



## Kompensowanie w systemach emerytalnych okresów poza zatrudnieniem poświęconych opiece nad dziećmi i chorymi członkami rodziny

Anna Kurowska, Janina Petelczyc

Instytut Polityki Społecznej, Uniwersytet Warszawski

# Struktura prezentacji

---

1. Kontekst idei kompensowania w systemach emerytalnych okresów poza zatrudnieniem poświęconych opiece nad dziećmi i chorymi członkami rodziny
2. *Gender pension gaps* w Unii Europejskiej i ubóstwo kobiet w porównaniu do ubóstwa mężczyzn
3. Główne przyczyny *gender pension gaps*
4. Strategie niwelowania *gender pension gaps*
5. Instrumenty niwelowania *gender pension gaps*
6. Rozwiązania polskie
7. Podsumowanie. Kompensacja - słuszna, ale niewystarczająca?



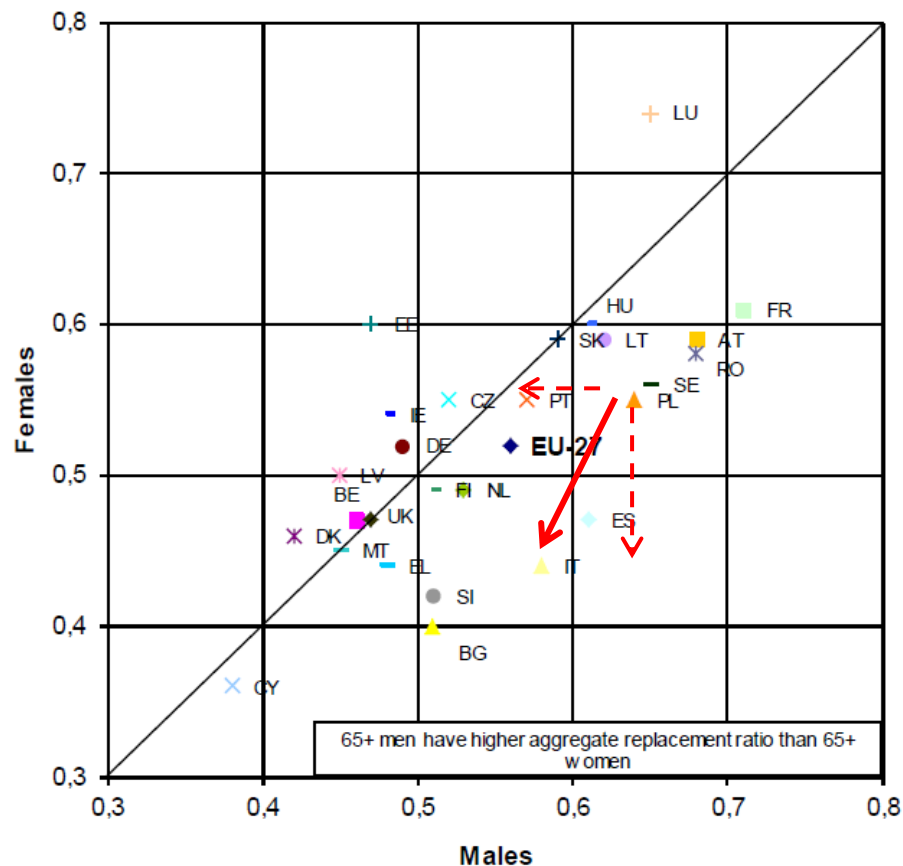
# 1. Kontekst

---

- ▶ Analiza różnic w poziomie świadczeń między kobietami i mężczyznami, czyli tzw. *gender pension gap*
  - ▶ Różnice te są pochodną *gender employment gap* ale także...
  - ▶ ...bywają dodatkowo powiększane poprzez kryteria uprawnień do świadczeń emerytalnych, różnice w wysokości wieku emerytalnego i algorytmy ustalania wysokości świadczeń (czyli są pochodną systemu emerytalnego)
  - ▶ Rezultat: **nierówności dochodowe między płciami większe wśród osób starszych; ubóstwo starszych kobiet**
- ▶ Krytyka tradycyjnych sposobów definiowania adekwatności świadczeń emerytalnych (referat Janiny Petelczyc z dnia wczorajszego) → nowe sposoby rozumienia „adekwatności”
  - elementy systemu emerytalnego mające na celu niwelowanie *gender pension gap*

## 2. *Gender Pension Gaps* w UE

Zagregowane stopy zastąpienia dla mężczyzn i kobiet 65+ (2010)

