

**Anna Owczarczyk**

Military University of Technology

ORCID: 0000-0003-1363-2296

anna.owczarczyk@wat.edu.pl

JEL Classification: J26, J32

**Jakub Albin**

Military University of Technology

**Mateusz Stanisławski**

Military University of Technology

## ANALIZA PORÓWNAWCZA SYSTEMÓW EMERYTALNYCH W FINLANDII, SZWECJI ORAZ POLSCE – WNIOSKI I WYZWANIA DLA POLSKI

Comparative Analysis of Pension Systems in Finland, Sweden and Poland –  
Conclusions and Challenges for Poland

<https://doi.org/10.34739/maj.2025.04.06>

**Abstract:** Obecnie w Polsce coraz częściej publicznie mówi się o krajowym systemie emerytalnym. Zarówno politycy, jak i akademicy zastanawiają się, czy w innych krajach można znaleźć inspirację dla reformy naszego systemu emerytalnego. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie funkcjonowania systemów emerytalnych w Finlandii, Szwecji i w Polsce oraz zaproponowanie rozwiązań, które potencjalnie mogłyby być wykorzystane i wdrożone przy odpowiednich korektach w polskim systemie emerytalnym. Wyniki badań uzyskano na podstawie krytycznej analizy literatury, obowiązujących oraz historycznych aktów prawnych, źródeł wtórnych oraz danych statystycznych pochodzących z oficjalnych baz danych i roczników statystycznych (GUS, OECD). Propozycje zmian w polskim systemie emerytalnym zostały sformułowane po zidentyfikowaniu jego problemów oraz przeanalizowaniu wybranych skandynawskich systemów emerytalnych. Zmiany, które zostały zaproponowane w artykule to zrównanie wieku emerytalnego dla obu płci, uzależnienie składki emerytalnej od oczekiwanej długości życia, wprowadzenie składki emerytalnej trafiającej na konto inwestycyjne oraz reforma składek emerytalnych dla jednoosobowej działalności gospodarczej. Na podstawie artykułu można wnioskować, że reformy w polskim systemie emerytalnym z pewnością są potrzebne, a pomocne w tym zakresie mogą być rozwiązania systemowe zastosowane w wybranych krajach skandynawskich, które w odpowiedni sposób można zaimplementować, uwzględniając warunki społeczno-gospodarcze.

**Słowa kluczowe:** system emerytalny, emerytura, starzejące się społeczeństwo, ubezpieczenie emerytalne

**Abstract:** Nowadays, there is increasing public discussion in Poland about the national pension system. People are wondering whether other countries can provide inspiration for pension system reform. The aim of this article is to present the functioning of pension systems in Finland, Sweden, and Poland, as well as to propose solutions that could potentially be utilized and implemented with appropriate adjustments in the Polish pension system. The research results are based on an analysis of literature, secondary sources, and statistical data. Proposals for changes to the Polish pension system were formulated after identifying the problems of the Polish system and analyzing selected Scandinavian pension systems. The reforms that have been proposed include equalizing the retirement age for both sexes, making pension contributions dependent on life expectancy, introducing pension contributions that go into an investment account, and reforming pension contributions for sole proprietorships. Based on the article, it can be concluded that reforms in the Polish pension system are certainly needed. Finding ideas for reform should not be difficult, as there is no need to invent a completely new system. It is enough to draw on solutions from highly developed European countries and implement them appropriately in Poland, of course taking into account the socio-economic conditions.

**Keywords:** pension system, pension, aging society, pension insurance

## Wprowadzenie

Współczesna debata publiczna coraz częściej koncentruje się wokół krajowego systemu emerytalnego oraz spogląda na zagraniczne systemy emerytalne w poszukiwaniu rozwiązań, co jest wyrazem rosnących obaw społecznych związanych z postępującą zmianą struktury demograficznej, potencjalnymi reformami wieku emerytalnego, wyzwaniami migracyjnymi oraz kondycją finansów publicznych. W Polsce temat ten generuje wyraźnie wzmożone zainteresowanie, a duża część społeczeństwa z niepokojem spogląda w przyszłość. W poszukiwaniu rozwiązań warto przyjrzeć się systemom emerytalnym przyjętym w Finlandii i Szwecji, które od lat powszechnie uznawane są za jedno z najlepiej funkcjonujących modeli zabezpieczenia emerytalnego w Europie, a także na świecie.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie funkcjonowania systemów emerytalnych w Finlandii, Szwecji i w Polsce oraz zaproponowanie rozwiązań, które potencjalnie mogłyby być wykorzystane i wdrożone, przy odpowiednich korektach i dostosowaniach, w polskim systemie emerytalnym.

Artykuł odpowiada na następujące pytania badawcze:

- jak skonstruowany jest polski system emerytalny?
- jakie rozwiązania zastosowano w szwedzkim i fińskim systemie emerytalnym?
- z jakimi problemami boryka się polski system emerytalny?
- które rozwiązania skandynawskich systemów można wykorzystać, aby usprawnić polski system emerytalny?

Aktualnie polski system emerytalny wydaje się niedostosowany do potrzeb społeczno-gospodarczych, a wśród głównych problemów, z jakimi boryka się można wymienić:

- starzenie się społeczeństwa – Polska jest krajem „dynamicznie” starzejącym się, współczynnik dzietności z roku na rok konsekwentnie spada, w roku 2023 wyniósł 1,16, w 2024 – 1,11, a w roku 2025 – 1,04 (Birth Gauge, 2025). Prognozy nie wskazują na odwrócenie się tego negatywnego trendu. Polska plasuje się wśród krajów z najniższym wskaźnikiem dzietności w Unii Europejskiej (w 2023 r. 1,16, przy średniej UE na poziomie 1,38). Te statystyki wzbudzają poważne obawy, czy obecny system zapewni obywatelom godne warunki życia po zakończeniu aktywności zawodowej. Wyniki „Prognozy ludności na lata 2023-2060” wskazują na wyraźny ubytek ludności do 2060 r. W scenariuszu głównym przewiduje się spadek do aż 30,4 mln osób, z kolei w przewidywaniach alternatywnych odpowiednio do 26,7 mln w niskim oraz do 34,8 mln w wysokim (GUS, 2023).
- rosnący współczynnik obciążenia demograficznego – prognozy wskazują, że w przyszłości znacznie wzrośnie liczba emerytów przypadających na jednego pracującego. To sprawi, że fundusz emerytalny ZUS-u będzie wymagał coraz większych dotacji z budżetu państwa, co z kolei zwiększy dług publiczny.
- niski wskaźnik stopy zastąpienia – stopa zastąpienia, czyli stosunek pierwszej emerytury do ostatniego wynagrodzenia, w przyszłości będzie coraz niższa. Oznacza to, że emerytury będą stanowić coraz mniejszy procent dotychczasowych zarobków, co może prowadzić do ubóstwa na starość.
- brak zachęt do dłuższej pracy – obecny system nie motywuje wystarczająco do kontynuowania aktywności zawodowej po osiągnięciu wieku emerytalnego.
- brak zaufania do publicznych instytucji zabezpieczenia emerytalnego – zmiany w funkcjonowaniu Otwartych Funduszy Emerytalnych, w tym przeniesienie części środków do ZUS-u, podważyły zaufanie do długoterminowego oszczędzania.

Uwzględniając powyższe warto dokonać analizy innych systemów emerytalnych i ich rozwiązań w celu modyfikacji polskiego wariantu.

