

Allianz Research | 9 marca 2026 r.

Polska – duży postęp w wyrównywaniu różnic dochodowych, który jednak spowalnia

Polska **prawie** modelowo radzi sobie z włączaniem kobiet do rynku pracy, ale stoi przed cyfrową ścianą: jeśli Polki nie zamkną 16-procentowej luki w adopcji AI, nasz dzisiejszy optymistyczny kurs na równość może zostać brutalnie przerwany przez technologiczną rewolucję. Tymczasem podczas gdy potęgi takie jak Niemcy czy Szwajcaria grzęzną w strukturalnych lukach dochodowych przekraczających 20%, Polska przebojem wkracza do grupy liderów, mając realną szansę na redukcję rocznej różnicy dochodów kobiet i mężczyzn do poziomu poniżej 10% przed końcem stulecia. Znacznie pomogłaby w tym aktywizacja kobiet starszych (krótszy okres zarobkowy), co **pomógłoby także gospodarce zapobiegając znikaniu z rynku doświadczonych i cennych pracowników**. Potrzebne jest również dalej niż dotychczas idące wsparcie w opiece nad dziećmi, które umożliwiłoby bardziej powszechną pracę na część etatu lub możliwość podnoszenia kwalifikacji / edukacji przez kobiety.

Michaela Grimm

Starsza Ekonomistka,
Demografia i Ochrona Socjalna
michaela.grimm@allianz.com

Simon Krause

Ekonomista, ESG i Ubezpieczenia
simon.krause@allianz.com

Katharina Utermöhl

Szefowa Badań Tematycznych i Polityki
Gospodarczej
katharina.uterhoehl@allianz.com

Davide Corna

Asystent ds. Badań
davide.corna@allianz.com

Pierpaolo Fiore

Asystent ds. Badań
pierpaolo.fiore@allianz.com

W skrócie:

- **Polska wśród liderów wyrównywania dochodów** - wprowadzenie zintegrowanego modelu oceny dochodów pokazuje zróżnicowane trajektorie w poszczególnych krajach, gdzie liderzy (np. Polska) osiągają relatywnie niskie luki (także w porównaniu do okresów wcześniejszych będącym punktem odniesienia), podczas gdy w np. Niemczech utrzymują się wysokie dysproporcje.
- **Problem w Polsce nie leży już tak bardzo w samej „pensji”** (stawki godzinowe niemal się zrównują), co w konstrukcji systemu i aktywności zawodowej
- **Emerytury to "wąskie gardło"**: W Polsce aż 1/3 luki dochodowej bierze się z emerytur. To wynik m.in. niższego wieku emerytalnego kobiet i krótszego stażu pracy.
- **Problem wieku 60-64**: Gigantyczna przepaść w aktywności zawodowej w tej grupie (25,8% kobiet vs 64,2% mężczyzn) to główny powód, dla którego Polska nie może "domknąć" luki płacowej tak szybko, jak inne kraje.
- **Pełen etat to polska specyfika**: w Polsce kobiety rzadko wybierają pracę na pół etatu (tylko ok. 7%), co jest pozytywnym sygnałem dla ich dochodów, ale nie wystarcza ona, by zniwelować różnice wynikające z wcześniejszego kończenia kariery.

Polska: Silne nadrabianie zaległości, słabnąca dynamika

Polska zajmuje siódme miejsce wśród 14 badanych krajów i osiągnęła znaczny postęp międzypokoleniowy, choć proces zrównywania się poziomów spowalnia. Z analiz Allianz Trade wynika, że prognozowana luka dochodowa w całym cyklu życia spada z 24,5% dla osób urodzonych w 1975 r. do 15,7% dla rocznika 2000 oraz 14,2% dla rocznika 2025. Poprawa jest znacząca, jednak porównanie dwóch ostatnich grup pokazuje, że dynamika zmian osłabła.

W przypadku rocznika 2000 w Polsce luka dochodowa w całym życiu wynosić będzie 15,7%, co odpowiada kwocie około 2 milionów złotych (455 000 EUR). Większa część tej luki (59,7%) wynika z dochodów z pracy, 5,6% z dochodów z inwestycji, a stosunkowo wysoki udział – 34,8% – z emerytur. Tym samym **dysproporcje emerytalne ważą w Polsce znacznie mocniej niż w krajach o podobnej charakterystyce (np. w Czechach)**, co odzwierciedla fakt, że przebieg kariery zawodowej inaczej przekłada się u nas na dochody na starość.

Głównym czynnikiem napędzającym te różnice w Polsce jest aktywność zawodowa. Obecnie pracuje lub szuka pracy 69,4% kobiet w porównaniu do 80,1% mężczyzn. Przy obecnych trendach strukturalnych przewiduje się, że ta luka się utrzyma. Z analiz Allianz Trade wynika, że **różnica jest szczególnie widoczna w starszych grupach wiekowych**: wśród osób w wieku 60–64 lata aktywność zawodowa kobiet wynosi zaledwie **25,8%**, podczas gdy u mężczyzn jest to aż **64,2%**. Na tle międzynarodowym Polska wyróżnia się bardzo małymi różnicami płci w zatrudnieniu na pół etatu. Przykładowo, w grupie 25–49 lat na pół etatu pracuje 7,2% kobiet i 2,2% mężczyzn, a do 2100 r. wskaźniki te mają spaść odpowiednio do 5,2% i 1,1%. Stabilny udział kobiet w zatrudnieniu na pełen etat pomaga zmniejszać luki dochodowe.

