

SŁOWA KLUCZOWE KEYWORDS

system emerytalny w Polsce
Pracownicze Plany
Kapitałowe
oszczędzanie emerytalne
ekonomia behawioralna
zaufanie instytucjonalne

JEL

D14

G23

H55

J14

ZGŁOSZONO SUBMITTED

20 lipca 2026

ZAAKCEPTOWANO ACCEPTED

6 września 2026

OPUBLIKOWANO PUBLISHED

10 września 2026

Stańczyk, P. (2026). Oszczędzanie na emeryturę w Polsce: różnice pokoleniowe oraz bariera zaufania w świetle PPK. *Ekonomiczno-Ekonometryczne Roczniki Naukowe*, 1(1), 50–62.
<https://doi.org/10.67455/eern.2026.1.1.5>

OSZCZĘDZANIE NA EMERYTURĘ W POLSCE: RÓŻNICE POKOLENIOWE ORAZ BARIERA ZAUFANIA W ŚWIETLE PPK

Celem artykułu jest identyfikacja czynników determinujących dobrowolne oszczędzanie emerytalne w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem zróżnicowania międzypokoleniowego oraz roli zaufania do instytucji systemu emerytalnego. Punktem wyjścia jest prognozowany spadek stopy zastąpienia w publicznym systemie emerytalnym z 54,1% w 2019 r. do 25,1% w 2070 r., przenoszący ciężar zabezpieczenia na starość na trzeci, dobrowolny filar. Opracowanie ma charakter przeglądowo-teoretyczny i opiera się na syntezie literatury przedmiotu z zakresu ekonomii behawioralnej, socjologii zaufania oraz teorii cykli pokoleniowych, a także na analizie danych rynkowych dotyczących Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK) z lat 2019–2026. W artykule sformułowano hipotezę, że niski poziom zaufania społecznego do systemu emerytalnego stanowi barierę uczestnictwa w PPK odrębną wobec ograniczeń dochodowych i deficytów wiedzy finansowej. Przegląd dostępnych danych dostarcza przesłanek zgodnych z tą hipotezą, jej pełna weryfikacja wymaga jednak badań empirycznych, zwłaszcza w odniesieniu do najmłodszych uczestników rynku pracy, u których obok czynnika zaufania istotną rolę odgrywają bariery dochodowe i koszty życia. Wyniki przeglądu stanowią podstawę rekomendacji dla polityki emerytalnej, różnicujących instrumenty komunikacji w zależności od pokolenia.

Patryk Stańczyk, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu



Oszczędzanie na emeryturę w Polsce: różnice pokoleniowe oraz bariera zaufania w świetle PPK

Wstęp

Reforma systemu emerytalnego z 1999 r., zastępująca formułę zdefiniowanego świadczenia formułą zdefiniowanej składki, przeniosła znaczną część odpowiedzialności za wysokość przyszłych świadczeń z państwa na jednostkę. W połączeniu z postępującymi zmianami demograficznymi doprowadziło to do systematycznego spadku prognozowanej stopy zastąpienia, która według szacunków Komisji Europejskiej może obniżyć się z 54,1% w 2019 r. do 25,1% w 2070 r. (Komisja Europejska, 2021). W tak ukształtowanym systemie kluczowego znaczenia nabiera trzeci, dobrowolny filar, w którym od 2019 r. jednym z kluczowych instrumentów są Pracownicze Plany Kapitałowe.

Dotychczasowa literatura przedmiotu koncentrowała się na omawianiu konstrukcji PPK, zachęt podatkowych oraz dynamiki wskaźnika partycypacji (m.in. Jakubowski i Prusik, 2019; Garbiec, 2023; Russel, 2023). Znacznie mniej uwagi poświęcono natomiast pytaniu, czy i w jakim stopniu decyzje o pozostaniu w programie różnicują się między pokoleniami oraz jaka jest rola zaufania do instytucji systemu emerytalnego, rozumianego zgodnie z koncepcją Sztompki (2007) jako oczekiwanie wobec działania innych podmiotów w warunkach niepewności. Celem artykułu jest identyfikacja czynników determinujących skłonność Polaków do dobrowolnego oszczędzania na emeryturę oraz zbadanie, w jakim stopniu czynniki te różnią się między pokoleniami. Postawiono następujące pytania badawcze: (1) jakie determinanty oszczędzania emerytalnego wskazuje literatura przedmiotu; (2) czy determinanty te różnicują się między pokoleniami Baby Boomers, X, Y i Z; (3) w jakim stopniu konstrukcja PPK odpowiada zidentyfikowanym determinantom; (4) jaka jest rola zaufania do instytucji systemu emerytalnego w tłumaczeniu obserwowanych różnic w uczestnictwie w programie? Sformułowano hipotezę główną, zgodnie z którą niski poziom zaufania społecznego do systemu emerytalnego stanowi istotny czynnik ograniczający uczestnictwo w PPK, odrębny wobec ograniczeń dochodowych i deficytów wiedzy finansowej. Hipoteza ma charakter roboczy i nie zastępuje analiz empirycznych, a jej sformułowanie ma umożliwić uporządkowanie przeglądu literatury i danych rynkowych.

W rozdziale drugim omówiono ryzyko starości, konstrukcyjne przyczyny spadku stopy zastąpienia w Polsce oraz konsekwencje braku oszczędności prywatnych. Rozdział trzeci przedstawia determinanty oszczędzania emerytalnego zidentyfikowane w literaturze, obejmujące czynniki społeczno-demograficzne, ograniczenia dochodowe, bariery behawioralne oraz zaufanie instytucjonalne. Rozdział czwarty, oparty na teorii cykli pokoleniowych Straussa i Howe'a (1991, 1997), analizuje różnice pokoleniowe w podejściu do oszczędzania. Rozdział piąty omawia PPK jako polską odpowiedź na kryzys oszczędności emerytalnych, uwzględniając najnowsze dane rynkowe. Rozdział szósty poddaje weryfikacji hipotezę główną, wskazując zarówno przesłanki ją wspierające, jak i alternatywne wyjaśnienia. Rozdział siódmy zawiera rekomendacje dla polityki emerytalnej, a rozdział ósmy - podsumowanie i wnioski.

Ryzyko starości i konstrukcyjne przyczyny spadku stopy zastąpienia

Ryzyko starości w ujęciu Szumlicza (2005) i Jedynaka (2016) odnosi się do niekorzystnych zdarzeń finansowych związanych z dwiema fazami życia człowieka: fazą gromadzenia oszczędności oraz fazą ich konsumpcji po zakończeniu aktywności zawodowej. W fazie akumulacji ryzykiem jest niedożycie wieku emerytalnego, w fazie konsumpcji zaś wydłużenie się dalszego trwania życia ponad okres zabezpieczony zgromadzonym kapitałem. Rozróżnienie ryzyka od niepewności ma tu istotne znaczenie. Niepewność dotyczy zdarzeń, których prawdopodobieństwa nie da się określić, o tyle ryzyko emerytalne pozwala na częściową kwantyfikację i jest przedmiotem instrumentów finansowych właściwych dla każdej z faz. W fazie gromadzenia są to fundusze inwestycyjne, lokaty i ubezpieczenia na dożycie, w fazie konsumpcji zaś między innymi ubezpieczenia rentowe (Szumlicz, 2005).

