



Równe płace,
równa emerytura

Promowanie równej płacy dla zmniejszenia różnic w emeryturach pomiędzy płciami, zapobiegania biedzie i wykluczeniu społecznemu

Autor:
Katarzyna Żołyty

Opublikowane przez Fundacja JA KOBIETA we współpracy z Open Society o.p.s.
w ramach projektu Równa Płaca - Równa Emerytura

Styczeń 2015

Autor: Katarzyna Zółty
Współpraca: dr Jolanta Perek - Białas
Oprawa graficzna: Linda Zivnasková

Niniejsza publikacja powstała przy finansowym wsparciu Unii Europejskiej - program PROGRESS. Za treść tej publikacji wyłączną odpowiedzialność ponosi autor; treść publikacji w żaden sposób może być traktowana, jako odpowiedzialna po stronie Komisji Europejskiej.

Niniejsza publikacja została sfinansowana w ramach projektu Promote Equal Pay to Diminish Pension Gap Poverty and Social Exclusion/ Promowanie równości płacy dla zmniejszenia różnic w emeryturach pomiędzy płacami, zapobiegania biedzie i wykluczeniu społecznemu, Agn. ID : JUST/2013/PRO/GA/G4881/GE. Tytuł roboczy projektu: Fair Income, Fair Pension/ Równa płaca, równa emerytura).



Niniejsza publikacja powstała przy finansowym wsparciu Unii Europejskiej - program PROGRESS.

ISBN 978-80-87110-36-2

Spis treści

| | |
|--|----|
| 1. Fundacja na Rzecz Kobiet - JA KOBIETA | 4 |
| 2. Informacje o projekcie..... | 6 |
| 2.1 Cel projektu..... | 6 |
| 2.2 Efekty projektu..... | 6 |
| 3. Równości: kobiety i mężczyznami..... | 6 |
| 4. Przegląd działań oraz literatury dotyczący tematyki płaci pracowników za względu na płeć..... | 7 |
| 5. Łaska płacowa między płecami (Gender Pay Gap) w Polsce..... | 9 |
| 6. Łaska w emeryturach pomiędzy płacami (Gender Pension Gap) w Polsce..... | 11 |
| 7. Gender Pay Gap i Gender Pension Gap w krajach partnerskich..... | 14 |
| 8. Podsumowanie..... | 17 |
| 9. Rekomendacje..... | 17 |
| Bibliografia..... | 20 |

Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie ma na celu wprowadzenie w tematykę i działania związane z międzynarodowym projektem pt. *Promote Equal Pay to Danish Pension Gap, Poverty and Social Exclusion* (Promowanie równości płacy dla emerytów oraz osób w trudnych warunkach społecznych), zapobiegania biedzie i wykluczeniu społecznemu, współfinansowanym przez Komisję Europejską z grantu PROCRESS (w tym Fundacja na Rzecz Kobiet JA KOBIETA bieżący czynniki wydań od listopada 2014).

1. Fundacja na Rzecz Kobiet - JA KOBIETA

Fundacja na Rzecz Kobiet JA KOBIETA działała, jako nieformalna grupa kobiet od roku 1995, natomiast w 2003 roku została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym o numerze 0000179702 z siedzibą w Warszawie. Przewodniczką fundacji jest Hanna Nowakowska, a wiceprzewodniczką Halina Potocka. Oble przekształciła od lat związane się z działaniem na rzecz aktywizacji seniorów i wsparcia kobiet w wieku 50+.

Fundacja realizuje projekty, dzięki którym wspiera inicjatywy społeczne. Są to projekty autorskie, jak również realizowane we współpracy z innymi organizacjami i partnerami publicznymi.

Najbliższe rozpoznawane projekty to m.in.:

- *Głos osób starszych. Siła przyszości* – 2003 r. współfinansowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki

Spółdzielni z Funduszu Inicjatyw Obywatelskich *Spółeczno-ekonomiczne kontyki sukcesu zotomowego kobiet* – 2006, Europejski Fundusz Społeczny Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

- *Matecznik – Międzypokoleniowy Bank Czasu Matak* – 2007-2008, finansowany przez firmę AXA w ramach programu „AXA - wspieramy mamy”
- *The Loneliness and Social Isolation of Older People project in Poland / Bieda blisko* - kampania przeciw samotności i społecznej izolacji osób starszych w Polsce - 2008 r.
- *Wzranek osób starszych w mediach* – 2008 r. projekt współfinansowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej

- *INCLUSage Project* – Debating older people's needs / INCLUSage – WŁACZNIK – publiczne debaty o potrzebach seniorów 2008 r. międzynarodowy projekt finansowany przez Komisję Europejską
- *Trend AgeZans / AGENCI PODROZNY* – program EMEA preparatory action on active ageing and mobility of elderly people – 2009 r. międzynarodowy projekt finansowany przez Komisję Europejską
- *The European Reference Framework Online for the Prevention of Elder Abuse and Neglect (EUROPEN) / EUROPEAN* - Europejski projekt przeciwdziałania przemocy wobec osób starszych – 2010 r. finansowany przez Komisję Europejską

- *Tactilne przesłanie* – ludzie je pohnia i cienie - 2011 r. dofinansowany przez Towarzystwo Inicjatyw Tworzących „e” za środków Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności
- *Finanse na Szybko* – 2012 r. współfinansowany przez Narodowy Bank Polski
- *Szkola Superbiedzi i Superzdolna na warszawskim Ursynowie* – 2012-2013 r. współfinansowany

przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej z Funduszu Inicjatyw Społecznych

- *smartEVOIR* – od 2012 r. aktualnie realizowana jest trzecia edycja projektu *smartEVOIR 3* współfinansowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w ramach Rządowego Programu na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020
- *Spokoinie międzypokoleniowe Mami – KZ Ravensbrück* - 2013 r. – dofinansowany przez Biuro Edukacji m.st. Warszawy
- *Social Inclusion and Dignity in Old Age - Promoting participatory approaches to use reference budgets* – 2012-2014 r. finansowany z programu Grundtvig „Uczenie się przez całe życie”
- *WeDOZ* - EU learning partnership for the Wellbeing and Dignity of Older people – 2013 – 2015 r. finansowany z programu Erasmus+
- *Szkole Superbiedzi i Superzdolna na warszawskim Ursynowie 2014 r.* – dofinansowany za środków Miasta st. Warszawy – Działalność Ursynów (KobietaDobryPL 2015).

Miśa Fundacji Na Rzecz Kobiet „JA KOBIETA”

1. Działanie na rzecz aktywności i rozwoju osobistego kobiet, umacnianie własnej godności i poczucia wartości.
2. Promocja zdrowia i propagowanie aktywnego stylu życia, celom zachowania zdrowia psychicznego i fizycznego jak najbardziej.
3. Podnoszenie świadomości – promowanie wartości, zasad i praktyk podkreślających równość w społeczeństwie.
4. Działanie na rzecz zrozumienia kwestii dotyczących równości płci.



5. Działania na rzecz rozbudowania postaw integracji międzykulturowej, międzybudźkowej, pro-europejskiej, oraz kształtowania postaw społecznych, postaw tolerancji.

6. Zwalczanie przejawów społecznego wykluczenia oraz przeciwdziałanie wszelkim zachowaniom dyskryminacyjnym, w tym ze względu na płeć, wiek, rasę, religię, kulturę.

7. Prowadzenie działalności na rzecz kobiet znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej lub materialnej, najbardziej potrzebujące i zagrożone w rodzinach, niepełnych, chorobych, wykluczonych, dyskryminowanych (Fundacja na rzecz Kobiet JA KOBETA, 2015, Status Fundacji).

2. Informacje o projekcie

Projekt „Promote Equal Pay to Danish Pension Gap, Poverty and Social Exclusion” - **Promowanie równości płacy dla zmniejszenia różnic w emerytalnych świadczeniach, zapobiegania biedzie i wykluczeniu społecznemu** jest współfinansowany przez Komisję Europejską, Directorate-General for Justice (UJUST), z grantu PROGRESS. Równa płaca – równa emerytura to skrócona nazwa projektu.

Projekt rozpoczął się w listopadzie 2014 roku i trwać będzie do kwietnia 2016. Jest projektem międzynarodowym, z udziałem 5 państw należących do Unii Europejskiej: Oprócz Polski (Fundacja na Rzecz Kobiet JA KOBETA) krajami partnerskimi są Czechy (Otevřená společnost, o. p. s. – organizacja prowadząca projekt Gender Studies oraz Neseňanův), Słowacja (Forum pre pomoc starším), Słowenia (Gender Institut) i Austria (Netzwerk).

