

Joanna Wojanowska

Wyższa Szkoła Zarządzania i Bankowości w Krakowie

j.wojanowska@gmail.com

WPLYW ZRÓWNANIA WIEKU EMERYTALNEGO Kobiet I MĘŻCZYŹN NA ZRÓWNANIE DOCELOWYCH EMERYTUR

Wprowadzenie

Dotychczasowy system emerytalny w Polsce opierał się na modelu stworzonym w XIX wieku przez Kanclerza Niemiec Otto Bismarcka. Przed drugą wojną światową wprowadzono go w większości krajów europejskich. Jednakże system, który funkcjonował w Polsce jeszcze ok. 100 lat później w znacznym stopniu stał się rozbieżny pierwowzorem. Był to tzw. repartycyjny publiczny system emerytalny, oparty na obowiązkowym ubezpieczeniu, mający charakter umowy międzypokoleniowej ‘*pay as you go*’ (PAYG). Świadczenia wypłacane są w nim ze składek osób pracujących, które po osiągnięciu wieku emerytalnego będą otrzymywać pieniądze od następnych pokoleń.¹

Niedoskonałość emerytur według systemu Bismarckowskiego

W pierwotnym zamyśle Bismarcka emerytury miały otrzymywać osoby po przekroczeniu 70 roku życia, podczas gdy przeciętna długość życia wynosiła wówczas 45 lat. Zatem nieliczni mieli możliwość je pobierać. W miarę rozwoju społeczno-gospodarczo-politycznego, rozwoju medycyny, wzmocnienia pozycji związków zawodowych i in. w sposób zasadniczy zmieniły się czynniki mające wpływ na wydolność tego systemu emerytalnego. Zmniejszony został wiek emerytalny, przy wprowadzeniu zróżnicowania ze względu na płeć – do 2012 r. w Polsce było to 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet. Dodatkowo, w uprzywilejowanych grupach zawodowych ten wiek był jeszcze znacznie niższy. Przy spodziewanej długości życia (oczekiwana długość życia dla urodzonych w 2011 r.: mężczyzn – 72.4, kobiet – 80.9 lat)²³ nie było wątpliwości, że na godną emeryturę (o ile w ogóle na jakąkolwiek) nie ma co liczyć.

¹ “Emerytura od Bismarcka”, WPROST, 1/2001 (945), <http://www.wprost.pl/ar/8889/Emerytura-od-Bismarcka/>

² Mały Rocznik Statystyczny 2012 r., www.stat.gov.pl

³ Społeczno-gospodarcze uwarunkowania i konsekwencje wydłużania życia ludzkiego w Europie Środkowej w czasach nowożytnych, Zielonogórskie spotkania z demografią, Zielona Góra 2010;

2. Reformy emerytalne w Polsce po 1989 r.

W związku z powyższym pojawiły się działania w kierunku zreformowania zagrożonego bankructwem systemu. Od 1999 r. oparto go na trzech filarach: I filar – obowiązkowa wpłata do ZUS, II filar – obowiązkowa składka do funduszy i III filar – dobrowolna wpłata do funduszy. II i III filar mają charakter ubezpieczenia prywatnego.

W czerwcu 2012 r. wprowadzono nowe regulacje m.in. prowadzące do zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, a także do ograniczenia przywilejów emerytalnych niektórym grupom zawodowym. Ma to doprowadzić do bardziej sprawiedliwego uczestniczenia społeczeństwa nie tylko w korzystaniu z benefitów emerytalnych, ale głównie w ich współfinansowaniu. Czy przyczyni się również do zniwelowania dysproporcji w wysokości pobieranych emerytur przez kobiety i mężczyzn?