## Przegląd piśmiennictwa

System emerytalny to narzędzie służące do gromadzenia środków, które w przyszłości są przeznaczone do wypłaty świadczeń emerytalnych. Zgromadzony kapitał wypłacany jest płatnikowi składek w zależności od ich liczby i wysokości. To rozwiązanie sprawia, że jednostka jest w stanie zabezpieczyć się przed utratą przyszłych zarobków, popadnięciem w ubóstwo oraz pogorszeniem standardów życia (Schwarz, 2006). To jeden z filarów państwa opiekuńczego, jedno z osiągnięć rozwojowych kraju oraz nieodłączny komponent społeczeństwa współpracującego ze sobą, solidarnego względem siebie. W wymiarze praktycznym jest to najwyczejniejsza forma zabezpieczenia finansowego obywateli po zakończeniu aktywności zawodowej. Na temat struktury, funkcjonowania polskiego systemu ubezpieczeń społecznych, w tym systemu emerytalnego, powstało wiele prac, które nie tylko opisują jego istotę, ale też wskazują na jego dysfunkcje (Kolek 2021; Garbicz 2017; Kasprowski 2022; Sawulski 2019; Staniec 2019; Bednarczyk 2024).

System emerytalny w Polsce oparty jest na trzech głównych filarach (Ustawa o emeryturach i rentach z FUS, 1998) i łączy elementy solidarności społecznej oraz indywidualnego, prywatnego oszczędzania. Oprócz obowiązkowych składek oferuje również dobrowolne formy oszczędzania i inwestowania. Został ustanowiony w wyniku jednej z najistotniejszych reform społeczno-gospodarczych po 1989 roku (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2023). Reforma emerytalna z 1999 roku miała na celu likwidację przywilejów branżowych oraz ujednoczenie systemu, co częściowo udało się osiągnąć poprzez eliminację lub wygaszenie niektórych z nich, takich jak emerytury nauczycielskie z Karty Nauczyciela (Worach, Kardas, 2001). Poprzedni system charakteryzował się poważną wadą w postaci licznych zachęt do wcześniejszej rezygnacji z aktywności zawodowej, co prowadziło do spadku liczby osób pracujących (Worach, Kardas, 2001). W kontekście dynamicznych zmian demograficznych oraz rosnącego udziału osób w wieku poprodukcyjnym stanowiło to poważny problem dla odradzającego się państwa po transformacji ustrojowej i gospodarczej (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2023).

I filar – uznawany za najważniejszy, podstawowy, a zarazem obowiązkowy – jest oparty na obowiązkowych składkach, które są pobierane od wynagrodzenia pracownika (Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, 1998). Wysokość składki to 19,52% pensji brutto, którą w równych częściach płać pracownik oraz pracodawca. Obie strony umowy o pracę odprowadzają do ZUS po 9,76% wynagrodzenia brutto (Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, 1998). Ten kluczowy element polskiego systemu emerytalnego powstał wskutek reformy emerytalnej, w której system o zdefiniowanym świadczeniu został zastąpiony systemem o zdefiniowanej składce (Ogonek, 2001). W wyniku tej zmiany wysokość potencjalnej emerytury jest uzależniona od tego, ile zostało wpłacone w składkach, a także od średniego dalszego trwania życia ogłaszanego każdego roku przez Główny Urząd Statystyczny (Ogonek, 2001). Emerytura obliczana jest poprzez podzielenie „kapitału emerytalnego”, który został zapisany na podstawie naszych wcześniejszych składek, przez oczekiwaną długość życia w miesiącach (Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, 1998). Warto wspomnieć, że „kapitał emerytalny” jest waloryzowany (Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, 1998). Ten filar ubezpieczenia emerytalnego funkcjonuje w oparciu o zasadę repartycji – bieżące emerytury są finansowane ze składek wpłacanych od obecnie pracujących (Ogonek, 2001). Emerytury są finansowane przez Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, a wypłacane i obsługiwane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, 1998, art. 9). System uwzględnia wiele wyjątków, a wyżej wymienione zasady ogólne odnoszące się do sposobu naliczania składek oraz wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 – dla mężczyzn) nie obowiązują wielu grup zawodowych (Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych, 1998, art. 11-12). W skład tych wyjątków wchodzi:

- osoby rozliczające się według zasad obowiązujących w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS), który jest instytucją państwową odpowiedzialną za ubezpieczenie społeczne rolników (Ustawa o ubezpieczeniu społecznym rolników, 1990, art. 1);

- sędziowie, prokuratorzy, żołnierze zawodowi oraz funkcjonariusze służb mundurowych (Ustawa o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy, 2019, art. 4-5);
- górnicy – istnieje również system emerytur górniczych, pod który podlegają osoby, które rozpoczęły pracę w górnictwie przed 1999 rokiem, ale jest on aktualnie wygaszany (Ustawa o emeryturach górniczych, 2017, art. 2).

Polskim emerytom, przy spełnieniu odpowiednich wymagań, przysługuje emerytura minimalna (Ustawa o emeryturach i rentach z FUS, 1998). Warunkiem koniecznym jest jednak osiągnięcie powszechnego wieku emerytalnego, a także wykazanie się odpowiednim stażem pracy, który wynosi 25 lat dla mężczyzn oraz 20 lat dla kobiet (Ustawa o emeryturach i rentach z FUS, 1998). W przypadku, gdy odprowadzone składki do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie wystarczają do uzyskania emerytury równej lub wyższej świadczeniu minimalnemu, emerytura zostaje podwyższona do wysokości emerytury minimalnej (Ustawa o emeryturach i rentach z FUS, 1998).

II filar emerytalny stanowi kapitałowy element systemu emerytalnego, którego celem jest gromadzenie części składek emerytalnych na indywidualnych kontach ubezpieczonych w Otwartych Funduszach Emerytalnych (OFE) (Ustawa o organizacji i funkcjonowaniu OFE, 1997). Składki przekazywane do OFE są inwestowane na rynku finansowym w obligacje skarbowe, akcje spółek giełdowych i inne instrumenty finansowe, a kapitał każdego członka Otwartego Funduszu Emerytalnego (OFE) jest zwiększany lub pomniejszany w wyniku zysków lub strat osiągniętych przez fundusz. W momencie przejścia na emeryturę zgromadzone środki są przeliczane na dożywotnią emeryturę kapitałową (Ustawa o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, 1997). W odróżnieniu od I filaru, uczestnik II filaru ma możliwość wyboru funduszu i kierunku inwestowania zgromadzonych składek (Ustawa o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych, 1997; KNF, 2024).

Początkowo każdy ubezpieczony w ZUS-ie był zobowiązany do wyboru OFE i przekazywania części składki emerytalnej – 7,3% do wybranego OFE (Ustawa o organizacji i funkcjonowaniu OFE, 1997). Od 2014 r. część składki emerytalnej, która wcześniej była automatycznie przekazywana do OFE, stała się dobrowolna, a ubezpieczeni mają możliwość wyboru: część ich składki do OFE czy całość zapisana na subkoncie w ZUS-ie (składka w wysokości 19,52% wynagrodzenia: 12,22% trafia do ZUS-u (I filar), 4,38% trafia na subkonto ZUS-u (II filar) a 2,92% trafia do OFE – jeśli ubezpieczony tak zdecyduje). Kontrowersyjną kwestią dotyczącą funkcjonowania OFE były określone procentowo prowizje od wpłacanych składek oraz aktywów, którymi zarządzały fundusze. Ich wysokość (nawet 10% wartości składki), podważała efektywność OFE w zarządzaniu kapitałem. Obecnie obowiązujący limit prowizji to 1,75% (Ostrowska, Dziechciarz-Duda, 2003). Konieczność zmian w II filarze argumentowano także tym, że składki przekazywane do OFE znacząco ograniczały bieżące wpływy do ZUS-u, co wymagało większych dotacji z budżetu państwa do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS, 2013). W praktyce wiązało się to z obciążeniem finansów publicznych bez zwiększenia realnego bezpieczeństwa emerytalnego Polaków (ZUS, 2013). Po likwidacji obowiązku przekazywania składki do OFE rola funduszy znacząco zmalała, a ostateczny demontaż OFE pozostaje w fazie dyskusji politycznej (jednym z możliwych wariantów jest przesunięcie aktywów OFE do Funduszu Rezerwy Demograficznej) (Ministerstwo Finansów, 2023).

