

# LUKA EMERYTALNA W POLSCE I KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ. WIELKOŚĆ, PRZYCZYNY, KONSEKWENCJE

Alicja Wejdner

## ABSTRAKT

W kontekście rosnącej świadomości społecznej dotyczącej nierówności płciowych luka emerytalna staje się kluczowym wyzwaniem dla systemów emerytalnych w Unii Europejskiej. Celem tej pracy była analiza przyczyn luki emerytalnej, ocena jej ekonomicznych i społecznych konsekwencji oraz sformułowanie rekomendacji mających na celu zmniejszenie różnicy w emeryturach między kobietami a mężczyznami. Badanie obejmowało lata 2012–2023, koncentrując się głównie na Polsce, ale uwzględniając również porównania z innymi krajami UE. Główne obszary analizy obejmowały wpływ wieku emerytalnego, aktywności zawodowej kobiet oraz luki płacowej na wysokość świadczeń emerytalnych. W Polsce poziom luki emerytalnej od lat oscyluje wokół 30%, co podkreśla konieczność głębszego zrozumienia problemu. Istotne jest dalsze prowadzenie szczegółowych badań, które uwzględnią charakterystykę osób oraz zmieniające się uwarunkowania rynkowe, aby opracować efektywne i zrównoważone strategie polityczne.

**Słowa kluczowe:** różnica w emeryturach ze względu na płeć, nierówność płci, uczestnictwo w rynku pracy, wiek emerytalny

DOI: 10.5604/01.3001.0054.6710

## WPROWADZENIE

W drugiej połowie dwudziestego wieku zaobserwowano znaczącą ewolucję w społeczeństwach, szczególnie w kontekście zmieniającej się roli i statusu kobiet. Jednym z wyraźnych trendów było coraz większe zaangażowanie kobiet w sferę zawodową. Mimo tych postępów systemy emerytalne w dalszym ciągu odzwierciedlają społeczno-kulturowe różnice między płciami. Po przejściu na emeryturę więcej kobiet niż mężczyzn jest narażonych na życie w ubóstwie, dlatego wysokość świadczeń emerytalnych ma kluczowe znaczenie. Uwzględnienie nierówności płci w kontekście emerytur jest niezwykle istotne, jako że kobiety stanowią większość starzejącej się ludności – w Polsce 2/3 osób pobierających świadczenia emerytalne to kobiety.

W literaturze coraz więcej badaczy analizuje lukę emerytalną, biorąc pod uwagę między innymi czynniki rynku pracy. Według Frericks i Maier (2008) zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć jest wynikiem skumulowanych nierówności, z jakimi borykają się kobiety na przestrzeni całego życia. Gough (2001) wskazywał na czynniki związane z pracą w niepełnym wymiarze godzin, charakterystyką kariery (częstsze przerwy w karierze ze względu na pełnienie roli opiekuńczej, luka płacowa) oraz rodzajami zawodów i zatrudnienia. Powodują one, że dochody kobiet w ciągu całego życia zawodowego są niższe niż dochody mężczyzn i w konsekwencji po przejściu na emeryturę mają niższe świadczenia. W opracowaniach najczęściej wskazuje się na rolę macierzyństwa i przerw w karierze jako istotnego czynnika wpływającego na lukę emerytalną (Kotowska, Abramowska, Matysiak, Muszyńska, 2008; Lodovici, Drufulca, Patrizio, Pesce, 2016; Jędrzychowska, Kwiecień, Poprawska, 2020).

Kluczowy problem badawczy to identyfikacja głównych czynników wpływających na występowanie luki emerytalnej w Polsce. Cele pracy obejmują analizę przyczyn luki emerytalnej, ocenę jej konsekwencji ekonomicznych i społecznych, a także sformułowanie rekomendacji i propozycji rozwiązań mających na celu zmniejszenie różnicy w emeryturach między kobietami i mężczyznami.

W odniesieniu do podjętej w artykule problematyki sformułowano następujące hipotezy badawcze:

H1: *Kobiety mają niższe świadczenia emerytalne ze względu na przerwy w karierze związane z pełnieniem roli opiekuńczej.*

H2: *Różnice w wynagrodzeniach między płciami przekładają się na wysokość emerytur.*

H3: *Strukturalne nierówności na rynku pracy wpływają na różnice w emeryturach.*

Zakres badań objął analizę luki emerytalnej wśród osób pobierających świadczenia emerytalne w latach 2012–2023 na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Eurostatu. W pracy przedstawiono szacunki surowej luki emerytalnej oraz jej potencjalne konsekwencje, koncentrując się na Polsce, ale uwzględniając także porównania na tle Unii Europejskiej. Na koniec zaprezentowano rekomendacje mające na celu zmniejszenie luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami.

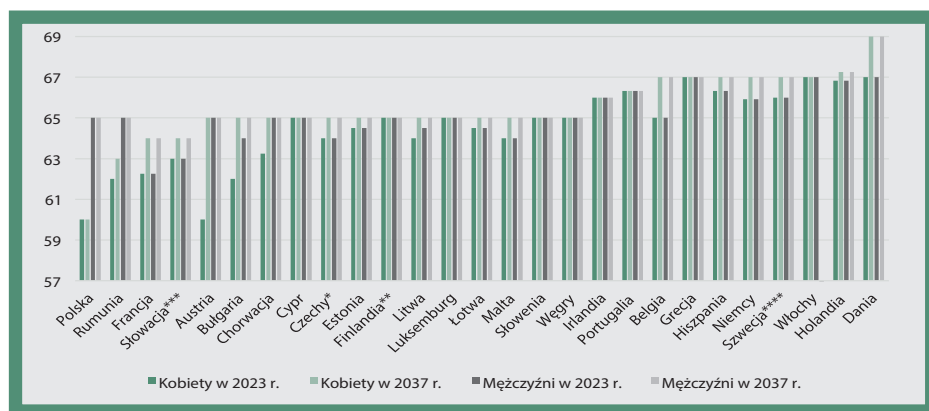
## PRZYCZYNY LUKI EMERYTALNEJ

### Wiek emerytalny

Minimalny wiek emerytalny to umowna granica, po której uczestnik systemu emerytalnego uzyskuje prawo do wypłaty świadczeń emerytalnych (Jedynak, 2016). W Polsce wiek emerytalny miał być zrównywany i podniesiony do 67 lat za sprawą przegłosowanej ustawy z 11 maja 2012 roku

o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Ustawa z dnia 11 maja 2012...). Przewidywała ona, że od 2013 roku będzie on wzrastał każdego roku o trzy miesiące. Docelowy wiek mężczyźni mieli osiągnąć w 2020 roku, a kobiety w 2040 roku. Rozwiązanie to było szeroko krytykowane przez opinię publiczną oraz związki zawodowe i tym samym ówczesny rząd Prawa i Sprawiedliwości w 2017 roku przyjął ustawę z 16 listopada 2016 roku o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Ustawa z dnia 16 listopada 2016...) przywracającą wiek emerytalny na poziomie 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. Jako główne przyczyny zróżnicowanego wieku emerytalnego w Polsce wymienia się przede wszystkim te o charakterze społecznym. Obniżenie wieku emerytalnego traktowane było jako zabieg mający na celu uwolnienie kapitału opiekuńczego, a jako ten najczęściej postrzega się przede wszystkim kobiety.

