

Sytuacja kobiet i mężczyzn w nowym systemie emerytalnym w Polsce.

Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową
Irena Wóycicka

Wprowadzenie

Problematyka nierówności płci w systemach emerytalnych łączy się z dyskryminacją bezpośrednią i pośrednią. W ustawodawstwie UE „dyskryminacja bezpośrednia” oznacza sytuację, w której „dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji”, natomiast „dyskryminacja pośrednia” to sytuacja, „w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiała by osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne”¹.

Większość systemów emerytalnych w Europie powstało w okresie, gdy dominował tradycyjny model rodziny (tzw. *male breadwinner*), w którym kobieta nie pracowała lecz zajmowała się domem. Zwiększenie udziału kobiet w systemach ubezpieczeń emerytalnych nastąpił na początku lat dwudziestych XX wieku. Nadal jednak utrzymywały się różnice w sposobie traktowania kobiet i mężczyzn w systemach emerytalnych, związane z kulturowym postrzeganiem pracy zawodowej kobiet jako mniej ważnej niż praca mężczyzn z punktu widzenia zapewnienia ekonomicznego funkcjonowania rodziny (*modernised male breadwinner model*). Najbardziej widocznym przykładem odmiennego traktowania płci w systemach emerytalnych jest różny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, utrzymujący się w niektórych krajach Europy do dziś. Kobiety mogą w niektórych krajach przechodzić na emeryturę wcześniej niż mężczyźni, ale płacą za to cenę mniejszego świadczenia. Taka sytuacja jest zakazana w przepisach Unii Europejskiej, jednak kraje mają prawo przejściowo stosować przepisy różnicujące wiek emerytalny kobiet i mężczyzn, jeśli występują warunki uzasadniające ich utrzymanie².

Począwszy od lat 60. XX wieku rozpoczęły się przemiany demograficzne charakteryzujące się na procesem dezinstytucjonalizacji i destabilizacji rodziny: osłabieniu i niestabilności więzi rodzinnych, dywersyfikacji instytucji rodziny, a także wzroście liczby rodzin niepełnych.

Polska wraz z innymi krajami Europy Środkowej doświadcza od ostatniej dekady XX w. w przyspie-

szonym tempie opisanych zmian demograficznych. (Kotowska, Sztanderska 2007). Przemianom tym towarzyszy aktywne uczestnictwo kobiet w rynku pracy, oraz ich zwiększające się aspiracje zawodowe, jak również przemiany w modelu ekonomicznym rodziny, polegające na bardziej równorzędnym traktowaniu aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn. Wszystkie te zmiany są szczególnym wyzwaniem dla systemów emerytalnych, które muszą dostosować się do nich poprzez politykę równości szans.

Mimo znaczących przemian demograficznych i ekonomicznych, a w tym wzrostu poziomu edukacji i zatrudnienia kobiet, na rynkach pracy wielu krajów o dobrze rozwiniętych gospodarkach, nadal występują znaczące różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn. Różnice te powodują, że mimo wyeliminowania przepisów dyskryminacyjnych z większości systemów emerytalnych, nadal istnieje w nich szerokie pole do dyskryminacji pośredniej.

Siła, z jaką systemy emerytalne odzwierciedlają różnice w statusie mężczyzn i kobiet na rynku pracy zależy od konkretnych rozwiązań legislacyjnych. Można wyróżnić dwa zasadnicze powody, dla których kobiety mają na rynku pracy gorszy status niż mężczyźni:

- Kobiety pracują krócej i częściej w niepełnym wymiarze czasu pracy ponieważ pełnią one na ogół funkcje opiekuńcze wobec innych członków rodziny (dzieci i innych osób wymagających opieki)
- W większości krajów kobiety są dyskryminowane na rynku pracy, co odzwierciedlone jest w różnicach stóp bezrobocia kobiet i mężczyzn oraz w wysokości wynagrodzeń za porównywalną pracę.