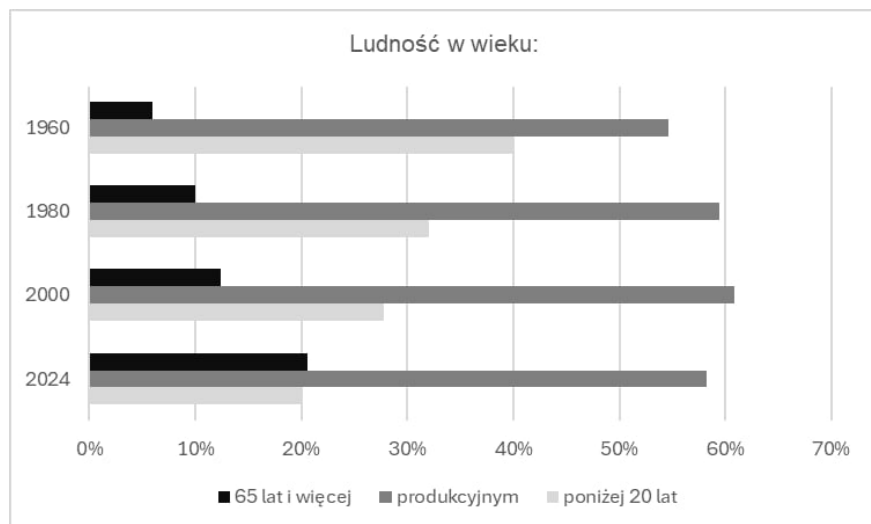
Całkowicie dobrowolnym elementem systemu emerytalnego jest III filar (Ustawa o indywidualnych kontach emerytalnych i IKZE, 2011, art. 1). Celem powstania tego filaru było umożliwienie prywatnego i dodatkowego oszczędzania na emeryturę przy wsparciu zachęt pracowniczych, ulg podatkowych oraz dopłat państwowych (Ustawa o indywidualnych kontach emerytalnych i IKZE, 2011, art. 2). Różnicą między II filarem a III filarem emerytalnym jest zakres swobody dysponowania zgromadzonymi środkami; w filarze III uczestnik może w pełni decydować o czasie, sposobie i wysokości wypłat, podczas gdy w II filarze takie możliwości są ograniczone. III filar jest rozbudowany i składa się z kilku silnie zróżnicowanych komponentów: Pracowniczego Programu Emerytalnego (PPE), Indywidualnego Konta Emerytalnego (IKE), Indywidualnego

Konta Zabezpieczenia Emerytalnego (IKZE) oraz Pracowniczych Planów Kapitałowych (PPK). Oferują one odmienne ulgi podatkowe i mechanizmy oszczędzania.

## Metodologia i podstawy teoretyczne

Celem artykułu jest przedstawienie funkcjonowania systemów emerytalnych w Finlandii, Szwecji oraz zaproponowanie rozwiązań, które potencjalnie mogłyby być wykorzystane i wdrożone w polskim systemie emerytalnym. Wyniki badań uzyskano na podstawie krytycznej analizy literatury, obowiązujących oraz historycznych aktów prawnych, źródeł wtórnych oraz danych statystycznych pochodzących z baz danych GUS-u, OECD oraz raportów. Przegląd literatury, a także danych statystycznych dotyczących sytuacji demograficznej pozwoliły na określenie głównych wyzwań, jakie pojawiają się nie tylko przed polskim systemem emerytalnym, ale też szwedzkim i fińskim. Propozycje zmian w polskim systemie emerytalnym zostały sformułowane po zidentyfikowaniu jego problemów oraz przeanalizowaniu wybranych skandynawskich systemów emerytalnych.

Stwierdzenie, że polskie społeczeństwo się starzeje jest truizmem. Analiza danych Głównego Urzędu Statystycznego pokazuje, że od dawna mamy do czynienia z dynamiczną zmianą struktury ludności, a prognozy też nie napawają optymizmem.



**Rys. 1. Struktura rynku pracy**

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS (2023)

Do 2060 roku prognozuje się spadek ludności rezydującej o 12,7% w porównaniu do 2022 roku (GUS, 2023). „Oprócz ujemnego przyrostu naturalnego, będziemy obserwować dalsze niekorzystne zmiany w strukturze ludności według wieku oraz zmniejszanie się liczebności kobiet w wieku rozrodczym. Osoby w wieku 65 lat i więcej będą stanowiły około 30% populacji, a ich liczba wzrośnie o 2,5 miliona w porównaniu do 2022 r. Z kolei kobiety w wieku prokreacyjnym w 2060 r. w będą stanowiły jedynie 71% stanu z 2022 r.” (GUS, 2023, s.1). „Do 2060 r. wzrośnie o ponad jedną trzecią liczba osób w wieku 65 lat i więcej, a osób w wieku 80 lat i więcej podwoi się” (GUS, 2023, s.1).

W ramach reformy 1999 roku wprowadzono wiele zmian, które miały na celu uodpornić polski system emerytalny na skutki starzenia się społeczeństwa oraz narastający deficyt między wpływami ze składek a wypłacanymi świadczeniami. Zastosowane rozwiązania nie do końca sprostały wszystkim postawionym zadaniom, a wpływ starzejącego się społeczeństwa jest odczuwalny i będzie odczuwalny coraz bardziej. W modelu funkcjonowania ZUS-u na lata 2024-2028 wskazano, że roczne saldo FUS-u pozostanie ujemne przez cały okres prognozy, w 2028 roku deficyt w wariacie pośrednim wyniesie 101,2 mld zł, co w porównaniu z 2024 rokiem oznacza wzrost o 30,1 mld zł (ZUS, 2023).

Polski system emerytalny, mimo dużej dywersyfikacji i wielu reform, nadal boryka się z wyzwaniami, które do tej pory pozostają nierozwiązane.

Pierwszym kluczowym zarzutem wobec ZUS-u jest to, że wydatki FUS-u nie są w całości pokrywane ze składek (jest to praktycznie niemożliwe). Rok 2022 był rekordowy i najbardziej korzystny dla FUS-u od 1999 roku, a mimo tego wpływy ze składek i ich pochodnych pokryły 85% wydatków (ZUS, 2023). Dotacja z budżetu państwa w 2022 roku wyniosła 38,7 mld zł (ZUS, 2023). Wraz z pogarszającą się sytuacją demograficzną Polski, dotacja z budżetu państwa będzie musiała stanowić coraz większy udział w przychodach FUS-u. Graniczące z absurdem są dane z KRUS-u, gdzie w 2024 roku składki ubezpieczonych rolników pokryły zaledwie około 7,7% wydatków Funduszu Emerytalno-Rentowego, cała reszta została pokryta przez dotację z budżetu państwa (KRUS, 2024).

ZUS-owi często zarzuca się również niegospodarność oraz wysokie koszty działalności. Niemniej jednak, w 2022 roku koszt działalności ZUS-u wyniósł 1,6% kosztów FUS-u, więc nie jest to niepokojąco niebezpieczna wartość (ZUS, 2023).

Problemem polskiego systemu emerytalnego jest też stosunkowo niska liczba osób korzystających z III filaru emerytalnego, który może być dobrym uzupełnieniem obowiązkowego I filaru. Choć popularność rośnie, głównie dzięki PPK, to nadal większość Polaków nie korzysta z żadnego z tych rozwiązań (KNF, 2024). Grozi to niestety bardzo niskimi emeryturami w przyszłości i wzrostem ubóstwa wśród osób 65+.