2.1 Cele projektu

Głównym celem projektu jest wskazanie konkretnych wyzwoleń różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, ponowne wystąpienie powiązania płac i emerytur, ponowne wystąpienie powiązania płac i emerytur, w tym ze względu na płeć, wiek, rasę, religię, kulturę, czyli różnic w wysokości emerytury pomiędzy kobietami i mężczyznami (*gender pension gap*).

W ramach projektu komercyjnie jest więcej analiza wzajemnych powiązań pomiędzy płacą, emeryturą (*gender pay gap*), nierównością w emeryturach ze względu na płeć (*gender pension gap*) i zagrożeniu wykluczeniem społecznym i ubóstwem wśród kobiet.

Projekt podzielony został na cztery bloki zadaniowe:

1. Celem pierwszego etapu jest przygotowanie raportu o sytuacji związanej z płacą pracową w każdym kraju partnerskim, jak również wpływem owej płacowej na różnicę w otrzymywanych emeryturach.

2. Celem drugiego etapu jest poznanie opinii ekspertów i specjalistów zajmujących się tematyką związaną z nierównościami na rynku pracy oraz wpływem zarobków na późniejsze emerytury i sytuacji materialnej osób starszych. Dwie debaty miały miejsce w spojrzeniu na te zagadnienia z różnych perspektyw. W Polsce zorganizowane zostały dwa spotkania: w Krakowie i w Warszawie. Zaproszeni goście to osoby zajmujące się naukowo i praktycznie kwestiami związanymi z tematyką projektu.

3. Celem trzeciego etapu jest przygotowanie raportu dotyczącego dobrych praktyk w Polsce oraz określenie, które rozwiązania występujące w różnych krajach Unii Europejskiej nadal istnieją potrzebne

jest UE między innymi analizowane problemy w ramach projektu związane z różnicami w płacach. Celem czwartym – jest poinformowanie społeczeństwa o konsekwencjach ekonomicznych wykluczenia z nierówności wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami na rynku pracy. Ten cel będzie realizowany w ramach odpowiednio przygotowanej kampanii społecznej.

Podsumowanie projektu odbędzie się podczas międzynarodowej konferencji w kwietniu 2016 roku w Pradze (Czechy).

2.2 Efekty projektu

Dane zabrane w czasie projektu pomogą w ustaleniu tendencji odnośnie nierówności płaci w obszarze wynagrodzeń i emerytur w krajach biorących udział w projekcie. Odbijające się debaty dotyczące problemów związanych z nierównościami nakierują na określenie przykładów dobrych praktyk możliwych do rozwiązania na gruncie polskim oraz pomogą we wskazaniu kierunku zmian w określonych politykach odpowiedzialnych za przeciwdziałanie nierównościom na rynku pracy. Kampania społeczna będzie ostatnim elementem projektu, czyli podziałem na szerszym gronie odbiorców wyników wypracowanych z pracy nad zagadnieniami projektu.

3. Równość pomiędzy kobietami i mężczyznami

Ze względu na odmienną sytuację krajów członkowskich Unii Europejskiej nadal istnieje potrzeba

ewaluacji sposobów, w jakich realizowane mają być postawy UE na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn. Pomimo podejmowania różnego rodzaju działań przez kolejne państwa członkowskie nadal istnieje nierówności różnic w płacach między kobietami a mężczyznami, które są najbardziej widocznym problemem związanym z dyskryminacją (szeregowe kobiety) na rynku pracy.

Tematyka związana z nierównym wynagrodzeniem pomiędzy kobietami i mężczyznami, za pracę podobną ta sama wartość obywateli jest w dyskusji polskim w różnych dziedzinach polityki społecznej, jak również wśród środowiska akademickiego. Tematyka nierówności na rynku pracy bezpośrednio jest powiązana z zagadnieniami związanymi z systemem emerytalnym, w tym z różnicami w emeryturach pomiędzy kobietami i mężczyznami, jak również zwiastem feminizacji ubóstwa w państwach europejskich (European Commission, 2013, Gender Gap in the Pensions in the EU).

Istotnym elementem zmiany obecnej sytuacji jest informowanie społeczeństwa, jak nierówności w wynagrodzeniach wpłynęły na jakość ich życia (względnie także czas pracy zawodowej, jak również życie na emeryturze).

Polska, jak również inne kraje europejskie doświadczają zjawiska związanego ze starzeniem się społeczeństwa². W związku z tym w całej Europie przeprowadzane są kolejne reformy i zmiany systemów emerytalnych. Reformy emerytalne są również wynikiem zauważalnego problemu nierówności zarobkowych pomiędzy płacami, który przekłada się

(w dłuższej perspektywie czasowej) na wysokość pobieranej emerytury i potencjalne zagrożenie ubóstwem w późniejszym etapie życia.

Powinno być wprowadzenie w tematykę nierówności płac na rynku pracy i różnicami w otrzymywanych emerytur pomiędzy płacami, jak również feminizacja ubóstwa umożliwić odpowiedź na pytanie o możliwość Fundacji na Rzecz Kobiet JA KOBETA w zaangażowanie się w międzynarodowy projekt mający na celu promowanie równości płacy dla zmniejszenia różnic w emeryturach pomiędzy płacami, a w konsekwencji równości płac i tym samym zapobiegania biedzie i wykluczeniu społecznemu.

4. Przegląd działań oraz hierarchy dotyczący tematyki luki płacowej ze względu na płeć

Przeanalizując instytucje mające bezpośredni wpływ na politykę równościową w Polsce należy podzielić instytucje na dwie grupy. Z jednej strony te związane bezpośrednio z Unią Europejską i działające poza krajem, z drugiej - związane z polską polityką społeczną.

Z ramienia Unii Europejskiej można wymienić trzy znaczące instytucje działające na rzecz równości płaci. W ramach Parlamentu Europejskiego funkcjonuje Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia. W ramach działań Komisji Europejskiej funkcjonuje Dyrektorat Generalny Ds. Zatrudnienia, Społecznych i Równych Szans, w którego skład wchodzi dwa wydziały zajmujące się równouprawnieniem

płci. Pierwszy to Wydział Równych Szans Kobiet i Mężczyzn: Strategia i Program – koordynujący działania w zakresie gender mainstreaming. To z tego wydziału definiowane są programy mające na celu uwzględnienie perspektywy płci (*gender*) we wszystkich dziedzinach życia społecznego. Drugi to Wydział Równego Traktowania Kobiet i Mężczyzn: Kwestie Legislacyjne, który ma za zadanie kontrolować wprowadzany prawem wspólnotowym. Wydział ten uznawany jest, ze względu na posiadane inicjatywne ustawodawcze, za najbardziej efektywne narzędzie wdrażania prawa z zakresu równości płci

(nie tylko w prawie, ale również podnoszące świadomość społeczeństwa). Ostatnią instytucją jest Europejski Instytut Ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, którego głównym działaniem jest wspieranie instytucji europejskich, jak również państw członkowskich w obejmowaniu zakresu zasady równości kobiet i mężczyzn do ich polityk oraz w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć.