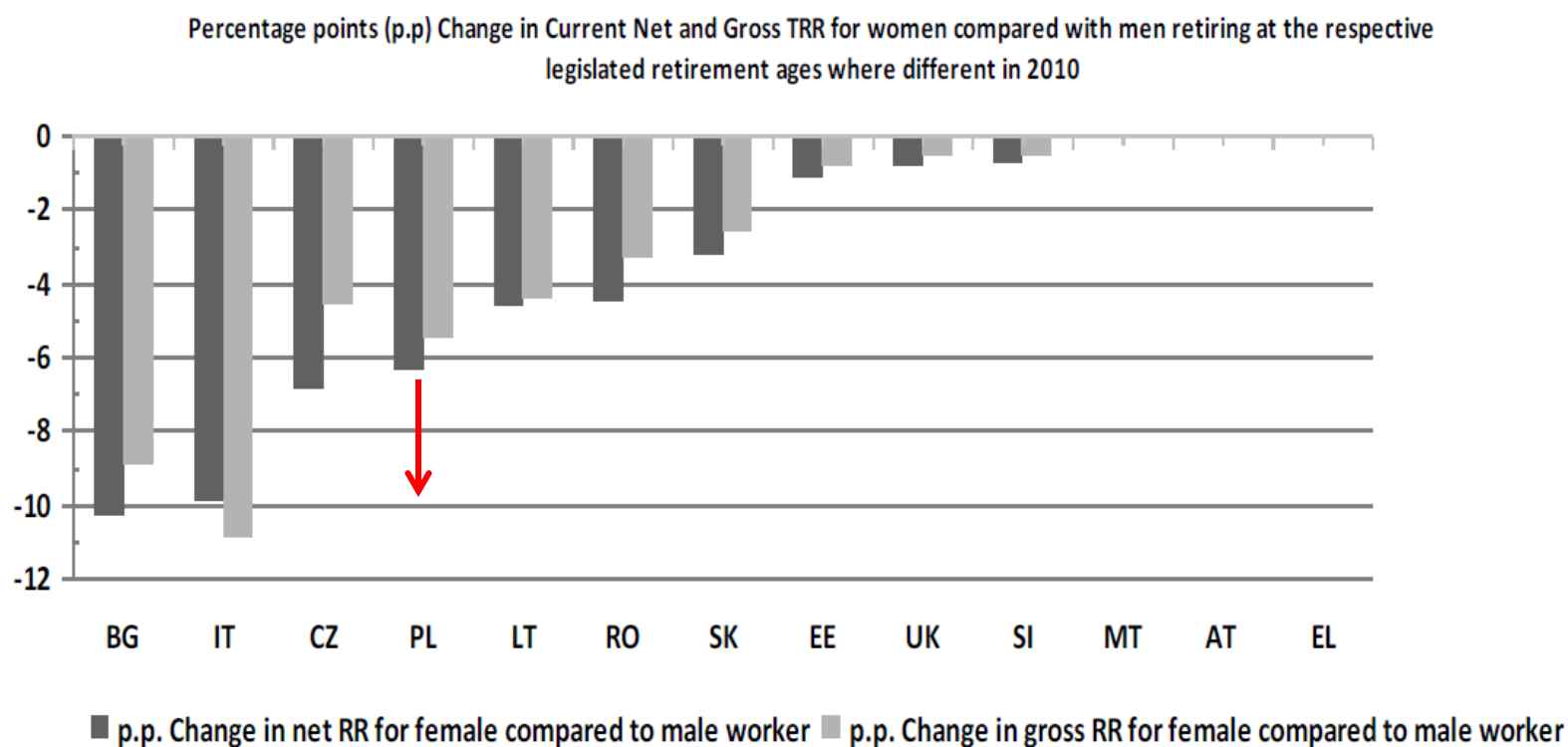


Źródło wykresu: Pension Adequacy in the European Union 2010-2015, Luxembourg 2012



