**Ponad połowa młodszych Zetek jest za zrównaniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn**

**Połowa mężczyzn i 29 proc. kobiet opowiada się za zrównaniem wieku emerytalnego obu płci, jak wynika z badania No Fluff Jobs. Odwrotne proporcje widać wśród przeciwników tego rozwiązania – zrównania wieku emerytalnego nie chce połowa kobiet i 1/4 mężczyzn. Interesująco kształtują się również opinie na temat możliwości wyrównania wysokości składek płaconych przez osoby współpracujące na kontrakcie B2B z tylko jednym usługodawcą, ze składkami osób zatrudnionych na etacie. Połowa badanych popiera ten pomysł, a aż 39 proc. nie ma zdania na ten temat. Przeciw jest zaledwie 13 proc.**

Od jakiegoś czasu trwają dyskusje na temat ewentualnych zmian w przepisach określających wiek emerytalny, który obecnie wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Na konieczność zrównania wieku przechodzenia na emeryturę w przypadku obu płci zwracał niedawno uwagę [Rzecznik Praw Obywatelskich](https://bip.brpo.gov.pl/pl/content/debata-praca-dla-seniorow-seniorki-rynek-pracy). Polacy są podzieleni, jeśli chodzi o tę kwestię – **40 proc.** jest zdania, że powinien on zostać zrównany dla obu płci, **39 proc.** uważa, że nie powinien zostać zrównany, a **21 proc.** nie ma wyrobionej opinii na ten temat. To dane z badania przeprowadzonego na potrzeby **najnowszego raportu** [„Sprawiedliwość w pracy”](https://nofluffjobs.com/insights/sprawiedliwosc-w-pracy/) **od No Fluff Jobs**, polskiego portalu z ogłoszeniami, który od 10 lat ułatwia kandydatom i kandydatkom znalezienie pracy dopasowanej do oczekiwań finansowych.

**Poparcie dla zrównania wieku emerytalnego spada wśród starszych respondentów**

Zupełnie inaczej wygląda to jednak, jeśli spojrzymy na rozkład odpowiedzi według płci. **Za zrównaniem wieku emerytalnego opowiada się połowa mężczyzn i tylko 29 proc. kobiet**, a przeciwko tej koncepcji jest połowa kobiet i tylko 1/4 mężczyzn. Zdania na ten temat nie ma 23 proc. mężczyzn i 19 proc. kobiet.

*Według danych ZUS-u na koniec 2024 roku większość, bo 58 proc. aktywnych zawodowo emerytów, to kobiety. Niestety, ale z racji niższego wieku emerytalnego, a także częstszego podejmowania przez kobiety mniej płatnych prac oraz okresów opieki nad dziećmi, świadczenia emerytek są o około tysiąc złotych niższe niż emerytów. Tym bardziej istotna powinna być edukacja powszechna na temat systemu emerytalnego, a w szczególności uświadomienie kobietom, że krótszy okres pracy oskładkowanej przekłada się na niższą emeryturę* – mówi **Paulina Król, Chief People and Operations Officer w No Fluff Jobs.**

Najbardziej zdecydowanie przeciwko zrównaniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn wypowiadają się najstarsi badani, w wieku od 55 do 64 lat (48 proc. jest przeciw, 32 proc. za, 20 proc. niezdecydowanych). Natomiast **najwięcej zwolenników i zwolenniczek przechodzenia na emeryturę w tym samym wieku niezależnie od płci – 54 proc. – znajdziemy wśród najmłodszych badanych, w wieku od 18 do 24 lat**. Przeciw jest 29 proc., a niezdecydowani stanowią 17 proc.

**Tylko 13 proc. przeciw równemu oskładkowaniu tzw. jednofakturowców**

Z systemem emerytalnym związana jest również kwestia **wyrównania wysokości składek** płaconych przez osoby prowadzące działalność gospodarczą, ale pracujące faktycznie dla tylko jednego usługodawcy, ze składkami płaconymi przez zatrudnionych na umowie o pracę. Za takim rozwiązaniem opowiada się równo **połowa** respondentów i respondentek. Jednak bardzo wysoki jest też odsetek niezdecydowanych – aż **37 proc.** badanych nie umie odpowiedzieć na to pytanie. Przeciwko wyrównaniu składek jest tylko **13 proc.**

*Zrównanie lub podwyższenie składek prowadziłoby prawdopodobnie do zmniejszenia atrakcyjności elastycznych form zatrudnienia, które są preferowane przez samych pracowników w niektórych branżach, np. wśród programistów czy lekarzy. Ale trudno myśleć o zabezpieczeniu emerytalnym pracujących na B2B, gdy podstawa wymiaru składki samozatrudnionego stanowi średnio 46,7 proc. podstawy pracownika. Dlatego zachęcam osoby, które w oparciu o umowy współpracy B2B otrzymują aktualnie wyższe wynagrodzenia netto, do regularnego oszczędzania na długoterminowe cele emerytalne. Regularne oszczędzanie na przyszłość jest wbudowane w umowy o pracę, natomiast u osób współpracujących na B2B musi zostać wdrożone indywidualnie* – mówi **Paulina Król, Chief People and Operations Officer w No Fluff Jobs**.

Najmniej zwolenników i zwolenniczek równego oskładkowania jest wśród najmłodszych badanych – **41 proc.** wśród osób od 18 do 24 lat (20 proc. jest przeciw, 39 proc. niezdecydowanych) i **42 proc.** wśród osób od 25 do 34 lat (15 proc. jest przeciw, aż 43 proc. niezdecydowanych).

Partnerem raportu „Sprawiedliwość w pracy” jest Tesco Technology.

**Metodologia badania:**

Raport powstał na podstawie badania przeprowadzonego w dniach 24-27 lutego 2025 na grupie aktywnych zawodowo Polek i Polaków. Grupa była reprezentatywna ze względu na płeć, wiek, miejsce zamieszkania i wykształcenie według struktury Głównego Urzędu Statystycznego. Całość badania przeprowadzono na platformie Omnisurv by IQS.