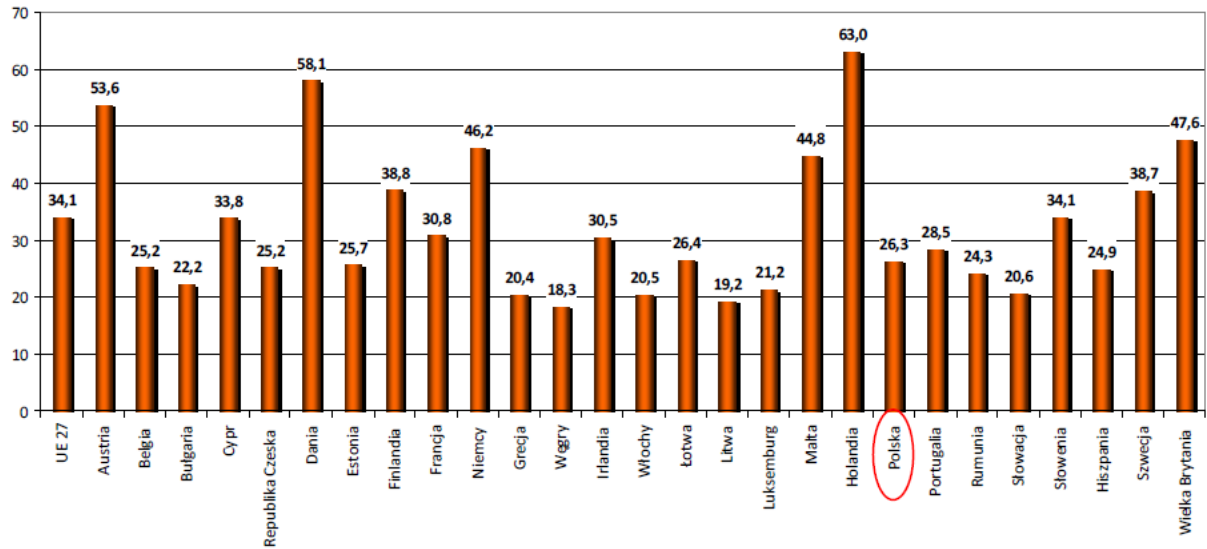
Na dzień dzisiejszy mężczyźni mogą liczyć średnio na emeryturę w wysokości 68 proc. ostatniej pensji, kobiety zaledwie na 51 proc⁴, przy czym te ostatnie pensje zasadniczo się różnią na niekorzyść kobiet.

3. Czynniki determinujące wysokość indywidualnej emerytury

Na wstępie należy odpowiedzieć na pytanie, jakie czynniki kształtują wielkość kapitału, z którego docelowo wypłacane będą emerytury. I tu zaczyna się problem: żeby gromadzić ten kapitał, to trzeba zarabiać; a żeby zarabiać, to trzeba pracować. Jak pokazuje wykres ilustrujący poziom wskaźnika zatrudnienia w Polsce dla grupy wiekowej 15-24 lata (Rys. 1), co czwarty młody człowiek w Polsce jest czynny zawodowo, natomiast kolejny rysunek ilustrujący wskaźniki zatrudnienia w poszczególnych regionach Polski w grupie wiekowej 15-24 lata wg stanu na 2010 r. (Rys. 2) pokazuje dodatkowo, że są one bardziej niekorzystne dla kobiet. A to właśnie środki zgromadzone w tym okresie będą miały najwięcej czasu na wygenerowanie odsetek w ramach docelowego łącznego kapitału emerytalnego. A zatem w odkładaniu kapitału początkowego już na starcie mamy dysproporcję ze względu na płeć.