Patrzeć na polskie instytucje zajmujące się kwestiami związanymi z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn należy wymieniać przede wszystkim Biuro Równościowej Racji Do Spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn. Biuro przede wszystkim realizuje politykę w zakresie równego statusu kobiet i mężczyzn. Przeciwdziała również dyskryminacji z powodu rasy, pochodzenia etnicznego, religii i przynależności do grupy etnicznej seksualnej (zob. <http://rozwoj.rdzk.owazanie.gov.pl/>)

W Polsce temat nierównych płac obecny jest od kilkunastu lat również w pracach naukowych. Badacze zwracają przede wszystkim na środowiskiem



akademickim przez ostatnie lata prezentują wyniki związane z luki płacową, jak również wpływem nierówności pomiedzy płacami na wysokość świadczenia emerytalnego. Interesujące dane dostarczają

badacze związani z Europejskim pt. Bilans Kariery Ludzkiego. Autorzy niniejszego raportu (2015) „Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia” z roku dr Szymon Czarnik i dr Konrad Turk prezentują przynajmniej jedno zachodzące na rynku pracy w latach 2011-2014 ze względu na zmienne takie jak: wiek, płeć, wykształcenie, czy status na rynku pracy. Autorzy prezentują tendencje pojawiające się na rynku pracy, jak na przykład wzrost aktywności zawodowej osób w wieku 55+. Szereg artykułów związanych z tematyką emerytur kobiet w Polsce prezentowane są na przykład przez ekonomistkę i wykładowcę akademickiego dr Agnieszkę Chłofi – Dominicką (Chłofi-Dominicką A. 2013. Female transition to retirement. Institute for Statistics and Demography Warszawa; SGH) lub Chłofi-Dominicką A., Strzałek 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). Szczegółowych informacji z tej tematyki dostarczają również państwowe instytucje badawcze tj. CBOS (np. Raport Kobieta pracująca 2014), GUS (np. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2014, Koczniki Branżowe 2014, Emerytury i Renty w 2014, czy Państwowe Informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2014 roku), oraz NIK (NIK o wynagrodzaniu kobiet i mężczyzn 2014), jak również prywatne ośrodki badawcze, jak na przykład Sedlak & Sedlak (np. Różnice w wynagrodzaniu kobiet i mężczyzn w 2013 roku), całkowicie raporty z badań dostępne są online.

niektóre np. szanse, bądź mniej szczegółowe raporty dostępne dla czytelników na stronie agencji badawczej: http://sedlak.pl/Biurotytulo_wlaczone.html.

5. Luka płacowa między płacami (Gender Pay Gap) w Polsce

Zarówno Polska, jak i inne kraje Europy doświadczają problemu nierówności wynagrodzeń za pracę pomiędzy kobietami a mężczyznami. Pomimo, że Konstytucja RP (1997, Rozdział II, Art. 33) oraz Kodeks Pracy (1974, Rozdział 2a, Art. 16¹) gwarantują Polkom prawo do równych zarobków, w Polsce nadal występuje luka płacowa (*gender pay gap*) na korzyść dla kobiet. Nierówności w płacach są oznaką gorszej pozycji kobiet na polskim rynku pracy.

Termin „luka płacowa”, którego odpowiednikiem w języku angielskim są określenia *gender wage gap* lub *gender pay gap*, jest od dawna obecny w światowej literaturze (m.in. ekonomicznej) dotyczącej sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy (m.in. Oxaca R. 1973; Altonji, J. G., R. M. Blank. 1999; Blinder A.S. 1973; Cahuc P., A. Zylberberg 2004; G. Pascall, J. Lewis 2004; Blau, Françoise D., Lawrence M., Kahn 1992; Bertoldi, Giuseppe and Françoise D. Blau and Lawrence M. Kahn 2001), jak również w polskiej literaturze przedmiotu (Adamczyk, Beata 2003; Czapiek 2003; Matysiak, Słoczyńska; Bannowska 2010; Ródekka, Ruzik 2010; Słoczyńska 2012).

Według światowego raportu Chłofi Gender Gap Report (2014) dotyczącego skali występowania luki płacowej ze względu na płeć Polska zajmuje 57

miejsce wśród 142 analizowanych krajów. Z tym, że generatnie kraje Europy Wschodniej (w tym Polska) ze względu na podobną historię borykają się z podobnymi problemami w tym względzie.

W Polsce luka płacowa w średnich wynagrodzeniach brutto za godzinę pracy wynosi obecnie 6,4% (Eurostat 2012). Taksi stan jest problematyczny szczególnie dla kobiet, które pracują w sfinansowanych sektorach (odkucie, opieka zdrowotna, administracja, profesjonalne usługi) na rzecz społeczeństwa, gdzie średnie wynagrodzenie jest niższe niż w pozostałym sektorze. Kobiety te mogą mieć ograniczony dostęp do towarów i usług (także do prywatnej opieki zdrowotnej) w trakcie całego swego życia, a w rezultacie będą miały niższe emerytury i będą bardziej zagrożone ubóstwem będąc w podsztywnym wieku (Brypcow P., 2014), jak wynika z badan Eurostatu (2013) różnice w emeryturach w Polsce wyniosły 23% na korzyść mężczyzn.

Opracowania (m.in. GUS, NIK, CBOS, czy Sedlak & Sedlak) wskazują, że na rynku pracy w Polsce nadal istnieją znaczne różnice w traktowaniu pomiędzy kobietami i mężczyznami. Sytuacja dotyczy zagadnień takich kwestii jak: niższy wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w sektorze publicznym, niższy wskaźnik zatrudnienia kobiet, wyższy poziom bezrobocia wśród kobiet, nierówności w wynagrodzeniu między kobietami i mężczyznami, ograniczenie w uzyskaniu stanowisk kierowniczych/ menedżerskich. Tzn. trudna sytuacja kobiet na rynku pracy, jest spowodowana przez szereg barier i przeszkód. Kłopotliwa w kobity w Polsce głównym określanym mianem „luki płacowej”, bądź „szklanej sufitu”.

Taka sytuacja wiąże się bezpośrednio z podwójną rolą kobiety (kobieta matka i pracownik) (Gawrycka, Wasilczuk, Zwieth 2008: 88).

Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce ma swoje podłoże w transformacji ustrojowej w latach 80-tych w Polsce. Ekonomiczne zmiany, a zwłaszcza powstanie sektora prywatnego miały znaczący wpływ na strukturę i poziom zatrudnienia w całej Polsce. Oprócz czynników ekonomicznych, również zmiany wpływ na sytuację kobiet miały transformacja społeczna, a także zmieniające się czynniki kulturowe i religijne. Obecnie – jak wskazują badania – bezrobocie w Polsce dotyczy głównie kobiet, które mają problem ze znalezieniem pracy zgodnej z ich wykształceniem (Hajpiontek 2014).

Ostatnie raporty Najwyższej Izby Kontroli (2014) i Głównego Urzędu Statystycznego (2014) informują, że Polska ma znaczące problemy z nierównością płci w zakresie wynagrodzeń. W sierpniu 2014 roku Zastępcza Rzecznika Praw Obywatelskich skierował oświadczenie do Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, w którym zaapelował o lepsze polskie działania ministerstwa w kwestii problemu nierówności w płacach w Polsce. Zastępcza Rzecznika Praw Obywatelskich podskryła, że jeżeli coś nie zostanie wykonane w tej sprawie, cała Unia Europejska, aby osiągnąć równość płac pomiędzy płacami w Europie, będzie musiała wyzgodokować w Polsce dopiero po 70 latach (Brapczon, Pl., 2014).

Źródła danych, na które powołują się najczęście autorzy artykułów poruszających tematykę gender pay

gap, to dane publikowane przez dwie międzynarodowe agencje badawcze: Eurostat (dane zbierane są w badaniu „Structure of Earnings Survey”) oraz Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD – dane publikowane w ramach OECD Employment Database). Dane Eurostatu przedstawiają tylko płacową (gender pay gap), jako różnicę między średnimi zarobkami brutto za godzinę pracy zatrudnionych mężczyzn i kobiet. Różnica ta wyrażona jest jako procent średnich zarobków brutto za godzinę pracy pracowników płci męskiej. W badaniach OECD taka płacowa (gender pay gap) zdefiniowana jest, jako różnica pomiędzy medianą wynagrodzeń za godzinę pracy mężczyzn i kobiet, a wyrażona jest jako procent mediany wynagrodzeń za godzinę pracy mężczyzn. W związku z tymże opisanie na temat różnic w zarobkach pomiędzy płacami należy zwrócić szczególną uwagę na sposób obliczenia powyższych różnic.

Według danych Eurostatu (2013) różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce od 2007 roku się zmniejsza, co jest pozytywnym trendem (Tab. 1).

Widoczne w ostatnich latach zmiany sytuacji polskich kobiet są ściśle związane ze zmianami na poziomie rynku pracy. Uprószczeniście balansyżanych

form zatrudnienia, takich jak praca w niepełnym wymiarze czasu, samozatrudnienie, czy elastyczne godziny pracy są szczególnie istotne dla kobiet, które nadal są odpowiedzialne za swoje rodziny; bez tego male

meżczyzn. W przypadku dwóch sektorów - dostawa wody, gospodarowanie śmieciami i odpadami oraz Administracja i działalność wspierająca administracji średnie wynagrodzenia dla mężczyzn i kobiet są na bardzo podobnym poziomie. Przeciętne wynagrodzenie kobiet jest wyższe niż wśród mężczyzn tylko w przypadku dwóch sekcji: budownictwo oraz transport i gospodarka mieszkaniowa. Są to sektory, gdzie odsetek pracujących kobiet jest najniższy ze względu na fakt, że kobiety w tym sektorze zajmują przede wszystkim stanowiska kierownicze. Tym samym generalnie ich zarobki są wyższe niż zarobki mężczyzn, którzy w tym sektorze zajmują większość stanowisk (w tym również podstawowe, które są gorzej płatne) (zob. Raport GUS, 2014, Kobiety i mężczyźni na rynku pracy, Warszawa).

