia umowy o prowadzenie OIPE przez którąkolwiek ze stron oraz likwidacja subkonta OIPE. Zwrotowi podlegają środki

³⁸ Art. 14. Ustawy o OIPE.

³⁹ Art. 16. Ustawy o OIPE.

zgrupowane na subkoncie OIPE pomniejszone o należny podatek⁴⁰. Środki zgromadzone na subkoncie OIPE, wpłaty, wypłaty, wypłaty transferowe oraz zwroty w walutach obcych przelicza się na złote według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski z ostatniego dnia roboczego poprzedzającego dzień zaistnienia zdarzenia⁴¹.

Na ten moment OIPE oferowane jest w czterech państwach członkowskich UE – Polsce, Chorwacji, Słowacji oraz Czechach, w każdym z nich przez firmę Finax. Finax został zarejestrowany jako świadczeniodawca OIPE⁴² 7 września 2022 r. Jest to aktualnie jedyny dostawca OIPE. Finax oferuje OIPE prowadzone według dwóch strategii: 80/60 oraz 100/60⁴³.

Strategia 80/60 została uznana za mniej ryzykowną niż strategia 100/60. Poziom ryzyka strategii 80/60 został określony jako 3⁴⁴. Mimo niższego ryzyka OIPE to nie przewiduje gwarancji⁴⁵. W ramach strategii 80/60 80% wpłat inwestowane jest w akcje największych spółek na świecie, w długim okresie, w celu osiągnięcia wysokich zwrotów przy akceptowalnym poziomie ryzyka. Pozostała część jest inwestowana w obligacje państwowe i korporacyjne. Do inwestowania wykorzystywane są nisko kosztowe fundusze indeksowe (tzw. ETF). Automatyczna redukcja ryzyka rozpoczyna się 10 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Część oszczędności będzie stopniowo przenoszona z akcji do inwestycji w obligacje, a tempo tej zmiany będzie się zwiększać wraz z wiekiem. W momencie osiągnięcia wieku emerytalnego, trzy piąte aktywów będzie znajdować się w akcjach, a dwie piąte w inwestycjach obligacyjnych. Strategia 80/60 oferuje dwie formy wypłat: wypłatę jednorazową oraz wypłaty pomniejszające zgromadzony kapitał. W przypadku wypłaty pomniejszającej zgromadzony kapitał wysokość miesięcznej emerytury ustalana jest w zależności od wartości majątku i liczby lat, w których oszczędzający będzie otrzymywał emeryturę. Oszczędzający może zażądać jednorazowej wypłaty wszystkich pozostałych na subkoncie środków w dowolnym momencie fazy wypłaty. Koszt roczny OIPE w strategii 80/60 wynosi 0,72% wartości zarządzanych aktywów⁴⁶.

⁴⁰ Art. 19. Ustawy o OIPE.

⁴¹ Art. 25. Ustawy o OIPE.

⁴² *Finax Roczny Raport 2022*, Finax 2023, s. 36, (https://www.finax.eu/themes/finax/assets/_static_docs/en/annual-report-EN-2022.pdf?1692830432), dostęp: 23.02.2024 r.

⁴³ *Europejska Emerytura*, Finax, (<https://www.finax.eu/pl/produkty/oipe>), dostęp: 23.02.2024 r.

⁴⁴ W skali 1-4, gdzie 1 oznacza niższe ryzyko, a 4 wyższe ryzyko.

⁴⁵ Brak gwarancji odzyskania co najmniej całej kwoty przekazanej przez cały okres uczestnictwa, pomniejszonej o koszty i opłaty, w momencie przejścia na emeryturę.

⁴⁶ *OIPE KID 80/60*, Finax 2023, (https://www.finax.eu/themes/finax/assets/_static_docs/pl/pepp/kid-pepp-80-60.pdf?1702652450), dostęp: 23.02.2023 r.