## 2. *Gender Pension Gaps* w UE

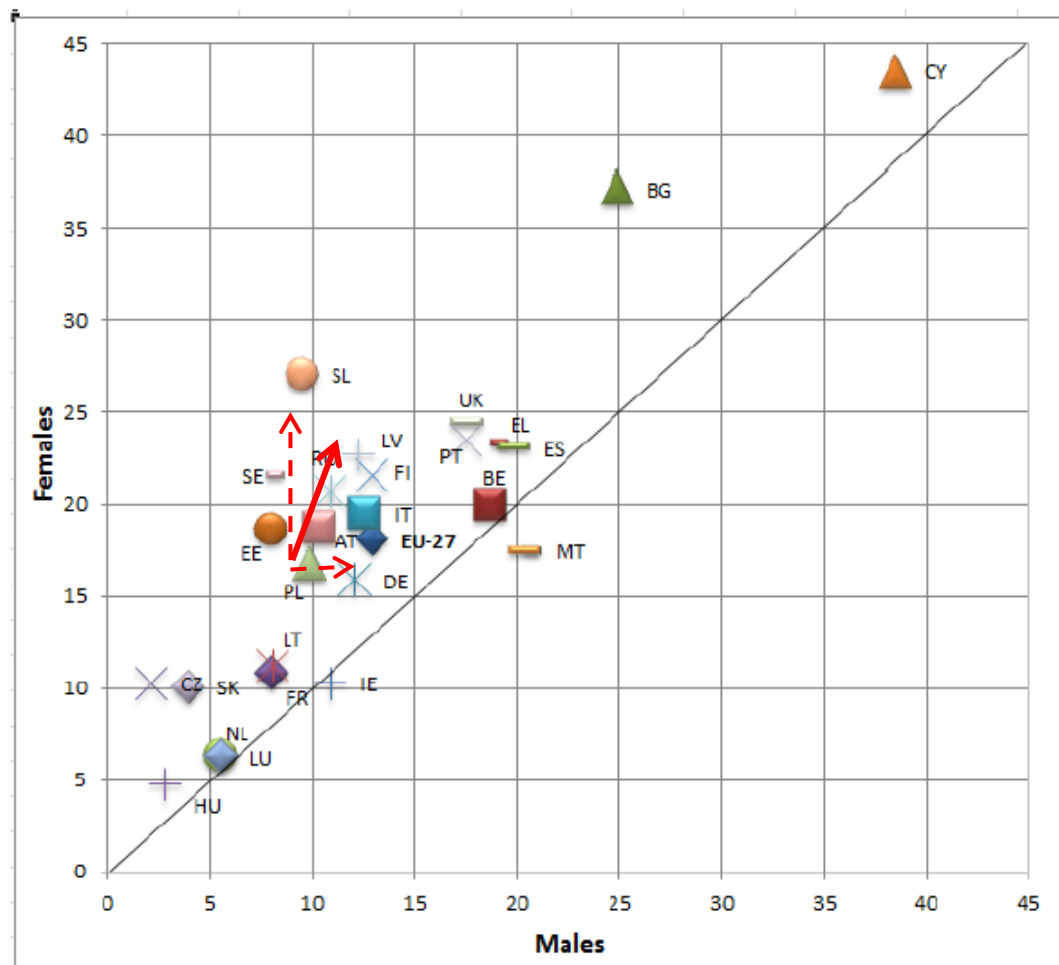
Różnice teoretycznych stóp zastąpienia (netto i brutto) ze względu na płeć (2010)



Źródło wykresu: Pension Adequacy in the European Union 2010-2015, Luxembourg 2012