W całej Unii Europejskiej (UE) odchodzi się od utrzymywania różnego wieku emerytalnego. Można zauważyć wyraźny trend stopniowego podwyższania i wyrównywania go dla obu płci. Obecny (stan na 2023 rok) i docelowy wiek emerytalny do 2037 roku dla kobiet i mężczyzn w krajach UE przedstawia rysunek 1.



\* obecnie różni się to w zależności od posiadanej liczby dzieci, podana wartość obowiązuje dla kobiet z 1 dzieckiem. Do 2030 r. będzie to wyrównane.

\*\* elastyczny wiek emerytalny: 64–69 lat, emerytura państwowa 65 lat.

\*\*\* obecnie różni się to w zależności od posiadanej liczby dzieci, podana wartość obowiązuje dla mężczyzn i kobiet bezdzietnych. Dla rodziców powyżej 3 dzieci wiek wzrośnie maksymalnie do 62 lat i 6 miesięcy.

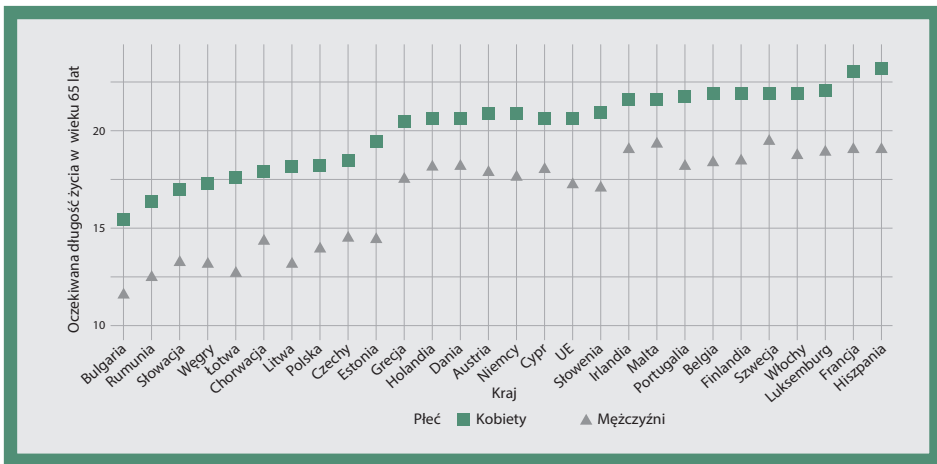
\*\*\*\* elastyczny wiek emerytalny stosowany jest w przypadku emerytur zależnych od zarobków (63-69), od 2024 64 lata; dla osób o niskich dochodach w ciągu życia obowiązuje gwarantowana emerytura.

*Rysunek 1.* Wiek emerytalny kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w 2023 i 2037 roku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Chłoń-Domińczak, 2013.

Na rysunku 1 możemy zobaczyć, że tylko dwa kraje (Polska i Rumunia) nie planują obecnie zrównania wieku emerytalnego między kobietami a mężczyznami. Jednocześnie 60 lat, ustanowione dla kobiet w Polsce, jest już teraz najniższym wiekiem emerytalnym w całej Unii Europejskiej.

W kontekście świadczeń emerytalnych istotnym wskaźnikiem jest oczekiwana długość życia. Jest to średnia liczba lat, jaką można oczekiwać, że przeżyje osoba w danym wieku, przy założeniu, że poziomy umieralności pozostają stałe. We wszystkich krajach UE kobiety mają wyższą oczekiwaną długość życia od mężczyzn (rysunek 2).



Rysunek 2. Oczekiwana długość życia w wieku 65 lat dla Unii Europejskiej w 2022 roku.

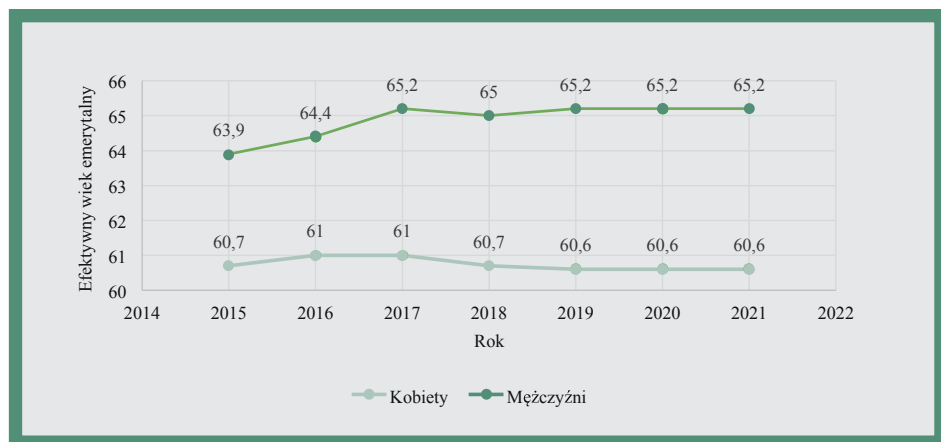
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat, 2022.

Emerytura w systemie zdefiniowanej składki obliczana jest jako wynik dzielenia zwaloryzowanych składek na ubezpieczenie emerytalne i średniego dalszego trwania życia. Tablice trwania życia w Polsce publikuje GUS i są one obliczane wspólnie dla kobiet i mężczyzn. Jako że tablice są uśredniane dla obu płci to oznacza *de facto* transfer od przeciętnie krócej żyjących mężczyzn do dłużej żyjących kobiet.

Jednak pomimo tego korzystnego rozwiązania przy niższym wieku emerytalnym kobiet nadal mamy do czynienia z krótszym okresem odprowadzania składki, a w efekcie mniejszym zgromadzonym kapitałem, który zostanie podzielony przez dłuższy czas pobierania emerytury (Malec, Tyrowicz, 2017). Według badania przeprowadzonego przez Instytut Badań Strukturalnych (Sawulski, Magda, Lewandowski, 2019) stopa zastąpienia, czyli relacja pierwszej emerytury do ostatniej płacy,

w 2060 roku wyniesie zaledwie 24%. W 2016 roku stopa ta wynosiła 61%. Dodatkowo aż 68 osób w wieku powyżej 65 lat będzie przypadać na 100 osób w wieku produkcyjnym, podczas gdy obecnie wskaźnik ten wynosi około 25 osób. Rosnąca liczba emerytów przypadająca na jednego pracującego realnie zagraża równowadze systemu i drastycznie wpłynie na wysokość wypłacanych świadczeń. Problem ten będzie dotyczył zwłaszcza kobiet.