Jednym z problemów, który powoli wchodzi do mainstream-u debaty publicznej jest fakt, iż samozatrudnieni, którzy również objęci obowiązkiem odprowadzania składek na ubezpieczenie emerytalne, korzystają z wielu zwolnień oraz ulg składowych, a nie zawsze jest to zasadne (Petelczyc, Lasocki, 2024).

Polska jest jednym z sześciu państw OECD, które zachowują różnicę w wieku emerytalnym, co stanowi zdecydowaną mniejszość, a często to również jest wskazywane jako problem naszego systemu emerytalnego (Jaworska-Martycz, Smółko, 2025).

System zachęt i ulg do późniejszego przechodzenia na emeryturę oraz programy aktywizacji zawodowej seniorów są niewystarczające (Jaworska-Martycz, Smółko, 2025). Obecna świadomość ubezpieczonych dotycząca tego, jak ogromny wpływ na wysokość emerytury ma każdy dodatkowy rok pracy wydaje się bardzo niska (Jaworska-Martycz, Smółko, 2025).

W tym miejscu warto przyjrzeć się systemom emerytalnym innych państw, zwłaszcza tym rozwiązaniom, które uznaje się za najlepsze na świecie. Wśród nich wymienia się m.in. systemy emerytalne państw skandynawskich: Szwecji i Finlandii.

System emerytalny w Szwecji, wprowadzony w 1999 roku, uznaje się za jeden ze wzorcowych, a jego rozwiązania są implementowane przez wiele państw w Europie i nie tylko. Podstawy prawne szwedzkiego systemu emerytalnego to: Socialförsäkringsbalk (2010:110), czyli Kodeks Ubezpieczeń Społecznych, zawierający informacje o emeryturach i świadczeniach gwarancyjnych, Lag (1998:674) om inkomstgrundad ålderspension, czyli Ustawa o Emeryturze Dochodowej, Lag (2000:192) om allmänna pensionsfonder (AP-fonder), czyli Ustawa o Funduszu AP i Lag (1998:710) om statlig ålderspensionsavgift, czyli Ustawa o Państwowej Składce Emerytalnej.

System składa się z dwóch filarów. Głównym filarem zarządza Pensionsmyndigheten, centralna instytucja państwowa odpowiedzialna za system emerytalny w Szwecji, która zajmuje się wypłacaniem emerytur dochodowych (inkomstpension), emerytur składowych (premiepension), emerytur gwarantowanych (garantipension) i wsparcia mieszkaniowego dla osób starszych o niskich dochodach (äldreförsörjningsstöd) (Pensionsmyndigheten, 2025). Emerytury dochodowe opierają się na systemie NDC (Notional Defined Contribution), co oznacza, że osoba zatrudniona odkłada składkę, która w Szwecji wynosi 16% wynagrodzenia brutto. Pieniądze z tej składki są księgowane na wirtualnym koncie, są indeksowane, a następnie przekształcane w świadczenie emerytalne poprzez podzielenie salda konta przez miesiące, które zostały osobie przechodzącej na emeryturę do osiągnięcia oczekiwanej długości życia. Dzięki takiemu rozwiązaniu emerytura

jest proporcjonalna do dochodów, jak również dostosowuje się automatycznie do zmian wzrostu gospodarczego oraz oczekiwanej długości życia (Pensionsmyndigheten, 2025). Emerytury składkowe z kolei opierają się na systemie DC (Defined Contribution) i pozwalają osobie zatrudnionej zainwestować 2,5% miesięcznego wynagrodzenia brutto w wybrane instrumenty finansowe. Jeśli fundusz nie zostanie wybrany, środki zostaną automatycznie przekierowane do funduszu państwowego (Pensionsmyndigheten, 2025). Emerytura gwarantowana jest natomiast emeryturą minimalną, która pomaga utrzymać się ludziom, którzy w swoim życiu generowali niskie lub zerowe dochody (Pensionsmyndigheten, 2025). Osoby starsze, które ukończyły 66 lat, w udokumentowanej trudnej sytuacji finansowej, mogą otrzymać również wsparcie mieszkaniowe (Pensionsmyndigheten, 2025).

Drugim filarem szwedzkiego systemu emerytalnego są fundusze AP-fonder, czyli państwowe fundusze buforowe. Powstały podczas reformy emerytalnej, która wprowadziła fundusze NDC i DC w 1999 roku. Ich zadaniem jest stabilizacja części dochodowej emerytury. Równoważą przepływy między składkami a wypłatami, inwestując nadwyżki na rynkach finansowych. Fundusze AP1-AP4 to duże fundusze buforowe zajmujące się inwestowaniem w różne instrumenty finansowe (Council on Ethics for Swedish National Pension Funds, 2025). Fundusz AP6 zajmuje się w szczególności inwestowaniem w kapitał prywatny (AP6, 2025). AP7 z kolei zajmuje się składkami DC osób, które nie wybierają same konkretnych instrumentów finansowych (AP7, 2025).

System emerytalny w Szwecji finansowany jest z kilku źródeł. Jednym z nich są składki pracodawców, które od 2025 roku wynoszą 31,42% podstawowego wynagrodzenia dla większości pracowników, drugim – składki pracownika, które obecnie wynoszą 7% (Trading Economics, 2025). Budżet państwa nie finansuje emerytury dochodowej ani składkowej, natomiast ma udział w finansowaniu emerytury gwarantowanej.

W tym miejscu warto przedstawić kilka statystyk związanych z systemem emerytalnym w Szwecji. Przeciętna emerytura w 2022 roku dla kobiet wyniosła 13 200 SEK, a dla mężczyzn 15 700 SEK. Wypłacono łącznie 391 miliardów SEK emerytur, z czego 204 miliardy SEK dla mężczyzn i 187 miliardów SEK dla kobiet (Pensionsmyndigheten, 2024). Współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi dla tego roku wyniósł 32,6% (Trading Economics, 2025). W 2023 roku 1 043 000 osób pobierało emeryturę gwarantowaną (Pensionsmyndigheten, 2024). Około 6,2 miliona osób było uczestnikami programu DC, czyli pracującymi ludźmi, inwestującymi 2,5% wypłaty brutto w instrumenty finansowe (Social Security Administration, 2022). Wskaźnik ubóstwa w Szwecji w 2022 roku wyniósł 8,4%, natomiast wśród osób po 66 roku życia – 9,4%, co wskazuje, że system tylko 9-ciu % populacji emerytów nie zapewnia godnego życia (OECD, 2025).

Szwecja boryka się z problemem nierówności emerytur dla mężczyzn i kobiet, jednakże wynikają one z nierówności dochodowych w okresie zatrudnienia, co nie jest bezpośrednim skutkiem konstrukcji systemu. Kolejnym problemem jest niekorzystna sytuacja demograficzna, która, podobnie jak w innych państwach Europy, wynika ze starzejącej się populacji.

Drugim analizowanym krajem pod kątem struktury i organizacji systemu emerytalnego jest Finlandia. Fiński system jest uważany za jeden z najlepszych na świecie, co potwierdza wysoka pozycja w rankingach międzynarodowych.