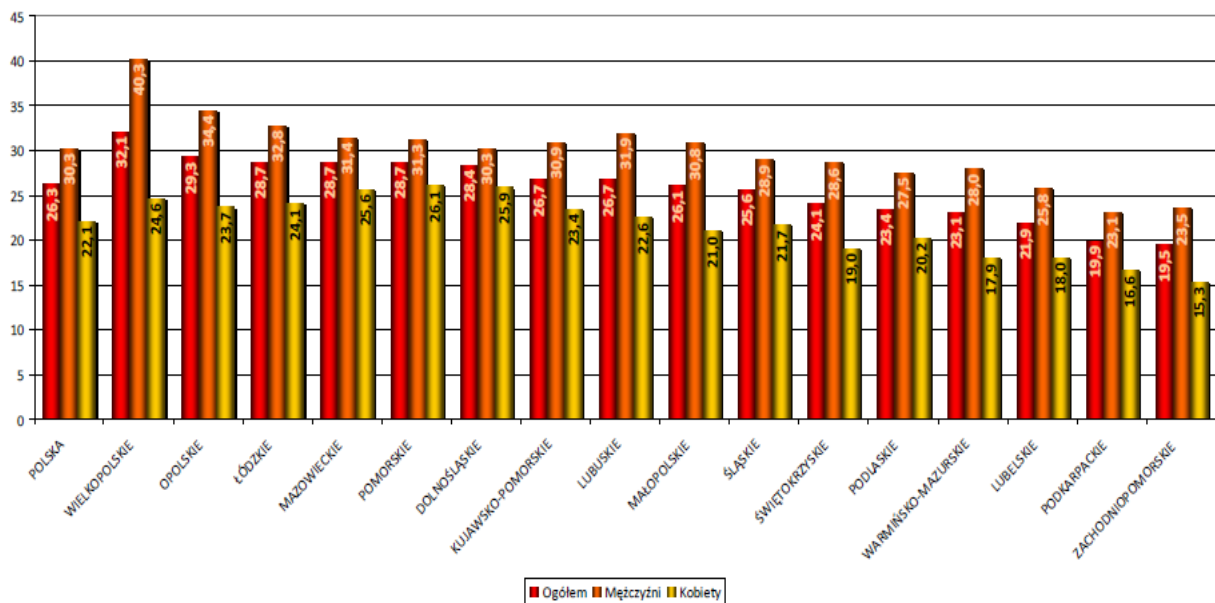
⁴ OECD(2011), Pensions at a Glance 2011: Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries (www.oecd.org/els/social/pensions/PAG)

Rysunek 1. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 UE-27 w 2010 r. (%)



Źródło: Analiza porównawcza województw w kontekście realizacji celów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, lipiec 2011 r.

Rys. 2. Poziom wskaźnika zatrudnienia w poszczególnych regionach Polski w grupie wiekowej 15-24 lata wg stanu na 2010 r.



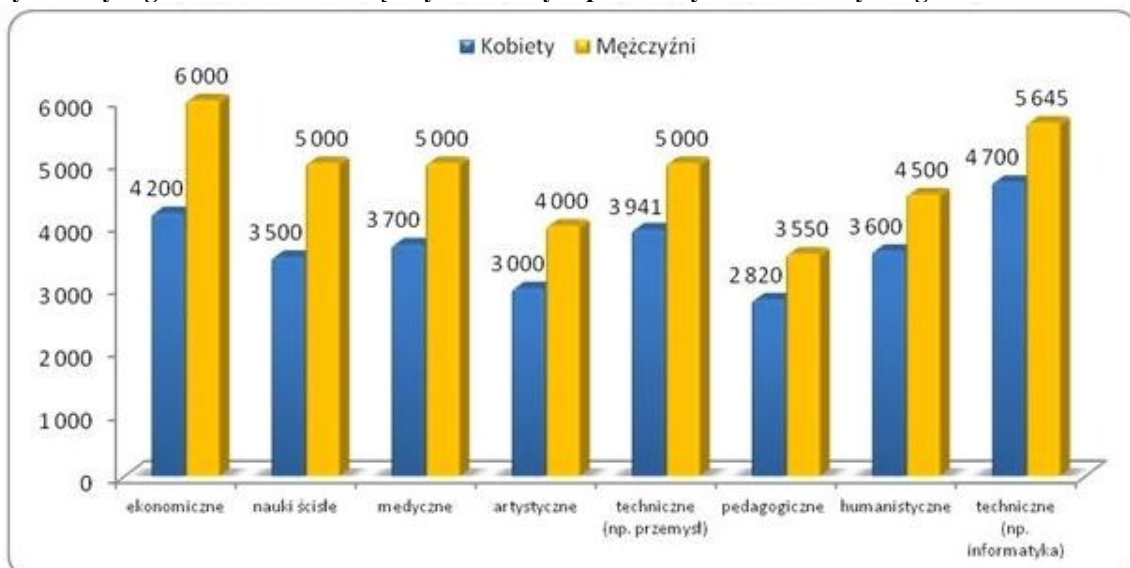
Źródło: ibidem

Istotny czynnik mający wpływ na wielkość zgromadzonego kapitału, a zatem na wysokość docelowej emerytury, to rodzicielskie wyłączenia z aktywności zawodowej, skutkujące nieskładkowymi okresami (również w młodym wieku, przez co zmniejszają się znacznie korzyści ‘odsetkowe’) oraz często rezygnacja lub ograniczenie aktywności zawodowej w późniejszym okresie w celu opieki nad starszymi lub niepełnosprawnymi członkami rodziny. W tej grupie, oczywiście, dominują kobiety (urlopy macierzyńskie,

wychowawcze, opieka nad dzieckiem chorym), stąd w ich przyszłych emeryturach pojawi się dalszy niedobór.