Strategia 100/60 jest strategią bardziej ryzykowną, z poziomem ryzyka 4. Ten wariant również nie przewiduje gwarancji. W ramach tej strategii 100% wpłat inwestowane jest w akcje największych spółek na świecie. Redukcja ryzyka rozpoczyna się, tak jak w wariantcie 80/60, na 10 lat przed przejściem na emeryturę. W momencie osiągnięcia wieku emerytalnego 60% aktywów jest zainwestowane w akcje, a 40% w obligacje. Strategia 100/60 również oferuje dwie możliwe formy wypłat: wypłatę jednorazową oraz wypłaty pomniejszające zgromadzony kapitał. Roczny koszt OIPE w strategii 100/60 wynosi 0,72% wartości zarządzanych aktywów⁴⁷.

Tabela 8.6. Porównanie zasad funkcjonowania IKE oraz OIPE

Wyszczególnienie	IKE	OIPE
Uczestnik	Osoba fizyczna powyżej 16 roku życia	Osoba fizyczna powyżej 15 roku życia
Limit wpłat	Trzykrotność prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok	Trzykrotność prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok
Wypłata	Wypłata może być jednorazowa bądź dokonywana w ratach na wniosek oszczędzającego po osiągnięciu przez niego wieku 60 lat lub nabyciu uprawnień emerytalnych i ukończeniu 55 roku życia oraz spełnienia warunku - dokonywania wpłat na IKE co najmniej w 5 dowolnych latach kalendarzowych, - albo dokonania ponad połowy wartości wpłat nie później niż na 5 lat przed dniem złożenia przez oszczędzającego wniosku o wypłatę	Wypłata może być jednorazowa bądź dokonywana w ratach na wniosek oszczędzającego po osiągnięciu przez niego wieku 60 lat lub nabyciu uprawnień emerytalnych i ukończeniu 55 roku życia oraz spełnienia warunku - dokonywania wpłat na subkonto OIPE co najmniej w 5 dowolnych latach kalendarzowych, - albo dokonania ponad połowy wartości wpłat nie później niż na 5 lat przed dniem złożenia przez oszczędzającego wniosku o wypłatę
Wypłata transferowa	Możliwość transferu środków: - do innego IKE, PPE lub OIPE - w przypadku śmierci oszczędzającego na IKE lub PPE osoby uprawnionej	Możliwość transferu środków: - do innego OIPE - w przypadku śmierci oszczędzającego na OIPE lub IKE osoby uprawnionej
Zwrot	Zwrot środków opodatkowany 19% podatkiem od zysków kapitałowych	Zwrot środków opodatkowany 19% podatkiem od zysków kapitałowych

Źródło: opracowanie własne na podstawie 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.) oraz Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o ogólnoeuropejskim indywidualnym produkcie emerytalnym (Dz. U. 2023 poz. 1843)

⁴⁷ OIPE KID 100/60, Finax 2023, (https://www.finax.eu/themes/finax/assets/_static_docs/pl/pepp/kid-pepp-100-60.pdf?1703016530), dostęp: 23.02.2024 r.

IKE oraz OIPE są bardzo podobne w swojej konstrukcji. Oba są dodatkowymi formami oszczędzania na emeryturę. OIPE charakteryzuje jego transgraniczny charakter. Konto OIPE możemy założyć jedynie w państwie zamieszkania, ale jeśli przeprowadzimy się do innego państwa członkowskiego to do nas należy decyzja czy oszczędzamy na poprzednim koncie OIPE, czy zakładamy nowe – właściwe dla nowego miejsca zamieszkania. Jeśli zostanie podjęta decyzja o otwarciu nowego konta OIPE, a nasz poprzedni dostawca nie oferuje subkonta w nowym kraju – należy zmienić dostawcę OIPE na takiego, który oferuje swoje usługi we wszystkich krajach, w których mamy otwarte subkonto⁴⁸. Zarówno na IKE i na OIPE można oszczędzać będąc osobą małoletnią, na OIPE już od 15 roku życia, a na IKE od 16 roku życia. Na oba produkty możemy wpłacić w ciągu roku maksymalnie trzykrotność przeciętnego prognozowanego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok. Wypłata środków z IKE oraz OIPE oparta jest na tych samych zasadach. Może być dokonywana jako wypłata jednorazowa, bądź w formie ratalnej. Wypłaty w obu przypadkach może dokonać osoba powyżej 60 roku życia lub osoba, która ukończyła 55 lat i uzyskała uprawnienia emerytalne, dodatkowo trzeba spełnić warunek wpłat na IKE/subkonto OIPE w co najmniej 5 dowolnych latach kalendarzowych lub dokonania ponad połowy wartości wpłat na 5 lat przed złożeniem wniosku o wypłatę. W przypadku IKE mamy możliwość przeniesienia zgromadzonych środków do innego IKE, PPE lub OIPE, a w przypadku śmierci oszczędzającego do IKE lub PPE osoby uprawnionej. Z subkonta OIPE możemy dokonać wypłaty transferowej do innego OIPE lub w przypadku śmierci oszczędzającego na OIPE lub IKE osoby uprawnionej. Zarówno w przypadku IKE jak i OIPE możemy zdecydować się na wcześniejszy zwrot środków, jednak w obu przypadkach zwrot będzie opodatkowany 19% podatkiem od zysków kapitałowych.

