



Równe płace,
równa emerytura

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

Autor:
Katarzyna Żółty

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

Sierpień 2015

Autor: Katarzyna Żółty
Współpraca: dr Jolanta Perzek - Białas
Oprawa graficzna: Linda Živnústková

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 odzwierciedlająca poglądy Komisji Europejskiej.

Niniejsza publikacja została sfinansowana w ramach projektu Promote Equal Pay to Diminish Pension Gap Poverty and Social Exclusion/ Promowanie równej płacy dla zmniejszenia różnic w emeryturach pomiędzy płciami, zapobiegania biedzie i wykluczeniu społecznemu, Agr. ID : JUST/2013/PROG/AG/4881/GE. (Tytuł roboczy projektu: Fair Income, Fair Pension/ Równe place, 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 Cele projektu	6
2.2 Efekty projektu.....	6
3. Równość pomiędzy kobietami i mężczyznami	6
4. Przegląd działań oraz literatury dotyczący tematyki luki płacowej ze względu na płeć.....	7
5. Luka płacowa między płciami (Gender Pay Gap) w Polsce	9
6. Luka w emeryturach pomiędzy płciami (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 Diminish Pension Gap, Poverty and Social Exclusion* (Promowanie równej płacy dla zmniejszenia różnic w emeryturach pomiędzy płciami, zapobiegania biedzie i wykluczeniu społecznemu) współfinansowanym przez Komisję Europejską z grantu PROGRESS (w tym Fundacja na Rzecz Kobiet JA KOBIEITA bierze czynny udział od listopada 2014).

1. Fundacja na Rzecz Kobiet - JA KOBIEITA

Fundacja na Rzecz Kobiet JA KOBIEITA 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. Prezeską fundacji jest Hanna Nowakowska, a wiceprezeską Halina Potocka. Obie prezeski od lat związane są 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 pożytku publicznego.

Najczęściej rozpoznawane projekty to m.in.:

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

- Społecznej z Funduszu Inicjatyw Obywatelskich
- *Społeczno-ekonomiczne konteksty sukcesu zawodowego kobiet* – 2006, Europejski Fundusz Społeczny, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
- *Matecznik – Miedzypokoleniowy Bank Czasu Matek* – 2007-2008, finansowany przez firmę AXA w ramach programu „AXA - wspieramy mamy”
- *The Loneliness and Social Isolation of Older Poles project in Poland / Bądź blisko* - kampania przeciw samotności i społecznej izolacji osób starszych w Polsce - 2008 r.
- *Wizerunek osób starszych w mediach* – 2008 r. projekt współfinansowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
- *INCLUSage Project* – Debating older people's needs / INCLUSage – WŁĄCZWIĘK – publiczne debaty o potrzebach seniorów 2008 r. międzynarodowy projekt finansowany przez Komisję Europejską
- *Travel AGENTS / AGENCI PODROŻY* – program ENEA 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* (EUROPEAN) / EuROPEAN - Europejski projekt przeciwdziałania przemocy wobec osób starszych – 2010 r. finansowany przez Komisję Europejską
- *Teatralne przestrzenie* – ludzie je pełnią i cienie - 2011 r. dofinansowany przez Towarzystwo Inicjatyw Twórczych „e” ze środków Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności
- *Finanse na 50plus* – 2012 r. współfinansowany przez Narodowy Bank Polski
- *Szkola SuperBabci i SuperDziadka na warszawskim Ursynowie* – 2012-2013 r. współfinansowany

przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej z Funduszu Inicjatyw Społecznych

- *smartSENIOR* – od 2012 r. aktualnie realizowana jest trzecia edycja projektu *smartSENIOR 3* współfinansowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w ramach Rządowego Programu na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014-2020
- *Spotkanie międzypokoleniowe Mural – 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”
- *WeDO2* - EU learning partnership for the Wellbeing and Dignity of Older people – 2013 – 2015 r. finansowany z program Erasmus+
- *Szkola SuperBabci i SuperDziadka na warszawskim Ursynowie 2014 r.* – dofinansowany ze środków Miasta st. Warszawy – Dzielnica Ursynów (Kobietas0plusPL 2015).