Jeśli już, wbrew wcześniejszym trudnościom i wyzwaniom, kobieta w pełnym wymiarze realizuje się zawodowo, to kolejnym czynnikiem przekładającym się na przyszłą emeryturę – zarówno w części obowiązkowej jak i dobrowolnej – jest wysokość jej wynagrodzenia. I tutaj nie jest zaskoczeniem tzw. ‘*pay gap*’ czyli luka wynagrodzeń – rozbieżność pomiędzy wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn o tych samych kompetencjach, na tych samych stanowiskach, dochodząca w Polsce nawet do 30% (Rys. 3 i 4). Mediana zarobków kobiet w 2011 r. kształtowała się na poziomie 3 400 zł, podczas gdy mężczyźni otrzymywali wynagrodzenie w wysokości 4 000 zł brutto – wynika z Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń, przeprowadzonego przez firmę Sedlak & Sedlak.⁵

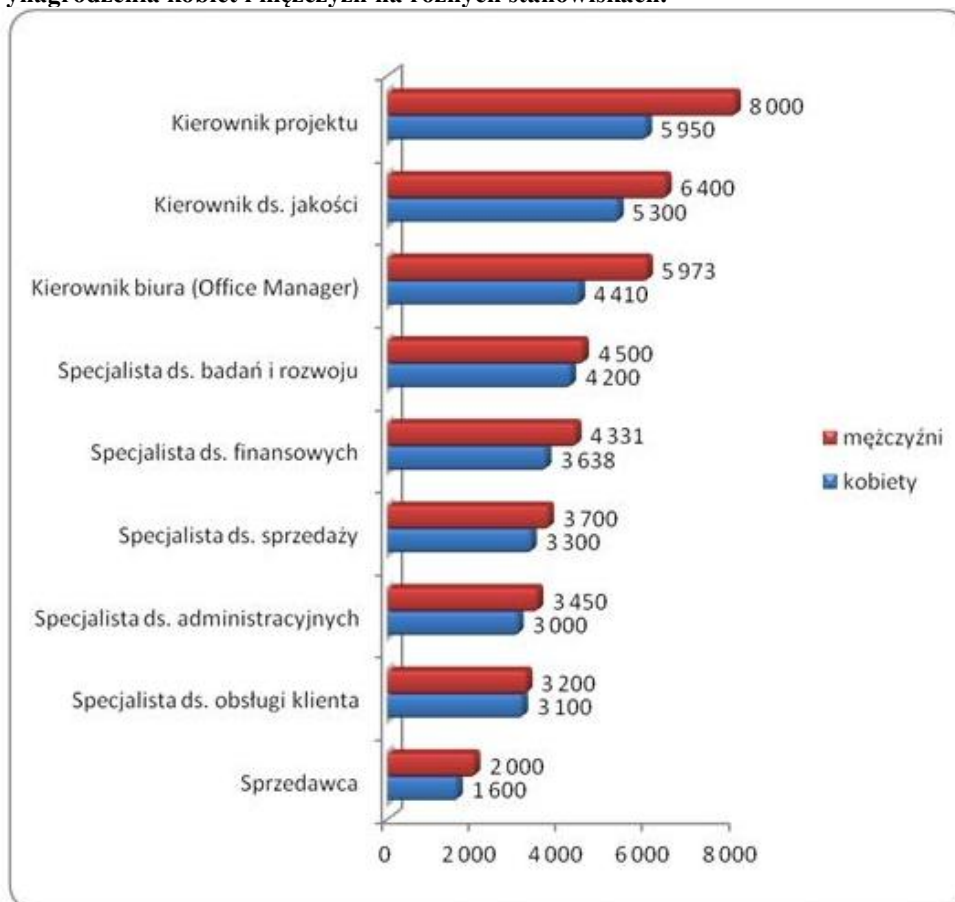
Rys. 3. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn o różnym profilu wykształcenia wyższego.