OIPE jest produktem bardziej wystandaryzowanym niż IKE, oszczędzający wybiera wariant OIPE, ale nie ma możliwości wyboru poszczególnych spółek, w które jego środki są inwestowane. Również decyzja o inwestowaniu 60% środków w akcje, a 40% w obligacje w momencie przejścia na emeryturę nie należy do oszczędzającego, a jest wbudowana w konstrukcję produktu. Natomiast oszczędzanie na IKE przy pomocy rachunku maklerskiego pozwala na samodzielne zarządzanie własnymi środkami pieniężnymi, w przypadku OIPE takie działanie nie jest

⁴⁸ OIPE – pytania i odpowiedzi, czyli wszystko, co chcesz wiedzieć o europejskiej emeryturze, Finax 2023, (<https://www.finax.eu/pl/blog/oipe-pytania-i-odpowiedzi-czyli-wszystko-co-chcesz-wiedziec-o-europejskiej-emeryturze>), dostęp: 29.03.2024 r.

możliwe⁴⁹. OIPE zostało unormowane w polskim prawie dopiero w 2023 r. Ponieważ na obecny moment (24.02.2024 r.) UKNF nie udostępniło jeszcze raportu o polskim rynku emerytalnym za rok 2023, nie ma możliwości porównania danych na temat funkcjonowania OIPE oraz IKE za ten rok.

8.5. Zakończenie

Oba przedstawione produkty emerytalne są formami dodatkowego zabezpieczenia na starość. Ponieważ OIPE jest relatywnie nowym produktem rynek jego dostawców dopiero się rozwija, zapewne z czasem pojawiać będzie się coraz więcej dostawców, z bardziej konkurencyjnymi ofertami. IKE jest w Polsce już od 20 lat, więc decydując się na rozpoczęcie oszczędzania na IKE mamy dużo różnorodnych ofert oraz usługodawców do wyboru. Ramy funkcjonowania obu produktów są bardzo podobne, limit wpłat jest identyczny oraz moment, w którym możemy zacząć pobierać dodatkową emeryturę jest określony w taki sam sposób. Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny może działać jako alternatywa dla Indywidualnego Konta Emerytalnego, ale również sprawdzi się dobrze jako jego uzupełnienie. OIPE skierowane jest głównie do osób pracujących za granicą, bądź planujących to w przyszłości. Założenie OIPE do już posiadanego IKE pozwalana na podwojenie limitu wysokości wpłat w ciągu roku oraz dywersyfikuje produkty, w ramach których oszczędzamy na emeryturę. Ponieważ OIPE jest nowym, dopiero wprowadzanym produktem, ogólna wiedza społeczeństwa na jego temat jest znikoma. Warto zatem w przyszłości przeprowadzić badania mające na celu zbadanie stopnia świadomości społeczeństwa w obszarze istnienia OIPE oraz ram jego funkcjonowania.