Innym źródłem dyskryminacji pośredniej kobiet w systemach emerytalnych może być pełnienie funkcji opiekuńczych. Dotyczy to sposobu uwzględniania w systemach emerytalnych okresów opieki nad dzieckiem (takich jak urlop macierzyński i wychowawczy). Tu także neutralne zapisy mogą być źródłem dyskryminacji, jeśli w praktyce dotycząca one tylko jednej płci. Na przykład, niezaliczanie okresów urlopów wychowawczych do okresów uprawniających do emerytury (minimalnej) prowadzi do dyskryminacji kobiet, mimo, iż teoretycznie również mężczyźni byłiby potraktowani tak samo, gdyby korzystali z urlopów wychowawczych.

Zasady reformy emerytalnej

W 1998 r. uchwalone zostały przez Sejm podstawowe ustawy dotyczące reformy systemu emerytalnego, która weszła w życie w 1999 r.³.

Główne elementy reformy emerytalnej:

- Reforma ta dotyczy wszystkich osób ubezpieczonych w ZUS, które w momencie wejścia w życie nowych przepisów (1 stycznia 1999 r.) miały poniżej 50 lat. Starsi pozostali w dotychczasowym „starym systemie”.
- Składka na ubezpieczenia emerytalne została podzielona na dwa filary emerytalne: I filar publiczny (repartycyjny) oraz II filar (kapitałowy). Podział składki był obowiązkowy dla osób, które w momencie wejścia w życie reformy miały poniżej 30 roku życia. Osoby w wieku 30-49 lat mogły wybrać, czy chcą pozostać w systemie repartycyjnym czy też wstąpić również do II filara (kapitałowego). W efekcie emerytura dla osób, które w momencie wejścia w życie reformy miały poniżej 30 lat składać się będzie z emerytury wypłacanej z I i II filara ubezpieczeń emerytalnych. Dla osób w wieku 30-49 lat w momencie wejścia w życie przepisów emerytalnych, emerytura będzie wypłacana z I filara ubezpieczeń (jeśli zdecydowały się one na pozostanie w I filarze ubezpieczeń emerytalnych) lub z obu filarów, jeśli zdecydowały się one podzielić składkę.
- I filar publiczny został przekształcony z systemu o zdefiniowanym świadczeniu, zawierającego silne elementy redystrybucji od więcej do mniej zarabiających do systemu *Notional Defined Contribution (NDC)*, gdzie świadczenia są pochodną opłaconych składek. Wysokość świadczenia ustalana jest w wyniku podziału zindekсованей sumy opłaconych składek przez średnie dalsze trwanie życia w momencie przejścia na emeryturę (w oparciu o uśrednione tablice życia dla mężczyzn i kobiet razem). Wysokość świadczeń będzie więc automatycznie spadać wraz z wydłużaniem się trwania życia, o ile nie podniesie się wiek przechodzenia na emeryturę. Składki podlegają indeksacji (obecnie 100% wzrostu przypisu składek w funduszu emerytalnym).
- Nowy filar kapitałowy (II filar) jest zarządzany prywatnie. Dotychczas nie ma regulacji prawnych odnoszących się do szczegółowych zasad wypłaty emerytur z II filara emerytalnego, dysponujemy jednak projektami ustaw przestanych przez rząd do Sejmu⁴. Zakłada się, że dla osób, które przejdą na emeryturę przed ukończeniem 65 lat wypłacane będą do osiągnięcia przez nich wieku 65 lat okresowe emerytury kapitałowe, których wysokość zależeć będzie od zakumulowanego kapitału w OFE podzielonego przez średnią dalszego trwania życia w wieku przejścia

¹ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy. (2006/54/WE)

² Art. 7 Dyrektywy Rady z dnia 19 grudnia 1978 ((79/7/EWG)

³ Analiza wpływu systemu emerytalnego przed reformą z 1997r. na sytuację kobiet znajduje się w Wóycicka et al. 2003 oraz Wóycicka 2004

⁴ Por. Rządowy projekt ustawy o emeryturach kapitałowych (druk sejmowy 743) oraz rządowy projekt ustawy o funduszach dożywotnich emerytur kapitałowych (druk sejmowy nr 865).

na emeryturę. Do obliczenia średniego dalszego trwania życia stosowane są tablice życia takie same jak w I filarze emerytalnym.