Kontrargumentem do podniesienia ustawowego wieku emerytalnego jest dążenie do zwiększania efektywnego wieku emerytalnego, który zależy od indywidualnych decyzji o opuszczeniu rynku pracy. Problem tkwi jednak w tym, że dotychczasowe zachęty do pozostania dłużej na rynku pracy nie przynoszą efektów. Według danych ZUS średni wiek osób, którym przyznano emeryturę, jest zbliżony do ustawowego i wynosi odpowiednio 60,6 dla kobiet oraz 65,2 dla mężczyzn (rysunek 3).



Rysunek 3. Średni wiek osób, którym przyznano emeryturę (efektywny wiek emerytalny)

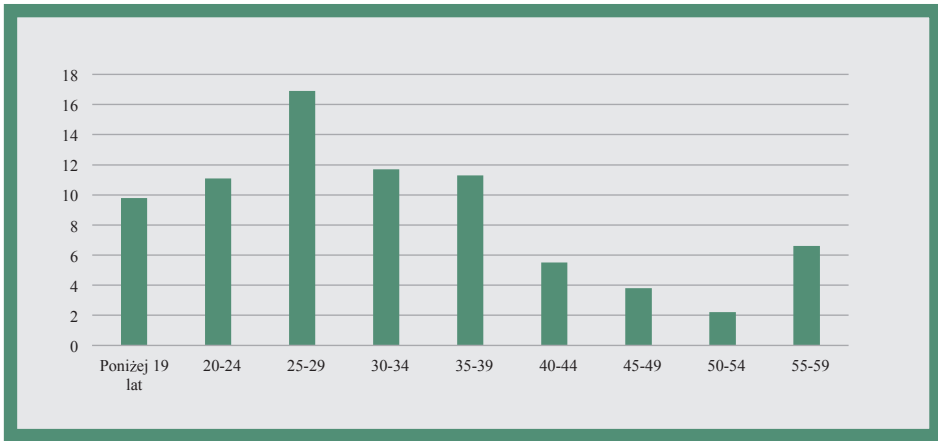
Źródło: ZUS, 2022

Wiek emerytalny jest niezwykle ważnym aspektem w całym systemie. Wpływa na wiele rzeczy, np. na późniejszą wysokość świadczenia czy prawa przysługujące w związku z jego nabyciem. Z drugiej strony utrzymywanie różnego wieku emerytalnego ze względu na płeć jest działaniem dyskryminującym i niosącym za sobą wiele negatywnych konsekwencji, przede wszystkim dla kobiet, ale również mężczyzn.

### Aktywność zawodowa

Aktywność zawodowa kobiet w Polsce od lat rośnie, jednak nadal jest niższa niż mężczyzn i w znaczącym stopniu różni się w zależności od cyklu życia zawodowego. Różnice widać szczególnie w wieku

20–39 lat, czyli w momencie podejmowania edukacji wyższej i zakładania rodziny, oraz w wieku okołoemerytalnym. Najbardziej zbliżona wartość wskaźników jest wśród osób w wieku 40–54 lata (rysunek 4).

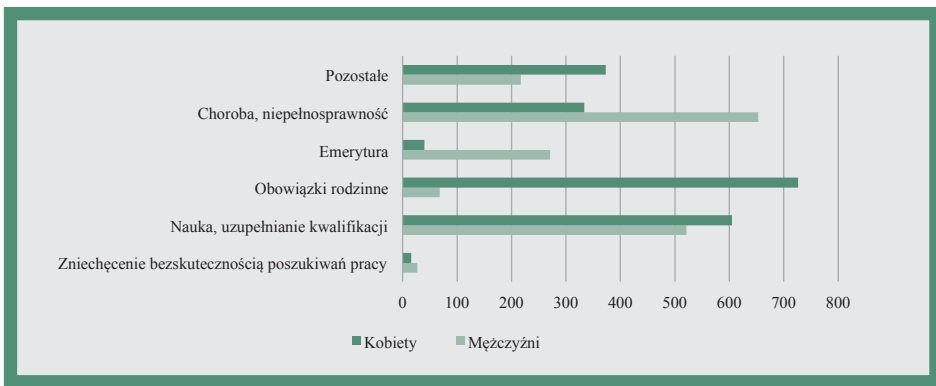


Rysunek 4. Różnica współczynników aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn (p.p.) według grup wieku w III kw. 2023 roku.

Źródło: GUS, 2023.

Analizy wskaźników zatrudnienia w literaturze potwierdzają, że zakładanie rodziny i posiadanie potomstwa negatywnie wpływa na zatrudnienie kobiet i zmniejsza liczbę przepracowanych przez nie godzin, podczas gdy mężczyźni obserwują pozytywne, odwrotne skutki (zobacz: Jaumotte, 2003; Kotowska, Abramowska, Matysiak, Muszyńska, 2005; Hantrais, 2005; Kotowska i in., 2008). W porównaniu do innych krajów UE niska wartość współczynnika aktywności zawodowej dotyczy przede wszystkim kobiet z niższym wykształceniem, matek z dwójką dzieci (szczególnie jeżeli najmłodsze dziecko jest w wieku poniżej 6. r.ż.) oraz mieszanek małych miast i wsi (Magda, 2020).

Główne bariery, jakie napotykają kobiety przy podjęciu aktywności zawodowej, to przede wszystkim obciążenie nieodpłatną pracą, nieelastyczny czas pracy oraz brak instytucji opiekuńczych i edukacyjnych. Dane dotyczące bierności zawodowej i jej przyczyn podkreślają istotę pełnienia roli opiekuńczej przez kobiety. Obowiązki rodzinne są dominującą przyczyną wyjścia kobiet z rynku pracy i stanowią ponad jedną trzecią wszystkich okoliczności (35%). W przypadku mężczyzn jest to choroba i niepełnosprawność (37%) (rysunek 5).



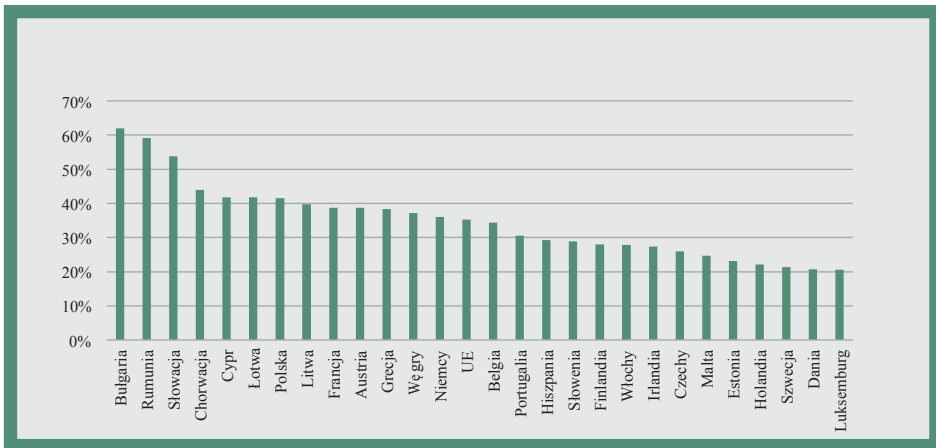
Rysunek 5. Przyczyny bierności zawodowej w wieku produkcyjnym 18–59/64 lata ze względu na płeć w 2022 r. (w tys.).