Misja Fundacji Na Rzecz Kobiet „JA KOBIEITA”

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



- Działania na rzecz rozbudzenia postaw integracji międzypokoleniowej, międzyludzkiej, pro-europejskiej, oraz kształtowanie postaw społecznych, postaw tolerancji.
- Zwalczanie przejawów społecznego wykluczenia oraz przeciwdziałanie wszelkim zachowaniom dyskryminacji, w tym ze względu na płeć, wiek, rasę, religię, kulturę.
- Prowadzenie działalności na rzecz kobiet znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej lub materialnej, molestowanych psychicznie i fizycznie w rodzinie, niesprawnych, chorych, wykluczonych, dyskryminowanych (Fundacja na rzecz kobiet JA KOBIETA. 2015. Status Fundacji).

2. Informacje o projekcie

Projekt „Promote Equal Pay to Diminish Pension Gap, Poverty and Social Exclusion” - **Promowanie równej płacy dla zmniejszenia różnic w emeryturach pomiędzy płciami, zapobiegania biedzie i wykluczeniu społecznemu** jest współfinansowany przez Komisję Europejską, Directorate-General for Justice (JUST), z grantu PROGRESS. Równe płace – 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 KOBIETA) krajami partnerskimi są Czechi (Otevřená společnost, o. p. s. – organizacja prowadząca projekt, Gender Studies oraz Nesehnutí), Słowacja (Forum pre pomoc starším), Słowenia (Gender Institute) i Austria (Netzwerk).

2.1 Cele projektu

Głównym celem projektu jest wskazanie konsekwencji występowania różnic w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, ponieważ występuje powiązanie pomiędzy luką płacową ze względu na płeć (*gender pay gap*) i wpływem tej luki na późniejszy etap życia, czyli różnice w wysokości emerytury pomiędzy kobietami i mężczyznami (*gender pension gap*).

W ramach projektu konieczna jest więc analiza wzajemnych powiązań pomiędzy luką płacową (*gender pay gap*), nierównościami w emeryturach ze względu na płeć (*gender pension gap*) i zagrożeniu wykluczeniem społecznym i ubóstwem wśród kobiet.

Projekt podzielony został na cztery bloki zadaniowe:

- Celem pierwszego etapu jest przygotowanie raportu o sytuacji związanej z luką płacową w każdym kraju partnerskim, jak również wpływie owej luki płacowej na różnice w otrzymywanych emeryturach.
- 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 sytuację materialną osób starszych. Dwie debaty mają pomóc w spojrzeniu na te zagadnienia z różnych perspektyw. W Polsce zorganizowane zostaną dwa spotkania: w Krakowie i w Warszawie. Zaproszeni goście to osoby zajmujące się naukowo i praktycznie kwestiami związanymi z tematyką projektu.
- Celem trzeciego etapu jest przygotowanie raportu dotyczącego dobrych praktyk w Polsce oraz określenie, które rozwiązania występujące w różnych kra-

jach UE mogłyby niwelować analizowane problemy w ramach projektu związane z różnicami w placach.

- Celem czwartym – jest poinformowanie społeczeństwa o konsekwencjach ekonomicznych wynikających 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 zebrane w czasie projektu pomogą w ustaleniu tendencji odnośnie nierówności płci w obszarze wynagrodzeń i emerytur w krajach biorących udział w projekcie. Odbywające się debaty dotyczące problemów związanych z nierównościami nakierują na określenie przykładów dobrych praktyk możliwych do rozważenia na gruncie polskim oraz pomogą we wskazaniu kierunku zmian w określonych politykach odpowiedzialnych za przeciwdziałanie nierównościami na rynku pracy. Kampania społeczna będzie ostatnim elementem projektu, czyli podzieleniem się z szerszym gronem odbiorców wnioskami wyciągniętymi 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 postulaty UE¹ na rzecz równego traktowania kobiet i mężczyzn. Pomimo podejmowania różnego rodzaju działań przez kolejne państwa członkowskie nadal istnieją nieuzasadnione różnice w placach między kobietami a mężczyznami, które są najbardziej widocznym przejawem problemów związanych z dyskryminacją (szczególnie kobiet) na rynku pracy.

Tematyka związana z nierównym wynagrodzeniem pomiędzy kobietami i mężczyznami, za pracę posiadającą taką samą wartość obecna jest w dyskursie 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 zjawiskiem 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 wpływają na jakość ich życia (uwzględniając także czas pracy zawodowej, jak również życie na emeryturze).