- Począwszy od 2009 roku tracą na ważności wszystkie dotychczasowe uprawnienia do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę (przewiduje się wprowadzenie tzw. emerytur pomostowych dla wąskiej grupy pracowników).
- Pierwsze emerytury z nowego systemu będą wypłacone w 2009 roku.

Wpływ dalszego trwania życia na wysokość emerytur w I i II filarze emerytalnym

Sprawa stosowania tablic życia w formule emerytalnej – czy są one neutralne czy też specyficzne dla płci – jest podstawową kwestią w kontekście zasad niedyskryminacji ze względu na płeć. Ponieważ przeciętne dalsze trwanie życia kobiet jest dłuższe niż mężczyzn w tym samym wieku, stosowanie specyficznych dla płci tablic życia (por. tabela 1) prowadziłoby do tego, że kobiety otrzymywałyby niższe emerytury niż mężczyźni, nawet wtedy, gdyby zebrały taki sam kapitał emerytalny i przechodziły w tym samym wieku na emeryturę, co mężczyźni.

I tak kobieta przechodząca w 2007 r. w wieku 65 lat na emeryturę z kapitałem emerytalnym wynoszącym 200 tys. zł otrzymałaby emeryturę miesięczną niższą o 263 zł od emerytury mężczyzny, który przeszedłby na emeryturę w tym samym wieku co kobieta i zebrałby taki sam co ona kapitał emerytalny (por. Tabela 2).

Regulacje prawne odnoszące się do zasad wymiaru emerytur w I filarze emerytalnym nakazują stosowanie neutralnych tablic trwania życia, co zgodne jest z zasadą niedyskryminacji ze względu na płeć⁵.

Kilka miesięcy temu w mediach przetoczyła się burzliwa dyskusja dotycząca przygotowanych przez poprzedni i obecny rząd projektów różnicowania ze względu na płeć emerytur wypłacanych z II filara⁶. W praktyce oznaczało to przyzwolenie na to, by do kalkulacji wysokości emerytur w II filarze emerytalnym stosowane były specyficzne dla płci tablice trwania życia. Ostateczny projekt regulacji prawnych przesłany przez rząd do Sejmu wprowadza zakaz różnicowania emerytur ze względu na płeć. Oznacza to, że przy ustalaniu wysokości emerytur w II filarze będą stosowane, podobnie jak w I filarze, neutralne ze względu na płeć tablice trwania życia. Projekty ustaw wprowadzają również mechanizm wyrównywania ryzyka związanego z odmiennym przeciętnym trwaniem życia kobiet i mężczyzn pomiędzy zakładami emerytalnymi.

Firmy wypłacające emerytury mogą jednak dążyć do zmniejszenia ryzyka lub zwiększenia swoich zysków poprzez zniechęcanie kobiet do przystępowania do ich funduszy emerytur dożywotnych lub stosowanie ukrytych metod różnicowania wysokości

Tabela 1. Średnie dalsze trwanie życia według wieku i płci (2007r.)

Wiek	Średnie dalsze trwanie życia w latach		
	Mężczyźni	Kobiety	Dla mężczyzn i kobiet łącznie
660	17,69	22,94	20,44
661	17,04	22,12	19,71
662	16,41	21,30	19,00
663	15,78	20,49	18,29
664	15,16	19,69	17,59
665	14,55	18,89	16,90
666	13,96	18,09	16,21
667	13,37	17,30	15,53
668	12,80	16,53	14,87
669	12,24	15,76	14,21
770	11,69	15,00	13,56

Źródło: www.stat.gov.pl

Tabela 2. Wysokość emerytury miesięcznej kobiety i mężczyzny przy zastosowaniu różnych tablic życia w zł

Wiek przejścia na emeryturę	Tablice trwania życia specyficzne dla płci		Tablice trwania życia neutralne	
	kobieta	mężczyzna	kobieta	mężczyzna
65	882	1145	986	986

Uwagi: Przy szacunku przyjęto następujące założenia:

- kapitał emerytalny równy 200 tys. zł;
- sposób wymiaru emerytury w I i II filarze taki sam;
- tablice trwania życia: jak w tabeli 1.