## 2. Skrajne ubóstwo kobiet i mężczyzn 65+ (2010)

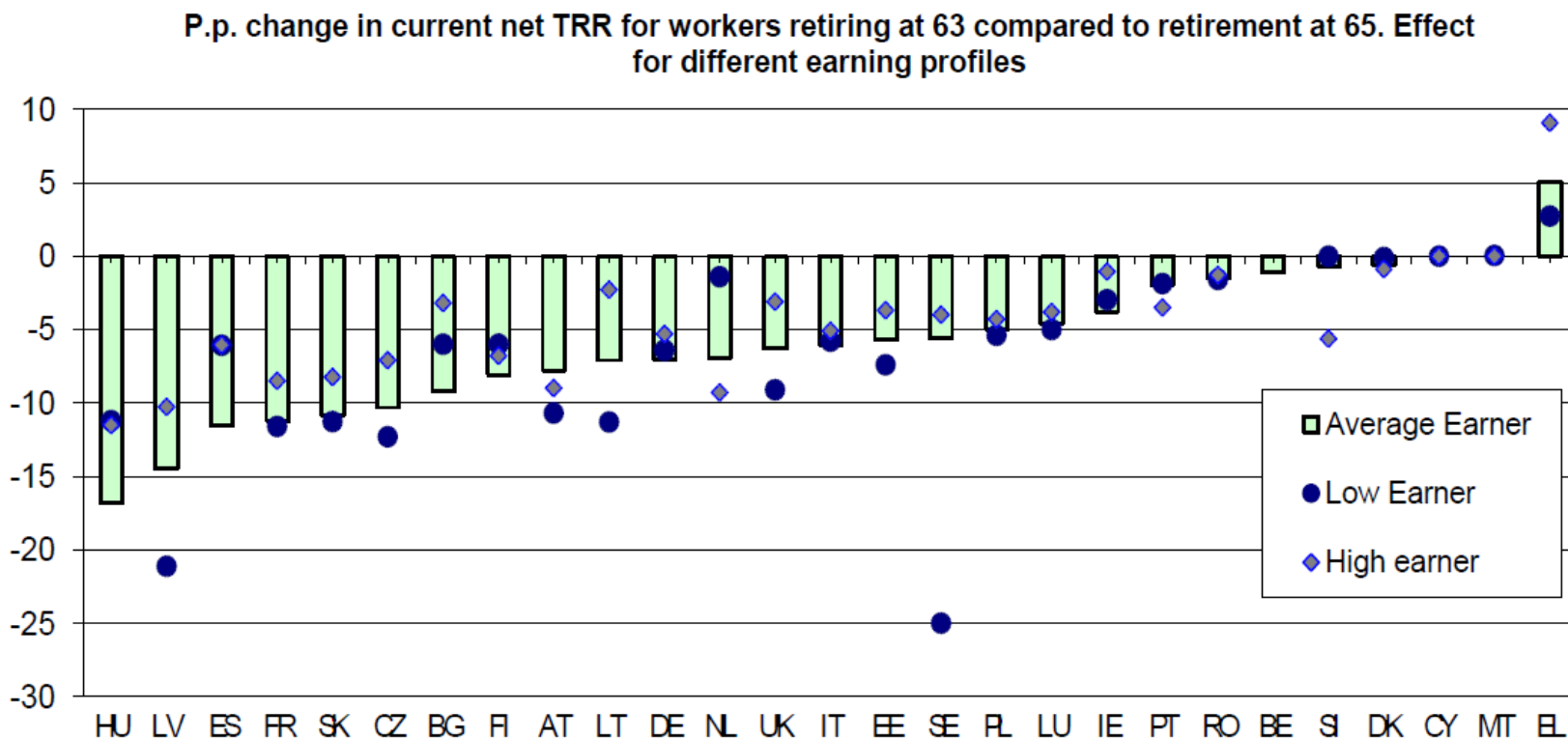


Źródło wykresu: Pension Adequacy in the European Union 2010-2015, Luxembourg 2012



### 3. Przyczyny *gender pay gaps* w UE

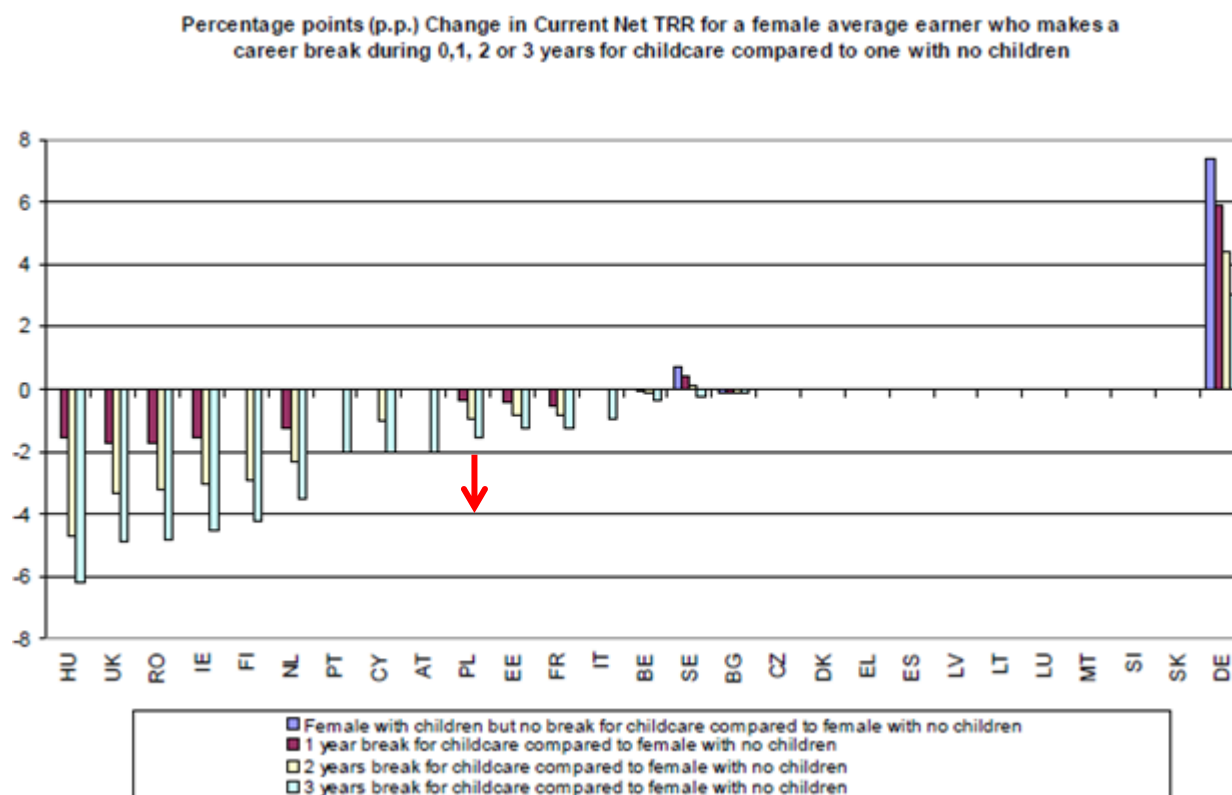
Różnice wynikające z niższego wieku przechodzenia na emeryturę