Skala ryzyka związanego z długością dalszego trwania życia rośnie wraz z postępującymi zmianami demograficznymi. Według danych Eurostatu w latach sześćdziesiątych XX wieku mediana wieku w Europie wynosiła około 31,5 roku (Lanzieri, 2011), a w Polsce, w związku z powojennym wyżym demograficznym,

wartość ta była wyraźnie niższa. W kolejnych dekadach mediana wieku w Polsce systematycznie rosła: z około 32 lat na początku lat dziewięćdziesiątych do 39 lat w 2014 r. i blisko 44 lat na koniec 2025 r. (Cierniak-Piotrowska, 2023; GUS, 2026). Proces starzenia się populacji nie jest jednak samoistną przyczyną spadku stopy zastąpienia w systemie publicznym; oddziałuje na nią pośrednio poprzez wydłużanie się dalszego trwania życia w chwili przejścia na emeryturę oraz poprzez zmiany reformatorskie w konstrukcji i systemu emerytalnego.

Podstawową formułą sprzed reformy było zdefiniowane świadczenie, w którym wysokość emerytury zależała od stażu pracy oraz wynagrodzenia z wybranych lat aktywności zawodowej. Reforma zastąpiła tę formułę systemem zdefiniowanej składki, w którym wysokość emerytury odpowiada sumie zwaloryzowanych składek podzielonej przez oczekiwaną liczbę miesięcy pobierania świadczenia (Kolek i Sobolewski, 2021). Konsekwencją zmiany jest ściśle powiązanie przyszłego świadczenia z indywidualną historią składową ubezpieczonego oraz automatyczne dostosowanie wysokości emerytury do wydłużającego się dalszego trwania życia.

Skutkiem takiej konstrukcji jest sam spadek stopy zastąpienia jako parametru systemu, nie zaś jako efekt niekorzystnych zjawisk demograficznych. Według danych ZUS, mężczyzna zarabiający przeciętne wynagrodzenie i przechodzący na emeryturę w wieku 65 lat po 35 latach opłacania składek w systemie zdefiniowanego świadczenia uzyskałby świadczenie stanowiące około 73% ostatniego wynagrodzenia, podczas gdy w systemie zdefiniowanej składki analogiczna stopa zastąpienia spada poniżej 50% (ZUS, 2015). Prognozy Komisji Europejskiej wskazują, iż stopa zastąpienia brutto w publicznym systemie emerytalnym w Polsce może obniżyć się z 54,1% w 2019 r. do 25,1% w 2070 r., co stawia Polskę wśród państw członkowskich Unii Europejskiej o największym prognozowanym spadku (Komisja Europejska, 2021). Reforma 1999 r., choć służyła stabilizacji finansów systemu, w praktyce przeniosła obowiązek uzupełnienia świadczenia publicznego prywatnymi oszczędnościami na jednostkę, co uzasadnia rosnące znaczenie trzeciego filaru systemu emerytalnego.

Brak prywatnych oszczędności emerytalnych rzutuje nie tylko na sytuację indywidualną, lecz także na finanse publiczne. W miarę spadku stopy zastąpienia rośnie ryzyko ubóstwa wśród osób starszych oraz presja na system pomocy społecznej i ochrony zdrowia. Państwo, w ramach systemu bazowego pozostaje pośrednio odpowiedzialne za dochody osób starszych, będzie w przyszłości mierzyć się z rosnącymi trudnościami w finansowaniu odpowiednio wysokich świadczeń przy jednoczesnym kurczeniu się bazy podatkowej wynikającym z niekorzystnych trendów demograficznych (Cierniak-Piotrowska, 2023). W tym kontekście rozwój dobrowolnych, prywatnych form oszczędzania, w tym Pracowniczych Planów Kapitałowych, nabiera znaczenia wykraczającego poza interes indywidualnego uczestnika: im większy odsetek społeczeństwa zgromadzi realne zabezpieczenie finansowe na starość, tym mniejsza będzie presja fiskalna na system publiczny w nadchodzących dekadach.

Determinanty oszczędzania emerytalnego w świetle literatury

Perek-Białas, Ruzik i Vidovićová (2005) w badaniu obejmującym cztery kraje Europy Środkowo-Wschodniej wskazali, że skłonność do oszczędzania emerytalnego jest silniej związana z wiekiem, stanem cywilnym, miejscem zamieszkania i poziomem wykształcenia, niż z samą wysokością dochodu. Osoby starsze, samotne, mieszkające w miastach oraz osoby lepiej wykształcone deklarują częstsze i bardziej systematyczne oszczędzanie z myślą o starości. W polskiej próbie zależności te potwierdziły się także w badaniu Czapińskiego i Góry (2016), zrealizowanym w ramach Europejskiego Kongresu Finansowego na próbie 1000 dorosłych Polaków. Podobne prawidłowości wynikają z Barometru Providenta (2024), zgodnie z którym najbardziej majątne gospodarstwa domowe odkładają średnio 22% dochodu netto, podczas gdy gospodarstwa o dochodach 2,5–5 tys. zł - 17%. Dane te wskazują, że dochód pozostaje istotną determinantą oszczędzania, jednak nie tłumaczy w pełni różnic obserwowanych między jednostkami o zbliżonych zarobkach.

Analiza sytuacji dochodowej najmłodszych uczestników rynku pracy pozwala na sformułowanie alternatywnego wyjaśnienia niskiej skłonności do oszczędzania emerytalnego w tej grupie. Według danych GUS, przeciętne wynagrodzenie brutto osób w wieku 25–34 lata wyniosło w 2024 r. około 8,4 tys. zł, a osób w wieku 24 lat i mniej - 6,5 tys. zł, co odpowiada 72% średniej krajowej (Otodom i Invest Komfort, 2025). Równocześnie koszty najmu w największych ośrodkach miejskich pochłaniają, według cytowanego raportu, 35–55% wynagrodzenia netto w tej grupie. Polski Instytut Ekonomiczny wskazuje, że w 2022 r. średnie wynagrodzenie pozwalało na zakup 0,88 m² mieszkania, co odpowiada poziomowi z 2012 r. (PIE, 2023). Uwarunkowania te pozwalają twierdzić, że niski poziom oszczędności emerytalnych wśród osób młodych może być w istotnej mierze konsekwencją ograniczeń dochodowych i wysokich kosztów mieszkaniowych, a nie wyłącznie deficytu zaufania czy krótkoterminowej perspektywy poznawczej.