System ten regulują Työntekijän eläkelaki 395/2006, czyli Ustawa o Emeryturach Pracowniczych oraz Kansaneläkelaki 568/2007, czyli Ustawa o Emeryturach Krajowych. Można go podzielić na dwa filary, jednak są one zdecentralizowane – nie są one zorganizowane wokół jednej instytucji. Pierwszy filar jest filarem powszechnym, zajmującym się wypłacaniem emerytur zależnych od wysokości zarobków i emerytur państwowych, które uzależnione są od miejsca zamieszkania w Finlandii. Świadczenia wypłacane są w formie emerytur pracowniczych, emerytur gwarantowanych, rent inwalidzkich, pieniężnego świadczenia rehabilitacyjnego i renty rodzinnej (Nordic Co-operation, 2025). Pracownicze emerytury są wypłacane przez kilkadziesiąt różnych instytucji (Kiermacz, 2018). Drugi filar to filar prywatnych ubezpieczeń emerytalnych, które w Finlandii cieszą się dużo mniejszą popularnością. „Średnio niespełna 10% dochodu na starość pochodzi

z dodatkowych źródeł, przy czym takie programy zakładają sobie głównie pracownicy na wysokich, np. menadżerskich stanowiskach” (Kiermacz, 2018).

Do największych i najbardziej znaczących instytucji pierwszego filaru ubezpieczeniowego z pewnością można zaliczyć Kela, czyli fińską instytucję ubezpieczeń społecznych. Jest ona odpowiedzialna za wypłacanie emerytur państwowych i gwarantowanych. Aby otrzymać jedną z tych emerytur należy mieszkać przynajmniej 3 lata w Finlandii po ukończeniu 16. roku życia oraz otrzymywać mniej niż 978,33 euro miesięcznie z pozostałych emerytur. Osoba, która z emerytur składowych otrzymuje więcej niż 978,33 euro miesięcznie, nie będzie kwalifikować się do emerytury państwowej i gwarantowanej. Wysokość emerytury państwowej uzależniona jest od tego, czy dana osoba mieszka sama (783 euro dla osób mieszkających samotnie, 699 euro dla osób mieszkających z kimś). Jeśli kwota mniejsza niż pełna emerytura państwowa uzupełni próg minimalny 978,33 euro, to tylko ta kwota jest wypłacana. Jeżeli natomiast nawet po wypłaceniu całości emerytury państwowej osoba otrzymuje mniej niż 978,33 euro, to wypłacana jest jej emerytura gwarantowana w wysokości kwoty uzupełniającej próg (Eläketurvakeskus, 2025). Emerytury pracowników sektora publicznego (np. samorządów) wypłaca instytucja Keva (Keva, 2024), natomiast instytucją zajmującą się koordynowaniem i nadzorowaniem działania funduszy i instytucji emerytalnych jest Eläketurvakeskus (ETK) (Suomi, 2025). Z kolei minimalnymi socjalnymi emeryturami państwowymi zarządza państwowy zakład ubezpieczeń społecznych (Kela).

Do kluczowych ubezpieczycieli prywatnych drugiego filaru należy zaliczyć Varma Mutual Pension Insurance Company oraz Ilmarinen Mutual Pensions Insurance Company. Obie te firmy w pierwszym kwartale 2024 roku dysponowały aktywami wartymi ok. 60 mld euro (Gray, 2024).

Jednym ze źródeł finansowania emerytur w Finlandii są składki emerytalne, a ich wysokość uzależniona jest od wieku pracowników i ich dochodów. Minimalny wiek przejścia na emeryturę w Finlandii jest stopniowo podnoszony z 65 do 69 lat (prognoza na 2070 r.), podczas gdy w pozostałych krajach OECD wzrosło on średnio do 66,1 (OECD 2023). W 2022 r. wysokość składki zależnej od dochodów dla pracowników w wieku 17-52 lata i 63-67 lat wyniosła 7,15%, a dla osób w wieku 53-62 lata 8,65% (Suvi Ritola, Samuli Tuominen, 2022), natomiast podstawowa składka dla pracowników i pracodawców wyniosła 25,35% dochodów (Varma, 2022). Również z budżetu państwa finansowane są emerytury – państwowe i gwarantowane wypłacane przez Kela (Julkari, 2023).

Przechodząc do kluczowych statystyk, nie można nie wspomnieć o średnich wartościach emerytur. W roku 2022 przeciętna emerytura w Finlandii wynosiła 1845 euro (1658 euro – kobiety, 2070 euro – mężczyźni) (Julkari, 2023). Łącznie fiński system emerytalny wypłacił emerytom 31,4 mld euro, z czego 27,8 mld euro stanowiły emerytury osób starszych i ok. 30 mln euro inne świadczenia emerytalne (Finnish Centre for Pensions, 2023). Wydatki z budżetu państwa na system emerytalny wyniosły 12,8% PKB, czyli o 1,4% więcej niż średnia wartość w UE w roku 2022 (Finnish Centre for Pensions, 2023). Emerytury były wypłacane ok. 1 648 000 osobom, z czego 55% stanowiły kobiety (Julkari, 2023). Wskaźnik ubóstwa w Finlandii w 2022 roku wyniósł 6,7% dla całego społeczeństwa oraz 5,5% dla grupy osób po 66. roku życia. Świadczy to bardzo dobrze o funkcjonowaniu systemu emerytalnego, ponieważ wskaźnik ubóstwa wśród emerytów jest niższy niż wśród całego społeczeństwa (OECD, 2025).

W ocenie Mercer CFA Global Pension Index 2023 fiński system emerytalny zajął 5. miejsce (na 47) i został uznany za najlepszy pod względem integralności i bezpieczeństwa prawnego (Mercer, 2024). Należy go również docenić za jego powszechność. Zapewnia on godne świadczenia nie tylko pracownikom etatowym i samozatrudnionym, ale także artystom i rolnikom. Finansuje także emerytury niepełnosprawnym oraz tym, którzy nigdy nie pracowali – wystarczy, że przez 3 lata mieszkali na terytorium Finlandii. W ujęciu bezwzględnym średnie emerytury są jednymi z najwyższych na świecie (Kiermacz, 2018).

Podsumowując, oba przedstawione systemy skandynawskie funkcjonują efektywnie, mimo różnic w strukturze oraz stopniu złożoności. Świadczenia emerytalne w stosunku do kosztów utrzymania utrzymują się na wysokim poziomie, co zapewnia obywatelom tych państw godziwy standard życia po osiągnięciu wieku emerytalnego.

## Dyskusja

Analiza międzynarodowych raportów dotyczących systemów emerytalnych wskazuje na pilną poprawę naszego systemu, gdyż zajmuje on bardzo odległe miejsca w rankingach. Według Mercer polski system emerytalny znajduje się na 28. miejscu na 47, systematycznie, od 2020 roku, osiągając coraz gorszą pozycję: w 2020 pozycja 25., a w 2021 pozycja 27. Doceniony jest on za integralność i bezpieczeństwo prawne systemu, ale w kategorii „długoterminowa wypłacalność” uzyskała tylko 45,4 pkt. na 100. Podobnie, według Allianz Global Pension Report 2025, polski system emerytalny zajął niską lokatę w analizach systemów emerytalnych (66. miejsce na 71 analizowanych systemów). Tak odległe miejsce wynika z niskiej wartości subindeksu zrównoważonego rozwoju, który mierzy reakcję systemów emerytalnych na zmiany demograficzne oraz subindeksu strukturalnego łączącego zmiany demograficzne z sytuacją finansową społeczeństwa (Allianz, 2025; Allianz 2020).