W większości zawodów, ale też w różnym stopniu, mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety. W październiku 2012 roku najniższą różnicą płac wyszła w zawodach takich jak: pracownik biurowy, gdzie przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowiło 98,1% przeciętne wynagrodzenia mężczyzn wykonyujących ten sam zawód. Najwyższe różnice w poziomie przeciętnego wynagrodzenia były widoczne w zawodach takich jak: robotnik przemysłowy i rzemieślnik oraz górnik, gdzie przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowiło 66,2% przeciętne wynagrodzenia mężczyzn. To akurat wynika z specyfiki tych zawodów, gdzie kobiety stanowią mały odsetek pracowników. W większości sekcji gospodarki narodowej, między innymi średnie wynagrodzenia kobiet są niższe od średnich wynagrodzeń mężczyzn. Największe różnice można zaobserwować w finansach i ubezpieczeniach - branżach, gdzie przeciętne miesięczne wynagrodzenia kobiet stanowiły niewiele ponad połowę (63%) przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia

Tabela 1. Gender Pay Gap w Polsce w latach 2007 - 2012 (w %). Źródło: Opracowanie na podstawie Eurostat, data base i OECD, data base, 2013, Gender Pay Gap w Polsce.

| | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Gender Pay Gap - średnia wynagrodzenia brutto za godzinę pracy (dane EUROSTAT) | 14,9 | 11,4 | 8,0 | 4,5 | 5,5 | 6,4 |
| Gender Pay Gap w mediach, wynagrodzenia brutto za godzinę pracy (dane OECD) | 5,9 | 10,0 | 7,0 | 6,2 | 7,2 | .. |

danych Eurostat 2012. Gender pay gap in Poland). Różnica ta, jak już zostało to zaznaczone wcześniej wynikała przede wszystkim z uwarnkowania istniejących w Polsce i w Europie.

W październiku 2012 roku różnica w wynagrodzeniach pomiędzy płacami wyniosła ponad 700 PLN. Oznacza to, że średnie wynagrodzenia kobiet były o 17% niższe niż średnie wynagrodzenia mężczyzn (w 2010 wynagrodzenia były o 15%, a w 2008 roku o 23% niższe na niekorzyść kobiet) (GUS 2014). Ciekawych danych dotyczących różnic w płacach dostarczają badania OBW (Opinionpollskie Badanie Wynagrodzeń). W tym samym roku (tj. 2012) dane z badań OBW były nieco inne niż te przedstawione powyżej. Według OBW w 2012 roku kobiety zarabiały średnio 3500 PLN. W porównaniu z mężczyznami zarabiały o 1000 PLN mniej (Hajpiontek 2014).

Różnica w bazach danych wynikała również z zastosowanego narzędzia analizy, co widać na przykładzie tabeli 1, gdzie taka płacowa w poszczególnych latach różni się ze względu na sposób obliczenia (średnia lub mediana). Wiele badań dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy pokazuje, że nierówności ze względu na płac są szczególnie istotne, także jak wiek, wykształcenie, czy sektor zatrudnienia.

Niewątpliwym jest, że wynagrodzenia się różnią ze względu na płęć, co jest stwierdzane społecznie. Według badań CBOS (2013) 69% Polaków podzieliło opinie, że w Polsce istnieje obserwowanie dysproporcji wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami.

6. Luka w emeryturach pomiędzy płacami (Gender Pension Gap) w Polsce

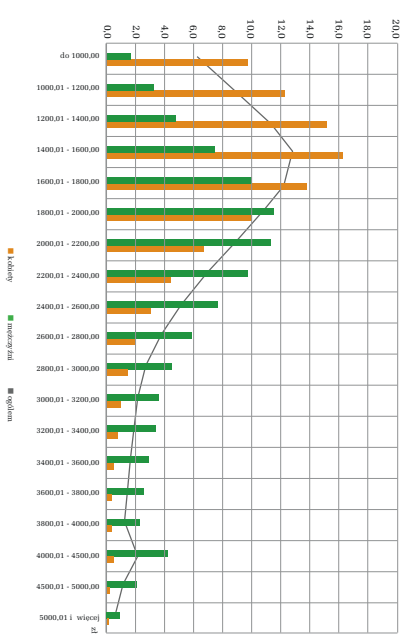
Według danych Eurostatu (2013) różnica w wysokościach otrzymywanych emerytur w Polsce jest na poziomie 23% na niekorzyść kobiet, co oznacza że mężczyźni średnio pobierają emeryturę o 23% wyższą niż kobiety. Problem nierówności emerytur wynika głównie z systemu emerytalnego, którym to osoby podległy. Część Polaków nadal pobiera emeryturę ze starego systemu emerytalnego. Według GUS w Polsce w 2013 roku było 7 milionów emerytów (Tab. 2), większość z nich ma emeryturę, które były wyliczane na zasadzie pay-as-you-go w oparciu o zrealizowane świadczenie, a nie zdefiniowaną składkę, co będzie miało miejsce dla przyszłych pokoleń.

Kobiety otrzymują wyższe emerytury (tylko w przypadku najniższych świadczeń) emerytur (od mniej niż 1000 PLN do 1800 PLN). Najwyższe emerytury (ponad 5000 PLN) otrzymują praktycznie wyłącznie mężczyźni (Wyk. 1).

Pracująca emerytura kobiet jest niższa niż emerytura mężczyzn. Jest to szczególnie problematyczne dla samotnych kobiet, mieszkających w miastach. Wysokość emerytury powodować może pojawienie się ubóstwa w takich przypadkach (por. projekt European Minimum Income Network wo współpracy z ACE Platform Europa 2015).

Według Eurostatu (2014) zagrożenie ubóstwem lub zubożeniem wykluczaniem społecznym wzrosło od 2008 do 2013 roku w większości krajów UE.

Wykres 1. Struktura wydatków emerytal przez 2013 w 2013 roku ze względu na płć. Źródło: Raport ZUS 2013. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Akumulacyjnych. Struktura wydatków emerytal przez ZUS po stronie w 2013 i 2014 r.



W Polsce odnotowano spadek wartości tego wskaźnika (z 30,5 % w roku 2009 do 25,8% w 2013 roku). W 2013 roku w gospodarstwach domowych o wyższych poziomach ubóstwa (poniżej minimum egzystencji) żyło 7,4 % psobek gospodarstw domowych, jest to wynik o 0,6 punktu procentowego

skrajnym ubóstwem. Ludzie, którzy mają wyższy poziom wykształcenia mają mniejszą możliwość życia poniżej minimum egzystencji. Gospodarstwa domowe, w których głowa rodziny ma wykształcenie wyższe ryzyko zagrożenia ubóstwem jest mniejsze niż 1% (GUS, 2013). Ubóstwo w Polsce w świetle badań GUS.

W grupie osób zagrożonych skrajnym ubóstwem znajdują się przede wszystkim rodziny wielodzietne. W 2013 roku co dziesiąta osoba będąca w związku małżeńskim i posiadająca 3 dzieci oraz około 23% małżeństw z czworgiem lub więcej dziećmi żyło poniżej minimum egzystencji. Skoпа ubóstwa skrajnego dla rodzin niepełnych wyniosła 8% (GUS 2013).

W Polsce zagrożenie ubóstwem dotyczy młodych ludzi, w tym dzieci. W 2012 roku skrajne ryzyko ubóstwa wśród dzieci i młodzieży w wieku do 18 lat wyniosło ok. 10% (GUS 2013).

Obecność osoby niepełnosprawnej w gospodarstwie domowym znacznie zwiększa ryzyko ubóstwa. Stopa ubóstwa skrajnego w 2012 roku wśród gospodarstw domowych z przynajmniej jedną osobą niepełnosprawną wyniosła ok. 12% (GUS 2013).

Hipoteza feminizacji ubóstwa podkreśla, że wśród kobiet występuje większe ryzyko ubóstwa niż wśród mężczyzn. Większość rodzin niepełnych stanowią kobiety z dziećmi, a większość osób w starszych grupach wiekowych stanowi również kobiety. Zagrożenie ubóstwem przez te kobiety jest o wiele wyższe ze względu na mniejsze możliwości zatrudnienia. Problem ubóstwa kobiet jest ściśle związany z różnicami w wynagrodzeniu pracy pomiędzy kobietami i mężczyznami.