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2011 roku

⁵ „Utrzymują się znaczne różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn”, GazetaPrawna.pl z dn. 7.03.2012 r.,

Rys. 4. Wynagrodzenia kobiet i mężczyzn na różnych stanowiskach.

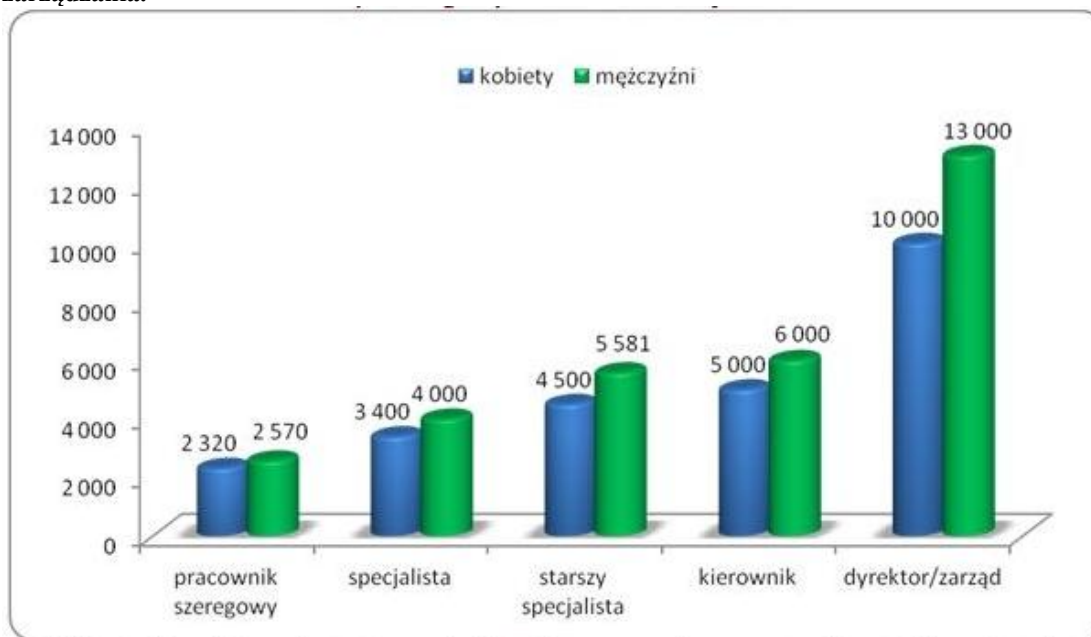


Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2011 roku

Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) z 2011 r. pokazuje (Rys. 5), że kobiety zatrudnione na stanowisku pracownika szeregowego otrzymywały zarobki w wysokości 2 320 PLN (mediana) i stanowiło to 90% wynagrodzeń mężczyzn. Na stanowisku kierowniczym kobiety zarabiały 5 000 PLN (mediana), co stanowiło 83% wynagrodzeń mężczyzn (mediana 6 000 PLN). Autorzy badania podają, że największe różnice pomiędzy zarobkami kobiet i mężczyzn wystąpiły w grupie osób z wykształceniem wyższym ekonomicznym. Mężczyźni mający takie wykształcenie zarabiali 6 000 PLN i było to o 43% więcej niż zarobek kobiet (mediana 4 200 PLN). Według GUS przeciętne, miesięczne wynagrodzenie brutto kobiet było w 2010 r. o 15% niższe niż mężczyzn.⁶

⁶ Konferencja prasowa na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, <http://rownetraktowanie.gov.pl>

Rysunek 5. Mediana wynagrodzeń całkowitych kobiet i mężczyzn na poszczególnych szczeblach zarządzania.



Źródło: Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW) przeprowadzone przez Sedlak & Sedlak w 2011 roku

Przyczyna tego stanu rzeczy tkwi często w wymienionych wcześniej pozazawodowych obowiązkach kobiet – urodzenie i wychowanie dzieci, opieka nad niesamodzielnymi członkami rodziny (okresy bezskładkowe). Zdarza się, że kobiety przebywające na urloпах macierzyńskich czy wychowawczych są pomijane przy awansach, podwyżkach i premiach, stąd – nawet mimo równego startu finansowego – po powrocie z urlopu zarabiają mniej niż ich koledzy. Do tego dochodzi redukcja wynagrodzenia w przypadku zwolnień ‘na opiekę’.