Źródło: GUS, 2023.

Do nieodpłatnej pracy zaliczamy m.in. opiekę nad dziećmi, osobami starszymi, ale również czynności, takie jak: sprząatanie, gotowanie, zakupy. Ostatnie dostępne dane budżetu czasu (GUS, 2015) wyraźnie pokazują, że kobiety, bez względu na poziom wykształcenia, więcej czasu tygodniowo poświęcają na pracę w domu niż mężczyźni (Chłoń-Domińczak, Wejdner, 2022).

Kobiety ze względu na obowiązki opiekuńcze również częściej decydują się na pracę w niepełnym wymiarze godzin lub całkowicie rezygnują z kariery i rozwoju zawodowego na rzecz opieki nad dziećmi, osobami starszymi lub chorymi. Najczęściej tylko zawody o średnio niższym wynagrodzeniu posiadają możliwość pracy na niepełny etat (Foster, Heneghan, Olchawski, Trenow, 2016), a większość lepiej płatnych oferuje zatrudnienie jedynie w pełnym wymiarze godzin, co zmusza kobiety do pracowania poniżej swoich umiejętności. Istotne znaczenie mają tutaj również zawody sfeminizowane – prawdopodobieństwo elastyczności czasu pracy w tych profesjach jest mniejsze (Lipowska, Magda, 2021). W przypadku Polski praca w niepełnym wymiarze czasu nie jest aż tak powszechna – według danych GUS zatrudnieni na niepełnym etacie w III kwartale 2023 roku stanowili jedynie 6,3% pracujących. Wśród wszystkich pracujących kobiet w niepełnym wymiarze czasu zatrudnionych jest 9,1%, a wśród mężczyzn 4%

Nie należy jednak zrównywać elastyczności czasu pracy do pracy na niepełnym etacie. Jednym z wyznaczników elastyczności jest badanie możliwości wzięcia w pracy jednej lub dwóch godzin wolnego ad hoc. Według danych Eurostatu (2019) aż 42% Polek deklaruje, że jest to dość lub bardzo trudne. Największe trudności zgłaszają Bułgarki (62%), a najmniejsze mieszkanki Luksemburgu, Danii i Szwecji (21%) (rysunek 6).



*Rysunek 6.* Odsetek kobiet w wieku 20-64 lata deklarujących trudności z wzięciem jednej lub dwóch godzin wolnego w krótkim terminie.

Źródło: Eurostat, 2019.

Kolejnym istotnym wyzwaniem w kontekście aktywizacji kobiet na rynku pracy jest brak instytucji opiekuńczych i edukacyjnych. Dotyczy to w szczególności opieki nad dziećmi do lat trzech. W całej UE około jedna trzecia wszystkich dzieci w wieku poniżej 3 lat jest zapisana do formalnej instytucji opieki nad dziećmi (34%). Średnio 17% w tej samej grupie wiekowej jest nią objętych w pełnym wymiarze (30 godzin tygodniowo lub więcej). W Danii aż 66% dzieci uczęszcza do placówek opieki w pełnym wymiarze. Polska znajduje się na końcu rankingu krajów UE – ponad 90% dzieci poniżej 3. r.ż. nie jest objętych opieką formalną (EIGE, 2019). Należy jednak podkreślić, że w ciągu ostatnich lat dostępność placówek znacząco się poprawiła dzięki działaniom, takim jak: program Maluch+, wprowadzenie prawa do miejsca opieki w przedszkolu dla dzieci w wieku 3–5 lat oraz ograniczenie kosztów tej opieki do 1 zł za godzinę. Dzięki temu zmniejszyły się bariery związane z m.in. lokalizacją i kosztami (Chłoń-Domińczak, Wejndner, 2022).

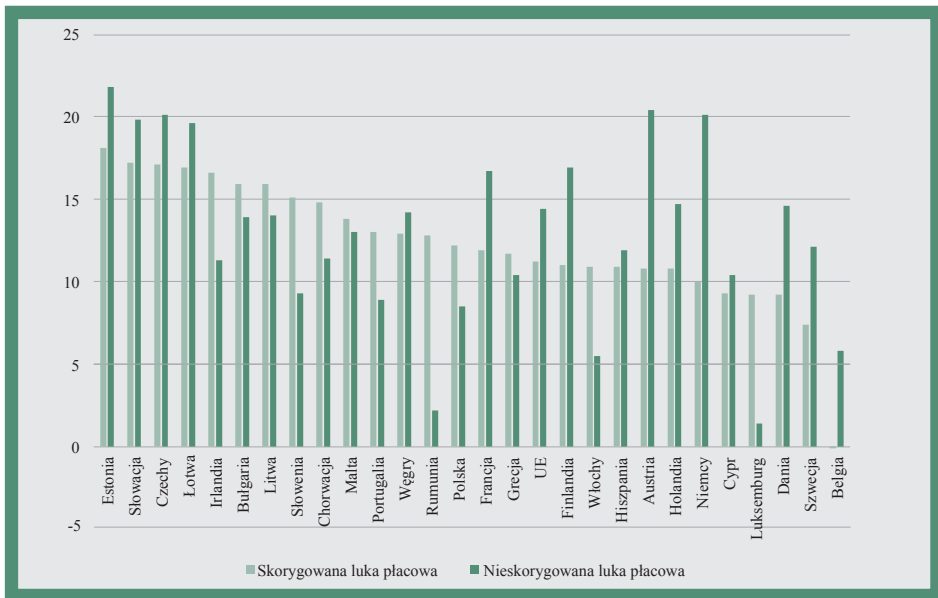
### Luka płacowa

Świadczenia emerytalne zależą w dużej mierze nie tylko od stażu pracy, ale i również od wynagrodzenia w momencie przejścia na emeryturę. Dlatego kolejnym kluczowym czynnikiem wpływającym pośrednio na lukę emerytalną są nierówności płacowe kobiet i mężczyzn, czyli luka płacowa. Możemy wyróżnić nieskorygowaną i skorygowaną lukę ze względu na metodologię jej obliczania. Nieskorygowana obliczana jest jako różnica średniej stawki godzinowej wynagrodzenia kobiet i mężczyzn. Skorygowana natomiast obliczana jest zgodnie ze sformułowaniem „równa płaca za pracę o równej wartości”. Najczęściej pod uwagę



berze się zmienne, takie jak: wiek, wykształcenie, region zamieszkania, staż pracy, wielkość firmy czy forma zatrudnienia. W zależności od metodologii badań i uwzględnianych zmiennych podawane wartości mogą się znacząco między sobą różnić.

