

*Społeczne konsekwencje podwyższenia wieku emerytalnego kobiet*

Autor: Aldona Klimkiewicz

Artykuł opublikowany w „Annales. Etyka w życiu gospodarczym” 2013, vol. 16, s. 259-269

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego

Stable URL: [http://www.annalesonline.uni.lodz.pl/archiwum/2013/2013\\_klimkiewicz\\_259\\_269.pdf](http://www.annalesonline.uni.lodz.pl/archiwum/2013/2013_klimkiewicz_259_269.pdf)

---

*Social Consequences of Increasing the Retirement Age of Women*

Author: Aldona Klimkiewicz

Source: 'Annales. Ethics in Economic Life' 2013, vol. 16, pp. 259-269

Published by Lodz University Press

Stable URL: [http://www.annalesonline.uni.lodz.pl/archiwum/2013/2013\\_klimkiewicz\\_259\\_269.pdf](http://www.annalesonline.uni.lodz.pl/archiwum/2013/2013_klimkiewicz_259_269.pdf)

Aldona Klimkiewicz

Uniwersytet Łódzki

e-mail: aldona.klimkiewicz@uni.lodz.pl

## **Spoleczne konsekwencje podwyższenia wieku emerytalnego kobiet**

### **1. Uwagi wstępne**

Malejące zasoby siły roboczej są efektem zmian w strukturze społecznej ludności Polski. Zmiana proporcji pomiędzy ludnością w wieku produkcyjnym a poprodukcyjnym wymusza podejmowanie działań łagodzących negatywne skutki tego procesu. Do zwiększenia zasobów siły roboczej można wykorzystać różnorodne mechanizmy, wśród których wymienia się podwyższenie wieku emerytalnego. Dotychczas granica wieku emerytalnego była odmiennie ukształtowana ze względu na płeć, czyli dla kobiet wynosiła 60 lat, a dla mężczyzn 65 lat. Wprowadzone modyfikacje zakładają przesunięcie granicy wieku emerytalnego do 67 lat dla obu płci, jednakże w różnych terminach. Stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego mężczyzn zakończy się w 2020 r., natomiast kobiet w 2040 r. W stosunku do poprzednich rozwiązań mężczyźni będą nabywać pełne prawa emerytalne dwa lata później, a kobiety będą oczekiwały na pełną emeryturę siedem lat dłużej.

Podwyższenie wieku emerytalnego kobiet oznacza przesunięcie momentu uzyskania praw do pełnej emerytury i rodzi konieczność wydłużenia okresu aktywności zawodowej. Powstaje tutaj obawa, że mechaniczne podwyższenie wieku emerytalnego kobiet, bez podjęcia odpowiednich działań towarzyszących, wywoła sytuację, w której kobiety nie będą w stanie zapewnić sobie dochodów z pracy do czasu przejścia na emeryturę. Kontynuacja zatrudnienia, a do tego zmierza w gruncie rzeczy zabieg podwyższenia wieku, jest uwarunkowana wieloma czynnikami, do których można zaliczyć m.in. poziom i rodzaj posiadanych kwalifikacji, zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem starszych pracowników, dostosowanie miejsc oraz czasu pracy do ich potrzeb, kondycja zdrowotna oraz obciążenia związane z opieką nad członkami rodziny. Z kolei brak dochodów lub ich bardzo niski poziom może przyczynić się do pogłębienia biedy starszych kobiet, ponieważ wpłynie na ustalenie emerytury w niewielkim wymiarze. Oznacza to, że problematyka podwyższenia wieku wymaga oglądu w szerokim kontekście społecznym.

Przedmiotem niniejszego artykułu jest próba analizy społecznych skutków wywołanych przesunięciem granicy wieku emerytalnego kobiet w rzeczywistości społeczno-ekonomicznej. Zmiana wieku emerytalnego prowadzi bowiem do pewnego przewartościowania roli kobiety w życiu społecznym, nie tylko w aspekcie tradycyjnie już w literaturze i badaniach społecznych powoływanego przykładu „babci”. Społeczny wymiar dokonywanych zmian w systemie emerytalnym jest dość rzadko akcentowany, co z jednej strony wskazuje na koncentrację uwagi reformatorów na finansowych aspektach tego mechanizmu, a z drugiej może świadczyć o niedowartościowaniu społecznej kategorii ubezpieczeń<sup>1</sup>. Nie można zapominać, że konstrukcje ubezpieczenia społecznego realizują cele przede wszystkim społeczne i powinny cieszyć się zaufaniem obywateli.