Niesprawiedliwe wynagradzanie pracowników na tych samych stanowiskach i o porównywalnych kwalifikacjach jest też efektem stereotypów płci, które tkwią głęboko w świadomości społecznej. Jest to wynik segregacji zawodowej na rynku pracy, niedoszacowania kompetencji i umiejętności kobiet oraz dyskryminacji bezpośredniej. Ponadto mężczyźni postrzegani są jako pracownicy bardziej dyspozycyjni, predysponowani do stanowisk managerskich, zdecydowani i szybciej podejmujący trudne decyzje. Z kolei kobieta w oczach pracodawcy to pracownik podwyższonego ryzyka. Ze względu na przypisywaną jej stereotypowo rolę opiekuńczą, kobieta jawi się głównie jako odpowiedzialna za wychowanie i opiekę nad dziećmi oraz innymi osobami zależnymi w rodzinie. Dlatego postrzegana jest jako mniej dyspozycyjna i mniej angażująca się w pracę.

Niższe wynagrodzenie dziś, to niższa emerytura w przyszłości. I tu znów statystyki pokazują, że wśród osób starszych zagrożonych ubóstwem jest więcej kobiet. Czy zatem jest możliwe zmniejszenie różnic na rynku pracy tak, aby w przyszłości nie było dyskryminacji płciowej w emeryturach?

4. Sposoby niwelowania dyskryminacji ze względu na płeć w wynagrodzeniach i emeryturach

Są możliwości systemowe, które już są stopniowo podejmowane, jednakże zmiana mentalności i stereotypów, to proces bardzo czasochłonny.

Po pierwsze, należy promować wśród młodzieży, szczególnie zachęcając dziewczęta, profil wykształcenia dającego w życiu zawodowym większą pewność zatrudnienia i wyższe wynagrodzenia – kierunki ścisłe, techniczne, medyczne i ekonomiczne (Rys. 3). Niezbędne są tu, pojawiające się od jakiegoś czasu i nagłaśniane w mediach, kampanie społeczne.

Kolejne rozwiązanie dotyczyć musi zmiany postrzegania kobiety, jako „tej, która zajdzie w ciążę, pójdzie na macierzyński, potem na wychowawczy, a później co chwilę będzie nieobecna w pracy z powodu opieki nad chorym dzieckiem”.

Jednym ze sposobów byłoby przyznanie ojcom takiego samego okresu urlopu rodzicielskiego (OBOWIĄZKOWEGO), jak ma matka - to podwoiłoby czas przebywania niemowlęcia w domu i opóźniło czas pójścia do żłobka "rozluźniając" przynajmniej częściowo niedobór miejsc i zmniejszając wskaźnik zachorowalności na choroby zakaźne u najmłodszych. Przy aktualnej stopie bezrobocia nie wpłynie to na spadek potencjału produkcyjnego zasobów ludzkich gospodarki. Dodatkową korzyścią z punktu widzenia rynku pracy byłoby wyeliminowanie kryterium doboru młodego pracownika/potencjalnego rodzica ze względu na płeć (często dyskryminujące kobiety) – szanse potencjalnych ojców i potencjalnych matek z tego punktu widzenia zostałyby zrównane. W długookresowej perspektywie przełoży się to też na zmniejszenie nierówności w emeryturach kobiet i mężczyzn⁷. Bezcennym wymiarem pobytu ojca z małym Dzieckiem w domu jest budowanie między nimi silniejszych więzi i – być może – zwiększenie popularności rodzicielstwa, co przełoży się na poprawę wskaźników demograficznych (również istotną dla efektywnego funkcjonowania publicznego systemu emerytalnego).

Powyższe rozwiązanie poprzez „unieszkodliwienie”, a przynajmniej osłabienie stereotypów, może również korzystnie wpłynąć na zmniejszenie rozbieżności płacowych na

⁷ Projekt Stowarzyszenia Doradców Europejskich „Równowaga Praca-Rodzina” – najlepsze rozwiązania

rynku płacy, co w konsekwencji doprowadzi do bardziej sprawiedliwego funkcjonowania systemu emerytalnego.