Marek Góra (2003) wskazuje dwa mechanizmy psychologiczne osłabiające motywację do uczestnictwa w systemie zabezpieczenia emerytalnego. Pierwszym jest krótkoterminowa perspektywa poznawcza osób aktywnych zawodowo, które rozpoznają problem niewystarczających emerytur na poziomie makroekonomicznym, lecz nie odnoszą go do własnej sytuacji. Drugim jest strategia unikania własnego wkładu w system przy równoczesnym oczekiwaniu korzystania ze świadczeń finansowanych przez pozostałych uczestników. Oba mechanizmy sprawiają, że dobrowolność uczestnictwa w systemach oszczędzania na starość jest trudna do wykorzystania jako jedyne narzędzie polityki emerytalnej.

Systematyczne odchylenia decyzji finansowych od modelu racjonalnego wyboru opisała ekonomia behawioralna, rozwijana od przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych XX wieku. Kahneman i Tversky (1979) w teorii perspektywy wykazali, że jednostki oceniają zyski i straty w sposób asymetryczny, a subiektywna wartość danej kwoty zależy od punktu odniesienia. W konsekwencji rezygnacja z części bieżącego wynagrodzenia na rzecz odległej w czasie emerytury jest subiektywnie odczuwana jako dotkliwsza, niż wynikałoby to z rachunku ekonomicznego. Thaler (1994) opisał zjawisko silnego dyskontowania przyszłości, czyli systematycznego przeceniania wartości bieżącej konsumpcji względem konsumpcji odroczonej. W połączeniu z efektem status quo (Samuelson i Zeckhauser, 1988) mechanizm ten tłumaczy zarówno bierność osób niepodjmujących żadnej decyzji oszczędnościowej, jak i trwałość takiej bierności.

Marek Szczepański w swoich pracach dostosował dorobek ekonomii behawioralnej do warunków polskiego systemu emerytalnego, wskazując, że rozwiązania oparte na automatycznym zapisie, standardowym poziomie składki oraz funduszach zdefiniowanej daty są w stanie ograniczyć skutki prokrastynacji i efektu status quo (Szczepański, 2017, 2024). Autor argumentuje jednocześnie, że mechanizmy behawioralne, choć skuteczne, nie zastąpią stabilności regulacyjnej i przewidywalności otoczenia instytucjonalnego, bez których wpływ nudge'ów pozostaje ograniczony.

Piotr Sztompka (2007) definiuje zaufanie jako „zakład podejmowany na temat niepewnych, przyszłych działań innych ludzi”, wskazując, że zaufanie instytucjonalne odnosi się do oczekiwań wobec systemów organizacyjnych, a nie wobec konkretnych jednostek. W kulturowej koncepcji zaufania Sztompki istotną rolę odgrywa „klimat zaufania” lub „klimat nieufności” - rozpowszechnione w społeczeństwie systemy norm i wartości, które kształtują postawy jednostek niezależnie od ich bezpośredniego doświadczenia. Zastosowanie tej koncepcji do systemu emerytalnego pozwala postawić tezę, że postawy wobec Pracowniczych Planów Kapitałowych są w większym stopniu ukształtowane przez ogólny klimat zaufania społecznego do instytucji państwowych zarządzających długoterminowymi oszczędnościami, niż przez ocenę parametrów konkretnego programu.

Zaufanie do systemu emerytalnego stanowi zatem czynnik odrębny od omówionych powyżej barier behawioralnych i ograniczeń dochodowych, choć powiązany z nimi w mechanizmie decyzyjnym jednostki. Deficyt zaufania może współwystępować z niskimi dochodami i deficytem wiedzy finansowej, wzmacniając ich oddziaływanie, może jednak także występować samodzielnie, prowadząc do rezygnacji z uczestnictwa w programie nawet przy braku obiektywnych ograniczeń dochodowych. Uwaga ta ma znaczenie dla dalszej

części artykułu, w której podjęto próbę oceny, czy dostępne dane pozwalają na przyznanie zaufaniu roli głównego czynnika ograniczającego partycypację w PPK.

Różnice pokoleniowe w podejściu do oszczędzania

Rama teoretyczna - teoria cykli pokoleniowych Straussa i Howe'a

Analiza różnic pokoleniowych w podejściu do oszczędzania wymaga uprzedniego doprecyzowania samego pojęcia pokolenia. William Strauss i Neil Howe w pracy „The Fourth Turning” (1997) zaproponowali teorię cykli pokoleniowych, zgodnie z którą historia społeczna Stanów Zjednoczonych oraz - w mniejszym zakresie - pozostałych społeczeństw zachodnich układa się w cykle o długości około 80–90 lat. Cykle te złożone są z czterech następujących po sobie faz: kryzysu, wznoszenia, przebudzenia oraz rozpadu. Każdej fazie odpowiada jeden z czterech archetypów pokoleniowych: proroka, wędrowca, bohatera i artysty, powtarzających się cyklicznie.

W nawiązaniu do tej ramy pokolenie Baby Boomers (roczniki 1946–1964), dorastające w okresie powojennego wznoszenia, klasyfikowane jest jako pokolenie proroków, charakteryzujące się przywiązaniem do idei i sceptycyzmem wobec instytucji politycznych. Pokolenie X (1965–1979), dorastające w fazie rozpadu, traktowane jest jako pokolenie wędrowców, cechujące się indywidualizmem i ograniczonym zaufaniem do instytucji publicznych. Millenialsi (1980–1994), przypisani do archetypu bohaterów, wchodzili w dorosłość w okresie stopniowego narastania kryzysu i cechują się wyższą skłonnością do działań kolektywnych. Pokolenie Z (1995–2012), dorastające w fazie kryzysu, klasyfikowane jest jako pokolenie artystów, charakteryzujące się deklarowaną ostrożnością i orientacją na bezpieczeństwo (Sokołowski, 2017; Howe, 2023).

Zastosowanie teorii Straussa i Howe'a do warunków polskich wymaga ostrożności, ponieważ została ona sformułowana w odniesieniu do specyfiki historycznej Stanów Zjednoczonych. Doświadczenia polskich roczników różnią się istotnie w związku z transformacją ustrojową, kryzysami gospodarczymi lat dziewięćdziesiątych oraz reformami systemu emerytalnego, co uzasadnia traktowanie archetypów jako punktu wyjścia, nie zaś jako gotowej charakterystyki. Niezależnie od tych ograniczeń, teoria cykli pokoleniowych dostarcza użytecznego układu odniesienia dla porównania postaw wobec oszczędzania emerytalnego, w szczególności dla identyfikacji odmiennych źródeł nieufności instytucjonalnej wśród Boomers i pokolenia Z, o czym mowa w dalszej części rozdziału.