## 2. Realizacja tendencji równościowych w systemach emerytalnych

Z punktu widzenia zasad sprawiedliwości społecznej ujednoczenie wieku emerytalnego może być oceniane jako działanie uzasadnione, służące realizacji zasady równego traktowania. Należy wskazać, że równe traktowanie jest podstawową zasadą prawną wynikającą z przepisów konstytucyjnych<sup>2</sup>, dotyczących zasady równości wobec prawa, zakazu dyskryminacji oraz zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym (art. 32 i 33 Konstytucji). Na płaszczyźnie polskiego systemu ubezpieczeń społecznych zasada ta została wyrażona wprost w art. 2a ustawy systemowej<sup>3</sup>. Z kolei Unia Europejska obliuguje kraje członkowskie do respektowania równego statusu kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego<sup>4</sup>, również ze względu na kryterium płci. Tendencje równościowe

<sup>1</sup> Pisał już o tym m.in. T. Szumlich, *Społeczne aspekty ubezpieczenia – próba wyznaczenia zakresu problemowego*, [w:] *Społeczno-ekonomiczne uwarunkowania ubezpieczeń społecznych*, red. A. Rączaszek, Materiały z Międzynarodowej Konferencji Naukowej, Bystra Śląska 15-17 listopada 1996, WAE, Katowice 1997, s. 7 i n.

<sup>2</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz. U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, Tekst jedn. Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 z późn. zm. Por. szerzej: B. Wagner, *Równość w ubezpieczeniach społecznych, Prawo pracy u progu XXI wieku, Stare problemy i wyzwania współczesności*, Materiały z XIII Ogólnopolskiego Zjazdu Katedr i Zakładów Prawa Pracy, Białystok 2001, s. 66-67.

<sup>4</sup> Por. Dyrektywa 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978r. o stopniowym wprowadzaniu zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, Dz. U. W.E. Nr L. 6 z dnia 10 stycznia 1979 r.; dyrektywa Rady z dnia 24 lipca 1986 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w systemach zabezpieczenia społecznego pracowników, Dz. U. UE.L.86.225.40; dyrektywa 2006/54/WE 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 (wersja przedredagowana), Dz. U. UE L z dnia 26 lipca 2006 r., Nr 2004, poz. 23.

w zakresie ustalania wieku emerytalnego są widoczne w nowym programie społeczno-gospodarczym UE: „Europa 2020 – strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego integracji społecznej”, ponieważ założono w nich osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia na poziomie 75% dla grupy wiekowej 20-64<sup>5</sup>.

Przyjęta koncepcja podwyższenia wieku emerytalnego kobiet w Polsce mieści się w nurcie zmian wprowadzanych w ustawodawstwach krajów członkowskich UE. W wielu krajach najpierw na ogół niższy wiek emerytalny kobiet jest ujednolicany z wiekiem emerytalnym mężczyzn, a następnie podwyższany. Obserwowane modyfikacje wieku odpowiadają zmianom zachodzącym w strukturze społecznej na skutek wydłużającego się przeciętnego trwania życia oraz malejącej dzietności kobiet. Mają pozytywnie wpływać na kształtowanie zasobów siły roboczej i finanse systemów emerytalnych.

Niejednolicie ukształtowany wiek emerytalny kobiet i mężczyzn miał służyć wyrównaniu obciążenia podwójną rolą w życiu rodzinnym i zawodowym, a jednocześnie był wyrazem traktowania kobiety jako jednostki o słabszej konstrukcji psychofizycznej<sup>6</sup>. Zróżnicowany wiek emerytalny nadal jest uważany przez opinię publiczną za sprawiedliwy społecznie i niewymagający korekt<sup>7</sup>. Jednakże w świetle konsekwencji społecznych i finansowych, które wywołuje, powinien być kwalifikowany raczej w kategoriach dyskryminacji kobiet. Warto odnotować tutaj przyjazne tendencje występujące w orzecznictwie Sądu Najwyższego, które traktują rozwiązywanie stosunku pracy z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego i nabycia uprawnień emerytalnych za niezgodne z zasadą równego traktowania<sup>8</sup>.