Wskazując słabe strony polskiego systemu emerytalnego należy wymienić takie zjawiska, jak:

- brak wystarczających środków do obliczenia emerytury minimalnej w przyszłości wśród osób prowadzących działalność gospodarczą przez 30-35 lat, które zaczęły aktywność zawodową po 1998 roku (Petelczyc, Lasocki, 2024);
- trudności w uzyskaniu odpowiedniej liczby lat koniecznych do wyliczenia najniższej emerytury wśród osób korzystających ze zwolnień od obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i tych stosujących ulgi (Petelczyc, Lasocki, 2024);
- zagrożenie ubóstwem emerytalnym samozatrudnionych kobiety – z powodu średnio o 40% niższych dochodów oraz niższego o 5 lat od mężczyzn wieku emerytalnego (który obniża ich świadczenia o kilkadziesiąt procent) (Petelczyc, Lasocki, 2024). Problem narasta, ponieważ liczba osób samozatrudnionych systematycznie rośnie, w 2023 roku było ich ok. 3,2 mln, w porównaniu z 2,8 mln w roku 2017 (Jaworska-Martycz, Smółko, 2025). W 2022 roku aż 47% tych osób korzystało z możliwości ograniczenia obowiązku składkowego. Nie świadczy to tylko o możliwości wystąpienia problemu z ubóstwem emerytalnym, ale również o niesprawiedliwości w kryterium wkładu do systemu, ponieważ jest on o połowę mniejszy niż wkład przeciętnej osoby zatrudnionej na umowie o pracę. Wprowadzone ulgi dla samozatrudnionych przyczyniają się do zwiększania deficytu Funduszu Ubezpieczeń Społecznych zarówno na etapie gromadzenia składek, jak i przy wypłacie świadczeń, z powodu znaczących dopłat do minimalnej emerytury (Petelczyc, Lasocki, 2024). „Wyciągnięcie osób samozatrudnionych z systemu można próbować uzasadniać domniemaniem, że stoi za tym wyższa odpowiedzialność osób samozatrudnionych za swoje przyszłe emerytury. Niestety, w praktyce brak przymusu odprowadzania składki emerytalnej i brak samodzielnego budowania bezpieczeństwa finansowego na przyszłość, może doprowadzić do sytuacji, w której osoby mniej zamożne, ale pracujące na w pełni oskładkowanych umowach dopłacać będą w podatkach do minimalnych emerytur osób o wyższych, choć nieoskładkowanych, zarobkach” (Jaworska-Martycz, Smółko, 2025, s. 22);
- przywileje emerytalne pewnych grup zawodowych. Szczególne kontrowersje budzi ubezpieczenie emerytalne rolników. Aby prowadzić pozarolniczą działalność gospodarczą i dalej być ubezpieczonym w KRUS-ie wystarczy opłacać ubezpieczenie w KRUS-ie przynajmniej przez 3 lata oraz jednocześnie nadal prowadzić działalność rolniczą lub stale pracować w gospodarstwie rolnym obejmującym obszar powyżej 1 hektara przeliczeniowego, warunkiem jest również nieprzekroczenie kwoty granicznej, która co roku jest waloryzowana, a w roku 2025 wyniosła 59 328 zł rocznie (Ustawa

o ubezpieczeniu społecznym rolników, 1990). Nie są to skomplikowane warunki do spełnienia, a składka na ubezpieczenie w KRUS-ie, w porównaniu ze składkami opłacanymi w ZUS-ie jest symboliczna (KRUS, 2025). Przeciętna emerytura w KRUS-ie jest dużo niższa niż w ZUS-ie, jednak dalej efektywność oszczędzania w KRUS-ie jest ponad sześć razy większa niż w ZUS-ie, co wiąże się z ponad 90% udziałem dotacji budżetowej w wydatkach KRUS-ie (Podstawka, 2019).

Polski system emerytalny mierzy się z wieloma wyzwaniami, które pośrednio wynikają ze starzenia się społeczeństwa. Cechą systemu jest też niestety niski udział prywatnych oszczędności. Partycypacja w IKE, IKZE, PPK, PPE jest niewystarczająca, aby stanowić poważny, znaczący element przyszłych emerytur. W systemie występuje również wiele nierówności wśród osób płacących pełny wymiar składek i osób objętych ogólnymi zasadami oskładkowania. Osoby samozatrudnione nie są oskładkowane w sposób zasadny. Świadczenia emerytalne wypłacane przez KRUS są finansowane nie ze składek, a w ponad 90% z budżetu państwa. Przywileje emerytalne są w Polskim systemie szeroko rozbudowane. Świadomość emerytalna Polaków i ich wiedza na temat systemu jest znacząco ograniczona. Poziom zaufania do instytucji publicznych jest ograniczony. System zachęta do wydłużania aktywności zawodowej oraz oszczędzania jest niewystarczający.

Z pewnością liberalizacja systemu nie będzie dobrym rozwiązaniem. Analiza poziomu uczestnictwa w dobrowolnych formach oszczędzania emerytalnego pokazuje wyraźnie, że Polacy nie skłaniają się ku modelowi opartemu wyłącznie na zachętach i promocji indywidualnego odkładania środków na okres po zakończeniu aktywności zawodowej. Odnosząc sytuację do samozatrudnionych, którzy mają możliwość deklarowania kwot większych niż najniższa podstawa oskładkowania – nawet jeśli ich firmy przynoszą duże dochody, wciąż, bez żadnych już ulg, płacą składki od tej podstawy (Petelczyc, Lasocki, 2024). Obligatoryjne opłacanie składek na ubezpieczenie emerytalne jest w warunkach obecnie obowiązujących konieczne.

## Wnioski i rekomendacje

Systemy emerytalne Finlandii oraz Szwecji w rankingach systemów emerytalnych są oceniane zdecydowanie wyżej niż polski system (CFA, 2023). We wszystkich branych pod uwagę przez CFA Institute kategoriach: adekwatność, integralność, długoterminowa stabilność – znacząco przewyższają Polskę. Finlandia znajduje się na 6. pozycji osiągając ocenę B+, natomiast Szwecja – 9. miejsce z oceną B (Polska na miejscu 28. znajduje się w grupie państw przypisanych do kategorii C). Patrząc na oceny fińskiego, szwedzkiego i polskiego systemu można wydedukować, że Polska z pewnością mogłaby zaimplementować kilka rozwiązań wykorzystanych w systemach skandynawskich, mimo że nie są one idealne i również można doszukać się w nich uchybień. Posiadają one jednak wiele korzystnych i potencjalnie możliwych do zastosowania rozwiązań, które pozytywnie wpłynęłyby na poprawę funkcjonowania polskiego systemu.

Najważniejszą reformą, która powinna zostać przeprowadzona w polskim systemie emerytalnym jest zrównanie wieku emerytalnego mężczyzn i kobiet. W krajach skandynawskich wiek emerytalny kobiet i mężczyzn jest równy. Zróżnicowany wiek emerytalny jest dyskryminujący dla obu płci. Krótszy okres składkowy kobiet jest jednym z głównych powodów wysokiego zagrożenia ubóstwem emerytalnym i trwałego wyłączenia z życia społecznego po przejściu na emeryturę.

Kontrowersje budzi również wiek emerytalny, który nie dostosowuje się do panujących realiów – rosnącej średniej oczekiwanej długości życia. W latach 1950-2024 wzrost ten wyniósł ponad 27 lat (z 46,5 roku do 73,7 roku), natomiast prognozy wskazują, że do 2100 roku wartość ta przekroczy 82 lata (Statista, 2025). Przeciętne dalsze trwanie życia osób w wieku 60 lat w Polsce systematycznie rośnie (GUS, 2025). Oczekiwana liczba lat przeżytych w zdrowiu w wieku 60 lat w Polsce również rośnie (GUS, 2024). Czy Polska jest przygotowana na obecne zmiany demograficzne i rosnącą długość życia? Rozwiązaniem mogłoby być powiązanie wysokości wieku emerytalnego ze zmieniającymi się wskaźnikami opisującymi długość życia, podobnie jak funkcjonuje to w Finlandii czy Szwecji. Skutkiem byłoby wyłączenie decyzji politycznych z decydowania o wysokości wieku emerytalnego oraz potencjalna redukcja deficytu emerytalnego. Reforma

powinna zawierać mechanizmy ochronne dla osób, które np. z powodów zdrowotnych nie są w stanie pracować dłużej, aby zagwarantować im minimum socjalne.