Według Eurostatu surowa luka płacowa w Polsce jest na stosunkowo niskim poziomie w porównaniu do innych krajów Unii Europejskiej. Szacuje się ją na poziomie 4,5%, podczas gdy średnia UE jest na poziomie 12,7%. Dla skorygowanej luki płacowej nie ma prowadzonych cyklicznych oszacowań. Eurostat podjął się zrealizowania tego badania w 2014 i w 2018 roku. Najnowsze badanie pokazuje, że wartość skorygowanej luki płacowej w Polsce wyniosła 12,2%, czyli powyżej średniej dla UE i znacząco powyżej poziomu nieskorygowanej luki. Największe różnice między oszacowaniami skorygowanej i nieskorygowanej luki płac odnotowywane są dla Rumunii, Niemiec i Austrii. Najbardziej zbliżone wartości natomiast dla Malty, Hiszpanii oraz Cypru (rysunek 7).



Rysunek 7. Porównanie oszacowań skorygowanej i nieskorygowanej luki płacowej w UE w 2018 roku.

Źródło: Leythienne, Pérez-Julián, 2021.

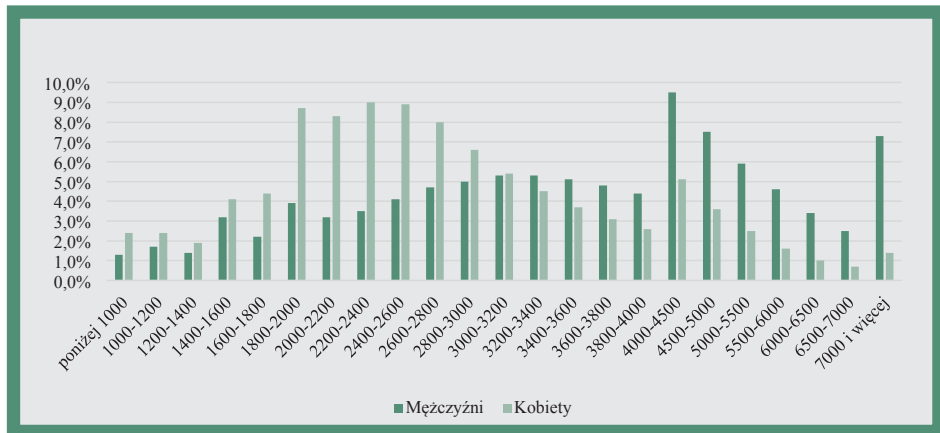
Powodów istnienia różnic w wynagrodzeniach można upatrywać w gustach, heurystykach czy dyskryminacji statystycznej (Magda, van der, L., Tyrowicz, 2015). Uwzględniając obserwowalne charakterystyki, możemy również wymienić: nieodpłatną pracę, niższe oczekiwania płacowe, mniejszą skłonność do ryzyka i negocjacji w porównaniu do mężczyzn oraz macierzyństwo (Budrowska, Duch-Krzystoszek,

Titkow, 2004; Goldin, 2014; Blau, Kahn, 2017; Jędrzychowska i in., 2020; Roussille, 2021; Kleven, Landais, Søgaaard, 2018). Istotnym czynnikiem jest również feminizacja i maskulinizacja branż i zawodów, które odpowiadają za znaczącą część luki płacowej (Simón, 2012; Boll, Rossen, Wolf, 2017; Blau, Kahn, 2017). Dane GUS (2020) wyraźnie pokazują utrzymywanie się poziomej segregacji zatrudnienia w Polsce.

Kobiety w trakcie aktywności zawodowej mają niższe wynagrodzenia i zatrudnione są w gorzej płatnych zawodach. Ze względu na niższy wiek emerytalny krócej opłacają składki, a ze względu na wyższą oczekiwaną długość życia mają dłuższy okres pobierania świadczenia niż mężczyźni. Powyższe czynniki przyczyniają się do znaczącej luki emerytalnej między kobietami i mężczyznami.

### LUKA EMERYTALNA

Rezultatem długotrwałych nierówności strukturalnych jest niższy ekonomiczny dobrobyt kobiet w wieku emerytalnym (Czech, Zachorowska-Mazurkiewicz, 2020). Znajduje to m.in. potwierdzenie w strukturze emerytur publikowanej przez ZUS. Aż 42,5% kobiet pobiera świadczenia w wysokości do 2400,00 zł. Wśród mężczyzn jest to 24,5%. Jednocześnie wśród osób pobierających najwyższe emerytury w wysokości powyżej 5000,00 zł mężczyźni stanowią 26,7%, a kobiety zaledwie 7,6%. Rozkład świadczeń emerytalnych w 2023 roku przedstawia rysunek 8.



Rysunek 8. Struktura emerytur według wysokości świadczeń oraz płci (w %).

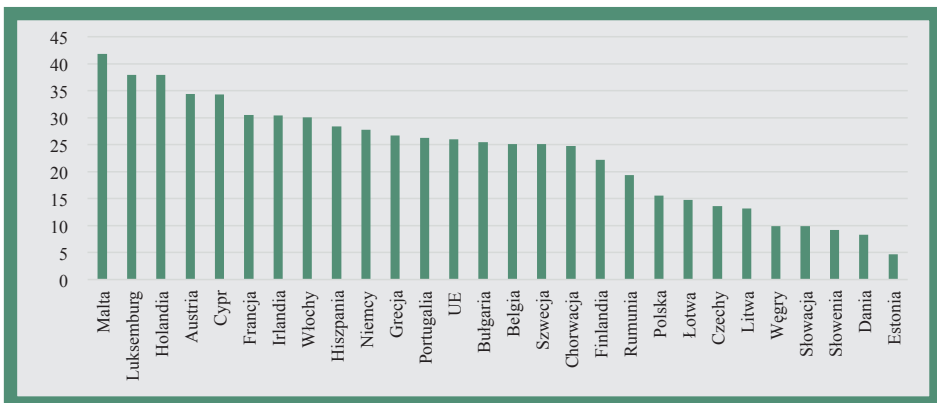
Źródło: ZUS, 2023.

W kontekście tak zróżnicowanych i niskich świadczeń emerytalnych kobiet istotnym narzędziem jest emerytura minimalna. Finansowana przez budżet państwa, stanowi niejako dopłatę do zbyt niskich świadczeń,

funkcjonując poza tradycyjnym systemem (Góra, 2018). Analiza rozkładu zróżnicowania płci w emeryturach minimalnych wskazuje, że nierówność ta może być w znacznym stopniu wyjaśniana przede wszystkim przez niższe płace (18%), staż pracy (12%) oraz niższy wiek emerytalny (11%) (Chłoń-Domińczak, Strzelecki, 2013). Jednocześnie badania potwierdzają, że gorsza sytuacja będzie się pogłębiać i utrzymywany na niskim poziomie różny wiek emerytalny przyczyni się do tego, iż prawie 2/3 wszystkich emerytur w 2060 roku będą stanowiły emerytury minimalne lub niższe (Sawulski, 2019).