Odmierna sytuacja kobiet na rynku pracy przejawia się chociażby poprzez niższe wynagradzanie ich pracy, mniejszy udział w sprawowaniu przez nie kierowniczych stanowisk, czy też dłuższe okresy pozostawania w bezrobociu. Starsze pracownice są rzadziej kierowane na szkolenia, kursy, gdyż krótszy okres aktywności zawodowej nie gwarantuje, zdaniem pracodawców, odzyskania przeznaczonych na ten cel środków. Mniejsza liczba przepracowanych lat przekłada się na niższy kapitał emerytalny gromadzony przez kobiety, a to oznacza niższe świadczenia i ma wpływ na ich adekwatność. Zatem zróżnicowany wiek emerytalny niesie za sobą negatywne konsekwencje finansowe dla kobiet, gdyż niedostateczne dochody są przyczyną ich ubóstwa w okresie poprodukcyjnym. Modyfikując wiek emerytalny należy wziąć pod uwagę fakt, że warunki życia i pracy oraz stan zdrowia społeczeństwa, a zatem

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf) (dostęp dnia 29.04.2012).

<sup>6</sup> B. Kłos, *Wiek emerytalny kobiet i mężczyzn*, „Infos” 2008, nr 3(27), s. 1.

<sup>7</sup> Badanie *Opinie o podnoszeniu wieku emerytalnego i zmianach w systemie emerytalnym* przeprowadzone przez CBOS w marcu 2012 r. wskazuje, że 91% badanych jest przeciwnych podniesieniu wieku emerytalnego kobiet do 67 lat, w tym 75% zdecydowanie; [http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K\\_040\\_12.PDF](http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2012/K_040_12.PDF) (dostęp dnia 24.04.2012).

<sup>8</sup> Wyrok SN z 19.3.2008 r., I PK 219/07, OSNP Nr 13–14/2009, poz. 173; uchwała (7) SN z 19.11.2008 r., I PZP 4/08, OSNP Nr 13–14/2009, poz. 165; Uchwała (7) SN z 21.1.2009 r., II PZP 13/08, OSNP Nr 19–20/2009, poz. 248.

i kobiet, ciągle się poprawiają i są lepsze niż wcześniej<sup>9</sup>. Można zatem przyjąć, że niższy wiek emerytalny kobiet nie może być dłużej traktowany jako „uprzywilejowanie wyrównawcze”, ale raczej jako „dyskryminujący przywilej”<sup>10</sup>.

### 3. Skutki podwyższenia wieku emerytalnego kobiet na płaszczyźnie rynku pracy

Przesunięcie wieku emerytalnego kobiet w górę przyczynia się do poszukiwania zastępczych źródeł dochodów w stosunku do odroczonej emerytury. Istotne zabezpieczenie środków utrzymania może zostać zapewnione poprzez przedłużenie aktywności zawodowej lub też powrót na rynek pracy. Jednakże barierą ograniczającą dostęp do rynku pracy może być nikłe zainteresowanie pracą starszych kobiet. Kontynuacja zatrudnienia lub jego podjęcie jest powiązane z kwalifikacjami posiadanymi przez starsze kobiety. Przewidywania dotyczące wzrostu zainteresowania starszymi pracownikami w dobie malejących zasobów pracy nie oznaczają bowiem, że będą one zatrudniane bez względu na prezentowaną przez nie wiedzę i umiejętności zawodowe. Muszą one odpowiadać popytowi zgłaszanemu przez pracodawców, gdyż w innym przypadku będzie obserwowane niedopasowanie strukturalne przekładające się na wzrost bezrobocia wśród tej grupy wiekowej kobiet. Współczesna gospodarka „zmierza od dominacji przemysłu poprzez rozwój usług, do gospodarki opartej na wiedzy i technologiach informatycznych”<sup>11</sup>. Ich szybki rozwój powoduje, że istotne jest dostosowanie umiejętności do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców oraz ich bieżąca aktualizacja (*longlife learning*).

Zwiększenie zainteresowania dłuższą pracą ze strony kobiet powinno być wsparte ich aktywną postawą na rzecz korzystania z wszelkich dostępnych szans na pogłębienie wiedzy i kwalifikacji. Nadążanie za zmianami technologicznymi stanowi podstawę utrzymania lub też podjęcia przez nie pracy, lecz także zapobiega następującej z wiekiem deprecjacji samooceny własnych umiejętności i marginalizacji. Duży wpływ na postawę prozatrudnieniową ma poziom wykształcenia, który im wyższy, tym bardziej zwiększa szanse na zatrudnienie. Stopień wykształcenia warunkuje również chęć kontynuacji przez nie uczestnictwa w rynku pracy aż do osiągnięcia wieku emerytalnego, a nawet dłużej. Wynika to z warunków pracy, które są dla nich mniej obciążające fizycznie oraz z prestiżem społecznym, jaki wiąże się z pełnionymi rolami zawodowymi. Natomiast kobiety prezentujące niskie wykształcenie szybciej