Baby Boomers i pokolenie X

Dane sondażowe Banku ING, przywoływane przez Rymkiewicz (2025), przedstawiają wyraźny wzrost skłonności do oszczędzania emerytalnego wraz z wiekiem. Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI we wrześniu 2025 r. na reprezentatywnej próbie 1000 dorosłych Polaków. Odsetek osób deklarujących oszczędzanie na emeryturę wynosił 56% w grupie 55 lat i więcej wobec 45% w 2022 r., 41% w grupie 45–54 lat wobec 36% w 2022 r., oraz 47% w grupie 35–44 lat wobec 36% w 2022 r. Starsze pokolenia oszczędzają nie tylko częściej, ale też od dłuższego czasu, co w warunkach efektu procentu składanego przekłada się na wielkość zgromadzonego kapitału.

Wyższą skłonność do oszczędzania wśród Baby Boomers i pokolenia X można częściowo tłumaczyć etapem życia - bliskość wieku emerytalnego zwiększa subiektywną wagę zabezpieczenia finansowego na starość (Czapiński i Góra, 2016). Pokolenia te ukształtowały swoje nawyki finansowe w okresie transformacji ustrojowej lat dziewięćdziesiątych, hiperinflacji, upadku licznych zakładów pracy oraz reform systemu emerytalnego, w tym powstania i częściowej redukcji otwartych funduszy emerytalnych. Doświadczenia te wykształciły ostrożność finansową, jednocześnie utrwalając sceptycyzm wobec instytucji państwowych zarządzających długoterminowymi oszczędnościami - postawę, która zgodnie z ustaleniami Garbca (2023a) przekłada się na stosunek do samych Pracowniczych Planów Kapitałowych.

Millenialsi i pokolenie Z

Obraz najmłodszych uczestników rynku pracy jest bardziej złożony. Badanie Deloitte „Gen Z and Millennial Survey” (2024) obejmowało 14 483 przedstawicieli pokolenia Z (roczniki 1995–2005) oraz 8 373 millenialsów (roczniki 1983–1994) w 44 krajach, w tym w Polsce, gdzie próba objęła 501 osób. Badanie przeprowadzono metodą CAWI między listopadem 2023 r. a styczniem 2024 r. Wyniki wskazują, że 83% europejskiego pokolenia Z ma sprecyzowane plany na kolejne lata, a odsetek osób w pokoleniu X niepotrafiących określić ram czasowych własnych planów jest niemal dwukrotnie wyższy niż w pokoleniu Z (20% wobec 11%). Polska Gen Z deklaruje wyższy niż przeciętny w Europie poziom obaw o utratę samodzielności finansowej - 43% wobec 38% wśród millenialsów i 42% wśród pokolenia X w Polsce (Deloitte, 2024).

Deklaracje te w niewielkim stopniu przekładają się na konkretne działania oszczędnościowe. Z tego samego badania wynika, że jedynie 17% polskiego pokolenia Z oszczędza z myślą o emeryturze, mimo że 34% przeznaczają część środków na bieżący komfort i doświadczenia życiowe. Dane ING (Rymkiewicz, 2025) potwierdzają ten obraz: w grupie wiekowej 25–34 lata odsetek osób oszczędzających na emeryturę wzrósł z 13% w 2022 r. do 25% w 2025 r. wśród osób deklarujących niedawny początek oszczędzania, jednak łączny odsetek oszczędzających w tej grupie, wynoszący 37%, pozostaje wyraźnie niższy niż w grupie 55 lat i więcej (56%). Rozbieżność między deklarowaną troską o przyszłość a realnym poziomem oszczędności emerytalnych można tłumaczyć konkurencją celów oszczędnościowych, opisaną w części dotyczącej ograniczeń dochodowych, oraz niepewnością co do własnej sytuacji zawodowej i finansowej (Deloitte, 2024).

Młodsze pokolenia, mimo że dorastały już w okresie funkcjonowania PPK i w mniejszym stopniu pamiętają bezpośrednio reformę otwartych funduszy emerytalnych, nie wykazują wyższego zaufania do rozwiązań firmowanych przez państwo niż ich rodzice. Deficyt zaufania okazuje się zjawiskiem międzypokoleniowym, przekazywanym w drodze socjalizacji rodzinnej oraz przez media, niezależnie od bezpośredniego doświadczenia danej generacji - obserwacja spójna z kulturową koncepcją zaufania Sztompki (2007). Wątek ten rozwinęto w rozdziale szóstym.

Międzynarodowy kontekst zjawiska

Rozbieżność między deklarowaną troską o przyszłość a poziomem realnych oszczędności emerytalnych nie jest zjawiskiem wyłącznie polskim. Badanie Deloitte (2024), obejmujące pokolenie Z w dziewięciu krajach europejskich (Niemcy, Holandia, Francja, Hiszpania, Włochy, Polska, Czechy, Węgry, Rumunia), wskazuje, że polska Gen Z pod pewnymi względami wykazuje wyższy niż przeciętny w Europie poziom zabezpieczania się przed ryzykiem majątkowym i zdrowotnym. Dodatkowe ubezpieczenie na życie posiada 45% polskiej Gen Z wobec 29% średniej europejskiej, a dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne - 41% wobec 33%. Ogólny odsetek posiadania przynajmniej jednej polisy ubezpieczeniowej wynosi w Polsce 71% wobec 73% średniej europejskiej (Deloitte, 2024).

Obraz ten sugeruje, że młodzi Polacy niekoniecznie są mniej zorientowani na zabezpieczanie własnej przyszłości niż rówieśnicy z Europy Zachodniej, lecz inaczej rozkładają priorytety w ramach ograniczonego budżetu, przedkładając zabezpieczenie przed ryzykami bliższymi w czasie i bardziej namacalnymi nad odległe w czasie oszczędzanie emerytalne. Wniosek ten ma znaczenie dla formułowanych w dalszej części rekomendacji: problemem nie jest brak zainteresowania własnym bezpieczeństwem finansowym, lecz brak przekonania, że oszczędzanie emerytalne - w przeciwieństwie do ubezpieczenia zdrowotnego czy majątkowego - przyniesie wymierną korzyść w odległej przyszłości.

Pracownicze Plany Kapitałowe jako polska odpowiedź na kryzys oszczędności emerytalnych

Geneza i zasady funkcjonowania programu

Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych została uchwalona przez Sejm 4 października 2018 r. i wprowadziła nowy, powszechny instrument trzeciego filaru systemu emerytalnego (Jakubowski i Prusik, 2019; Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych, 2018). Program wdrażano etapami - od lipca 2019 r. w największych przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 250 osób, a od 2020 r. również w pozostałych podmiotach, w tym w sektorze publicznym. Celem PPK jest gromadzenie przez pracujących Polaków oszczędności z przeznaczeniem na konsumpcję po ukończeniu 60. roku życia. Uczestnictwo w programie, choć oparte na zapisie automatycznym, pozostaje formalnie dobrowolne - każdy uczestnik może w dowolnym momencie zrezygnować z dalszego oszczędzania na podstawie deklaracji o rezygnacji, jednak nie rzadziej niż co cztery lata ponawiany jest tryb automatycznego zapisu (Ustawa o PPK, 2018).