Polska, jak również inne kraje europejskie doświadczają zjawiska związanego ze starzeniem się społeczeństwa.² 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 płciami, który przekłada się

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

Powyższe wprowadzenie w tematykę nierówności płac na rynku pracy i różnicami w otrzymywanych emerytur pomiędzy płciami, jak również feminizacją ubóstwa umożliwiają odpowiedź na pytanie o motywację Fundacji na Rzecz Kobiet JA KOBIETA w zaangażowanie się w międzynarodowy projekt mający na celu promowanie równej płacy dla zmniejszenia różnic w emeryturach pomiędzy płciami, a w konsekwencji równej emerytury i tym samym zapobiegania biedzie i wykluczeniu społecznemu.

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

Prezentując 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 płci. W ramach Parlamentu Europejskiego funkcjonuje Komisja Praw Kobiet i Równouprawnień. 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 dofinansowywane 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 kontrolę nad wprowadzaniem prawem wspólnotowym. Wydział ten uznawany jest, ze względu na posiadaną inicjatywę ustawodawczą, za najbardziej efektywne narzędzie wdrażania prawa z zakresu równości płci (nie tylko w prawie, ale również podnosząc świadomość społeczeństw). Ostatnią instytucją jest Europejski Instytut Ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, którego głównym działaniem jest wspieranie instytucji europejskich, jak również państw członkowskich w obejmowaniu zakresem zasady równości kobiet i mężczyzn do ich polityk oraz w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć.

Patrząc na polskie instytucje zajmujące się kwestiami związanymi z równouprawnieniem kobiet i mężczyzn należy wymienić przede wszystkim Biuro Pełnomocnika Rządu 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 przekonań, wieku oraz orientacji seksualnej (zob. <http://rownetraktowanie.gov.pl>)

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



akademickim przez ostatnie lata prezentują wyniki związane z luką płacową, jak również wpływem nierówności pomiędzy płciami na wysokość świadczenia emerytalnego. Interesujące dane dostarczają badacze związani z projektem pt. Bilans Kapitału Ludzkiego. Autorzy najnowszego raportu (2015) „Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia” z roku dr Szymon Czarnik i dr Konrad Turek prezentują przemiany, jakie zachodziły 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 Chłoń – Dominiczak (Chłoń-Domińczak A. 2013. Female transition to retirement. Institute for Statistics and Demography Warszawa: SGH. lub 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). 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, Roczniki Branżowe 2014, Emerytury i Renty w 2014, czy Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2014 roku.) oraz NIK (NIK o wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn. 2014), jak również prywatne ośrodki badawcze, jak na przykład Sedlak&Sedlak (np. Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w 2013 roku), całociągowe raporty z badań dostępne są odpłatnie,

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

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

Zarówno Polska, jak inne kraje Europy doświadcza 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.18^o) gwarantują Polakom prawo do równych zarobków, w Polsce nadal występuje luka płacowa (*gender pay gap*) na niekorzyść 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. Oaxaca R. 1973; Altonij, J. G., R. M. Blank 1999; Blinder A.S. 1973, Cahuc P., A. Zylberberg 2004; G. Pascall, J. Lewis 2004; Blau, Francine D., Lawrence M. Kahn 1992; Bertola, Giuseppe and Francine D. Blau and Lawrence M. Kahn 2001), jak również w polskiej literaturze przedmiotu (Adamchik, Bedi 2003, Grajek 2003, Matysiak, Słoczyński, Baranowska 2010, Rokicka, Ruzik 2010, Słoczyński 2012).

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

miejsce wśród 142 analizowanych krajów. Z tym, że generalnie 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). Taki stan jest problematyczny szczególnie dla kobiet, które pracują w sfeminizowanych sektorach (edukacja, opieka zdrowotna, administracja, podstawowe usługi na rzecz społeczeństwa), gdzie średnie wynagrodzenie jest niższe niż w pozostałych sektorach. Kobiety te mogą mieć ograniczony dostęp do towarów i usług (także do prywatnej opieki zdrowotnej) w trakcie całego swojego życia, a w rezultacie będą miały niższe emerytury i będą bardziej zagrożone ubóstwem będąc w podeszłym wieku (BrpoGov PL, 2014). Jak wynika z badań Eurostatu (2013) różnice w emeryturach w Polsce wynoszą 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. Trudna sytuacja kobiet na rynku pracy jest spowodowana przez szereg barier i przeszkód, które uderzają w kobiety w Polsce (zjawiska określane mianem „lepkiej podłogi”, bądź „szklanego sufitu”).