---

<sup>9</sup> A. Wiktorow, *Zróżnicowany wiek emerytalny – korzyści czy dyskryminacja kobiet*, [w:] *Równość kobiet i mężczyzn w europejskich systemach emerytalnych*, Ośrodek Informacji Rady Europy, Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Biuletyn nr 2, Warszawa 2000, s. 52.

<sup>10</sup> B. Kłos, *op. cit.*, s. 3.

<sup>11</sup> D. Walczak-Duraj, *Procesy przewartościowywania pracy – główne uwarunkowania i tendencje*, [w:] *Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych*, red. D. Walczak-Duraj, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011, s. 32.

podejmują decyzje dotyczące opuszczenia rynku pracy, poszukując zastępczych źródeł dochodów<sup>12</sup>. W tym kontekście istotne jest zapewnienie dostępu do szeroko pojętej edukacji dla wszystkich bez względu na płeć, wiek i poziom już nabytego wykształcenia.

Tabela. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 16-64 oraz 55-64 lata wg BAEL<sup>c,d</sup> w Polsce w latach 2002-2010 (%)

Wyszczególnienie	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Wskaźnik zatrudnienia ogółem (15-64)</b>	51,5	51,2	51,7	52,8	54,5	57,0	59,2	59,3	59,3
<b>Mężczyźni</b>	56,9	56,5	57,2	58,9	60,9	63,6	66,3	66,1	65,6
<b>Kobiety</b>	46,2	46,0	46,2	46,8	48,2	50,6	52,4	52,8	53,0
<b>Wskaźnik zatrudnienia osób starszych ogółem (55-64)</b>	26,1	26,9	26,2	27,2	28,1	29,7	31,6	32,3	34,0
<b>Mężczyźni</b>	34,5	35,2	34,1	35,9	38,4	41,4	44,1	44,3	45,3
<b>Kobiety</b>	18,9	19,8	19,4	19,7	19,0	19,4	20,7	21,9	24,2

<sup>c</sup> Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności; od 2003 r. wyniki BAEL zostały uogólnione na podstawie bilansów ludności opracowanych przy wykorzystaniu wyników Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r., w związku z czym nie są w pełni porównywalne z danymi z lat wcześniejszych.

<sup>d</sup> Dane pobrane ze strony internetowej Eurostat w dniu 26 marca 2012 r.

Źródło: [http://www.stat.gov.pl/gus/wskazniki\\_makroekon\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/wskazniki_makroekon_PLK_HTML.htm), (dostęp 30.03.2012).

Perspektywa uszczuplenia zasobów siły roboczej oznacza mniejszą liczbę kandydatów do pracy. Szansą na utrzymanie potrzebnej liczby pracowników jest zatrudnianie starszych osób, gdyż w tej właśnie grupie wiekowej tkwią największe rezerwy<sup>13</sup>. Świadczy o tym wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata, który w całym badanym okresie przybierał wartości niższe niż dla osób w wieku 15-64 lata (tabela). W 2010 r. wskaźnik zatrudnienia dla starszych pracowników wynosił 34% i był o 25,3 pkt. proc. niższy niż dla osób w wieku 15-64 lata. W porównaniu z 2002 r. wskaźniki zatrudnienia ogółem dla wskazanych grup wiekowych w 2010 r. miały wyższe wartości. Nie osiągnęły jednak średniej wartości dla 27 krajów członkowskich UE, gdyż we wskazanym roku przeciętny udział starszych pracowników w rynku pracy UE kształtował się na poziomie 46,3%, a osób w wieku 15-64 lata – 64,1%<sup>14</sup>. Warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie wartości omawianych wskaźników ze względu na płeć w Polsce, bowiem zatrudnienie

<sup>12</sup> U. Sztanderska, G. Grotkowska, *Rynek pracy kobiet w Polsce w latach 1992-2007*, [w:] *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2009, s. 79.

<sup>13</sup> J. Liwiński, U. Sztanderska, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwie*, Warszawa 2010, s. 3; [www.zarządzaniemwiekiem.pl](http://www.zarządzaniemwiekiem.pl) (dostęp dnia 17.04.2012).