Ustawodawca wykluczył z obowiązku prowadzenia PPK część podmiotów, w tym mikroprzedsiębiorców, u których wszystkie osoby zatrudnione złożyły deklarację o rezygnacji, oraz osoby fizyczne niezatrudniające pracowników w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą. Poza zakresem programu pozostają również osoby, które nie podlegają obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu z tytułu zatrudnienia, w tym część osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych. W efekcie systemowy zasięg PPK, mimo szerokiej definicji, nie obejmuje istotnej części rynku pracy, w szczególności sektora samozatrudnionych oraz osób w tzw. szarej strefie.

Wysokość wpłat określono jako wartość procentową wynagrodzenia. Pracownik wpłaca podstawowo 2% wynagrodzenia, z możliwością dobrowolnego podniesienia tej wartości o kolejne 2%. Pracodawca dopłaca podstawowo 1,5%, z możliwością zwiększenia do 4%. Łączne wpłaty obu stron nie mogą przekroczyć 8% wynagrodzenia. Ustawa przewiduje możliwość obniżenia wpłaty podstawowej pracownika do 0,5% w przypadku osób, których łączne wynagrodzenie ze wszystkich źródeł nie przekracza 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia, co stanowi rozwiązanie ograniczające obciążenie osób o niskich dochodach. Uczestnicy otrzymują ponadto jednorazową wpłatę powitalną w wysokości 250 zł oraz coroczną dopłatę w wysokości 240 zł, finansowane ze środków Funduszu Pracy (Ustawa o PPK, 2018).

Środki zgromadzone w PPK inwestowane są w fundusze zdefiniowanej daty, dobierane automatycznie w zależności od wieku uczestnika i liczby lat pozostających do jego ukończenia 60. roku życia. Maksymalna opłata za zarządzanie kapitałem została ustawowo ograniczona do 0,5% opłaty stałej oraz 0,1% opłaty zmiennej uzależnionej od wyników funduszu, co lokuje PPK wśród najtańszych dostępnych na polskim rynku instrumentów długoterminowego oszczędzania (Garbiec, 2024). Konstrukcja programu przewiduje zwolnienie z podatku od zysków kapitałowych w przypadku wypłaty środków po ukończeniu 60. roku życia w formie ratalnej, domyślnie przez co najmniej 120 miesięcy. Dodatkowo istnieje możliwość wcześniejszej, częściowej wypłaty środków bez utraty zwolnienia w przypadku poważnej choroby uczestnika, jego dziecka lub małżonka (do 25% zgromadzonych środków) lub wykorzystania środków na wkład własny do kredytu hipotecznego (do 100% środków pod warunkiem zwrotu). Ostatnia możliwość, choć zwiększa elastyczność programu, bywa krytykowana jako sprzeczna z ideą długoterminowego budowania zabezpieczenia emerytalnego (Ustawa o PPK, 2018).

Rozwój rynku PPK w liczbach

Od momentu uruchomienia rynek PPK wykazuje stabilny wzrost. Liczba uczestników programu wzrosła z 2,5 mln w 2022 r. do 3,37 mln w 2023 r. i 3,69 mln w 2024 r., a wskaźnik partycypacji, rozumiany jako odsetek uprawnionych pracowników uczestniczących w programie, zwiększył się w tym samym okresie z 34,3% do 45,2%, a następnie do 50,5% (Damm-Świerocka, 2024). Wartość aktywów netto zgromadzonych

w funduszach zdefiniowanej daty PPK wzrosła w analogicznym okresie z 11,48 do 30,24 mld zł, co odpowiada wzrostowi o 163%. Trend wzrostowy utrzymał się w kolejnych okresach. Według danych PFR Portal PPK, na koniec lipca 2026 r. wartość aktywów netto przekroczyła 55,8 mld zł, partycypacja osiągnęła 61,96%, liczba uczestników wyniosła 4,43 mln, a liczba aktywnych rachunków - 5,54 mln (PFR Portal PPK, 2026).

Wzrost partycypacji nie rozkłada się równomiernie. W podmiotach zatrudniających co najmniej 1000 osób partycypacja przekracza 91%, w firmach zatrudniających od 250 do 999 pracowników wynosi około 68%, w podmiotach 50–249 pracowników - 40,6%, a w podmiotach 10–49 pracowników - 33,8% (PFR Portal PPK, 2026). Utrzymuje się również różnica między sektorem prywatnym (71,2%) a publicznym (35,6%), którą można wiązać ze strukturą wynagrodzeń oraz z niższym zaufaniem pracowników sektora publicznego do stabilności dodatkowych świadczeń pozapłacowych (Russel, 2023). Struktura wpłat wskazuje, iż od początku funkcjonowania programu 52,4% skumulowanych wpłat pochodziło od uczestników, 40,0% od pracodawców, a pozostałą część stanowiły wpłaty powitalne i dopłaty roczne z Funduszu Pracy. Wpłaty dodatkowe - dobrowolne - pozostają marginalne po obu stronach, co ogranicza wpływ programu na przyszłą stopę zastąpienia w porównaniu z sytuacją, w której uczestnicy korzystaliby z pełnego, dozwolonego przez ustawę pułapu wpłat.

PPK a alternatywne instrumenty trzeciego filaru

PPK funkcjonuje obok Indywidualnych Kont Emerytalnych (IKE), Indywidualnych Kont Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE), Pracowniczych Programów Emerytalnych (PPE) oraz ogólnoeuropejskiego Indywidualnego Produktu Emerytalnego (OIPE). Instrumenty indywidualne - IKE i IKZE - wymagają samodzielnej decyzji o otwarciu rachunku i regularnym wpłacaniu środków, co oznacza, że skala ich wykorzystania stanowi w bardziej bezpośredni sposób miarę indywidualnej przezorności emerytalnej. Według danych KNF na koniec 2024 r. prowadzonych było 964,6 tys. rachunków IKE oraz 593,1 tys. rachunków IKZE, na których zgromadzono łącznie 34,9 mld zł (KNF, 2025). Liczba uczestników tych instrumentów pozostaje wyraźnie niższa niż liczba uczestników PPK, co można częściowo tłumaczyć brakiem mechanizmu automatycznego zapisu oraz koniecznością samodzielnej alokacji środków.

Sam mechanizm automatycznego zapisu ogranicza jednak porównywalność PPK z IKE i IKZE jako miary skłonności do oszczędzania. Uczestnictwo w PPK nie jest efektem samodzielnej decyzji o otwarciu rachunku, lecz wynika z rozwiązania domyślnego, od którego odejście wymaga aktywnego działania. Fakt ten nie unieważnia jednak PPK jako źródła informacji o postawach oszczędnościowych. Zarówno wzrost wskaźnika partycypacji z 34,3% w 2022 r. do niemal 62% w 2026 r., jak i wzrost wartości aktywów netto z 11,48 do 55,8 mld zł, wskazują na akceptację programu przez znaczną część uprawnionych. Decyzja o pozostaniu w programie, mimo prostoty procedury rezygnacji, stanowi mierzalną deklarację uczestnictwa, a decyzja o rezygnacji - mimo utraty dopłat pracodawcy i państwa - dostarcza informacji o czynnikach zniechęcających. W dalszej części artykułu PPK jest zatem traktowany jako główny, choć nie jedyny, wskaźnik postaw wobec dobrowolnego oszczędzania emerytalnego.