Podsumowanie

Wysokość emerytury naliczonej w starym systemie emerytalnym zależała od:

- stażu ubezpieczeniowego, w tym przede wszystkim długości okresów składkowych,
- stosunku średnich zarobków w wybranym okresie do przeciętnego wynagrodzenia w kraju w tym samym okresie,
- kwoty bazowej w dniu przejścia na emeryturę.

Kobiety uzyskiwały (i nadal uzyskują) przeciętnie niższe emerytury ponieważ:

- w dniu przejścia na emeryturę, jak dotychczas, legitymują się krótszym stażem ubezpieczeniowym niż mężczyźni,
- uzyskują średnio niższe wynagrodzenie za pracę od mężczyzn,
- przechodząc na emeryturę wcześniej niż mężczyźni, mają obliczaną wysokość świadczenia od wcześniejszej, a więc zwykle niższej kwoty bazowej⁸.

Jak widać, samo zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn nie wystarczy, żeby wszyscy, proporcjonalnie do liczby przepracowanych lat (wliczając w to lata związane z wychowaniem kolejnego pokolenia) mogli dostać adekwatne emerytury, bez dyskryminacji ze względu na płeć. Wiele zależy od samych kobiet – od wyboru profilu ścieżki zawodowej oraz nakładów we własne wykształcenie, aby znaleźć zatrudnienie w zawodach lepiej wynagradzanych, mniej zagrożonych bezrobociem. Jednakże znaczną rolę mają jeszcze do odegrania instytucje państwowe i organizacje społeczne, aby zlikwidować szkodliwe społecznie stereotypy funkcjonujące na rynku pracy, stawiające kobiety w pozycji tańszej siły roboczej, a z drugiej strony umożliwić równe zaangażowanie pracujących rodziców w opiekę nad dziećmi, co też wyeliminuje postrzeganie matek jako mniej efektywnych (bo częściej nieobecnych) i dlatego gorzej wynagradzanych pracowników.

Literatura

- [1] Analiza porównawcza województw w kontekście realizacji celów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa, lipiec 2011 r.;

⁸ http://www.obliczanie-emerytury.pl/wysokosc_emerytury/kobiece_emerytury/kobiety_otrzymaja_nizsze_emerytury

- [2] „Emerytura od Bismarcka”, WPROST, 1/2001 (945),
<http://www.wprost.pl/ar/8889/Emerytura-od-Bismarcka/>;
- [3] „Kobiety otrzymują niższe emerytury”, <http://www.obliczanie-emerytury.pl>; [5] Konferencja prasowa na temat różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, <http://rownetraktowanie.gov.pl>;
- [4] Mały Rocznik Statystyczny 2012 r., www.stat.gov.pl;
- [5] OECD(2011), Pensions at a Glance 2011: Retirement-Income Systems in OECD and G20 Countries (www.oecd.org/els/social/pensions/PAG);
- [6] Ogólnopolskie Badanie Wynagrodzeń (OBW), Sedlak&Sedlak, 2011;
- [7] „Równowaga Praca-Rodzina – najlepsze rozwiązania” Projekt Stowarzyszenia Doradców Europejskich, www.plineu.org;
- [7] Społeczno-gospodarcze uwarunkowania i konsekwencje wydłużania życia ludzkiego w Europie Środkowej w czasach nowożytnych, Zielonogórskie spotkania z demografią, Zielona Góra 2010;
- [8] „Utrzymują się znaczne różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn”, GazetaPrawna.pl z dn. 7.03.2012 r.

Streszczenie

W czerwcu 2012 r. weszła w życie nowelizacja systemu emerytalnego w Polsce zrównująca wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, przy jednoczesnym podniesieniu go do 67 lat. Samo zrównanie wieku emerytalnego nie wystarczy, aby kobiety i mężczyźni wykonujący taki sam zawód i pracujący przez ten sam okres otrzymywali jednakowej wysokości emerytury. Niezbędna jest zmiana mentalności społecznej oraz regulacji rynku pracy tak, aby wynagrodzenia pracowników o tym samym wykształceniu, na tym samym stanowisku, nie dyskryminowały kobiet.