<sup>14</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment\\_unemployment\\_ifs/data/main\\_tables](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_ifs/data/main_tables), (dostęp dnia 14.04.2012).

kobiet było niższe w każdym przypadku niż zatrudnienie mężczyzn. Większe zróżnicowanie wartości wskaźników zauważalne było w przypadku starszych kobiet i mężczyzn; w 2010 r. różnica ta wynosiła 21,1 pkt. proc. i w znacznej mierze wynikała z niejednolicie ukształtowanej granicy wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Na podniesienie wskaźnika zatrudnienia starszych kobiet w latach 2008-2010 o 3,5 pkt. proc. miała wpływ likwidacja wcześniejszych emerytur, a w związku z tym wzrósł też efektywny wiek emerytalny z 56,2 lat w 2008 r. do 59 lat w 2010 r.<sup>15</sup>

#### 4. Podwyższenie wieku emerytalnego a przemiany społecznych ról kobiet

Różnice wieku emerytalnego ze względu na płeć są naturalnym i utrwalonym społecznie rezultatem nierównego podziału funkcji macierzyńskich i wychowawczych w rodzinie oraz jednoczesnego obciążenia kobiet zarówno pracą zawodową, jak i obowiązkami rodzinnymi. Wzrost zaangażowania kobiet na rynku pracy jest powiązany ze zmianami zachodzącymi w ekonomicznym modelu rodziny – od modelu z mężczyzną jako jedynym żywicielem rodziny po schemat, w którym odpowiedzialność za utrzymanie rodziny przejawiają oboje rodzice. Proces ten dokonuje się stopniowo ze względu na powolne zmiany ról społecznych kobiet, co przekłada się na podwójne obciążenie kobiet łączących obowiązki rodzinne z pracą zawodową. Płeć jest główną podstawą przypisywania zadań społecznych – kobietom i mężczyznom wyznacza się różne role społeczne, a pozycja kobiety w rodzinie jest niejednokrotnie uzależniona od wnoszonego przez nią wkładu finansowego. Z kolei możliwość rozpadu rodziny oraz pozostawanie w związkach nieformalnych pobudza chęć uzyskania niezależności i dysponowania własnym dochodem przez kobiety. Kobiety więcej oczekują od życia, wykazują chęć realizowania się na różnych płaszczyznach, nie tylko rodzinnej, lecz również zawodowej i społecznej. To oznacza przynajmniej częściową rezygnację z pełnienia tradycyjnie przypisanych im ról, zwłaszcza gdy wsparcie ze strony partnerów oraz instytucji zewnętrznych jest niedostateczne<sup>16</sup>.

W społeczeństwach przywiązanych do tradycyjnego modelu rodziny aspiracje zawodowe kobiet mogą spotykać się z ograniczeniami czasem bliskimi ostracyzmowi. Warto w tym miejscu odwołać się do nauczania Jana Pawła II, który rozważając wielowymiarowość pracy ludzkiej podkreślał równość pozycji kobiety w zakresie prawa do pracy. W encyklice *Laborem exercens* jest widoczna szczególna troska Jana Pawła II o docenienie trudu kobiet w wykonywaniu przez nie funkcji rodzicielskich i opiekuńczych, Jego starania „o społeczne dowartościowanie zadań macierzyńskich” (LE, 19). Wśród uprawnień

<sup>15</sup> <http://www.zus.pl/files/dane2008.pdf>, <http://www.zus.pl/files/Wa%C5%BCniejsze%202010.pdf>, (dostęp 6.04.2012).

<sup>16</sup> I.E. Kotowska, *Zmiany modelu rodziny a zmiany aktywności zawodowej kobiet w Europie*, [w:] *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania...*, s. 42 i n.