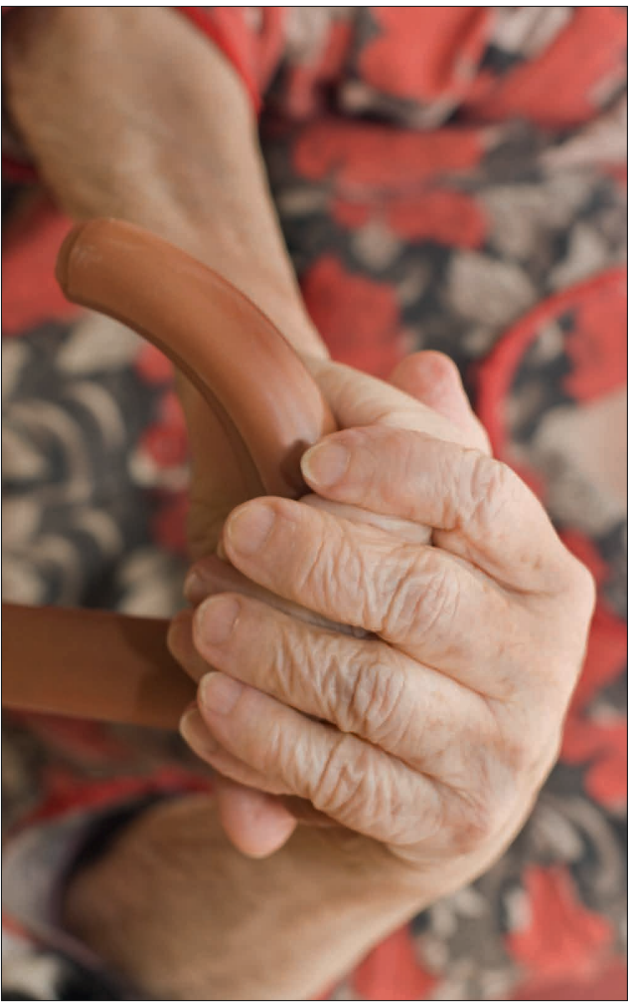


Tabela 2. Wskaźnik zręcznieści rądzyni / farmacji ubóstwem w 2013 roku ze względu na typ gospodarstwa domowego (w % gospodarstw domowych). Źródło: Inqnet GDS, Ubóstwo w Polsce w świetle danych GDS, Warszawa, 2015.

| | w % | Układano dochodowo ¹ | Układano warunków życia ² | Układano warunków budowlanych ³ |
|--|------|---------------------------------|--------------------------------------|--|
| Samotna kobieta | 14,0 | 18,6 | 21,1 | |
| Samotny mężczyzna | 21,3 | 23,4 | 22,1 | |
| Mieszka lub office z dzieckiem ⁴ | 27,5 | 24,5 | 34,3 | |
| Mieszka lub office z dzieckiem lub innymi (innymi osobami) | 20,0 | 23,3 | 20,0 | |
| MAZOWSZA | | | | |
| Bez dzieci i z innymi osobami | 5,2 | 7,2 | 9,3 | |
| Z jednym dzieckiem | 9,8 | 6,9 | 11,0 | |
| Z jednym dzieckiem i innymi osobami | 17,3 | 10,4 | 13,2 | |
| Z dwoma dziećmi | 14,8 | 7,2 | 12,0 | |
| Z dwoma dziećmi i innymi osobami | 30,2 | 12,6 | 15,1 | |
| Z trzema dziećmi | 30,0 | 20,7 | 23,3 | |
| Z trzema dziećmi i innymi osobami | 49,3 | 12,5 | 22,8 | |
| Inne osoby | 10,0 | 4,3 | 11,3 | |
| Inne dwuosobowe gospodarstwa domowe | 21,0 | 23,9 | 24,1 | |
| Inne gospodarstwa domowe trzy i więcej osobowe | 20,7 | 21,0 | 14,6 | |

oraz wyklęających z tego faktu różnic w wysokości otrzymywanych w konsekwencji emerytur.

7. Gender Pay Gap i Gender Pension Gap w krajach partnerskich

Według danych Eurostatu, najwyższe różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn - wśród pięciu obserwowanych krajów - istnieją w Austrii, gdzie różnica płac osiągnęła 23% w roku 2013. Z drugiej strony najmniejsza różnica płac w 2013 roku odnotowała Słowenia - 3,2%. Polska ma stosunkowo niski wskaźnik

da się kilku czynników. M.in. pionowa i pozioma segregacji na rynku pracy, dyskrimiacje płacowa w danym mieście pracy, ograniczenia możliwości godzenia pracy i życia prywatnego (np. okresy opieki nad dziećmi oraz osobami starszymi, czy nieproporcyjnymi członkami rodziny).

Nawet w krajach o niewielkich różnicach w wynagrodzeniach, jak Słowenia czy Polska, największe różnice odnotowuje się w sektorach takich jak: sektor finansowy i ubezpieczeniowy oraz sektor zdrowia i opieki społecznej. Sektor związany ze zdrowiem i opieką społeczną charakteryzuje się we wszystkich krajach zatrudnieniem większej liczby kobiet, których zarobki są niższe niż w innych branżach. W obserwowanych krajach wyższy wskaźnik gender pay gap w konkretnych sektorach odnotowuje się w sektorze prywatnym. Różnica wynagrodzeń pomiędzy sektorami publicznym i prywatnym w 2013 roku wyniosła 12,4% w Polsce, na Słowacji 6,8%, 2,7% w Słowenii i 1,9% w Republice Czeskiej (Eurostat, 2013; Gender Pay Gap in Europe).

Jak łatwo zauważyć, różnice w płacach pomiędzy kobietami i mężczyznami w poszczególnych sektorach są znaczące nawet dla krajów o generalnie niskim wskaźniku różnic w wynagrodzeniach (jak Słowenia i Polska). Na taką sytuację wpływa liczba kobiet i mężczyzn zatrudnionych w danym sektorze.

Patrząc na różnice w otrzymywanych emeryturach znaczną liczbą kobiet w wieku powyżej 65 lat może zmiężyć się z przyczyn ubóstwa - 42% w Słowenii, 24,3% w Austrii, w Polsce 19,9% w Czechach 14,7% i na Słowacji 11% (Eurostat, 2013).

The Gender Gap in Pension in the EU, 2013, raport z badania EU-SILC 2013 Dochody i warunki życia ludności Polski). W dłuższej perspektywie największe ryzyko zagrożeniem ubóstwem dotyczy kobiet w wieku powyżej 65 lat w Słowenii. W 2011 roku 49,3% kobiet powyżej 65 roku życia były narazone na ryzyko ubóstwa, co oznacza, że prawie co druga kobieta po 65 roku żyje w ubóstwie, lub na granicy ubóstwa (Eurostat 2013; EU-SILC 2013).

Istnieje silna różnica między liczbą kobiet i mężczyzn, którzy zgłą na granicy ubóstwa materialnego lub cierpią z powodu ubóstwa. Na przykład w uszty w grupie wiekowej powyżej 65 lat - 24,3% kobiet było zagrożonych ubóstwem a 13,7% mężczyzn.

Tabela 3. Gender pay gap w średnich wynagrodzeniach brutto za godzinę pracy w krajach UE w 2007 i 2012 roku (w %). Źródło: Dane Eurostatu na temat Gender Pay Gap w krajach Unii Europejskiej 2015

| Country | 2007 | 2012 | Różnica między 2007 a 2007 |
|----------|------|------|----------------------------|
| Słowenia | 5 | 2,5 | -2,5 |
| Polska | 14,9 | 6,4 | -8,5 |
| Czechy | 23,6 | 2,2 | -1,6 |
| Słowacja | 23,6 | 21,5 | -2,1 |
| Austria | 25,5 | 23,4 | -2,1 |

czyzn. W Czechach było to 14,7% i 7% mężczyźni w 2013 roku (Eurostat 2013; EU-SILC 2013).