Postrzeganie programu przez pracowników i pracodawców

Badanie Garbca (2023a) wskazuje wyraźne różnice w postrzeganiu PPK między pracownikami a pracodawcami. Badanie zostało zrealizowane metodą CAWI w latach 2020–2022 na próbie 615 pracowników objętych programem oraz 234 pracodawców, dobranych z ogólnopolskiej bazy przedsiębiorstw. Wśród pracowników najczęściej wskazywaną wadą programu jest brak gwarancji jego długoterminowej stabilności, co świadczy o niepewności co do trwałości rozwiązań oferowanych przez trzeci filar systemu emerytalnego, oraz - w dalszej kolejności - zmniejszenie bieżącego wynagrodzenia netto. Do najczęściej wskazywanych zalet należą wpłaty pracodawcy i państwa, przyspieszające przyrost kapitału względem oszczędzania indywidualnego, oraz możliwość wcześniejszej, częściowej wypłaty środków, zwiększająca subiektywne poczucie kontroli nad oszczędnościami.

Pracodawcy oceniają program bardziej krytycznie i jednomyślnie. W przywoływanym badaniu 68% badanych pracodawców nie dostrzega w PPK bezpośrednich korzyści dla własnej działalności, wskazując przede wszystkim na dodatkowe koszty i obciążenia administracyjne (Garbiec, 2023b). Do rzadziej wskazywanych zalet należą zwolnienie wpłat z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, opisywane przez PFR jako forma odroczonej w czasie podwyżki, oraz budowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy. Wśród proponowanych zmian dominują postulaty ograniczenia lub zniesienia obowiązkowych wpłat po stronie pracodawcy oraz przeniesienia odpowiedzialności za wybór instytucji finansowej bezpośrednio na pracowników (Garbiec, 2023b).

Potencjalne korzyści z długoterminowego uczestnictwa

Skalę potencjalnych korzyści z regularnego uczestnictwa w PPK ilustrują wyliczenia Jedynaka (2018), który przy założeniu dwudziestopięcioletniego pracownika zarabiającego przeciętne wynagrodzenie, odkładającego środki przez 35 lat przy maksymalnej możliwej składce (łącznie 8% wynagrodzenia) oraz przy przeciętnej rocznej stopie zwrotu funduszy na poziomie 3,5%, oszacował zgromadzony kapitał na kwotę przekraczającą 500 tys. zł. Same dopłaty z Funduszu Pracy w tym okresie osiągnęłyby wartość niemal 17 tys. zł. Osoby najmłodsze, o najdłuższym horyzoncie inwestycyjnym, mogą zatem odnieść z uczestnictwa w programie największe korzyści względne, ponieważ efekt procentu składanego zwiększa tempo przyrostu kapitału wraz z wydłużeniem okresu oszczędzania (Jedynak, 2018).

Interpretacja tych wyliczeń wymaga jednak ostrożności. Efekt makroekonomiczny PPK zależy od poziomu partycypacji oraz od udziału wpłat dobrowolnych w łącznej strukturze wpłat, który obecnie pozostaje marginalny. Same oszczędności zgromadzone w ramach PPK, nawet przy dalszym wzroście liczby uczestników, nie są w stanie samodzielnie odwrócić trendu malejącej stopy zastąpienia. Zdaniem Garbca (2024), konieczne są równoległe inne działania - stopniowe wydłużanie aktywności zawodowej oraz zwiększanie udziału wpłat dobrowolnych. PPK stanowi zatem istotny, lecz niewystarczający samodzielnie element szerszej strategii zabezpieczenia finansowego na starość.

Zaufanie a partycypacja w PPK - weryfikacja hipotezy

Przesłanki na rzecz hipotezy

Przegląd literatury i danych rynkowych dostarcza szeregu przesłanek zgodnych z hipotezą o odrębnej roli zaufania jako czynnika ograniczającego uczestnictwo w PPK. Po pierwsze, wśród pracowników objętych badaniem Garbca (2023a) najczęściej wskazywaną wadą programu jest brak gwarancji długoterminowej stabilności, a więc obawa o działania przyszłych rządów wobec zgromadzonych środków. Po drugie, wśród motywów rezygnacji z uczestnictwa dominuje preferencja dla samodzielnego zarządzania oszczędnościami, nawet kosztem utraty wpłat pracodawcy oraz wpłat i dopłat pochodzących ze środków publicznych. Decyzja tego typu jest trudna do wyjaśnienia w ramach modelu racjonalnego wyboru opartego wyłącznie na porównaniu oczekiwanych stóp zwrotu (Garbiec, 2023a). Po trzecie, deficyt zaufania utrzymuje się w kolejnych pokoleniach i nie jest powiązany z bezpośrednim doświadczeniem reformy otwartych funduszy emerytalnych - zjawisko spójne z kulturową koncepcją zaufania Sztompki (2007), w której klimat nieufności utrwala się w drodze socjalizacji, niezależnie od doświadczeń jednostki.

Źródeł ograniczonego zaufania do systemu emerytalnego można doszukiwać się w historii instytucjonalnej ostatnich trzech dekad, w tym w doświadczeniu transformacji ustrojowej, reform systemu emerytalnego z 1999 r. i 2011 r. oraz reformie otwartych funduszy emerytalnych z 2014 r., w wyniku której znacząca część aktywów zgromadzonych w OFE została przeniesiona na subkonta prowadzone przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Środki zgromadzone w PPK są wprowadzane z mocy ustawy prywatną własnością uczestników (art. 3 ust. 2 ustawy o PPK) i podlegają dziedziczeniu, jednak obawa przed przyszłymi zmianami legislacyjnymi pozostaje istotnym elementem klimatu percepcyjnego, w którym program funkcjonuje.

Wnioski z przeglądu

Podsumowując tę część rozważań, dostępne dane wspierają tezę, że zaufanie do instytucji systemu emerytalnego stanowi istotną i odrębną determinantę uczestnictwa w PPK, nie pozwalają jednak na przypisanie mu jednoznacznej roli głównego czynnika ograniczającego partycypację. Bardziej ostrożne sformułowanie hipotezy brzmi następująco: w warunkach polskiego systemu emerytalnego zaufanie instytucjonalne jest czynnikiem współwystępującym z ograniczeniami dochodowymi i barierami behawioralnymi, którego siła oddziaływania wykracza poza to, co dałoby się wyjaśnić samym rachunkiem korzyści z uczestnictwa w programie. Formułowanie polityki emerytalnej wyłącznie w oparciu o parametry finansowe PPK, bez uwzględnienia klimatu zaufania społecznego, prawdopodobnie nie doprowadzi do trwałego zwiększenia partycypacji.