Literatura

Piśmiennictwo:

Jedynak T., *Charakterystyka systemu emerytalnego w ramach powszechnego ubezpieczenia społecznego*, [w:], *System ubezpieczeń społecznych*, red. W. Sułkowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków 2014

Akty prawne:

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 budżetowa na rok 2018 z dnia 11 stycznia 2018 r. (Dz. U. 2018 poz. 291)

Ustawa budżetowa na rok 2019 z dnia 16 stycznia 2019 r. (Dz. U. 2019 poz. 198)

⁴⁹ "Europejska emerytura" dostępna w Polsce. Oferują ją nam Słowacy, portal money.pl 2023, (<https://www.money.pl/emerytury/michal-zulawinski/europejska-emerytura-dostepna-w-polsce-oferuja-ja-nam-slowacy-6971555429522048a.html>), dostęp: 10.04.2024 r.

Ustawa budżetowa na rok 2020 z dnia 14 lutego 2020 r. (Dz. U. 2020 poz. 571)

Ustawa budżetowa na rok 2021 z dnia 20 stycznia 2021 r. (Dz. U. 2021 poz. 190)

Ustawa budżetowa na rok 2022 z dnia 17 grudnia 2021 r. (Dz. U. 2022 poz. 270)

Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o ogólnoeuropejskim indywidualnym produkcie emerytalnym (Dz. U. 2023 poz. 1843)

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1238 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie ogólnoeuropejskiego indywidualnego produktu emerytalnego (OIPE)

Źródła internetowe:

“Europejska emerytura” dostępna w Polsce. Oferują ją nam Słowacy, portal money.pl 2023, (<https://www.money.pl/emerytury/michal-zulawinski/europejska-emerytura-dostepna-w-polsce-oferuja-ja-nam-slowacy-6971555429522048a.html>), dostęp: 10.04.2024 r.

Emerytura według przepisów UE. Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny, Finax 2022, (<https://www.europejskaemerytura.pl/>), dostęp: 23.02.2024 r.

Europejska Emerytura, Finax, (<https://www.finax.eu/pl/produkty/oipe>), dostęp: 23.02.2024 r.

Finax Roczny Raport 2022, Finax 2023, s. 36, (https://www.finax.eu/themes/finax/assets/_static_docs/en/annual-report-EN-2022.pdf?1692830432), dostęp: 23.02.2024 r.

Indywidualne konta emerytalne oraz indywidualne konta zabezpieczenia emerytalnego w 2018 r., UKNF 2019, s. 6.

Informacja o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2020 r., UKNF 2021, (https://intranet.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/Informacja_o_stanie_ryнку_emerytalnego_w_Polsce_na_koniec_2020_r.pdf), dostęp: 21.02.2024 r.

Informacje liczbowe o rynku IKE za 2018 rok, UKNF 2019, (https://www.knf.gov.pl/?articleId=64783&p_id=18), dostęp: 21.02.2024 r.

Informacje liczbowe o rynku IKE za 2019 rok, UKNF 2020, (https://www.knf.gov.pl/?articleId=69078&p_id=18), dostęp: 21.02.2024 r.

Informacje o IKE według stanu na 31 grudnia 2020 roku, UKNF 2021, (https://www.knf.gov.pl/?articleId=72710&p_id=18), dostęp: 21.02.2024 r.

Informacje o IKE według stanu na 31 grudnia 2021 roku, UKNF 2022, (https://www.knf.gov.pl/?articleId=77283&p_id=18), dostęp: 21.02.2024 r.

Informacje o rynku IKE według stanu na 31 grudnia 2022 roku, UKNF 2023, (https://www.knf.gov.pl/?articleId=81273&p_id=18), dostęp: 21.02.2024 r.

Limit wpłat na OIPE w 2024 r., KNF 2023, (https://www.knf.gov.pl/?articleId=87231&p_id=18), dostęp: 23.02.2024 r.

OIPE – pytania i odpowiedzi, czyli wszystko, co chcesz wiedzieć o europejskiej emeryturze, Finax 2023, (<https://www.finax.eu/pl/blog/oipe-pytania-i-odpowiedzi-czyli-wszystko-co-chcesz-wiedziec-o-europejskiej-emeryturze>), dostęp: 29.03.2024 r.