Zarówno w Polsce, jak i Słowenii, Czechach, Słowacji i Austrii najbardziej narazona na ubóstwo

(lub już żyjąca w ubóstwie) jest grupa kobiet na emeryturze w wieku 65 i więcej, które zgłą samotne (w gospodarstwie jednoosobowym). Wydatki na zdrowie, opiekę zdrowotną i / lub pomoc medyczną zdecydowanie przekracza możliwości finanso-

Tabela 4. Gender pay gap w różnych sektorach na rynku pracy w 2013 roku (w %). Źródło: Eurostat 2015; EU-SILC 2013

| Sektor | Przeciętne budowlanowo- usług | Branża ekonomiczna gospodarka | Przemysł | Finanse i ubezpieczenia | Edukacja | Zdrowie i opieka społeczna |
|----------|-------------------------------|-------------------------------|-------------|-------------------------|-------------|----------------------------|
| Czechy | 22,1 | 15 | 27,2 | 41,3 | 24,9 | 29,8 |
| Austria | 23 | 24,8 | Niedostępne | Niedostępne | Niedostępne | Niedostępne |
| Polska | 6,3 | 13,6* | 21,4* | 36,9* | 1,6* | 20,0* |
| Słowenia | 3,2 | 7,1 | 11,0 | 20,8 | 6,1 | 14 |
| Słowacja | 19,8 | 20,7 | 28,9 | 35,8 | 14,6 | 22,5 |

Tabela 5. Zdobycie ubóstwem w grupie wiekowej 65+ (w %). Źródło: Eurostat 2015; EU-SILC 2013

| Rok | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni | Kobiety | Mężczyźni |
|----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|
| Czechy | 20,0 | 6,0 | 15,9 | 6,4 | 14,7 | 7,0 |
| Austria | 20,5 | 13,2 | 26,3 | 15,1 | 24,3 | 13,7 |
| Polska | 23,5 | 16,6 | 23,6 | 17,3 | 10,9 | 15,8 |
| Słowenia | 40,3 | 26,3 | 44 | 33,3 | 42,0 | 33,2 |
| Słowacja | 13,8 | 6,1 | 14,7 | 14,8 | 11,0 | 5,4 |



we kobiet (por. m.in. CUS, 2013; Ubóstwo w Polsce w świetle badań GUS, Projekt European Minimum Income Network, we współpracy z AGE Platform Europe 2015).

Mozna zatem przyjąć, że we wszystkich krajach historycznych udział w projekcie problem nierówności w zarobkach nadal stanowi problem społeczny, ze względu na swoje konsekwencje w wysokości emerytur.

8. Podsumowanie

Badanie różnic w emeryturach ze względu na płęć uśrednione jest ze względu na zmieniający się system emerytalny.

Gender pension gap w Polsce wynosi 23% (Eurostat 2013). Różnica emerytur ze względu na płęć w Polsce może być postrzegana jako problem głównie dlatego, że obecnie większość emerytów nadal otrzymuje swoje świadczenia emerytalne ze starego systemu emerytalnego który opierał się na innej formule wyliczania owego świadczenia niż emerytura, które będą otrzymywać kolejne pokolenia.

Różnice w wynagrodzeniu w Polsce muszą być analizowane z perspektywy wielowymiarowego kontekstu życia społecznego ze szczególnym podkreśleniem wszystkich aspektów życia rodzinnego.

Barczo ważne jest podkreślenie momentu przechodzenia na emeryturę (transformacja polityczna, zmian na rynku pracy, zmiany w systemie emerytalnym), jak również we wszystkich aspektach życia

rodzinnego (opieka nad dziećmi poniżej 18 roku życia, opieka nad osobami starszymi, struktury rodziny (przypadki samotnych rodziców) oraz ze względu na sytuację związaną z miejscem zamieszkania – miasto lub obszar wiejski).

Kobiety z wyższym wykształceniem średnio zarabiały mniej niż mężczyźni. Analiza różnic płac musi zatem obejmować nie tylko wykształcenie, ale także zawód/ wykonywaną profesję, aby móc udowodnić istnienie różnic w zarobkach pomiędzy płeciami. Innymi słowy analizy dotyczące luki płacowej powinny być wielowymiarowe, by możliwe było jak najlepsze udowodnienie problematyki zagadnienia.

W związku z brakiem jednolitej metodologii badań nad gender pay gap w Polsce pojawił się różnic w prezentowanych analizach, które w różnym stopniu prezentują sytuację kobiet i mężczyzn na polskim rynku pracy. Specjne wynagrodzenia kobiet w 2012 roku było o 17% niższe niż wynagrodzenie mężczyzn (CIS 2014). Wöding, Sedlak & Sedlak (2013), w grupie kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym, nierówności wynagrodzeń wynosiły 38%.

W Polsce grupą najbardziej narazoną na ubóstwo lub wykluczenie społeczne są kobiety w podwyższym wieku.

Według badań ZUSu przeciętna emerytura kobiet jest niższa od przeciętnej emerytury mężczyzn. Ubóstwo dotyczy zatem w szczególności samotnie kobiety mieszkające w miastach (patrz projekt Emin z AGE Platform Europe 2015).

9. Rekomendacje

1. Istnieje potrzeba zmiany świadomości (zarówno pracodawców, jak i pracowników) ze względu na wykluczenia tego samego rodzaju pracy oraz względu na płęć. Płaca powinna być tak samo płatna. Wynagrodzenia mogą być różne, ze względu na wiek, wykształcenie, doświadczenie i nawet powinny być różne, jeśli dotyczą różnego zakresu pracy.
2. W zapobieganiu bieżąco i wykluczeniu powierzonego osobom starszym (szczególnie kobiet) powinno zwrócić się uwagę na zrownoważenie zarobków (gdzie kobieta, która zarabia mniej, otrzymuje mniejszą emeryturę a tym samym jest bardziej narazona na ubóstwo na emeryturze).
3. System emerytalny powinien wspierać równość pomiędzy płeciami. System nie powinien wspierać nierównego traktowania pomiędzy kobietami a mężczyznami.
4. Ważnym elementem jest wspieranie działań mających na celu umożliwić kobietom łączenie życia prywatnego z zawodowym.

Pomocne w tym celu są działania na rzecz likwidowania różnic wynagrodzeń ze względu na płęć. Jako przykłady działań, które są nazywane dobrymi praktykami, na gruncie polskim można zauważyć kilka znaczących zmian.

Przebieg na działania sektora prywatnego w tym wspomnienia są działania Forum Odpowiedzialnego Biznesu (FDB) • Co roku FDB publikuje broszurę, w której przedstawia działania poszczególnych firm polskich. Z zakresu równości szans na rynku pracy

można, jako przykład zaprezentować np. działania firmy NEUCA, który zatrudnia ponad 4 tysiące osób, z czego wiele osób to rodzice. Firma stworzyła program o nazwie My Momy (tzn. dwa znaczenia My - matki i my mamy (dziecko)). Program ten obejmuje szereg możliwości dla rodziców. Na przykład: dotacje dla rodziców umożliwiającej uczestnictwo w szkole rodzicielskiej, elastyczny godzinny program (po uzgodnieniu z przełożonymi), udział w konsultacjach medycznych, zniżki w firmach partnerskich, finansowanie przedsięwzięć i opieki w przedszkolu dla dzieci pracowników, wsparcie medyczne do ukończenia przez dziecko 3 lat wiek. Dla rodziców wracających do pracy po urlopie rodzicielskim daje państwo powiaty (jak również zwraca koszty niektórych zabiegów pielęgnacyjno-kosmetycznych) oraz proponuje elastyczne godziny pracy z możliwością pracy poza biurom.

by istniała możliwość podjęcia życia zawodowego z prywatnym, jest to zalety jeden przykład z wielu prezentowanych w raporcie społecznym NCB (Raport odpowiedzialny biznes w Polsce, Dobre praktyki, 2014, Dostępny online: <http://good.gr/KAZIS/>).

Znaniem specjalistów na przykład zmiany w ustaleniach wysokości emerytal m.in. wliczanie okresu służby oraz ulgów w rodzicielskich, świadczeni eme-

rytalnych dla współmatczonków po śmierci jednego z nich, również pozytywne wpływy na poprawę sytuacji w Polsce. Zmiany dokonują się również w instytucjach edukacyjnych np. otwarcie oddziałów przedszkolnych i żłobków przy uniwersytetach również sprzyja podnoszeniu kwalifikacji przez kobiety, jak również umożliwia podjęcie macierzyństwa z odskoczni (Roundtable 2015 Kraków).