Taka sytuacja wiąże się bezpośrednio z podwójną rolą kobiety (kobieta matka i pracownik) (Gawrycka, Wasilczuk, Zwierzch 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 mają znaczący wpływ na strukturę i poziom zatrudnienia w całej Polsce. Oprócz czynników ekonomicznych, równie znaczący wpływ na sytuację kobiet miała transformacja społeczna, a także zmieniające się czynniki kulturowe i religijne. Obecnie – jak wskazują studia - bezrobocie w Polsce dotyczy głównie kobiet, które mają problem ze znalezieniem pracy zgodnej z ich wykształceniem (Haponiuk 2014).

Ostatnie raporty Najwyższej Izby Kontroli (2014) i Głównego Urzędu Statystycznego (2014) informują, że Polska ma rzeczywiste problemy z nierównościami płci w zakresie wynagrodzeń. W sierpniu 2014 roku Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich skierował oświadczenie do Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Traktowania, w którym zapytał na czym polegają działania ministerstwa w kwestii problemu nierówności w płacach w Polsce. Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich podkreślał, że jeżeli coś nie zostanie wykonane w tej sprawie, cel Unii Europejskiej, aby osiągnąć równość płac pomiędzy płciami w Europie, będzie można wyegzekwować w Polsce dopiero po 70 latach (BrpoGov PL, 2014).

Źródła danych, na które powołują się najczęściej 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 lukę 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 luka 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 czytając opracowania na temat różnic w zarobkach pomiędzy płciami należy zwrócić szczególną uwagę na sposób obliczania owych 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 współczesnym rynku pracy. Upowszechnianie elastycznych

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, łącząc role matek i osób aktywnych zawodowo.

W większości zawodów, ale też w różnym stopniu, mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety. W październiku 2012 roku najmniejsza różnica płac wystąpiła w zawodach takich jak: pracownik biurowy, gdzie przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowiło 98,1% przeciętne wynagrodzenia mężczyzn wykonujących ten sam zawód. Największe różnice w poziomie przeciętne wynagrodzenia były widoczne w zawodach takich jak: robotnik przemysłowy i rzemieślnik oraz górnik, gdzie przeciętne wynagrodzenie kobiet stanowiło 66,3% przeciętne wynagrodzenia mężczyzn. To akurat wynika ze specyfiki tych zawodów, gdzie kobiety stanowią mały odsetek pracowników. W większości sekcji gospodarki narodowej, analizując średnie wynagrodzenia kobiet są niższe od średnich wynagrodzeń mężczyzn. Największe różnice można zaobserwować w finansach i ubezpieczeniach - branżach, gdzie przeciętne miesięczne wynagrodzenie kobiet stanowi niewiele ponad połowę (63%) przeciętne miesięczne wynagrodzenia

mężczyzn. W przypadku dwóch sektorów - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz Administrowanie i działalność wspierająca administracja 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 maszynowa. 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 Polsce największa różnica płac dotyczy kobiet w wieku 35-44 lata (11,2%); w innych grupach wiekowych nierówności średnich wynagrodzeń wynoszą od 5,8% do 7,8%. Według danych Eurostatu różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn jest szczególnie wysoka wśród osób pracujących w inansach i ubezpieczeniach (36,9%), górnictwie (21,8%) oraz przemyśle (21,4%). W przeciwieństwie stosunkowo niską różnicę odnotowuje się w sektorach takich jak: kultura, rozrywka i rekreacja (8,3%), administracja (2,3%) oraz edukacja (1,6%). Ponadto, znaczna różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn obserwowalna jest pomiędzy sektorami zatrudnienia. Sprawa wydaje się oczywista chociażby ze względu na wskaźnik zatrudnienia kobiet, który w sektorze publicznym wyniósł 3,7%, a w sektorze prywatnym wyniósł 16,1% (za Cukrowska-Torzewska 2014: 2-3 w oparciu o baze

danych Eurostat 2012. Gender pay gap in Poland). Różnice te, jak już zostało to zaznaczone wcześniej wynikają przede wszystkim z uwarunkowań instytucjonalnych, jak również historycznych i społecznych w Polsce i w Europie.