W Szwecji każdy pracownik automatycznie uczestniczy w programie PPM, gdzie 2,5% wynagrodzenia brutto trafia na jego indywidualne konto inwestycyjne. Rezygnacja z programu nie jest możliwa, można decydować tylko, w jaki sposób zainwestować środki. Udział w takim programie inwestycyjnym jest nieporównywalnie wyższy niż w przypadku dobrowolności III filaru polskiego systemu emerytalnego. Polscy emeryci na tym tracą, a rezygnują z tego, ponieważ traktują to jako dodatkowy koszt, a nie jako element systemu.

Polska różni się od Szwecji i Finlandii na płaszczyźnie poziomu zaufania do instytucji państwowych. W Polsce to zaufanie jest niskie, szczególnie po reformie OFE z 2014 roku, która została odebrana przez społeczeństwo jako „kradzież prywatnych środków”. Szwedzi i Finowie mają tradycję długoterminowego oszczędzania. Zachęty podatkowe w III filarze polskiego systemu emerytalnego są stosunkowo niewielkie, a same programy często mało zrozumiałe dla przeciętnego Polaka. Konieczny jest większy nacisk na edukację ekonomiczną Polaków – naukę dysponowania budżetem, sposobów oszczędzania, zasad działania systemu emerytalnego oraz przede wszystkim korzyści, jakie płyną z partycypacji w III filarze emerytalnym i jego funkcjonowanie. W następnym etapie reformy powinno się rozważyć wprowadzenie obowiązkowego uczestnictwa w programach inwestycyjnych. Promocja programów inwestycyjnych powinna być dużo bardziej rozbudowana i oparta na zwiększaniu skłonności do oszczędzania oraz inwestowania w długoterminowe instrumenty finansowe, które będą w stanie w zauważalny sposób wspierać przyszłe świadczenia emerytalne.

Udział osób aktywnych zawodowo w wieku 55-64 lat w krajach skandynawskich w 2024 roku był dużo wyższy niż średnia krajów OECD (Trading Economics, 2024). W Polsce ten udział jest znacznie niższy, poniżej średniej OECD (Olejnik, 2017), co skutkuje większymi wydatkami na emerytury. Propagowanie dłuższej aktywności na rynku pracy poprzez wskazywanie korzyści z tego wynikających powinno być przystępne w przekazie i być skierowane do potencjalnych odbiorców, czyli głównie osób starszych.

W Finlandii osoby samozatrudnione opłacają składki emerytalne określone na podstawie dochodu referencyjnego, który realnie określa możliwości zarobkowe, wartość na rynku pracy i faktyczny dochód z działalności gospodarczej, na podstawie danych podatkowych (ETK, 2023). W Polsce składki osób samozatrudnionych są praktycznie całkowicie oderwane od realnego dochodu. Mimo wysokich dochodów samozatrudnieni płacą niskie składki, co w konsekwencji prowadzi do obliczania niskich świadczeń emerytalnych, które mogą być niższe niż minimalna emerytura, a z racji spełnienia warunków przyznania świadczenia minimalnego – państwo będzie zmuszone subsydiować różnicę z budżetu państwa. Reforma systemowa jest konieczna. Składka osób samozatrudnionych powinna być oparta o realne dochody z działalności. Należy stworzyć mechanizm, w którym dochód referencyjny nie jest dowolną deklaracją, ale podlega ocenie instytucji ubezpieczeniowej. Podobną reformę powinno zastosować się w przypadku KRUS, w którym wysokość składek również nie jest ustalana na podstawie dochodów, co powoduje, że składki są niewyobrażalnie niskie, a emerytury muszą być finansowane z budżetu państwa.

Reasumując, polski system emerytalny wymaga kompleksowej reformy, która zrównoważy składki, dostosuje wiek emerytalny do rzeczywistych realiów demograficznych i zdrowotnych, oraz zapewni większe zaangażowanie obywateli w długoterminowe oszczędzanie, co pozwoli na utrzymanie jego stabilności i sprawiedliwości w obliczu rosnących wyzwań społecznych i ekonomicznych.

## Bibliografia

- Allianz, 2025-01-30-Pension-Report.pdf.  
Allianz, Globalny raport emerytalny Allianz 2020 Srebrny Łabędź.  
AP6. (2025). About us, <https://www.ap6.se/en/about-us>.  
AP7. (2025). AP7, <https://www.ap7.se/english>.

- Bednarczyk, T. H. (2023). Polski system emerytalny a ubóstwo wśród emerytów. W: I. Kwiecień i P. Kowalczyk-Rólczyńska (red.) *Bezpieczeństwo ekonomiczne osób starszych – wyzwania dla rynku ubezpieczeń w Polsce* (s. 56-84). Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Birth Gauge. (2025). Data on Births and the Total Fertility Rate (TFR) 2025. <https://x.com/BirthGauge/status/1951748625983484066>.
- Biznes PAP. (2025). IKZE figures, February 2025. <https://www.biznes.pap.pl/>.
- CFA Institute. (2023). Mercer CFA Institute Global Pension Index 2023.
- Council on Ethics for Swedish National Pension Funds. (2025). About the AP Funds. [https://etikradet.se/en/about-the-council-on-ethics/the-ap-funds\\_](https://etikradet.se/en/about-the-council-on-ethics/the-ap-funds_)
- DNB. (2023). Annual report 2022.
- Eläketurvakeskus. (2025). National pension. <https://www.etk.fi/en/finnish-pension-system/pensions/national-pension>.
- Garbiec, R. (2017). Nierówności społeczne w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, nr 51 (3/2017). <https://repozytorium.ur.edu.pl/server/api/core/bitstreams/283781db-a222-4856-8247-8076f1f75e70/content>.
- Garbiec R. (2021). Zarys koncepcji zrównoważonego (publicznego) systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce. *Zeszyty Naukowe Politechniki Poznańskiej*, nr 24/2021. [garbiec\\_roman\\_zarys\\_84\\_2021.pdf](https://www.garbiec.com.pl/garbiec_roman_zarys_84_2021.pdf).
- Główny Urząd Statystyczny. (2023). Prognoza ludności rezydującej dla Polski na lata 2023-2060. [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/12/1/1/prognoza\\_ludnosci\\_rezydujacej\\_dla\\_polski\\_na\\_lata\\_2023-2060.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/12/1/1/prognoza_ludnosci_rezydujacej_dla_polski_na_lata_2023-2060.pdf).
- Główny Urząd Statystyczny. (2025). Rozwój i zmiany w strukturze ludności w latach 1950-2024. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/struktura-ludnosci,16,1.html>.
- Główny Urząd Statystyczny. (2024). Trwanie życia w zdrowiu w 2023 r. [https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/trwanie-zycia-w-2023-roku%2C5%2C4.html?pdf=1](https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/trwanie-zycia-w-zdrowiu-w-2023-roku%2C5%2C4.html?pdf=1).
- Główny Urząd Statystyczny. (2025). Trwanie życia w 2024 r. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/trwanie-zycia-w-2024-r-,2,19.html>.
- Jack Gray. (2024). Largest Finnish pension companies' assets continue to rise despite lower returns. <https://www.europeanpensions.net/ep/Largest-Finnish-pension-companies-assets-continue-to-rise-despite-lower-returns.php>.
- Jaworska-Martycz, A. & Smółko, M. (2025). Emerytalna Pułapka. Dlaczego zmierzamy ku głodowym emeryturom i jak to zatrzymać? <https://www.institutemerytalny.pl/wp-content/uploads/2025/03/Raport-Emerytalna-Pulapka-19032025.pdf>.
- Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. (2024). Plan finansowy Funduszu Emerytalno-Rentowego (FER) na 2024 r. Warszawa: KRUS.
- Kasprowski S. (2022). Nadużycia w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – perspektywa ekonomiczna. Rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem: dr hab. Roberta Kurka, prof. UEW. Wrocław. [Kasprowski\\_Naduzycia\\_w\\_polskim\\_systemie\\_ubezpieczen\(1\).pdf](https://www.kasprowski.com.pl/kasprowski_naduzycia_w_polskim_systemie_ubezpieczen(1).pdf).
- Kolek, A., Sobolewski, O. (2021) *Polski system emerytalny. Prawne uwarunkowania trzech filarów*. Wolters Kluwer. Warszawa.
- Krus.pl (2025, 31 lipca). Dwa systemy, dwie rzeczywistości – emerytury rolnicze o wiele niższe niż te z ZUS. <https://www.krus.pl/emerytury-renty/dwa-systemy-dwie-rzeczywistosci-emerytury-rolnicze-o-wiele-nizsze-niz-te-z-zus/>.
- Keva. (2024). Am I eligible for pension from Keva? <https://www.keva.fi/en/pensions/information-about-pensions/am-i-eligible-for-pension-from-keva>.
- Kiermacz, W. (2018). Fiński system emerytalny – solidny i godny zaufania [Finnish pension system – solid and trustworthy]. <https://www.analizy.pl/blog-wojciecha-kiermacza/22869/finski-system-emerytalny-solidny-i-godny-zaufania>.
- Komisja Nadzoru Finansowego. (2024). Informacje o rynku IKE według stanu na 31 grudnia 2024 roku. <https://www.knf.gov.pl/>.
- Komisja Nadzoru Finansowego. (2025). Rejestr pracowniczych programów emerytalnych – stan na 31 maja 2025. <https://www.knf.gov.pl/>.
- Mercer. (2023). Mercer CFA Global Pension Index 2023. <https://www.mercer.com/pl-pl/insights/investments/market-outlook-and-trends/mercercfa-global-pension-index-2023>.
- Ministerstwo Finansów. (2023). Dyskusje nad przekształceniem OFE. <https://www.gov.pl/web/finanse/ppk-i-ofe>.
- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (2023). System emerytalny. <https://www.gov.pl/web/rodzina/system-emerytalny>.
- Nordic Co-operation. (2025). The Finnish pension system. <https://www.norden.org/en/info-norden/finnish-pension-system>.