Zmiany te podnoszą świadomość Polaków na temat wpływu różnic w warunkach na ich emerytury. Eksperti uznają, że wszystkie te działania na pewno zmierzają w dobrym kierunku, jednakże dotyczy w szczególności aktywności w dłuższych instytucjach świadomości kobiet jest wyższa. Kolejnym podkwestionnym zjawiskiem jest brak świadomości młodzieży. Młodzież ładnie żyje według zasady "tu i teraz" nie skupiając się na przyszłości i nie skupiając się na zabezpieczeniu przyszłej emerytury. Z tego punktu widzenia istotnym elementem dyskusji jest temat związany z edukacją szkolną. Brak programów szkolnych, które umożliwiłyby młodzieży nabycie wiedzy i świadomości dotyczącej różnicy etapów życia, także tego, który wiąże się z braniem na emeryturze. Taką laka edukacyjną powołuje zarówno

problem związany z akceptacją zmiennego świata, jak również powiathanem stereotypowych rol społecznych ze względu na płęć (kobiety angażują się w szczególności w opiekę nad dziećmi, osobami starszymi a mężczyźni pracują zawodowo). Praca zawodowa wśród młodych Polaków traci na znaczeniu, przestała być wartości sama w sobie, a to już jest problem w kontekście kumulacji oszczędności. Kłopot na emeryturze mają być poddawani do finansowania wydatków (system emerytalny w Polsce z założenia po reformie w 1999 roku zakładał zmianę wyliczenia emerytury, na podstawie kapitału oszczędności gromadzonej za składkę przez okres pracy zawodowej) (Roundtable 2015 Kraków).

Polska w zakresie równości płci zarówno na rynku pracy, jak i w wysokości otrzymywanych emerytur nadal ma ogromną pracę do wykonania. Propozycje, takie jak Fronte Equal Pay to Danish Pension Gap Poverty and Social Exclusion. Promowane równości płacy dla zmniejszenia różnic w emeryturach pomiędzy płacami, zapobiegania biedzie i wykluczeniu społecznemu mają wspomóc zmiany i informować społeczeństwo o potencjalnych zagrożeniach wynikających z nierówności płacami na polskim rynku pracy.

¹ Według prognozy Europejskiej Komisji Gospodarczej (ECF) w 2015 roku w Europie 2020 zanajdą się m.in. rozwój ekonomiczny oraz zapewnienie spójności i wytrwałości (w tym również eliminowanie różnic w płacach pomiędzy płacami oraz zapobieganiu biedzie i wykluczeniu społecznemu). http://ec.europa.eu/economy_finance/

² W Polsce prowadzone są projekty, mające na celu udzielenie zmian demograficznych, które wpłynęły na życie obywateli. Jednym z inicjatywowych projektów, w których Polska liczyła udział jest projekt ADAPTAC – innowacyjnym rozwiązaniem dla nowoczesnego zarządzania w wydłużających się wiekach życia w społeczeństwach starzejących się. <http://www.adaptac.eu/>

³ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO WAKINROW ZYCIA - zabawy wakacje życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dołach trwałe, depretywację podłożonych potrzeb nadejść i indywidualnych, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia – 30. granica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 10.

⁴ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO BRAKU ROWNOWAGI BUDZETOWEJ - zabawy wakacje życia uwzględniający subiektywne opinie gospodarstw domowych dotyczące ich statusu materialnego, zasobności oraz fazy życia dotyczące trudności budżetowych gospodarstw (w tym załogiści w opłatach) maksymalna wartość wskaźnika ubóstwa subiektywnego – Zgranica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 4.

⁵ Jako dzieci, w rozumieniu niniejszej definicji, traktowane są biologiczni i przysposobione dzieci przynajmniej jednego z małżonków tworzących rodzinę, które nie przekroczyły wieku 24 lat i nie żyją w związku z innym osobą należącą do gospodarstwa domowego.

⁶ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO WAKINROW ZYCIA - zabawy wakacje życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dołach trwałe, depretywację podłożonych potrzeb nadejść i indywidualnych, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia – 30. granica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 10.

⁷ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO BRAKU ROWNOWAGI BUDZETOWEJ - zabawy wakacje życia uwzględniający subiektywne opinie gospodarstw domowych dotyczące ich statusu materialnego, zasobności oraz fazy życia dotyczące trudności budżetowych gospodarstw (w tym załogiści w opłatach) maksymalna wartość wskaźnika ubóstwa subiektywnego – Zgranica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 4.

⁸ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO WAKINROW ZYCIA - zabawy wakacje życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dołach trwałe, depretywację podłożonych potrzeb nadejść i indywidualnych, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia – 30. granica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 10.

⁹ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO BRAKU ROWNOWAGI BUDZETOWEJ - zabawy wakacje życia uwzględniający subiektywne opinie gospodarstw domowych dotyczące ich statusu materialnego, zasobności oraz fazy życia dotyczące trudności budżetowych gospodarstw (w tym załogiści w opłatach) maksymalna wartość wskaźnika ubóstwa subiektywnego – Zgranica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 4.

¹⁰ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO WAKINROW ZYCIA - zabawy wakacje życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dołach trwałe, depretywację podłożonych potrzeb nadejść i indywidualnych, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia – 30. granica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 10.

¹¹ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO BRAKU ROWNOWAGI BUDZETOWEJ - zabawy wakacje życia uwzględniający subiektywne opinie gospodarstw domowych dotyczące ich statusu materialnego, zasobności oraz fazy życia dotyczące trudności budżetowych gospodarstw (w tym załogiści w opłatach) maksymalna wartość wskaźnika ubóstwa subiektywnego – Zgranica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 4.

¹² Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO WAKINROW ZYCIA - zabawy wakacje życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dołach trwałe, depretywację podłożonych potrzeb nadejść i indywidualnych, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia – 30. granica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 10.

¹³ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO BRAKU ROWNOWAGI BUDZETOWEJ - zabawy wakacje życia uwzględniający subiektywne opinie gospodarstw domowych dotyczące ich statusu materialnego, zasobności oraz fazy życia dotyczące trudności budżetowych gospodarstw (w tym załogiści w opłatach) maksymalna wartość wskaźnika ubóstwa subiektywnego – Zgranica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 4.

¹⁴ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO WAKINROW ZYCIA - zabawy wakacje życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dołach trwałe, depretywację podłożonych potrzeb nadejść i indywidualnych, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia – 30. granica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 10.

¹⁵ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO BRAKU ROWNOWAGI BUDZETOWEJ - zabawy wakacje życia uwzględniający subiektywne opinie gospodarstw domowych dotyczące ich statusu materialnego, zasobności oraz fazy życia dotyczące trudności budżetowych gospodarstw (w tym załogiści w opłatach) maksymalna wartość wskaźnika ubóstwa subiektywnego – Zgranica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 4.

¹⁶ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO WAKINROW ZYCIA - zabawy wakacje życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dołach trwałe, depretywację podłożonych potrzeb nadejść i indywidualnych, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia – 30. granica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 10.

¹⁷ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO BRAKU ROWNOWAGI BUDZETOWEJ - zabawy wakacje życia uwzględniający subiektywne opinie gospodarstw domowych dotyczące ich statusu materialnego, zasobności oraz fazy życia dotyczące trudności budżetowych gospodarstw (w tym załogiści w opłatach) maksymalna wartość wskaźnika ubóstwa subiektywnego – Zgranica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 4.

¹⁸ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO WAKINROW ZYCIA - zabawy wakacje życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dołach trwałe, depretywację podłożonych potrzeb nadejść i indywidualnych, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia – 30. granica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 10.

¹⁹ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO BRAKU ROWNOWAGI BUDZETOWEJ - zabawy wakacje życia uwzględniający subiektywne opinie gospodarstw domowych dotyczące ich statusu materialnego, zasobności oraz fazy życia dotyczące trudności budżetowych gospodarstw (w tym załogiści w opłatach) maksymalna wartość wskaźnika ubóstwa subiektywnego – Zgranica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 4.

²⁰ Według kryteriów przyjętych przez CIS – EUROSTWO WAKINROW ZYCIA - zabawy wakacje życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dołach trwałe, depretywację podłożonych potrzeb nadejść i indywidualnych, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia – 30. granica ubóstwa – wartość wskaźnika równa lub większa od 10.