Rekomendacje dla polityki emerytalnej

Wnioski z przeglądu literatury i danych rynkowych pozwalają na sformułowanie następujących rekomendacji, kierowanych do organów odpowiedzialnych za kształt polityki emerytalnej w Polsce. Komunikacja publiczna wokół PPK powinna być różnicowana w zależności od pokolenia adresata. Wobec Baby Boomers i pokolenia X, u których świadomość potrzeby oszczędzania jest już wysoka, kluczowym zadaniem jest budowanie zaufania do trwałości rozwiązań instytucjonalnych, między innymi poprzez publikację długoterminowych zobowiązań ustawodawcy oraz przez transparentną sprawozdawczość programu. Wobec millenialsów i pokolenia Z, u których świadomość istnieje na poziomie deklaratywnym, natomiast realne decyzje oszczędnościowe pozostają odroczone, skuteczniejsze mogą okazać się narzędzia unaoczniające policzalną wartość wczesnego rozpoczęcia oszczędzania. Symulatory pokazujące wartość zgromadzonego kapitału w kilku wariantach czasowych rozpoczęcia oszczędzania stanowią przykład instrumentu wpisującego się w tę logikę.

Stabilność regulacyjna programu powinna być traktowana jako element polityki gospodarczej równorzędny z jego parametrami finansowymi. Ustawowe potwierdzenie prywatnego charakteru środków zgromadzonych w PPK oraz mechanizmów ich dziedziczenia, mimo iż formalnie obecne w obowiązującej ustawie, powinno być komunikowane w sposób zrozumiały dla przeciętnego uczestnika, tak aby ograniczyć obawy przed zmianami legislacyjnymi. Konsekwentne dotrzymywanie zobowiązań legislacyjnych w kolejnych cyklach politycznych stanowi warunek stopniowej odbudowy klimatu zaufania w rozumieniu Sztompki (2007).

Edukacja finansowa powinna być traktowana jako proces ciągły, prowadzony od najmłodszych lat, aktualizowany wraz ze zmieniającymi się warunkami rynkowymi i regulacyjnymi (Clark i D'Ambrosio, 2003). Sama wiedza finansowa nie zastępuje zaufania instytucjonalnego, jednak pozostaje warunkiem koniecznym do tego, aby decyzje o uczestnictwie lub rezygnacji z PPK były podejmowane w sposób poinformowany, a nie na podstawie ogólnego, nieźróbnicowanego sceptycyzmu.

Pracodawcy dysponują kanałem komunikacji z pracownikami, którego wykorzystanie wykracza poza minimalne wypełnienie obowiązków ustawowych. Włączenie tematyki oszczędzania emerytalnego do standardowych szkoleń wdrożeniowych, oferowanie dopłat dodatkowych jako elementu pakietu benefitów oraz udostępnianie pracownikom prostych narzędzi do symulacji korzyści z uczestnictwa mogłyby przyczynić się do zwiększenia partycypacji. Bez dodatkowych bodźców ekonomicznych lub regulacyjnych trudno jednak oczekiwać, aby pracodawcy, nie dostrzegający w programie bezpośrednich korzyści dla własnej działalności, podjęli takie działania spontanicznie.

Ograniczenia dochodowe najmłodszych uczestników rynku pracy uzasadniają rozważenie rozszerzenia mechanizmu obniżonej wpłaty pracownika obecnie stosowanego wobec osób zarabiających do 1,2-krotności minimalnego wynagrodzenia. Objęcie preferencyjną stawką szerszej grupy dochodowej mogłoby zwiększyć partycypację wśród osób, u których pełna wpłata podstawowa stanowi realną barierę uczestnictwa, przy jednoczesnym zachowaniu zachęty do gromadzenia oszczędności długoterminowych.

Podsumowanie i wnioski

Niniejsza praca przedstawia przegląd determinant dobrowolnego oszczędzania emerytalnego w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem różnic pokoleniowych oraz roli zaufania do instytucji systemu emerytalnego. Ramę teoretyczną rozważań stanowiły ekonomia behawioralna (Kahneman i Tversky, 1979; Thaler, 1994; Szczepański, 2017, 2024), socjologiczna koncepcja zaufania (Sztompka, 2007) oraz teoria cykli pokoleniowych Straussa i Howe'a (1997). W ramach przeglądu wykazano, że spadek stopy zastąpienia w publicznym systemie emerytalnym w Polsce jest w pierwszej kolejności konsekwencją zmiany formuły emerytalnej wprowadzonej reformą z 1999 r., a nie samoistnym efektem zmian demograficznych, co uzasadnia rosnące znaczenie trzeciego filaru systemu.

Analiza danych rynkowych z lat 2019–2026 wskazuje, że Pracownicze Plany Kapitałowe rozwijają się w tempie zbliżonym do prognoz z okresu wdrażania programu - wartość aktywów netto na koniec lipca 2026 r. przekroczyła 55,8 mld zł, a wskaźnik partycypacji zbliżył się do 62% (PFR Portal PPK, 2026). Rozwój ten nie rozkłada się równomiernie między segmenty przedsiębiorstw i między sektory, co potwierdza, że skłonność do oszczędzania zależy od czynników wykraczających poza konstrukcję finansową instrumentu.

Postawiona hipoteza o istotnej i odrębnej roli zaufania jako determinanty uczestnictwa w PPK znajduje w dostępnej literaturze i danych rynkowych częściowe potwierdzenie. Nie pozwala jednak na przypisanie zaufaniu jednoznacznej roli głównego czynnika ograniczającego partycypację, ponieważ analogiczne oddziaływanie wykazują ograniczenia dochodowe oraz bariery behawioralne opisane w rozdziale trzecim. Bardziej ostrożne sformułowanie brzmi następująco: zaufanie instytucjonalne jest czynnikiem współwystępującym z ograniczeniami dochodowymi i barierami behawioralnymi, którego siła oddziaływania wykracza poza to, co można wyjaśnić samym rachunkiem korzyści z uczestnictwa w programie. Weryfikacja empiryczna wymagałaby analiz panelowych umożliwiających oddzielenie efektu zaufania od efektów dochodowych i kohortowych, co stanowi obiecujący kierunek dalszych badań.

Sformułowane rekomendacje uwzględniają różnice pokoleniowe i wskazują na konieczność zróżnicowanej komunikacji, stabilności regulacyjnej, ciągłej edukacji finansowej, aktywnej roli pracodawców oraz rozszerzenia preferencyjnych stawek składki dla osób o niższych dochodach. Ich wspólnym mianownikiem jest przyjęcie, że skuteczne oddziaływanie na skłonność Polaków do oszczędzania emerytalnego wymaga jednoczesnego adresowania parametrów finansowych programu oraz szerszego klimatu zaufania społecznego, w którym program funkcjonuje.