społecznych przysługujących w związku z pracą Jan Paweł II wymienia, m.in.: prawo do pracy, prawo do opieki lekarskiej i świadczeń społecznych na rzecz rodziny<sup>17</sup>. Rozważając problematykę prawa człowieka do pracy Papież wskazuje, że należy tak zorganizować życie społeczne, aby nie ograniczać wolności matki, nie dyskryminując jej psychologicznie lub praktycznie, nie pogarszając jej sytuacji w zestawieniu z innymi kobietami, umożliwić jej oddanie się trosce o wychowanie dzieci odpowiednio do zróżnicowanych potrzeb ich wieku. Kobiety nie powinny być dyskryminowane i pozbawiane możliwości podjęcia pracy, do jakiej są zdolne<sup>18</sup>. Papież przyznaje, że w wielu społeczeństwach kobiety pracują niemal we wszystkich dziedzinach życia. Powinny one jednak mieć możliwość podjęcia zatrudnienia, przy niepomniejszaniu poszanowania dla ich aspiracji rodzinnych, jak też i dla ich szczególnego wkładu, jaki wraz z mężczyznami wnoszą do społeczeństwa. Nie ulega wątpliwości, że równa godność i odpowiedzialność mężczyzny i kobiety usprawiedliwia w pełni dostęp do zadań publicznych. Z drugiej strony prawdziwy awans kobiety domaga się także, by wyraźnie została uznana wartość jej zadań macierzyńskich i rodzinnych w odniesieniu do wszystkich zadań publicznych i wszystkich innych zawodów.

#### **4.1 Podwyższenie wieku emerytalnego a wykonywanie funkcji opiekuńczych przez kobiety**

Oczekuje się, że reforma wieku emerytalnego kobiet spowoduje wydłużenie okresu pozostawania w zasobach siły roboczej, nie dając praktycznie w tym względzie zainteresowanym wyboru. Dla kobiet realizujących się w pracy zawodowej, zajmujących ważne społecznie stanowiska, prowadzących działalność twórczą lub naukową perspektywa szybkiego zakończenia aktywności zawodowej i opuszczania rynku pracy nie jest oczywista. Przejawiają też niechęć do rezygnacji z zatrudnienia na rzecz pełnienia osobistej opieki nad członkami rodziny. Dochody emerytalne zapewniają stały strumień środków przeznaczany na bieżące potrzeby starszych osób. Dotychczas ustalona granica wieku dawała kobietom możliwość korzystania z emerytury po przekroczeniu 60. roku życia. Przesunięcie w czasie wypłaty docelowego świadczenia może spowodować niemożność sprawowania przez kobiety funkcji opiekuńczych lub ich znaczne ograniczenie w sytuacji, gdy brakować będzie bieżących dochodów.

W Polsce głównym podmiotem odpowiedzialnym za sprawowanie opieki jest rodzina, w mniejszym stopniu są wykorzystywane instytucje zewnętrzne. Troska o najbliższych członków rodziny polega na opiece nad małymi dziećmi oraz osobami starszymi. Tradycyjnie ukształtowany podział ról na męskie i żeńskie wpływa na fakt, że to właśnie kobiety w głównej mierze pełnią funkcje wychowawcze i opiekuńcze, z tego też względu poświęcają im więcej czasu niż

---

<sup>17</sup> Por. szerzej: ks. St. Kowalczyk, *Z nauczania społeczno-teologicznego Papieża Jana Pawła II*, Wydawnictwo Diecezjalne, Sandomierz 2004, s. 44 i n.

<sup>18</sup> *O rodzinie*, seria: Jan Paweł II naucza, Wydawnictwo M, Kraków 2011, s. 135 i n.



mężczyźni<sup>19</sup>. W konsekwencji opiekuńczość jest postrzegana jako dyspozycyjna cecha kobiet. Z kolei wnioskowanie o wewnętrznej dyspozycji sprzyja spostrzeganiu kobiet jako „naturalnie” opiekuńczych, z kolei ta „naturalna” opiekuńczość stanowi usprawiedliwienie pełnionych przez nie ról. W ten sposób stereotypy uzasadniają podział ról między kobietami a mężczyznami jako słuszny, naturalny i nieunikniony. Podwyższenie (zrównanie) wieku emerytalnego kobiet może stać się narzędziem walki z panującymi stereotypami społecznymi i przyczyniać się do równouprawnienia kobiet w zakresie życia rodzinnego. Trzeba mieć jednak świadomość, że przemiany powodujące akceptowane zrównanie ról w społeczeństwie obu płci nie są jeszcze zakończone i składają się na proces rozłożony na lata.

Należy też zwrócić uwagę, że brak możliwości przejęcia funkcji opiekuńczych przez innych członków rodziny lub też przez publiczne albo skomercjalizowane instytucje świadczące usługi opiekuńcze może ograniczyć udział starszych kobiet w rynku pracy lub wręcz go pozbawić. Oznacza to, że podwyższeniu wieku emerytalnego kobiet muszą towarzyszyć zmiany w polityce rodzinnej, rozwój żłobków i przedszkoli, wsparcie dla świadczenia usług opiekuńczych na rzecz osób dotkniętych niedołęstwem.