Bibliografia

1. Centrum Badańna Opinię Społeczną - CBOS, 2013. Kobieta penjonika. Warszawa. On-line: <http://gsoz.gd/w/MZGW/> [Dostęp: 01.01.2015]
2. Chłoch-Domiczak Agnieszka. 2013. Female transition to retirement. Institute for Statistics and Demography SGH, Warszawa. On-line: <http://gsoz.gd/STY/w/NV1> [Dostęp: 20.01.2015]
3. Chłoch-Domiczak A., Strzałecki 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*
4. Council of the European Union. 2010. Strengthening the commitment and stepping up action to close the gender pay gap, and the review of the implementation of the Beijing Platform for Action - Draft Council Conclusions. Brussels. On-line wersja w j. angielskim: <http://gsoz.gd/Int/jec/> [Dostęp: 1.01.2015]
5. Cakrowska-Torzewska Ewa. 2014. Gender pay gap in Poland. *Biuro Analiz Sejmowych: Infos. On-line: <http://gsoz.gd/IN/SZ/>* [Dostęp: 01.03.2015]
6. Czaruk Sz., Nurek K. 2015. Polski rynek pracy – aktywność, zawodowość i struktura wykształcenia. Na podstawie badań ludności zamieszkałych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kariery i Ludzkiego Edukacja o pracę pracy – tom III. Wierszów: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. On-line: <http://gsoz.gd/BRCHW/> [Dostęp: 01.03.2015]
7. DYPREKTYWA RADY NR 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku w sprawie ustanowienia ogólnych ram równego traktowania przy zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu. On-line: <http://gsoz.gd/Z/WowU/> [Dostęp: 20.01.2015]
8. Fundacja na rzecz kobiet I A KOBIECY. 2015. Inicjatywa o Fundacji. On-line: www.kobietedzieln.pl/ [Dostęp: 20.01.2015]
9. Gawrycka M. 2008. Rozmiary i struktury bezrobocia rejestrowanego w Polsce. [w:] Gawrycka M., Wasilczak J., Zwieth F. 2008. Szklany sufit i ruchome schody – kobiety na rynku pracy. Warszawa: Wydawnictwa Fachowe CeDeWi
10. Global Gender Gap Report. 2014. On-line wersja w j. angielskim: <http://gsoz.gd/Int/Gr/> [Dostęp: 01.01.2015]
11. Główny Urząd Statystyczny - GUS. 2014. Report: Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Warszawa. On-line: <http://gsoz.gd/SZY/Zz/> [Dostęp: 1.01.2015]
12. Główny Urząd Statystyczny - GUS. 2015. Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2014 roku. Warszawa. On-line: <http://gsoz.gd/NSQZ/> [Dostęp: 1.03.2015]
13. Główny Urząd Statystyczny - GUS. 2013. Udołowanie w Polsce na podstawie badań GUS. Warszawa. On-line: <http://gsoz.gd/ZAS/PI/> [Dostęp: 1.03.2015]
14. Graf Agnieszka. 2010. Ujęcia polityka równości płci – założenia i kontrowersje. On-line: <http://gsoz.gd/AXAHZ/> [Dostęp: 1.01.2015]
15. Happonik Marzena. 2014. Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce. Instytut Obywatelski. On-line: <http://gsoz.gd/LB/y42/> [Dostęp: 15.01.2015]
16. ADAPT2DC PROJEKT - Innowacyjna rozwiazania dla nowoczesnego zarzadzania w wydzialnych i sio regionalnych i miastach Europy Stodkowej. <http://gsoz.gd/KKNMJP/> [Dostęp: 01.05.2015]
17. Kodeks Pracy. 1974. Rozdział 2a. Art.18^w. On-line: <http://gsoz.gd/Int/kp/> [Dostęp: 01.01.2015]
18. Konstytucja RP z 2-go kwietnia 1997. Rozdział II. Art.33. On-line: <http://gsoz.gd/ZKS/ZV/> [Dostęp: 1.01.2015]
19. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy. Wydział Analiz i Statystyki. 2014. Sytuacja kobiet i mężczyzn na rynku pracy w 2013 roku. On-line: <http://gsoz.gd/Int/ZL/> [Dostęp: 01.01.2015]
20. Najwyższa Izba Kontroli – NIK. 2014. NIK o wyprzedzeniu kobiet i mężczyzn. On-line: <http://gsoz.gd/ZuCIW/> [Dostęp: 01.01.2015]
21. Rzecznik Praw Obywatelskich. 2014. Wyspojenie do MRPiPS ws. miewolowania rżnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn (Statement to the Minister of Labour and Social Policy about gender pay gap problem). On-line: <http://gsoz.gd/Int/Luk/> [Dostęp: 1.01.2015]
22. Strona Państwowej Komisji do Równego Traktowania. <http://rozmiartraktowanie.gov.pl/> [Dostęp: 1.01.2015]

20



21

23 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych Struktura wysokości emerytur i rent wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2013 roku. *Zbiór Kłód Ubezpieczeń Społecznych*. Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych. Warszawa 2013. On-line: <http://goz.pl/ksztac> [Dostęp: 01.03.2015]

Badz danych Eurostat

24 Gender Pay Gap in Europe in 2013. On-line wersja w j. angielskim: <http://goz.pl/CAMHU> [Dostęp: 01.02.2015]

25 Raport z badania EU-SILC. 2013. Dochody i warunki życia Indeksi. Polski. On-line: <http://goz.pl/HEEG> [Dostęp: 01.02.2015]

26 The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative Indicators. Belgian Presidency report 2010. On-line: <http://goz.pl/YXSEY> [Dostęp: 01.03.2015]

27 The Gender Gap in Pension in the EU. 2013. On-line wersja w j. angielskim: <http://goz.pl/InxerZng> [Dostęp: 01.02.2015]

Literatura dodatkowa dotycząca Gender Pay Gap oraz Gender Pension Gap w Polsce i na świecie

28 Adamczyk, V. A., Boci A. S. 2003. *Gender Pay Differences During the Transition in Poland*, *Economies of Transition*, Vol. 11, No.4.

29 Altonji, J. G., R. M. Blank 1999. *Race and Gender in the Labor Market*. [in:] *Assembling, O. C. and D. Card (eds.) Handbook of Labour Economics*, Elsevier-Science Publishers BV, Vol. 3c, Chapter 48, pp. 3143-3259.

30 Bertola, Giuseppe and Prunche D. Blau and Lawrence M. Kahn. 2001. "Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: Lessons for the U.S. from International Long-Run Evidence. NBER Working Papers 8526. National Bureau of Economic Research, Inc.

31 Blau, Franche D., Lawrence M. Kahn. 1992. "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons" *The American Economic Review*, Vol. 82, No. 2, Papers and Proceedings of the Hundred and Fourth Annual Meeting of the American Economic Association (May, 1992), s. 333-339

32 Bhinder A.S. 1973. Wage discrimination: Reduced form and structural estimates, "Journal of Human Resources", 8, s. 438-455.

33 Cahuc P., A. Zylberberg. 2004. *Labor Economics*. Cambridge, Mass, MIT Press.

34 Podor E., Glass C., Kawuch J., Pogesca L. Family politics and gender in Hungary, Poland, and Romania. „Communist and Post-Communist Studies” 2002, t. 35, nr 4, s. 475–490.

35 Gąplik M. 2003. Gender pay gap in Poland, "Economics of Planning", 36, s. 23-44.

36 Informacje na temat systemu emerytalnego. 2015. On-line <http://goz.pl/SIKme> [Dostęp: 01.03.2015]

37 Matysiak A., Słoczyński T., Baranowska A. 2010. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, [w:] *Zaradki w Polsce 2008 - Praca w cieniu Zycia*, red. M. Bukowski, Centrum Rozwoju Zdobow Ludzkich, Warszawa.

38 Oaxaca R. 1973. Male-female wage differentials in urban labor markets, "International Economic Review", 14, s. 693-709.

39 Pascall G., Lewis J. Emerging Gender Regimes and Policies for Gender Equality in a Wider Europe, "Journal of Social Policy" 2004, t. 33, nr 3, s. 373–394.

40 Pięć a możliwości ekonomiczne w Polsce czy kobiety straciły na transformacji? Raport Banku Światowego. 2000. On-line: <http://goz.pl/VWEGW> [Dostęp: 01.04.2015]

41 Rakicka M., Ruzik A. 2010. The gender pay gap in informal employment in Poland, *CASE Network Studies & Analyses*, nr 406.

42 Słoczyński T. 2012. "Wskół interdyscyplinarnego zóhacowania interdyscyplinaryj luki płacowej," *Zeszyty Naukowe Kolegium Gospodarki Świato-woj* SGH 34, s. 169–185.