W październiku 2012 roku różnica w wynagrodzeniach pomiędzy płciami 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 (Ogólnopolskie 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 zarabiał średnio 3500 PLN. W porównaniu z mężczyznami zarabiała o 1000 PLN mniej (Haponiuk 2014).

Różnice w bazach danych wynikają również z zastosowanego narzędzia analizy, co widać na przykładzie tabeli 1, gdzie luka płacowa w poszczególnych latach różni się ze względu na sposób jej obliczenia (średnia lub mediana). Wiele badań dotyczących sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy pokazuje te nierówności ze względu na poszczególne zmienne, takie jak wiek, wykształcenie, czy sektor zatrudnienia.

Niewątpliwym jest, że wynagrodzenia się różnią ze względu na płeć, co jest uświadomione społecznie. Według badań CBOS (2013) 69% Polaków podzieliło opinię, że w Polsce istnieje obserwowalna dysproporcja wynagrodzeń pomiędzy kobietami i mężczyznami.

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

Według danych Eurostatu (2013) różnica w wysokości otrzymywanej emerytury w Polsce jest na poziomie 23% na niekorzyść kobiet, co oznacza że mężczyźni średnio pobierają emeryturę o 23% wyższą niż kobiety. Problem nierównych emerytur wynika głównie z systemu emerytalnego, którym te osoby podlegały. Część Polaków nadal pobiera emeryturę ze starego systemu emerytalnego. Według ZUS 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 zdefiniowane świadczenie, a nie zdefiniowaną składkę, co będzie miało miejsce dla przyszłych pokoleń.

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

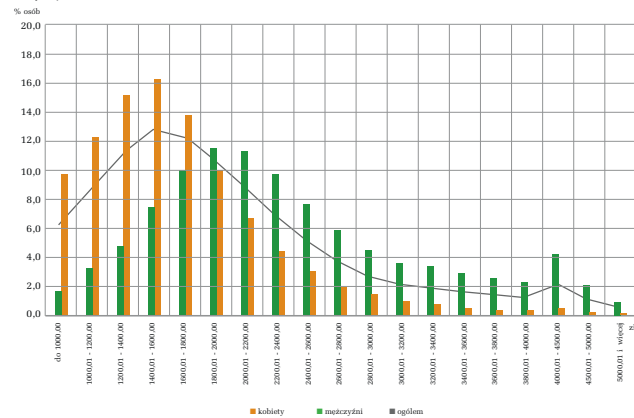
Przeciętna emerytura kobiet jest niższa niż emerytura mężczyzn. Jest to szczególnie problematyczne dla samotnych kobiet, mieszkających w miastach. Wysokość emerytury powodować może pojawienie się ubóstwa w takich przypadkach (por. projekt European Minimum Income Network we współpracy z AGE Platform Europe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

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

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 - średnie wynagrodzenia brutto za godzinę pracy (dane EUROSTAT)	14,9	11,4	8,0	4,5	5,5	6,4
Gender Pay Gap w medianie wynagrodzenia brutto za godzinę pracy (dane OECD)	5,9	10,0	7,0	6,2	7,2	--

Wykres 1. Struktura wypłacanych emerytur przez ZUS w 2013 roku ze względu na płeć. Źródło: Raport ZUS, 2013. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych. Struktura wysokości emerytur i rent wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2013 roku.



W Polsce odnotowano spadek wartości tego wskaźnika (z 30,5 % w roku 2008 do 25,8% w 2013 roku).

W 2013 roku w gospodarstwach domowych o wydatkach poniżej poziomu ubóstwa (poniżej minimum egzystencji) żyło 7,4 % polskich gospodarstw domowych. Jest to wynik o 0,6 punktu procentowego

wyższy niż w roku 2012. Oznacza to, że ponad 2,8 mln osób w Polsce żyje w skrajnej nędzy. Dotyczy to przede wszystkim gospodarstw domowych, w których żyją bezrobotni. Tego typu gospodarstwa, jak również gospodarstwa, których członkowie wykonują zawody nisko płatne (dotyczy to przede wszystkim osób z niskim poziomem wykształcenia) są zagrożone

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 dzieci żyło poniżej minimum egzystencji. Stopa ubóstwa skrajnego dla rodzin niepełnych wyniosła 8% (GUS 2013).