Wskaźnik, który pozwala oszacować różnice w emeryturach ze względu na płeć, to luka emerytalna (*gender pension gap*). Pokazuje on, o jaki procent średni dochód emerytalny kobiet jest wyższy lub niższy w porównaniu z mężczyznami. Podobnie jak w przypadku luki płacowej, można spotkać się z różnymi oszacowaniami tego wskaźnika. Jednym z podmiotów, który udostępnia dane dotyczące luki emerytalnej, jest Eurostat. W jego metodologii dochody emerytalne obejmują świadczenia z tytułu starości, renty rodzinne oraz regularne emerytury z indywidualnych planów prywatnych.

Według tych danych w UE emerytury kobiet są średnio o 26% niższe w porównaniu z emeryturami mężczyzn, przy czym największe różnice zaobserwowano w Malcie, Luksemburgu, Holandii, Austrii i Cyprze. Relatywnie niskie różnice odnotowano dla Estonii, Danii, Słowenii, Słowacji i Węgier. Z różnicą poniżej 10% Polska znajduje się w grupie krajów o niższej luce emerytalnej od średniej UE na poziomie 15,6%. Wskaźnik ten jest często niższy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Może to być spowodowane przede wszystkim korzystaniem w mniejszym zakresie z pracy w niepełnym wymiarze godzin w porównaniu z Europą Zachodnią.

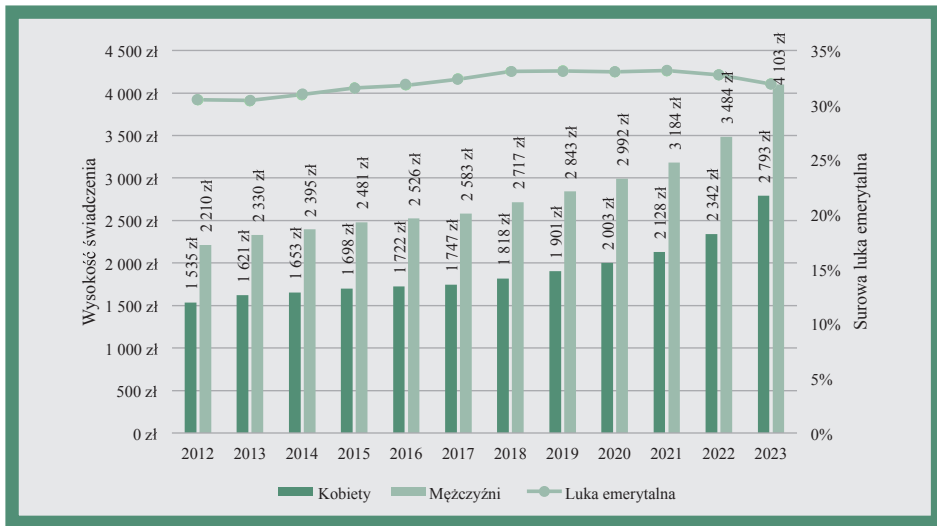


Rysunek 9. Luka emerytalna w krajach Unii Europejskiej w 2022 roku (w %).

Źródło: Eurostat, 2022.

W porównaniu z 2010 rokiem w większości państw członkowskich UE zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć się zmniejszyło. Według tych danych również w przypadku Polski obserwujemy spadek luki emerytalnej.

Jednak w przypadku Polski oszacowań luki emerytalnej możemy również dokonać na podstawie struktury wysokości świadczeń udostępnianej przez ZUS, która przedstawia przeciętne wysokości emerytur w danym roku. Według nich od kilkunastu lat luka emerytalna w Polsce oscyluje wokół 30%, co przedstawia rysunek 9. Dane z 2023 roku wskazują, że różnica w średnich emeryturach kobiet i mężczyzn wyniosła niemalże 32%



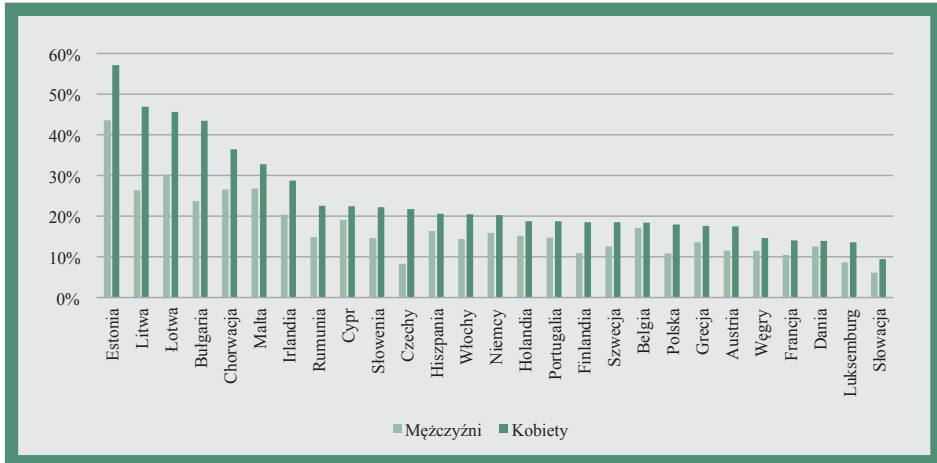
*Rysunek 10.* Luka emerytalna i różnica w średnich emeryturach ze względu na płeć w Polsce w latach 2012–2023.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych ZUS, 2023.

Oszacowania na tych danych różnią się od publikowanych przez Eurostat przede wszystkim w związku z nieuwzględnianiem w danych ZUS rent rodzinnych i regularnych emerytur z indywidualnych planów prywatnych. Niemniej jednak w obu przypadkach luka emerytalna występuje i utrzymuje się od lat na wysokim poziomie.

Jedną z najpoważniejszych konsekwencji zróżnicowania emerytur jest ryzyko ubóstwa i wykluczenia społecznego. We wszystkich krajach UE dla osób w wieku powyżej 65 lat wskaźnik ten jest znacznie wyższy dla kobiet. Największe różnice obserwujemy dla Litwy, gdzie różnica między kobietami a mężczyznami wynosi ponad 20 p.p. na niekorzyść tych pierwszych. W Polsce różnica ta jest również znacząca i wynosi 7,2 p.p. – poziom ryzyka ubóstwa mężczyzn wynosi 11%, podczas

gdy u kobiet jest to 18% (rysunek 11). Za przyczynę tego zróżnicowania poza niższymi świadczeniami uznaje się również to, że kobiety częściej po 65. roku żyją samotnie. Oznacza to, że muszą one utrzymywać całe gospodarstwo domowe w pojedynkę, bez podziału kosztów, np. za czynsz mieszkania czy inne stałe opłaty (Petelcycz, Roicka, 2016).