Źródło wykresu: Pension Adequacy in the European Union 2010-2015, Luxembourg 2012

### 3. Przyczyny *gender pay gaps* w UE

Różnice wynikające z przerw w zatrudnieniu w związku z opieką nad dzieckiem



Źródło wykresu: Pension Adequacy in the European Union 2010-2015, Luxembourg 2012

## 4. Strategie niwelowania *gender pension gaps*:

---

### ▶ Dwie strategie:

- ▶ **Kompensowanie** (do pewnego stopnia) **okresów poza zatrudnieniem** lub w zatrudnieniu zmniejszonym wymiarze związanym z pełnieniem PRACY nieodpłatnej, przede wszystkim opieki nad dzieckiem lub osobami chorymi w rodzinie
- ▶ **Wspieranie większej partycypacji kobiet na rynku pracy**, między innymi przez odciążenie ich w sprawowaniu opieki → zwiększenie udziału ojców w opiece nad dziećmi/mężczyzn w opiece nad osobami chorymi w rodzinie oraz defamililizację opieki nad dzieckiem/osobami chorymi w rodzinie a także wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oraz **walka z dyskryminacją płacową ze względu na płeć**



## 5. Instrumenty kompensacyjne:

---

### ▶ **Pośrednie:**

- ▶ Emerytura minimalna
- ▶ Emerytura obywatelska
- ▶ Redystrybucyjne elementy algorytmów ustalania wysokości świadczeń w oparciu o wysokość składek/wysokość pensji
- ▶ Dziedziczenie emerytury po zmarłym małżonku

### ▶ **Bezpośrednie:**

- ▶ Uznawanie okresu opieki jako okresu w pracy/w zatrudnieniu
- ▶ Finansowanie przez państwo składek emerytalnych podczas przerw w zatrudnieniu związanych z opieką



## 6. Rozwiązania polskie – instrumenty kompensacyjne - pośrednie

---

1. **Emerytura minimalna** – wymóg stażu, do którego wliczane są także składkowe i nieskładkowe okresy opieki
2. **Renta rodzinna**: m.in. dla małżonka zmarłego, który/która wychowuje co najmniej jedno z dzieci/wnuków lub rodzeństwa lub opiekuje się dzieckiem całkowicie niezdolnym do pracy oraz do samodzielnej egzystencji
3. **Uśrednienie tablicy dalszego trwania życia** dla kobiet i mężczyzn (przy liczeniu wysokości świadczenia w nowym systemie) - kontrowersyjne



## 6. Rozwiązania polskie – instrumenty kompensacyjne - bezpośrednie

---

- ▶ 1. Wliczanie części okresów opieki jako tzw. „okresów nieskładkowych” przy obliczaniu emerytury w tzw. „starym systemie”
- ▶ 2. Finansowanie przez państwo części składek emerytalnych za okresy opieki (tzw. „okresy składkowe”)