OIPE KID 100/60, Finax 2023, (https://www.finax.eu/themes/finax/assets/_static_docs/pl/pepp/kid-pepp-100-60.pdf?1703016530), dostęp: 23.02.2024 r.

OIPE KID 80/60, Finax 2023, (https://www.finax.eu/themes/finax/assets/_static_docs/pl/pepp/kid-pepp-80-60.pdf?1702652450), dostęp: 23.02.2023 r.

Przegląd OIPE dostępnych w UE, EIOPA 2024, (<https://pepp.eiopa.europa.eu/>), dostęp: 23.02.2024 r.

Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2022 r., UKNF 2023, (https://www.knf.gov.pl/knf/pl/komponenty/img/Informacja_o_stanie_ryнку_emerytalnego_w_Polsce_na_koniec_2022_r_83313.pdf), dostęp: 21.02.2024 r.

Wszystko, co warto wiedzieć o 3. Filarze emerytalnym, Goldman Sachs 2023, (<https://www.gstfi.pl/blog/3-filar-emerytalny>), dostęp: 21.02.2024 r.

Spis tabel

Tabela 1.1. Najważniejsze parametry testów sprawdzających założenia modelu.....	26
Tabela 2.1. Obecny powszechny system emerytalny w Polsce.....	43
Tabela 2.2. Stopy zastąpienia brutto i netto w Polsce i Wielkiej Brytanii zapewnione przez obowiązkową część systemu emerytalnego w roku 2022	48
Tabela 2.3. Wydatki publiczne na świadczenia emerytalne w latach 2015-2019 w Polsce i Wielkiej Brytanii	50
Tabela 3.1. Indywidualne stopy zastąpienia kobiet i mężczyzn rozpoczynających oszczędzanie w 2023	65
Tabela 3.2. Stosunek wartości dokonanych wpłat z całego okresu oszczędzania do oczekiwanych wypłat z systemu emerytalnego.....	66
Tabela 3.3. Składki emerytalne w okresie urlopów związanych z rodzicielstwem	68
Tabela 3.4. Udział wypłat z systemu we wpłatach do systemu emerytalnego z podziałem na płeć i rodzaj wykorzystanego urlopu związanego z rodzicielstwem.....	71
Tabela 3.5. Wysokość prognozowanego świadczenia emerytalnego w zależności od podziału urlopu rodzicielskiego przysługującego rodzicom jednego dziecka	72
Tabela 3.6. Wysokość prognozowanego świadczenia emerytalnego w zależności od podziału urlopu rodzicielskiego przysługującego rodzicom dwojga dzieci	73
Tabela 4.1. Wiek emerytalny w wybranych krajach OECD.....	92
Tabela 4.2. Przyszły wiek emerytalny osób wchodzących na rynek pracy w 2020 r.....	93
Tabela 4.3. Struktura badanej próby.....	95
Tabela 4.4. Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego w zależności od wieku.....	99
Tabela 4.5. Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego w zależności od wykształcenia	99
Tabela 4.6. Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego w zależności	100
Tabela 4.7. Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego w zależności od płci.....	100
Tabela 4.8. Stosunek wobec podwyższania wieku emerytalnego w zależności od miejsca zamieszkania.....	101
Tabela 4.9. Decyzja o momencie przejścia na emeryturę w zależności od osiąganego dochodu	103
Tabela 4.10. Decyzja o momencie przejścia na emeryturę w zależności od wykształcenia.....	104
Tabela 4.11. Decyzja o momencie przejścia na emeryturę w zależności od stosunku wobec podwyższania wieku emerytalnego	104
Tabela 4.12. Plan kontynuacji zatrudnienia po ukończeniu wieku emerytalnego w zależności od stosunku wobec podwyższania wieku emerytalnego	105
Tabela 4.13. Stanowisko w sprawie podmiotu odpowiedzialnego za gromadzenie środków na czas starości w zależności od wykształcenia	107
Tabela 4.14. Stanowisko w sprawie podmiotu odpowiedzialnego za gromadzenie środków na czas starości w zależności od stosunku wobec podwyższania wieku emerytalnego.....	107
Tabela 4.15. Oszczędzanie na starość w zależności od wykształcenia	109
Tabela 4.16. Powody przemawiające za niższym wiekiem emerytalnym kobiet w zależności od płci.....	111
Tabela 4.17. Uzależnienie wieku emerytalnego kobiet od liczby posiadanych dzieci	112
Tabela 4.18. Uzależnienie wieku emerytalnego kobiet od liczby posiadanych dzieci	112
Tabela 4.19. Opinia o zrównaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w zależności od wieku.....	114
Tabela 4.20. Opinia o zrównaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w zależności od miejsca zamieszkania.....	115