## 4.2 Podwyższenie wieku emerytalnego a tradycyjna rola babci

Tradycyjnie starsze kobiety są postrzegane jako potencjalne opiekunki dla wnuków. Trudno przecenić sprawowanie tej funkcji, zwłaszcza wobec niewydolności instytucjonalnych form opieki nad dziećmi (żłobków, przedszkoli). Trudności z zapisaniem dziecka do przedszkola, koszty, które powstają z tego tytułu lub wynikające z wynajęcia opiekunki ciąży na rodzicach, sprawiają, że „babcia”, zwłaszcza dysponująca wolnym czasem w związku z bezczynnością zawodową staje się niebywale atrakcyjną alternatywą dla form opieki instytucjonalnej. Dzięki zaangażowaniu babć w wychowanie najmłodszych członków rodziny rodzice mogą realizować się zawodowo, lepsza jest też ich sytuacja finansowa.

Oceniając sytuację wychowującej wnuki „babci” należy podkreślić, że pełnienie obowiązków opiekuńczych nie zawsze musi oznaczać całkowitą rezygnację z pracy, gdyż może być połączone z elastycznymi formami pracy. W innym przypadku pomimo nieświadczenia pracy czas sprawowania opieki może być okresem składkowym, gdyż babcia może zostać zgłoszona do ubezpieczenia jako niania. Wtedy z budżetu państwa są opłacane składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe od podstawy stanowiącej kwotę nie wyższą niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> I. Wóycicka, *Model opieki w Polsce*, [w:] *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania...*, s. 106.

<sup>20</sup> Art. 51 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, Dz. U. nr 45 poz. 235.

## 5. Czy podwyższenie wieku emerytalnego kobiet może stać się przyczyną ich pauperyzacji?

Podwyższenie, a w konsekwencji ujednolicenie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn ma w założeniach przynieść efekt w postaci wzrostu emerytur. Wyższe świadczenia mają wynikać przede wszystkim z dodatkowych wpływów składkowych, momentu uzyskania prawa do emerytur warunkującego przeciętne dalsze trwanie życia oraz waloryzację składek na kontach. Przewiduje się, że świadczenia kobiet mogą wzrosnąć od 0,4% do ponad 72% przy założeniu kontynuacji zatrudnienia oraz niezmiennych warunków płacowych<sup>21</sup>. Uzyskiwanie wyższych świadczeń przez kobiety może je uchronić przed biedą i wykluczeniem w okresie emerytalnym, co należy traktować jako pozytywny aspekt przeprowadzanej reformy. Wyższe emerytury oznaczają również mniejsze wydatki z budżetu państwa na dopłaty do emerytur minimalnych. Do podwyższenia emerytury uprawnione są obecnie kobiety, które osiągnęły powszechny wiek emerytalny oraz mają 20-letni staż ubezpieczeniowy. Wraz z podniesieniem wieku emerytalnego wskazany staż będzie wydłużony o 5 lat i zrównany ze stażem ubezpieczeniowym mężczyzn<sup>22</sup>.

Przedłużenie aktywności zawodowej przez kobiety nie zawsze będzie możliwe, a zatem może pojawić się problem pozyskania zastępczego dochodu w stosunku do emerytury. Opóźnienie dostępu do pełnych świadczeń może oznaczać pogorszenie się sytuacji finansowej starszych kobiet, gdy nie będą aktywne zawodowo. Wcześniejsza dezaktywizacja przełoży się także na finalną wartość emerytury i pogłębi różnice pomiędzy świadczeniami osób o długim stażu ubezpieczeniowym i wysokich zarobkach a tymi niżej zarabiającymi z krótkim okresem zatrudnienia.

Opóźnienie w dostępie do „docelowej” emerytury zostało zrekompensovane możliwością pobierania emerytury częściowej. Należy zaznaczyć, że będzie ona miała niski wymiar, gdyż będzie wynosić jedynie 50% pełnej kwoty emerytury obliczonej na podstawie środków zgromadzonych w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych do momentu wystąpienia o wskazane świadczenie. Kobiety będą mogły ubiegać się o jej wypłatę po ukończeniu 62. roku życia i posiadaniu 35 lat stażu ubezpieczeniowego. Dla mężczyzn staż ubezpieczeniowy określono na 40 lat, a wiek uprawniający o ubieganie się o emeryturę częściową na co najmniej 65 lat<sup>23</sup>. Pobieranie emerytury częściowej będzie mogło być łączone z aktywnością zawodową. Niemniej jednak pobierający to świadczenie będą musieli się liczyć z niższym wymiarem emerytury „docelowej”.