- Olejnik, I. (2017). Structural Determinants of Workforce Participation after Retirement in Poland. *Journal of Population Ageing*.
- Owsiak, K. (2018). The impact of pension reforms on public finance in Poland. W *Eurasian Economic Perspectives*.
- OECD. (2023). Pensions at a Glance 2023: Finland. [https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2023-country-notes\\_080dc9b1-en/finland\\_f01a9b4c-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2023-country-notes_080dc9b1-en/finland_f01a9b4c-en.html).
- OECD. (2025). Poverty rate - 66-year-olds or more; total% of population, 2022. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/poverty-rate.html>.
- Petelczyc, J., Lasocki, T. (2024). Dobrowolne ubóstwo. O konsekwencjach dobrowolnego ZUS dla samozatrudnionych. *Polska Sieć Ekonomii*. <https://www.zus.pl/documents/10182/24154/Raport+-+Dobrowolne+ub%C3%B3stwo.pdf/7456a747-c715-44ef-9431-d5c082e974cd>.
- Polski Fundusz Rozwoju. (2023). 3,3 mln uczestników PPK – podsumowanie autozapisu 2023 r. <https://www.mojeppk.pl/aktualnosci/podsumowanie-autozapisu-2023.html>.
- Pensionsmyndigheten. (2024). Pensionssystemet i bilder och siffror 2022. <https://www.pensionsmyndigheten.se/statistik-och-rapporter/rapporter/pensionssystemet-i-bilder-och-siffror-2022>.
- Pensionsmyndigheten. (2024). The Swedish pension system. <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/english-engelska/english-engelska/pension-system-in-sweden>.
- Pensionsmyndigheten. (2025). Housing supplement and financial support for the elderly. <https://www.pensionsmyndigheten.se/other-languages/english-engelska/english-engelska/housing-supplement-an-aid-to-pay-for-your-accommodation>.
- Sawulski J. Magda I. Lewandowski P. (2019). Czy polski system emerytalny zbankrutuje? IBS Policy Paper. *IBS\_Policy\_Paper\_02\_2019.pdf*.
- Shwarz, M. (2006). Pension System Reforms, nr 37431.
- Social Security Administration. (2022). International update, June 2022. [https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl\\_update/2022-06/index.html](https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update/2022-06/index.html).
- SpareBank1. (2023). Annual report 2022.
- Staniec I. (2019). Ryzyko emerytalne, a Polski dobrowolny system emerytalny. *Polityki Europejskie, Finanse i Marketing* 21 (70) 2019. Wyd. SGGW. s. 220-233
- Statistics Sweden. (2025). Social protection expenditure and receipts in Sweden and Europe (ESSPROS). <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/national-accounts/national-accounts/social-protection-expenditure-and-receipts-in-sweden-and-europe-esspros>.
- Suomi. (2025). Finnish Centre for Pensions. <https://www.suomi.fi/organization/finnish-centre-for-pensions/69b93f53-50c2-41be-aec0-965c1c93cac8>.
- Trading Economics. (2024). Employment rate of older workers (55-64). <https://tradingeconomics.com/european-union/employment-rate-of-older-workers-age-group-55-64-eurostat-data.html>.
- Trading Economics. (2025). Sweden – old-age-dependency ratio. <https://tradingeconomics.com/sweden/old-age-dependency-ratio-eurostat-data.html>.
- Trading Economics. (2025). Szwecja - Składki Ubezpieczeniowe. 2000-2025 Dane. [Sweden – Insurance Premium. 2000-2025 Data]. <https://pl.tradingeconomics.com/sweden/social-security-rate>.
- Varma. (2022). The Ministry of Social Affairs and Health has confirmed earnings-related pension contributions for 2023. <https://www.varma.fi/en/this-is-varma/current-issues/news-and-articles/news/2022-q4/the-ministry-of-social-affairs-and-health-has-confirmed-earnings-related-pension-contributions-for-2023>.
- Worach, H., Kardas, G. (2001). System repartycyjny i kapitałowy w Polsce. Wrocław: DBC Wrocław. [https://www.dbc.wroc.pl/Content/132016/Worach-Kardas\\_System\\_repartycyjny\\_i\\_kapitalowy.pdf](https://www.dbc.wroc.pl/Content/132016/Worach-Kardas_System_repartycyjny_i_kapitalowy.pdf).
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych. (2013). Wpływ systemu emerytalnego na finanse publiczne. Warszawa: ZUS. [https://zpp.net.pl/upload/omt90z\\_14.11.2013RaportosytuacjiZUS.pdf.ZPP](https://zpp.net.pl/upload/omt90z_14.11.2013RaportosytuacjiZUS.pdf.ZPP).
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych. (2021). Członkostwo w OFE. <https://www.zus.pl/pracujacy/twoje-konto-w-zus/ofe/czlonkostwo-w-ofe>.
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych. (2023). Podsumowanie sytuacji finansowej Funduszu Ubezpieczeń Społecznych w 2022 r. <https://www.zus.pl/documents/10182/2422424/Podsumowanie+sytuacji+finansowej+FUS+w+2023+r.pdf/7a843135-fbd3-dd2b-3599-977112d7d65d>.