Tabela 5.1. Zależność pomiędzy skłonnością do dokonywania zakupów nieposiadając wystarczających na to środków a skłonnością do oszczędzania na starość.....	138
Tabela 5.2. Zależność pomiędzy skłonnością do dokonywania nadmiernych, przesadnych zakupów powodujących problemy finansowe a oszczędzaniem na starość	139
Tabela 5.3. Zależność pomiędzy poziomem wiedzy z zakresu instrumentów wchodzących w skład III filaru a skłonnością do oszczędzania na starość.....	143
Tabela 6.1. Liczba urodzeń w Polsce ogółem w latach 1980-2020	152
Tabela 6.2. Udział w III filarze ze względu na status zawodowy	154
Tabela 6.3. Wykształcenie a poziom wiedzy na temat składek emerytalnych.....	157
Tabela 6.4. Procentowy udział oszczędności w ogóle dochodu w zależności od miesięcznych dochodów netto	163
Tabela 6.5. Podejmowanie działań mających na celu zapobiegnięcie pogorszenia się materialnego standardu życia na emeryturze w zależności od wieku	165
Tabela 6.6. Poziom wiedzy ankietowanych a ich zaufanie do instytucji ZUS.....	168
Tabela 6.7. Zależność pomiędzy skłonnością do podejmowania ryzyka a faktycznym oszczędzaniem na emeryturę.....	172
Tabela 6.8. Wyniki testu CRT z podziałem na płeć	173
Tabela 6.9. Zależność pomiędzy poziomem umiejętności kognitywnych podejmowaniem działań mających na celu zapobiegnięcie pogorszeniu się materialnego standardu życia na emeryturze	174
Tabela 7.1. Struktura badanych według płci	193
Tabela 7.2. Oszczędzanie na emeryturę w zależności od wieku ankietowanych.....	197
Tabela 7.3. Oszczędzanie na emeryturę a miesięczne wynagrodzenie netto	197
Tabela 7.4. Uczestnictwo w PPK a zaufanie do instytucji finansowych w Polsce	199
Tabela 7.5. Uczestnictwo w PPK a miesięczne wynagrodzenie netto	200
Tabela 7.6. Uczestnictwo w PPK a wykształcenie.....	201
Tabela 7.7. Uczestnictwo w PPK a miejsce zamieszkania.....	202
Tabela 8.1. Limity wpłat na IKE w latach 2018-2022 (w zł)	207
Tabela 8.2. Liczba IKE według wieku uczestników w latach 2018-2022	210
Tabela 8.3. Liczba IKE prowadzonych przez poszczególne instytucje finansowe w latach 2018-2022.....	211
Tabela 8.4. Średnia wysokość wpłat na IKE w latach 2018-2022 (w zł)	211
Tabela 8.5. Limity wpłat na OIPE w latach 2023 oraz 2024 (w zł)	214
Tabela 8.6. Porównanie zasad funkcjonowania IKE oraz OIPE.....	217