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

Obecność osoby niepełnosprawnej w gospodarstwie domowych 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 ubóstwem niż wśród mężczyzn. Większość rodzin niepełnych stanowią kobiety z dziećmi, a większość osób w starszych grupach wiekowych stanowią 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 kobiet i mężczyzn

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 %	Ubezpieczeniowy fundusz emerytalny	Ubezpieczeniowy fundusz emerytalny	Ubezpieczeniowy fundusz emerytalny
Samotna kobieta	14,0	18,6	21,1	21,1
Samotny mężczyzna	21,3	23,4	22,1	22,1
Mieszka lub mieszka z dzieckiem*	27,5	24,5	34,3	34,3
Mieszka lub mieszka z dzieckiem lub innymi (innymi osobami)	20,0	23,3	20,0	20,0
MAJĄTKOWA				
Bez dzieci i z innymi osobami	5,2	7,2	9,3	9,3
Z jednym dzieckiem	9,8	6,9	11,0	11,0
Z jednym dzieckiem i innymi osobami	17,3	10,4	13,2	13,2
Z dwoma dziećmi	14,8	7,2	12,0	12,0
Z dwoma dziećmi i innymi osobami	30,2	12,6	15,1	15,1
Z trzema dziećmi	39,0	20,7	23,3	23,3
Z trzema dziećmi i innymi osobami	49,3	12,5	22,8	22,8
Inne osoby	10,0	4,3	11,3	11,3
Inne gospodarstwa domowe (czyli wszystkie osobowe)	21,0	23,9	24,1	24,1
Inne gospodarstwa domowe (czyli wszystkie osobowe)	20,7	21,0	14,6	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 segregacja 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 sektorem 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 znacząca liczba kobiet w wieku powyżej 65 lat może zmierzyć się z ryzykiem 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 żyją na granicy ubóstwa materialnego lub cierpią z powodu ubóstwa. Na przykład w ustroju 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 2012
Słowenia	5	2,5	-2,5
Polska	14,9	6,4	-8,5
Czechy	23,6	2,2	-21,4
Słowacja	23,6	21,5	-2,1
Austria	25,5	23,4	-2,1

czyż. 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 żyją samotnie (w gospodarstwie jednoosobowym). Wydatki na zdrowie, opiekę zdrowotną i / lub pomoc medyczną zdecydowanie przekracza możliwości finansowe

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

Sektor	Pracownicy budowlanowo-usług	Branża ekonomiczna gospodarka	Pracownicy	Finanse i ubezpieczenia	Edukacja	Zdrowie i opieka społeczna
Czechy	22,1	15	27,2	41,3	24,9	29,8
Austria	23	24,9	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. Zgodzenie 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 emerytury, 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.

Bardzo 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 (CUS 2014). Wöding, Sedláček & Sedláček (2013), w grupie kobiet i mężczyzn z wykształceniem wyższym, nierówności wynagrodzeń wynosiły 38%.

W Polsce grupy najbardziej narażoną 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 dotyczy różnego zakresu pracy.
2. W zapobieganiu bieżąco i wykluczeniu powierzonego osobom starszym (szczególnie kobiet) powinno zwrócić się uwagę na zrównanie zarobków (gdzie kobieta, która zarabia mniej, otrzymuje mniejszą emeryturę a tym samym jest bardziej narażona na ubóstwo na emeryturze).
3. System emerytalny powinien wspierać równość pomiędzy płacami. 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.

Patrzac 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 - matka 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 przedświadczeń i opieki w przedszkolu dla dzieci porównywalnie, wsparcie medyczne do ukończenia przez dziecko 3 lat wiek. Dla rodziców wracających do pracy po urlopie rodzicielskim daje państw powołany (jak również zwrotna kasa) i nakładów zabiegów pielęgnacyjno-kosmetycznych) oraz propozycje elastycznych godzin pracy z możliwością życia zawodowego.