Deklaracja wykorzystania sztucznej inteligencji

W niniejszej pracy wykorzystano narzędzia sztucznej inteligencji (Claude) do wyszukiwania oraz wstępnej analizy źródeł literaturowych i danych rynkowych, a także do korekty językowej. Autor zweryfikował każdy element wygenerowanej treści i bierze za nią pełną odpowiedzialność.

Bibliografia

- Baszczak, Ł. (2020). Ekonomia behawioralna w Pracowniczych Planach Kapitałowych - analiza skuteczności. Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze, 7(13), 5–17. <https://doi.org/10.26366/PTE.ZG.2020.175>
- Cierniak-Piotrowska, M. (2023). Sytuacja demograficzna Polski do 2022 r. Główny Urząd Statystyczny. https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5468/40/3/1/sytuacja_demograficzna_polski_do_2022.pdf
- Clark, R., i D'Ambrosio, M. (2003). Financial education and retirement savings. <https://ssrn.com/abstract=390642>

- Czapiński, J., i Góra, M. (2016). Świadomość „emerytalna” Polaków. Raport z badania ilościowego. Publikacje Europejskiego Kongresu Finansowego. https://www.efcongress.com/wp-content/uploads/2020/02/analizy2016__swiadomosc-emerytalna.pdf
- Damm-Świerocka, M. (2024). Biuletyn PPK: Rekordowe wyniki w Pracowniczych Planach Kapitałowych. MojePPK.pl. https://www.mojeppk.pl/aktualnosci/Biuletyn_PPK_0624.html
- Deloitte Polska. (2024, 26 września). Ponad 40 proc. przedstawicieli pokolenia Z w Polsce obawia się utraty samodzielności finansowej [Informacja prasowa]. <https://www.deloitte.com/pl/pl/about/press-room/Ponad-40-proc-przedstawicieli-pokolenia-Z-w-Polsce-obawia-sie-utraty-samodzielności-finansowej.html>
- Garbiec, R. (2023a). Opinie uczestników na temat funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych w Polsce. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu. <https://doi.org/10.58683/dnswsb.604>
- Garbiec, R. (2023b). Wiedza i decyzje pracodawców dotyczące funkcjonowania Pracowniczych Planów Kapitałowych. Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu. <https://doi.org/10.58683/dnswsb.1932>
- Garbiec, R. (2024). Wybrane elementy zarządzania wiedzą w funkcjonowaniu pracowniczych planów kapitałowych. Politechnika Częstochowska. <https://doi.org/10.5604/01.3001.0054.6943>
- Góra, M. (2003). System emerytalny. Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
- GUS. (2026). Sytuacja demograficzna Polski do 2025 r. Główny Urząd Statystyczny.
- Howe, N. (2023). The Fourth Turning Is Here: What the Seasons of History Tell Us about How and When This Crisis Will End. Simon & Schuster.
- Jakubowski, S., i Prusik, A. (2019). Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Komentarz. Wolters Kluwer Polska.
- Jedynak, T. (2016). Ryzyko starości a dodatkowy system emerytalny w Polsce. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2016(6). <https://doi.org/10.15678/ZNUEK.2016.0956.0801>
- Jedynak, T. (2018). Wpływ wprowadzenia pracowniczych planów kapitałowych na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych w Polsce. Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
- Kahneman, D., i Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47(2), 263–291. <https://doi.org/10.2307/1914185>
- KNF. (2025). Raport o stanie rynku emerytalnego w Polsce na koniec 2024 roku. Komisja Nadzoru Finansowego.
- Kolek, A., i Sobolewski, O. (2021). Polski system emerytalny. Prawne uwarunkowania trzech filarów. Wolters Kluwer.
- Komisja Europejska. (2021). The 2021 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019–2070). Institutional Paper 148. Publications Office of the European Union.
- Kongres Edukacji Finansowej i Przedsiębiorczości. (2024). Poziom wiedzy finansowej Polaków 2024. https://www.gpw.pl/pub/GPW/files/PDF/Poziom_wiedzy_finansowej_Polakow_2024
- Lanzieri, G. (2011). Fewer, older and multicultural? Projections of the EU populations by foreign/national background. Eurostat.
- Otodom i Invest Komfort. (2025). Rynek mieszkaniowy młodych Polaków. Raport.
- Perek-Białas, J., Ruzik, A., i Vidovićová, L. (2005). Aktywne starzenie, aktywna starość. Wydawnictwo Aureus.

- PFR Portal PPK. (2026). Biuletyn PPK, sierpień 2026.
https://www.mojeppk.pl/aktualnosci/ppk_z_blisko_56_mld_aktywow_biuletyn_sierpień26.html
- PIE. (2023). Sytuacja mieszkaniowa gospodarstw domowych w Polsce. Polski Instytut Ekonomiczny.
- Provident Polska. (2024). Barometr Providenta. Skłonność Polaków do oszczędzania.
- Russel, P. (2023). Perspektywy rozwoju pracowniczych planów kapitałowych w Polsce. Biuro Analiz Sejmowych.
- Rymkiewicz, A. (2025, 12 listopada). Polacy oszczędzają na emeryturę jak nigdy wcześniej. Największy skok w tej grupie wiekowej. Forsal.pl. <https://forsal.pl/gospodarka/aktualnosci/artykuly/10580444,polacy-oszczedzaja-na-emeryture-jak-nigdy-wczesniej-najwiekszy-skok-w-tej-grupie-wiekowej.html>
- Samuelson, W., i Zeckhauser, R. (1988). Status quo bias in decision making. *Journal of Risk and Uncertainty*, 1(1), 7–59.
- Sokołowski, J. (2017). Cykliczność czy teoria pokoleń wyjaśnia naszą przyszłość? *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 475, 232–241.
- Strauss, W., i Howe, N. (1997). *The Fourth Turning: An American Prophecy*. Broadway Books.
- Szczepański, M. (2017). Badanie możliwości wykorzystania ekonomii behawioralnej w reformowaniu systemów emerytalnych. *Finanse, Rynki Finansowe, Ubezpieczenia*, 5(89) cz. 1, 423–433. <https://doi.org/10.18276/frfu.2017.89/1-35>
- Szczepański, M. (2024). Długowieczność w systemach emerytalnych. Narzędzia ekonomii behawioralnej i zarządzanie ryzykiem. Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Sztompka, P. (2007). Zaufanie. Fundament społeczeństwa. Znak.
- Szumlicz, T. (2005). Ubezpieczenie społeczne. Teoria dla praktyki. Oficyna Wydawnicza Branta.
- Thaler, R. H. (1994). Psychology and savings policies. *The American Economic Review*, 84(2), 186–192.
- Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. 2018, poz. 2215).
- ZUS. (2015). Prognoza wpływów i wydatków Funduszu Emerytalnego do 2060 roku. Zakład Ubezpieczeń Społecznych.