Źródło: szacunki własne

Tabela 3. Relacja wysokości emerytury do ostatnich zarobków w procentach (stopa zastąpienia) w starym i nowym systemie emerytalnym według wieku przejścia na emeryturę

Wiek przejścia na emeryturę	Relacja wysokości emerytury do ostatnich zarobków w procentach	
	Stary system emerytalny	Nowy system emerytalny
55	68,5	35,4
60	75	49,6
65	81,5	69,8

Uwagi: Przy szacunku przyjęto następujące założenia:

- Zarobki wynoszą 100% przeciętnego wynagrodzenia przez cały okres aktywności zawodowej;
- Tablice życia przyjęte do obliczenia emerytury są neutralne ze względu na płeć (GUS, 2000.)
- Stopa zwrotu w obu filarach (w I jest to wysokość rocznej indeksacji składek a w drugim stopa zwrotu netto z inwestycji).

Źródło: Szacunki W. Otto i M. Wiśniewski, za: Wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich o stwierdzenie niezgodności art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

świadczeń ze względu na płeć. Projekty nowych regulacji prawnych zapobiegają tym niebezpieczeństwom. W szczególności przed praktykami tymi chronią przepisy dotyczące zasad wyboru zakładów emerytalnych⁷ oraz minimalnego wieku (równego 65 lat dla obu płci) przystąpienia do funduszy emerytur dożywotnych.

Podsumowując, projekty ustaw dotyczących zasad wypłacania emerytur z II filara emerytalnego są zgodne z zasadą niedyskryminacji ze względu na płeć.

Wiek emerytalny

W Polsce obowiązuje wiek emerytalny 60 lat dla kobiet i 65 dla mężczyzn. Niższy wiek emerytalny kobiet traktowany jest często jak przywilej, jednak jest on przyczyną niższej wysokości świadczeń emerytalnych kobiet w stosunku do mężczyzn w nowym sys-

temie emerytalnym. Dotychczasowe różnice w wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn nie wpływały w sposób istotny na różnicowanie wysokości emerytur według płci. Wynikało to z faktu, że w starym systemie emerytalnym wcześniejsze przejście na emeryturę mogło mieć wpływ na jej wysokość w niewielkim stopniu (1,3% podstawy wymiaru emerytury za 1 rok ubezpieczenia) i to tylko w tym przypadku, gdy wiązało się to z krótszym stażem pracy.

Utrzymywanie różnic w wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn w nowym systemie emerytalnym powoduje, że kobiety znajdują się w zdecydowanie gorszej sytuacji niż mężczyźni. Dzieje się tak z trzech głównych powodów.

Po pierwsze ponieważ prowadzi to do zdecydowanie niższej emerytury przy tym samym zakumulowanym kapitale emerytalnym. Wynika to z faktu, że w nowym systemie obowiązuje *aktuarialny* wymiar świadczeń, co oznacza, że zebrany kapitał emerytalny dzielony jest przez przeciętne dalsze trwanie życia w momencie przejścia na emeryturę. Jak widzieliśmy już w tabeli 1 przeciętne dalsze trwanie życia jest tym dłuższe, im niższy jest wiek przejścia na emeryturę,

⁵ Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DZ.U. 04.39.353 j.t.)

⁶ Por. Kostrzewski L., Jest projekt ustawy obniżający emerytury kobiet, (Gazeta Wyborcza z 14.12.2007), Zawadzka A., Kostrzewski L., Kobietom na emeryturze grozi ubóstwo, rozmowa z I. Woycicka (Gazeta Wyborcza z 15.05.2008)

⁷ Zgodnie z projektem ustawy, osoby uprawnione do emerytury z II filara zgłaszają swój akces do jednego z wybranych przez nich zakładów emerytalnych za pośrednictwem ZUS.

w efekcie więc im niższy wiek emerytalny, tym niższa jest miesięczna emerytura. Dla osoby przechodzącej na emeryturę w wieku 60 lat zebrany kapitał emerytalny dzielony byłby w 2007 r. na 245,28 miesięcy (20,44 lat), a w wieku 65 lat już tylko na 202,8 miesięcy (16,9 lat). (por. tabela 1).