---

<sup>21</sup> Uzasadnienie rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, s. 71-74, <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?documentId=A043D3F6098D6431C12579E60068CD0F>, (dostęp 23.04.2012).

<sup>22</sup> Ibidem, s. 8-9.

<sup>23</sup> Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw; <http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/druk.xsp?documentId=A043D3F6098D6431C12579E60068CD0F>, (dostęp 23.04.2012).

Można się spodziewać, że z emerytur częściowych będą korzystały osoby niemogące kontynuować pracy i niemające jednocześnie prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy lub też chcące ograniczyć czas pracy. Prawdopodobna jest również sytuacja, w której dojdzie do łączenia pełnego zatrudnienia z częściowym świadczeniem.

## 6. Wnioski

Należy stwierdzić, że stopniowe podwyższanie wieku emerytalnego kobiet jest działaniem pożądanym, choć niepokoi dość mechaniczne potraktowanie tej bardzo istotnej zmiany dla wielu milionów kobiet w Polsce. Modyfikacja wieku wymusza pozostanie przez kobiety na rynku pracy dłużej co najmniej o 7 lat – co z zapewnieniem zatrudnienia, tworzeniem przyjaznego dla osób starszych środowiska pracy, wprowadzeniem ukierunkowanego na osoby starsze doradztwa zawodowego, odpowiednią opieką medyczną, wreszcie preferencjami dla pracodawców prowadzących aktywną i rozsądną politykę zarządzania wiekiem. Zmiana wieku nie dokonuje się w społecznej próżni – aktywność zawodowa starszych kobiet pozbawi w pewnym zakresie młode rodziny wsparcia „babci”, zatem w zespole działań towarzyszących podwyższeniu wieku trzeba przewidzieć rozwój systemu zaplecza finansowego i organizacyjnego dla rodzin z dziećmi. Są to działania pożądane w obliczu alarmujących prognoz dotyczących przyszłości demograficznej Polski, na które tak chętnie powołują się reformatorzy przy okazji wskazywania tendencji zmniejszania się zasobów pracy i zwiększania obciążeń finansowych.

Dłuższa praca posiada niezaprzeczalne zalety, zwłaszcza jeśli weźmiemy pod uwagę uwarunkowania wysokości emerytury – może przyczynić się do wzrostu wysokości świadczeń uzyskiwanych przez kobiety, jednakże pod warunkiem, co należy wyraźnie podkreślić, że dłuższe oczekiwanie na emeryturę będzie powiązane z aktywnością zawodową. Przedłużenie życia zawodowego jest uzależnione między innymi od zmiany podejścia przez pracodawców do pracy starszych kobiet oraz szerszego stosowania elastycznych form zatrudnienia. Redukcja czasu pracy oraz jego odpowiednie rozłożenie ułatwi wywiązywanie się z funkcji opiekuńczych realizowanych w większym stopniu przez kobiety niż mężczyzn, pozwalając jednocześnie na uzyskiwanie dochodów z pracy oraz zwiększanie uprawnień emerytalnych.

Zmiana granicy wieku emerytalnego może spotkać się z niechęcią ze strony tych kobiet, które przedkładają czas wolny ponad wyższą emeryturę. Niskie świadczenie nie pozwoli jednak w pełni cieszyć się z długiego życia na emeryturze, gdy niemożliwa będzie realizacja planów związanych z tym okresem<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> A. Wiktorow, *op. cit.*, s. 52-53.

---

## **Social Consequences of Increasing the Retirement Age of Women**

### Summary

The subject matter of the study is an analysis of the social consequences of increasing the retirement age of women up to 67 years. The discussion on the change in the retirement age is usually focused on its economic and financial aspects, hence a deeper scientific analysis is needed in relation to the social repercussions of this operation. The main subjects of the study are as follows: maintenance of equality tendencies in relation to the principles of social justice, changes in the social structure manifested especially on the labour market, social expectations as to employment security for those approaching retirement and development of flexible forms of working, development of incentives encouraging employers to keep current staff or hire new employees of older age, and changes in social roles.

**Keywords:** *retirement age, woman, retirement reform, labour market, flexible forms of working.*

**JEL Classification:** H55, J14, J16