Spis rysunków

Rysunek 1.1. Wykresy funkcji autokorelacji dla (kolejno) przyrostu demograficznego, przyrostu PKB per capita i przyrostu nakładów na zabezpieczenia społeczne w stosunku do PKB	25
Rysunek 1.2. Prognozowane za pomocą modelu przyrosty nakładów na zabezpieczenia społeczne w stosunku do PKB w Polsce w latach 2023-2027 (r/r, %).....	26
Rysunek 2.1. Stopy zastąpienia netto dla średniego wynagrodzenia w Polsce i Wielkiej Brytanii zapewnione przez obowiązkową część systemu emerytalnego za lata 2014-2022.....	48
Rysunek 3.1. Mediany miesięcznych wynagrodzeń całkowitych kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem w różnych branżach (brutto w PLN).....	58

Rysunek 3.2. Wysokość prognozowanego świadczenia emerytalnego po osiągnięciu wieku emerytalnego na poziomie 60. oraz 65. roku życia.....	65
Rysunek 3.3. Wysokość miesięcznego prognozowanego świadczenia emerytalnego kobiety w 2060 r. w zależności od wykorzystanego urlopu związanego z macierzyństwem przy jednym dziecku.....	70
Rysunek 3.4. Wysokość miesięcznego prognozowanego świadczenia emerytalnego kobiety w 2060 r. w zależności od wykorzystanego urlopu związanego z macierzyństwem przy dwojce dzieci	70
Rysunek 3.5. Wysokość miesięcznego prognozowanego świadczenia emerytalnego kobiet i mężczyzn (w zł.) przy założeniu równego podziału urlopu rodzicielskiego oraz zrównaniu wieku emerytalnego	74
Rysunek 3.6. Wysokość miesięcznego prognozowanego świadczenia emerytalnego kobiet i mężczyzn przy uwzględnieniu całościowej luki płacowej.....	76
Rysunek 3.7. Wysokość miesięcznego prognozowanego świadczenia emerytalnego kobiet i mężczyzn przy uwzględnieniu luki płacowej w sektorze prywatnym.....	76
Rysunek 4.1. Porównanie efektywnego wieku zejścia z rynku pracy w Polsce ze średnią dla krajów OECD.....	86
Rysunek 4.2. Stopa obciążenia demograficznego w wybranych krajach OECD (w %)	91
Rysunek 4.3. Preferowany wiek emerytalny mężczyzn według ankietowanych	97
Rysunek 4.4. Preferowany wiek emerytalny kobiet według ankietowanych.....	97
Rysunek 4.5. Stosunek ankietowanych wobec podwyższenia wieku emerytalnego	102
Rysunek 4.6. Powody negatywnego stosunku ankietowanych wobec	102
Rysunek 4.7. Plan kontynuacji zatrudnienia przez ankietowanych po ukończeniu	105
Rysunek 4.8. . Powody pozostawania na rynku pracy po ukończeniu wieku emerytalnego	106
Rysunek 4.9. Formy oszczędzania na okres starości wśród ankietowanych	108
Rysunek 4.10. Powody przemawiające za niższym wiekiem emerytalnym kobiet	110
Rysunek 4.11. Opinia ankietowanych o uzależnieniu wieku emerytalnego kobiet od liczby posiadanych dzieci.....	112
Rysunek 4.12. Wcześniejsze przechodzenie na emeryturę przez kobiety jako wybór w opinii ankietowanych	113
Rysunek 4.13. Stosunek ankietowanych do zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn	114
Rysunek 4.14. Niższy wiek emerytalny kobiet jako przejaw dyskryminacji zdaniem ankietowanych	116
Rysunek 4.15. Moment przechodzenia kobiet na emeryturę, jeżeli będzie wiązało się to ze zmianą wysokości świadczenia zdaniem ankietowanych	116
Rysunek 5.1. Płeć respondentów	129
Rysunek 5.2. Wiek respondentów.....	130
Rysunek 5.3. Aktywność zawodowa respondentów	130
Rysunek 5.4. Forma zatrudnienia respondentów	131
Rysunek 5.5. Poziom zarobków netto respondentów.....	131
Rysunek 5.6. Struktura wydatków respondentów	132
Rysunek 5.7. Skłonność respondentów do zakupów w celu polepszenia nastroju	133
Rysunek 5.8. Skłonność respondentów do zakupów, na które nie posiadają wystarczających środków	134
Rysunek 5.9. Problemy finansowe respondentów a nieprzemysłane i nadmierne zakupy	134
Rysunek 5.10. Skłonność respondentów do zakupów przy obowiązującej promocji/wyprzedaży	135
Rysunek 5.11. Główne determinanty skłaniające respondentów do zakupów	136
Rysunek 5.12. Skłonność respondentów do zakupu przedmiotów nie używanych w późniejszym czasie	137
Rysunek 5.13. Środki jakie są w stanie zaoszczędzić respondenci w ciągu miesiąca	140
Rysunek 5.14. . Obecny stan oszczędności respondentów	141