Stawki godzinowe (płac kobiet) zbliżają się do poziomu zarobków mężczyzn, ale nie przewiduje się ich pełnego zrównania. To, w połączeniu z utrzymującą się niższą aktywnością zawodową kobiet, wyjaśnia, dlaczego postęp spowalnia mimo relatywnie wysokiego odsetka kobiet pracujących w pełnym wymiarze godzin. **W przeciwieństwie do większości innych krajów, w których prognozuje się, że kobiety prześcigną mężczyzn pod względem zarobków godzinowych, w Polsce zrównywanie płac pozostaje niepełne**, a system emerytalny wykazuje słabszy efekt wyrównujący. Warto pamiętać, że do czerwca 2026 roku Polska musi w pełni wdrożyć unijną dyrektywę o przejrzystości płac, co nałoży na firmy nowe obowiązki raportowania luki płacowej.

W ujęciu rocznym luka w dochodach z pracy wynosi w 2026 r. 12,2% i według prognoz ma spaść poniżej 1% do 2048 r., po czym nastąpi stabilizacja. Zwiększenie zatrudnienia kobiet, szczególnie wśród osób starszych, stanowi najskuteczniejsze narzędzie przyspieszenia zrównywania dochodów kobiet i mężczyzn.

Luka w dochodach z inwestycji - niższe (jeszcze) zarobki i przerwy w pracy (związane z wychowaniem potomstwa) oznaczają mniejszy kapitał nadwyżkowy, który kobiety mogłyby inwestować (akcje, nieruchomości). To sprawia, że mają mniejszy „pasywny” dochód na starość, co dodatkowo powiększa różnice majątkowe. Warto zauważyć, iż Polska ma bardzo niski odsetek pracy na pół etatu (tylko ok. 7% kobiet) – co wiązać się może z mniejszym wciąż wsparciem w wypełnianiu obowiązków rodzinnych niż w innych krajach (np. zapewnienie opieki dzieciom po zajęciach w placówkach wychowawczych i edukacyjnych).

System emerytalny w Polsce nie ma efektu wyrównującego – gdy w wielu krajach zachodnich systemy emerytalne mają wbudowane mechanizmy, które częściowo rekompensują kobietom przerwy na opiekę nad dziećmi. W Polsce system emerytalny jest bardzo ściśle powiązany z wpłaconymi składkami (tzw. zdefiniowana składka). Każda przerwa w pracy lub wcześniejsze odejście z rynku pracy jest „karane” znacznie niższą emeryturą w przyszłości.

Dlatego w opinii Allianz Trade mamy do czynienia z podwójnym efektem różnego wieku emerytalnego: w Polsce kobiety przechodzą na emeryturę o 5 lat wcześniej (60 lat) niż mężczyźni (65 lat). Skutkuje to **krótszym okresem składkowym** (5 lat mniej na gromadzenie kapitału), co przy dłuższej prognozowanej długości życia sprawia, że **ten sam (lub mniejszy) kapitał musi zostać podzielony przez znacznie większą liczbę miesięcy życia na emeryturze**, co drastycznie obniża miesięczne świadczenie.

Strata dla gospodarki - Polska traci potencjał najbardziej doświadczonych pracowników. Masowe przechodzenie kobiet na emeryturę zaraz po osiągnięciu 60. roku życia jest głównym powodem, dla którego dynamika zrównywania dochodów w Polsce słabnie.

Mimo wszystko – Polska w czołówce krajów, w których luka dochodowa maleje (Gender Income Gap)

	Polska	Niemcy	Szwecja
Czynniki luki w dochodach	Lider zmian (wraz z USA i Francją)	Kraj pozostający w tyle	Wzorzec równości
Prognoza luki (rocznik 2025)	Spadek poniżej 10%	Utrzymanie luki powyżej 20%	Bliska zeru (-2%)
Główny model pracy	Dominacja pełnego etatu	Powszechność pracy na pół etatu (Part-time)	Elastyczność i pełna aktywność
Barierzy/ułatwienia strukturalne	Niska adopcja AI (zagrożenie); brak lepszego wsparcia w opiece nad dziećmi po godzinach nauki	Niekorzystny system podatkowy	Rozwinięta opieka nad dziećmi
Emerytury	Wysoka luka (ok. 24%)	Bardzo wysoka luka strukturalna	Zniwelowana przez system publiczny

Kluczowe wnioski z porównania:

- Polska vs Niemcy: Paradoksalnie Polska wypada lepiej, ponieważ nasz rynek pracy nie promuje "wymuszonej" pracy na pół etatu dla kobiet. W Niemczech strukturalne różnice w godzinach pracy (tzw. working hours gap) są główną przyczyną utrzymywania się wysokiej luki przez całe życie.
- Dystans do Szwecji: Szwecja jest jedynym krajem, który niemal całkowicie zniwelował różnice (osiągając poziom -2%, co oznacza niemal idealną równość). Polska goni ten wynik, ale naszą barierą jest niższy kapitał (wynikający z krótszego koresu składkowego – szybszej emerytury ale także z mniejszej elastyczności na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu – ze względu na słabsze wsparcie systemowe w opiece nad potomstwem po godzinach pobytu w placówkach wychowawczych) i luka w adaptacji nowych technologii przez kobiety.

- Wspólne wyzwanie: Wszystkie trzy kraje muszą zmierzyć się z luką w adopcji AI (16% w skali całej UE), która może stać się nowym "szklanym sufitem" w nadchodzącej dekadzie.

Co zależy od nas samych? **3 konkretne rekomendacje**, które Allianz Trade kieruje bezpośrednio do kobiet w krajach takich jak Polska (gdzie system emerytalny jest pod dużą presją):

1. **Wykorzystaj "magię" procentu składanego:** nasz raport podkreśla, że każda złotówka zainwestowana na początku kariery ma wielokrotnie większą wartość niż ta odłożona przed pięćdziesiątką. Wczesne oszczędzanie to najskuteczniejszy sposób na zniwelowanie luki emerytalnej wynikającej z przerw w pracy.
2. **Zostań "AI-early adopter":** Ponieważ 16-procentowa luka w obsłudze sztucznej inteligencji w UE to nowe zagrożenie dla płac, raport sugeruje, że biegłość w AI będzie w najbliższych latach najsilniejszą kartą przetargową przy negocjacjach o podwyżkę płac.
3. **Zwiększ swoją rentowność o 1,5 pkt proc.:** Tyle statystycznie zyskują rocznie osoby z wysoką wiedzą finansową (*financial literacy*). W skali 30-40 lat pracy te „niewielkie” 1,5% różnicy w zyskach z inwestycji może całkowicie zlikwidować różnicę w wysokości przyszłej emerytury między kobietą a mężczyzną.

Kontakt z Allianz Trade

Grzegorz Błachnio
+48 601 056 830
grzegorz.blachnio@allianz-trade.com

Kontakt z multiAN PR

Artur Niewrzedowski
+ 48 509 433 874
artur.niewrzedowski@multian.pl

Oceny te, jak zawsze, podlegają zastrzeżeniom zawartym poniżej.

STWIERDZENIA DOTYCZĄCE PRZYSZŁOŚCI

Oświadczenia zawarte w niniejszym dokumencie mogą zawierać prognozy, stwierdzenia dotyczące przyszłych oczekiwań i inne stwierdzenia dotyczące przyszłości, które opierają się na aktualnych poglądach i założeniach kierownictwa i wiążą się ze znanymi i nieznanymi ryzykami oraz niepewnością. Rzeczywiste wyniki, osiągnięcia lub wydarzenia mogą znacznie różnić się od tych wyrażonych lub sugerowanych w takich stwierdzeniach dotyczących przyszłości.

Odchylenia takie mogą wynikać między innymi z (i) zmian ogólnych warunków gospodarczych i sytuacji konkurencyjnej, w szczególności w podstawowej działalności i na podstawowych rynkach Grupy Allianz, (ii) wyników rynków finansowych (w szczególności zmienności rynkowej, płynności i zdarzeń kredytowych), (iii) częstotliwości i dotkliwości zdarzeń objętych ubezpieczeniem, w tym katastrof naturalnych, oraz rozwoju kosztów szkód, (iv) poziomów i trendów śmiertelności i zachorowalności, (v) poziomów trwałości, (vi) w szczególności w działalności bankowej, zakresu niewypłacalności kredytowej, (vii) poziomów stóp procentowych, (viii) kursów walutowych, w tym kursu EUR/USD, (ix) zmian przepisów ustawowych i wykonawczych, w tym przepisów podatkowych, (x) wpływu przejęć, w tym związanych z nimi kwestii integracyjnych, oraz działań reorganizacyjnych, oraz (xi) ogólne czynniki konkurencyjne, w każdym przypadku w skali lokalnej, regionalnej, krajowej i/lub globalnej. Wiele z tych czynników może być bardziej prawdopodobnych lub wyraźniejszych w wyniku działań terrorystycznych i ich konsekwencji.

BRAK OBOWIĄZKU AKTUALIZACJI

Spółka nie ma obowiązku aktualizowania żadnych informacji ani stwierdzeń dotyczących przyszłości zawartych w niniejszym dokumencie, z wyjątkiem informacji, których ujawnienie jest wymagane przez prawo.

Allianz Trade jest znakiem towarowym używanym do oznaczenia szeregu usług świadczonych przez Euler Hermes.