Po drugie, niższy wiek emerytalny kobiet, a co za tym idzie krótszy okres pozostawania w ubezpieczeniu, prowadzi do tego, że kobiety ponoszą ryzyko krótszych okresów oszczędzania na emeryturę. W efekcie ucierpi na tym ich kapitał emerytalny, a zatem i emerytura.

Po trzecie, im niższy jest zakumulowany kapitał emerytalny w II filarze tym niższe będą zyski z inwestycji, nawet przy tej samej stopie zwrotu.

Tabela 3 przedstawia szacunkowe wysokości emerytur wypłacanych łącznie z I i II filara emerytalnego, w zależności od wieku przejścia na emeryturę. W starym systemie emerytalnym różnice w wysokości emerytur są niewielkie. Osoba przechodząca na emeryturę w wieku 60 lat uzyskaby emeryturę (w relacji do ich wynagrodzenia) mniejszą o 6,5 punktu procentowego od osoby, która przeszłaby na emeryturę pięć lat później. W przypadku nowego systemu emerytalnego różnice te są zdecydowanie większe: wynoszą 20,2 punktu procentowego. Tak więc utrzymywanie niższego wieku emerytalnego kobiet spowoduje, że w nowym systemie emerytalnym będą one otrzymywać zdecydowanie niższe emerytury niż mężczyźni.

Przepisy dotyczące niższego wieku emerytalnego kobiet prowadzą do zmniejszenia ich szans na osiągnięcie odpowiedniej wysokości świadczeń, ponieważ po osiągnięciu wieku emerytalnego zmniejsza szanse na kontynuowanie zatrudnienia. Problem ten związany jest z regulacjami prawnymi dotyczącymi tzw. wzmożonej ochrony stosunku pracy w okresie przedemerytalnym. Ponieważ kobiety osiągają wcześniej niż mężczyźni wiek emerytalny, wcześniej też następuje i wygasa wzmożona ochrona ich stosunku pracy. W rezultacie, ochrona stosunku pracy w okresie przedemerytalnym dotyczy kobiet w wieku 56-59 lat oraz mężczyzn w wieku 61-64 lata.⁸ Tak więc kobiety po osiągnięciu wieku emerytalnego (60 lat) przestają być chronione przed zwolnieniem z pracy, a w wieku 62-64 lata narażone są bardziej niż mężczyźni na utratę pracy.

Problem negatywnego wpływu różnic w wieku emerytalnym kobiet i mężczyzn na możliwość kontynuowania zatrudnienia, a tym samym na wysokość świadczeń emerytalnych kobiet, wiąże się również z orzecznictwem sądowym dotyczącym możliwości zwolnienia z pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego. Przez długi czas w polskim orzecznictwie sądowym dominował pogląd, że osiągnięcie wieku emerytalnego przez kobiety stanowić może uzasadnioną przyczynę rozwiązania przez pracodawcę sto-

sunku pracy⁹. Ostatnio, po przystąpieniu Polski do UE, pojawiły się również korzystne dla kobiet wyroki, orzekające że zwolnienie z pracy z powodu osiągnięcia przez kobiety wieku emerytalnego nie stanowi podstawy do rozwiązania stosunku pracy¹⁰.

Utrzymanie w nowym systemie emerytalnym zróżnicowanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oznacza więc dyskryminacyjne traktowanie kobiet ponieważ ogranicza ich prawo do równej emerytury. Taką interpretację istniejących przepisów stosuje również Rzecznik Praw Obywatelskich, który w 2007 r. skierował do Trybunału Konstytucyjnego wniosek o stwierdzenie niezgodności art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o Emeryturach i Rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z art. 32 oraz art. 33 Konstytucji RP¹¹.