Rysunek 11. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób w wieku powyżej 65 lat w krajach Unii Europejskiej ze względu na płeć (w %).

Źródło: Eurostat, 2022.

## PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Istnieje szereg działań i polityk, które powinny być podejmowane, żeby przeciwdziałać pogłębianiu się różnic między kobietami a mężczyznami. Rozpoczynając od wyrównania wieku emerytalnego między kobietami a mężczyznami, wydłużaniu go, biorąc pod uwagę długość trwania życia, po edukację, elastyczny czas pracy czy większy udział wykorzystania urlopów ojcowskich.

Z uwagi na to, że kobiety częściej przerywają karierę zawodową ze względu na opiekę nad dziećmi, ważnym mechanizmem w systemach emerytalnych jest rekompensata za ten okres. Coraz więcej krajów na świecie wprowadza tzw. kredyty opiekuńcze (*carer credits*). Są to zazwyczaj finansowane przez państwo składki wpłacane na emeryturę publiczną dla osoby, która nigdzie nie pracuje (Hamilton, Thomson, 2017). Najczęściej kredyty opiekuńcze są powiązane ze średnim wynagrodzeniem, płacą minimalną lub traktuje się je jako okresy składkowe w ramach gwarancji emerytury minimalnej. Przykładem zastosowania tego mechanizmu jest Wielka Brytania, gdzie można uzyskać taki kredyt przy opiece przez co najmniej 20 godzin tygodniowo. Jest to poniekąd

rekompensata za utrzymujący się podział pracy ze względu na płeć, który funkcjonuje na niekorzyść kobiet (Lodovici i in., 2016). W Polsce za taki mechanizm można uznać czas pobierania zasiłku macierzyńskiego i wychowawczego, podczas którego składki emerytalne kobiet i mężczyzn są opłacane od wynagrodzenia minimalnego z budżetu państwa (D'Addio, 2013).

Obecnie większość krajów stosująca ten mechanizm implementuje go tylko w państwowych emeryturach i najczęściej na opiekę nad dziećmi (D'Addio, 2013; Hamilton, Thomson, 2017; Chłoń-Domińczak, 2017). Przy ich wdrażaniu warto podkreślić, że muszą być przyznawane zarówno na opiekę rodzicielską, jak i na opiekę „nieformalną” (czyli opiekę nad osobami z niepełnosprawnościami, przewlekle chorymi lub starszymi). Co więcej, powinny być one przede wszystkim skierowane do osób o niskich dochodach i nie tylko kobiet, ale również mężczyzn. Kraje, które wprowadziły już takie rozwiązania, to m.in.: Belgia, Dania, Niemcy, Austria oraz Finlandia.

Nie ulega wątpliwości, że sytuacja kobiet zarówno na rynku pracy, jak i w kontekście obowiązków domowych i opiekuńczych, poprawiła się w krajach rozwiniętych. Niezmiennie jednak jest ona gorsza w porównaniu z mężczyznami. Tak jak wskazano wcześniej w tejże pracy, kobiety zarabiają mniej od mężczyzn na porównywalnych stanowiskach w przedsiębiorstwach tej samej wielkości. W krajach UE częściej pracują w niepełnym lub marginalnym wymiarze czasu, gdzie zarabiają poniżej średniej. Również częściej przerywają pracę, gdy decydują się na macierzyństwo i opuszczają rynek pracy na czas wychowywania dzieci. Bardziej dotyka ich również problem godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Ponadto hojna polityka społeczna oraz wspólne opodatkowanie dochodów stanowią istotne czynniki zniechęcające, które powstrzymują kobiety przed wejściem na rynek pracy lub zachęcają je do pracy tylko w niepełnym wymiarze godzin. Wszystko to prowadzi do większej luki emerytalnej i w efekcie ubóstwa wśród kobiet po 60. roku życia. Jak wykazano w prezentowanym opracowaniu, luka emerytalna w Polsce od lat oscyluje wokół 30 %

Bez eliminacji luki płacowej, równego podziału obowiązków domowych i opiekuńczych w związkach partnerskich nie uda się osiągnąć równości płci w emeryturach. W przyszłości istotnym wyzwaniem będzie przede wszystkim działanie na rzecz wydłużania aktywności zawodowej i tym samym okresu odprowadzania składek.

## BIBLIOGRAFIA

- Blau, F. D., Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. DOI: 10.1257/jel.55.3.789.
- Boll, C., Rossen, A., Wolf, A. (2017). The EU gender earnings gap: Job segregation and working time as driving factors. *Jahr bücher für National ökonomie Und Statistik*, 237(5), 407–452. DOI: 10.1515/jbnst-2017-0100.
- Budrowska, B., Duch-Krzystoszek, D., Titkow, A. (2004). *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk.
- Chłoń-Domińczak, A. (2017). *Gender Gap in Pensions: Looking Ahead Study*. Brussels: Study for the FEMM Committee.
- Chłoń-Domińczak, A. (2013). *Female transition to retirement. IBS Working Paper 02/2013*. Pobrane z: <https://ibs.org.pl/publications/female-transition-to-retirement/>.
- Chłoń-Domińczak, A., Strzelecki, P. (2013). The minimum pension as an instrument of poverty protection in the defined contribution pension system – an example of Poland. *Journal of Pension Economics and Finance*, 12(3), 326–350. DOI: 10.1017/s1474747212000418
- Chłoń-Domińczak, A., Wejdner, A. (2022). Aktywność zawodowa kobiet a opieka nad dziećmi i osobami zależnymi (z uwzględnieniem świadczeń wynikających z prawa krajowego i europejskiego). W: *Aktywność zawodowa kobiet na rynku pracy w obliczu pandemii wywołanej COVID-19*. Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej. Pobrane z: <https://pracodawcyrp.pl/opinie-raporty/kierunek-kobieta-aktywnosc-zawodowa-kobiet-na-ryнку-pracy-w-obliczu-pandemii-wywołanej-covid-19>.
- Czech, S., Zachorowska-Mazurkiewicz, A. (2020). Institutional approach to gender bias in old age security systems: Comparative analysis of Swedish and Polish pension reforms. *Journal of Economic Issues*, 54(3), 755–771. DOI: 10.1080/00213624.
- Eurostat. (2022). *Data Browser*. Pobrane z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo\\_mlexpec\\_\\_custom\\_11241577/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_mlexpec__custom_11241577/default/table?lang=en).
- EIGE. (2019). *Gender Equality Index*. EIGE. DOI: 10.2839/319154.
- Eurostat (2019). *Data Browser*. Pobrane z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso\\_19fxwt04\\_\\_custom\\_11242565/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfso_19fxwt04__custom_11242565/default/table?lang=en).
- Foster, L., Heneghan, M., Olchawski, J., Trenow, P. (2016). *Closing the Pension Gap: Understanding Women's Attitudes to Pension Saving*. The Fawcett Society.