Rysunek 5.15. Oszczędzanie na starość wśród respondentów	141
Rysunek 5.16. Poziom wiedzy respondentów z zakresu znajomości instrumentów wchodzących w skład III filaru emerytalnego	142
Rysunek 5.17. Korzystanie z instrumentów wchodzących w skład III filaru przez respondentów.....	144
Rysunek 5.18. Poziom zaufania respondentów do instytucji ZUS.....	144
Rysunek 5.19. Poziom zaufania respondentów do poszczególnych instytucji.....	145
Rysunek 5.20. Wiedza respondentów w zakresie przyszłej stopy zastąpienia	145
Rysunek 5.21. Odpowiedź respondentów na pytanie: Czy uważa Pani/Pan, że warto oszczędzać? .	146
Rysunek 6.1. Podejmowane działania mające zapobiec pogorszeniu materialnego standardu życia na emeryturze	154
Rysunek 6.2. Instrumenty oszczędzania zaliczane przez Polaków do III filara.....	156
Rysunek 6.3. Podział ankietowanych ze względu na wiek	161
Rysunek 6.4. Podział ankietowanych ze względu na wykształcenie	162
Rysunek 6.5. Podział ankietowanych ze względu na wykształcenie	162
Rysunek 6.6. Podział ankietowanych ze względu na miesięczny dochód netto	163
Rysunek 6.7. Cele, na które ankietowani gromadzą oszczędności	164
Rysunek 6.8. Rozkład ankietowanych ze względu na sposób oszczędzania na emeryturę	165
Rysunek 6.9. Samoocena wiedzy uczestników badania na temat dostępnych form dodatkowego oszczędzania w ramach trzeciego filara	167
Rysunek 6.10. Ocena poziomu zaufania do instytucji ZUS (1- niegodna zaufania 5- godna zaufania)	167
Rysunek 6.11. Czy chciałby/aby Pan/Pani zrezygnować z opłacania składek na ubezpieczenie emerytalne na rzecz otrzymywania niepomniejszonego o te składkę wynagrodzenia?	171
Rysunek 6.12. Docelowy wiek przejścia na emeryturę w zależności od poziomu umiejętności kognitywnych	173
Rysunek 7.1. Struktura źródeł finansowania wpłat do PPK.....	185
Rysunek 7.2. Dysponowanie środkami zgromadzonymi w PPK.....	189
Rysunek 7.3. Struktura badanych według wieku	193
Rysunek 7.4. Świadomość w zakresie aktualnej stopy zastąpienia.....	195
Rysunek 7.5. Świadomość w zakresie prognozowanej stopy zastąpienia na 2060 rok.....	195
Rysunek 7.6. Wiedza na temat PPK.....	198
Rysunek 8.1. Liczba IKE w latach 2018-2022	210
Rysunek 8.2. Średnia wysokość wpłat na IKE, a przeciętne miesięczne prognozowane wynagrodzenie w gospodarce narodowej i limit wpłat (w zł)	212
Rysunek 8.3. Liczba IKE założonych po raz pierwszy w latach 2018-2022	213



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W KRAKOWIE



RISK
MANAGEMENT

KOŁO NAUKOWE UBEZPIECZEŃ

**KATEDRA
ZARZĄDZANIA
RYZYKIEM
I UBEZPIECZEŃ**
KU.UEK.KRAKOW.PL