Okres opieki nad dzieckiem

W Polsce kobiety jak i mężczyźni mają prawo do uwzględnienia okresu opieki nad małym dzieckiem w wymiarze emerytury (przez trzy lata na każde dziecko). Zgodnie z reformą emerytalną z 1998 r. budżet państwa opłaca za okresy opieki nad dzieckiem składki emerytalne, jednakże ich wysokość jest bardzo niska. Początkowo składki za te okresy ustalano na podstawie wynagrodzenia minimalnego, później obniżono je ustalając, że podstawą ich wymiaru jest wysokość zasiłku stałego z pomocy społecznej. Obecnie ich wysokość ustalana jest na podstawie wysokości świadczenia pielęgnacyjnego. W efekcie osoby, których dochody z pracy przewyższały kwotę świadczenia pielęgnacyjnego¹², tracą na wysokości przyszłej emerytury. Ponieważ mężczyźni bardzo rzadko przerywają pracę by podjąć się opieki nad dzieckiem, regulacje te dotyczą przede wszystkim kobiet. Zmianę tych przepisów przewiduje projekt tzw. ustawy rodzinnej, znajdujący się obecnie z Sejmie, w którym zakłada się zwiększenie podstawy wymiaru składek za okresy urlopu wychowawczego początkowo do poziomu minimalnego wynagrodzenia, a następnie, począwszy od 2012 r. do poziomu przeciętnej płacy w gospodarce¹³.

Innym problemem związanym ze sposobem uwzględniania okresów opieki nad dzieckiem w polskim systemie emerytalnym jest fakt, że prawo do urlopów z tytułu opieki nad dzieckiem, a tym samym składek na fundusz emerytalny, nie posiadają kobiety (i mężczyźni) prowadzący własną działalność gospodarczą. Tym samym osoby te, o ile poświęcają się opiece nad dzieckiem, są gorzej traktowane w systemie emerytalnym niż osoby zatrudnione. Ponadto, ponieważ na własny rachunek najczęściej pracują kobiety niż mężczyźni, a także to one na ogół opiekują się dziećmi, sytuację tę można traktować, jak sądzę, jako przejaw dyskryminacji pośredniej kobiet w systemie emerytalnym.

Prawo do emerytury minimalnej

Prawo do emerytury minimalnej jest ważnym elementem systemu zabezpieczenia społecznego. Prawidłowo ustalana wysokość najniższej emerytury oraz kryteria jej przyznawania powinny chronić osoby starsze przed popadnięciem w ubóstwo. Dotyczy to części ochrony przed ubóstwem kobiet niż mężczyzn, ponieważ to kobiety mają przeciętnie niższe świadczenia emerytalne i rentowe, częściej też pozostają samotne w starszym wieku.

W Polsce prawo do emerytury minimalnej mają osoby, które spełniły kryteria dotyczące minimalnego okresu ubezpieczenia (20 lat okresów składkowych i nieskładkowych dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn). Począwszy od 1999 roku prawo do minimalnej emerytury zostało jednak ograniczone: okresy pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, za które wynagrodzenie jest niższe od minimalnego wynagrodzenia ustalanego przez Ministra Pracy, traktowane są w okresach ubezpieczenia proporcjonalnie do minimalnego wynagrodzenia. Oznacza to, że osoba uzyskująca w danym roku wynagrodzenie w wysokości ½ wynagrodzenia minimalnego musiałaby przepracować o pół roku dłużej by zostać objęta ochroną minimalnej emerytury. Ponieważ taka sytuacja zdarza się częściej w wypadku kobiet niż mężczyzn¹⁴, mogą one stracić prawo do minimalnej emerytury o ile łączne okresy pracy (w przeliczeniu na cały etat) są mniejsze niż wymagane (20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn).