- Frericks, P. R. H., Maier, R. M. (2008). Pension norms and pension reforms in Europe – the effects on gender pension gaps. *Community. Work & Family*, 11(3), 253–271. DOI: 10.1080/13668800802133651.
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *The American Economic Review*, 104(4), 1091–1119.
- Gough, O. (2001). The impact of the gender pay gap on post-retirement earnings. *Critical Social Policy*, 21(3), 311–334. DOI: 10.1177/026101830102100303.
- GUS. (2023). *Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo (wyniki wstępne BAEL) – III kwartał 2023 roku*. Pobrane z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael-iii-kwartal-2023-roku,12,58.html>.
- GUS. (2015). *Budżet czasu ludności 2013*. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Góra, M. (2018). *Rozważania o systemie emerytalnym w XXI wieku: Kilka uwag na podstawie polskiego systemu*. Warszawa: Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych.
- Hamilton, M., Thomson, C. (2017). Recognising Unpaid Care in Private Pension Schemes. *Social Policy and Society*, 16(4), 517–534.
- Hantrais, L. (2005). Living as a family in Europe. W: L. Hintrais, D. Philipov, F. C. Billari (red.), *Policy Implications of Changing Family Formation, Population Studies*, 49, 117–181. Strasbourg: Council of Europe.
- Jaumotte, F. (2003). Female labour force participation: Past trends and main determinants in OECD countries. *Economics Department Working Paper*, 376. Paris: OECD.
- Jedynak, T. (2016). Przesłanki kształtowania wysokości minimalnego wieku emerytalnego. *Żeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, 10(958), 33–49.
- Jędrzychowska, A., Kwiecień, I., Poprawska, E. (2020). The motherhood pension gap in a defined contribution pension scheme – the case of Poland. *Sustainability*, 12, 4425. DOI: 10.3390/su12114425.
- Kleven, H., Landais, C., Sogaard, J. (2018). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *National Bureau of Economic Research Working Papers Series*.
- Kotowska, I. E., Abramowska, A., Matysiak, A., Muszyńska, M. (2005). *Comparative report on work and parenthood (D18): Summary policy implications regarding work and parenthood (D19), Work package 6, DIALOG project*, Warsaw: Institute of Statistics and Demography, Warsaw School of Economics.
- Kotowska, I. E., Stachura, J., Strzelecki, P. (2008). Equality and retirement benefits received by men and women in selected European countries. *European Network of Economic Policy Research Institutes (ENEPRI) Research Report*, 56.



- Leythienne, D., Pérez-Julían, M. (2021). *Gender pay gaps in the European Union: A statistical analysis — Revision 1, 2021 edition*. Publications Office of the European Union. Pobrane z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/13484385/KS-TC-21-004-EN-N.pdf/69965821-22ed-7c56-c859-cd7b10e011c5?t=1633341826751>.
- Lipowska, K., Magda, I. (2021). Flexibility of working time arrangements and female labor market outcome. *IBS Working Paper*, 03/2021. Pobrane z: <https://ibs.org.pl/en/publications/flexibility-of-working-time-arrangements-and-female-labor-market-outcome/>
- Lodovici, S. M., Drufuca, S., Patrizio, M., Pesce, E. (2016). *The Gender Pension Gap: Differences between Mothers and Women without Children. Study for the FEMM committee*. Directorate-General for Internal Policies. European Parliament.
- Magda, I., van der, L., Tyrowicz, J. (2015). *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia*. Pobrane z: <https://ibs.org.pl/publications/nierownosc-placowa/>
- Magda, I. (2020). *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce? IBS Policy Paper 01/2020*. Pobrane z: <https://ibs.org.pl/publications/jak-zwiekszy-c-aktywnosc-zawodowa-kobiet-w-polsce/>.
- Malec, M., Tyrowicz, J. (2017). Niski wiek emerytalny, wysoka cena. W: *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*. Warszawa: Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce.
- Roicka, P., Petelczyc, J. (2015). *Sytuacja kobiet w systemie emerytalnym*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Roussille, N. (2021). *The central role of the ask gap in gender pay inequality*. Pobrane z: [https://ninaroussille.github.io/files/Roussille\\_ask-gap.pdf](https://ninaroussille.github.io/files/Roussille_ask-gap.pdf).
- Sawulski, J., Magda, I., Lewandowski, P. (2019). *Czy polski system emerytalny zbankrutuje?*. Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.
- Simón, H. (2012). The gender gap in earnings: an international comparison with European matched employer–employee data. *Applied Economics*, 44(15), 1985–1999.
- Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2012 r., poz. 637).
- Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r., poz. 38).
- ZUS. (2022). *Świadczenia emerytalno-rentowe w latach 2019–2021*. Warszawa: Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych.
- ZUS. (2023). *Struktura wysokości emerytur i rent*. Pobrane z: <https://www.zus.pl/documents/10182/39637/Struktura+wysoko%C5%9Bci+%C5%9Bwiadcze%C5%84+wyp%C5%82acanych+przez+ZUS+po+waloryzacji+w+marcu+2023+r..pdf/80f7bf78-09b8-4489-d9ff-be8b8895ddeb?t=1697111858608>.

## PENSION GAP IN EUROPEAN UNION COUNTRIES. SIZE, CAUSES, CONSEQUENCES.

### ABSTRACT

*In the context of growing public awareness of gender inequality, the pension gap is becoming a key challenge for pension systems in the European Union. The purpose of this study was to analyze the causes of the pension gap, assess its economic and social consequences, and formulate recommendations to reduce the gender gap in pensions. The study covered the period 2012-2023, focusing mainly on Poland, but also taking into account comparisons with other EU countries. The main areas of analysis included the impact of retirement age, female labor force participation and the wage gap on pension benefits. In Poland, the level of the pension gap has been hovering around 30% for years, highlighting the need for a deeper understanding of the problem. It is important to continue conducting detailed research that takes into account the characteristics of individuals and changing market conditions in order to develop effective and sustainable policies.*

**Key words:** *gender pension gap, gender inequality, labour market participation, retirement age*

---

**Alicja Wejdner** (ORCID: 0000-0002-2803-5227) – magistra ekonomii w Szkole Głównej Handlowej (SGH) oraz zarządzania finansami i rachunkowości na Uniwersytecie Warszawskim, doktorantka w SGH na kierunku ekonomia (Katedra Ekonomii I). Jej zainteresowania dotyczą przede wszystkim nierówności dochodowych oraz aktywizacji kobiet na rynku pracy. Współautorka raportu *Kobiety, rynek pracy i równość płac* Stowarzyszenia Kongres Kobiet. Współpracowała z instytucjami, takimi jak: Komisja Europejska, Biuro Instytucji Demokratycznych i Praw Człowieka (ODIHR), Instytut Badań Strukturalnych, obecnie jest członkinią International Association of Feminist Economics (IAFFE).