## 6. Rozwiązania polskie – stary system emerytalny

---

- ▶ Zdefiniowane świadczenie
- ▶ **Emerytura** = 24% Kwoty Bazowej + 1,3% podstawy wymiaru za każdy rok okresów składkowych + 0,7% podstawy wymiaru za każdy rok okresów nieskładkowych
- ▶ okres urlopów macierzyńskich i wychowawczych jest uwzględniany w systemie emerytalnym jako tzw. okresy nieskładkowe (0,7% podstawy wymiaru); okresy składkowe – 1,3% podstawy wymiaru
- ▶ Proporcje: maksymalnie 1/3 nieskładkowe, 2/3 składkowe

## 6. Rozwiązania polskie – tzw. nowy system

---

- ▶ Zdefiniowana składka;
- ▶ Liczba okresów składkowych i nieskładkowych nie ma znaczenia dla ustalenia uprawnień do emerytury.
- ▶ Okres stażowy wymagany tylko aby uzyskać prawo do minimalnej emerytury.



## Okresy składkowe

**Zasiłek macierzyński** (Urlop macierzyński, urlop rodzicielski) – do 52 tygodni w przypadku jednego dziecka

**Urlop ojcowski** (wymiar: 2 tygodnie do ukończenia 24 miesięcy przez dziecko)

**Urlop wychowawczy** (do 6 roku życia, lub 18 , gdy dziecko niepełnosprawne) – max 36 miesięcy w 5 częściach; 1 miesiąc obowiązkowo drugi rodzic)

**Świadczenie pielęgnacyjne, Specjalny zasiłek opiekuńczy**

## Okresy nieskładkowe

**Bezpłatny urlop udzielony matkom opiekującym się małymi dziećmi**

**Opieka nad innym niż dziecko członkiem rodziny** (okres max 6 lat)

**Urlop wychowawczy** (przed 1 stycznia 1999 r.)

**Zasiłek opiekuńczy**



# Wysokość podstawy wymiaru – urlop wychowawczy

---

| Okres                           | Wysokość podstawy wymiaru         |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| 01.01.1999 r. – 31.12.2001 r.   | Minimalne wynagrodzenie           |
| 01.01. 2002 r. – 30.04. 2004 r. | Zasiłek stały z pomocy społecznej |
| 01.05. 2004 r. – 31.12.2008 r.  | Świadczenie pielęgnacyjne         |
| 01.01.2009 r. – 31.12.2011 r.   | Minimalne wynagrodzenie           |
| Od 01.01. 2012 r.               | 60% przeciętnego wynagrodzenia    |

# Wysokość podstawy wymiaru – świadczenie pielęgnacyjne i specjalny zasiłek opiekuńczy

---

| Rodzaj świadczenia           | Wysokość podstawy wymiaru                |
|------------------------------|------------------------------------------|
| Świadczenie pielęgnacyjne    | Wysokość świadczenia (2017 r. – 1406 zł) |
| Specjalny zasiłek opiekuńczy | Wysokość zasiłku (2017 r. - 520 zł)      |



# Podsumowanie

---

- ▶ *Gender roles* → nierówności **realnych możliwości** uzyskiwania godnej emerytury w większości systemów emerytalnych
- ▶ Niektóre elementy systemu emerytalnego mogą wzmacniać nierówności w emeryturach między kobietami i mężczyznami, np. niższy wiek emerytalny kobiet
- ▶ Rezultat: niższy poziom życia i większe ubóstwo kobiet 60+
- ▶ Strategie niwelowania różnic:
  - ▶ Kompensowanie pośrednie i bezpośrednie
  - ▶ Wspieranie realnych możliwości zaangażowania kobiet w rynek pracy (ojcowie – opieka; defamilializacja opieki) oraz walka z dyskryminacją płacową ze względu na płeć

# Podsumowanie - rozwiązania polskie

---

- ▶ **Rozwiązania korzystne:** opłata składek za część okresów opieki, wliczanie okresów opieki (składkowych i nieskładkowych) do stażu, emerytura minimalna, renta rodzinna, uśrednione tablice
- ▶ **Rozwiązania problematyczne**
  - Maksymalnie 1/3 okresów nieskładkowych
  - Niska podstawa wymiaru – szczególnie w przypadku opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem i osobą dorosłą (wyrok Trybunału Konstytucyjnego TK 38/13 z 21 października 2017 nie zrealizowany)
  - Wciąż brak jednolitych regulacji/systemu opieki długoterminowej w Polsce