Ponadto, niekonsekwencje w prawie prowadzą do zwiększania negatywnego oddziaływania tego przepisu na sytuację kobiet. Od 2004 r. osoby powracające do pracy z urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego mają prawo do pracy w niepełnym wymiarze czasu przez okres uprawniający do urlopu wychowawczego¹⁵. Osoby korzystające z tego uprawnienia mogą jednak zostać skonfrontowane ze skutkami przepisu ograniczającego prawo do najniższej emerytury, jeśli ich zarobki będą niższe niż minimalne wynagrodzenie. Ponieważ to kobiety są przede wszystkim adresatem regulacji uprawniających do pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy w okresie opieki nad małym dzieckiem, ich również dotknąć mogą niekorzystne przepisy emerytalne.

Innym problemem związanym z uprawnieniami do minimalnej emerytury są konsekwencje braku uprawnień do urlopów wychowawczych dla osób pracujących na własny rachunek. Ponieważ osoby te nie mają uprawnień do urlopu wychowawczego, nie mogą również zaliczyć okresów opieki nad dzieckiem do okresów ubezpieczenia niezbędnych do uzyskania gwarancji minimalnej emerytury. Ich sytuacja jest więc gorsza niż pracowników zatrudnionych na umowę o pracę. Tu znowu kobiety są narażone na

⁸ Przepis ten wprowadza zakaz wypowiedziania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwił mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Zakaz ten odnosi się do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn). Por. art. 39 Kodeksu Pracy.

⁹ por. Wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich (RPO-571564/07/III/LN).

¹⁰ por. Wyrok SN z dnia 19 marca 2008, Sygn. akt I PK 219/07.

¹¹ Wniosek Rzecznika Praw Obywatelskich stwierdzenie niezgodności art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (RPO-571564/07/III/LN)

¹² Wynosi ono obecnie 420 zł miesięcznie.

¹³ Por. Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk sejmowy nr 885)

¹⁴ Kobiety częściej narażone są na utratę uprawnień do najniższej emerytury ponieważ:

- częściej pracują w niepełnym wymiarze czasu;
- mają niższe niż mężczyźni wynagrodzenia.

W Polsce 13% pracujących kobiet i 6% mężczyzn pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy (BAEL, IV kwartał 2007 r.)

¹⁵ Art. 186 Ustawy z dnia 26 czerwca 1994r. : Kodeks Pracy (Dz.U.98.21.94.j.t.)

dyskryminujące przepisy, ponieważ że one rezygnują z pracy by opiekować się małym dzieckiem.

Literatura

Kotowska I.E., Sztanderska U., (2007), "Zmiany demograficzne a zmiany a rynku pracy", w: Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I., (red) „Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych”, Scholar, Warszawa.

Wóycicka I. et al. (2003): "The Gender Dimension of the Social Security Reform in Poland." w: Fultz E., Ruck M., Steinhilber S., (red) "The Gender Dimensions of the Social Security Reform in Central and Eastern Europe: Case Study of the Czech Republic, Hungary and Poland". ILO, Budapest.

Wóycicka I. (2004): "Women in the Polish Retirement System" w: "Gender and Economic Opportunities in Poland: Has Transition left Women Behind?", World Bank, Report Nr29205.

Irena Wóycicka - Kierownik obszaru badań społecznych IBnGR. Ekonomistka, polityk społeczny. Przez wiele lat prowadziła prace nad problematyką finansowania i skuteczności systemu zabezpieczenia społecznego oraz prognoz wydatków socjalnych. Obecnie zajmuje się głównie problemami dotyczącymi łączenia pracy z obowiązkami rodzinnymi oraz sytuacją kobiet i mężczyzn w systemie zabezpieczenia społecznego, problemami ubóstwa i wykluczenia społecznego, oraz aspektami instytucjonalnymi. W latach 1991-1993 wiceminister pracy i polityki społecznej, a w latach 1998-2001 doradca wicepremiera i ministra pracy oraz członek Rady Nadzorczej ZUS, ekspert Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz niezależny ekspert Komisji Europejskiej ds. integracji społecznej, koordynator Forum Model Społeczny Polskiego Forum Strategii Lizbońskiej, autorka wielu prac z dziedziny polityki społecznej.