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

Znaniem specjalistów na przykład zmiany w ustawie o wysokości emerytur m.in. wliczanie okresu studiów oraz urlopów rodzicielskich, świadczeń eme-

rytalnych dla współmatrzynek 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 uniwersytech również sprzyja podnoszeniu kwalifikacji przez kobiety, jak również umożliwia podjęcie macierzyństwa z odroczeniem (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 dużych instytucjach świadomości kobiet jest wyższa. Kolejnym podjętym przedsięwzięciem jest bank świadomości młodzieży. Młodzież latuje żyć 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. Bank programów szkoleniowych, które umożliwiłyby młodzieży nabywanie wiedzy i świadomości dotyczącej różnic między życiem, także tego, który widzą się z braniem na przykładzie. Taką taką edukacyjną powołuje zarówno

problem związany z akceptacją zmiennego świata, jak również powołaniem stereotypowych ról społecznych ze względu na płęć (kobiety angażują się w szczególności w opiekę nad dziećmi, osobami starszymi a mężczyźni precyzyjną 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 emerytury mogą być poddawane 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 również polityki dla zmniejszenia różnic w emeryturach pomiędzy płciami, zapobiegania biedzie i wykluczeniu społecznemu mają wspierać zmiany i informować społeczeństwo o potencjalnych zagrożeniach wynikających z nierówności płac między płciami na polskim rynku pracy.

¹ Według prognozy Europejskiej Komisji Gospodarczej (ECF) w 2020 roku w Europie będzie 100 milionów osób w wieku 65 lat i więcej, co oznacza, że w tym czasie liczba osób w wieku 65 lat i więcej będzie większa niż liczba osób w wieku 15 lat i młodszych.

² W Polsce przewidziano 54 punkty miliona na celach celowania, które wpłyną na życie obywateli. Jednym z najważniejszych problemów, w których Polska będzie miała trudności, jest problem ADAPTACJI – konieczność dostosowania się do nowych warunków, które wpłyną na życie obywateli. Jednym z najważniejszych problemów, w których Polska będzie miała trudności, jest problem ADAPTACJI – konieczność dostosowania się do nowych warunków, które wpłyną na życie obywateli.

³ Według kryteriów przyjętych przez GUS – URBISTWO WARSZAWA ZYCIA – zmiany wskaźnik życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dobra trwałe, deprywację podległych potrzeb i potrzeb w innych dziedzinach, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów.

⁴ Według kryteriów przyjętych przez GUS – URBISTWO WARSZAWA ZYCIA – zmiany wskaźnik życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dobra trwałe, deprywację podległych potrzeb i potrzeb w innych dziedzinach, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów.

⁵ Według kryteriów przyjętych przez GUS – URBISTWO WARSZAWA ZYCIA – zmiany wskaźnik życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dobra trwałe, deprywację podległych potrzeb i potrzeb w innych dziedzinach, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów.

⁶ Według kryteriów przyjętych przez GUS – URBISTWO WARSZAWA ZYCIA – zmiany wskaźnik życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dobra trwałe, deprywację podległych potrzeb i potrzeb w innych dziedzinach, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów.

⁷ Według kryteriów przyjętych przez GUS – URBISTWO WARSZAWA ZYCIA – zmiany wskaźnik życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dobra trwałe, deprywację podległych potrzeb i potrzeb w innych dziedzinach, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów.

⁸ Według kryteriów przyjętych przez GUS – URBISTWO WARSZAWA ZYCIA – zmiany wskaźnik życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dobra trwałe, deprywację podległych potrzeb i potrzeb w innych dziedzinach, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów.

⁹ Według kryteriów przyjętych przez GUS – URBISTWO WARSZAWA ZYCIA – zmiany wskaźnik życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dobra trwałe, deprywację podległych potrzeb i potrzeb w innych dziedzinach, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów.

¹⁰ Według kryteriów przyjętych przez GUS – URBISTWO WARSZAWA ZYCIA – zmiany wskaźnik życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dobra trwałe, deprywację podległych potrzeb i potrzeb w innych dziedzinach, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów.

¹¹ Według kryteriów przyjętych przez GUS – URBISTWO WARSZAWA ZYCIA – zmiany wskaźnik życia, uwzględniający warunki mieszkaniowe, zasobność w dobra trwałe, deprywację podległych potrzeb i potrzeb w innych dziedzinach, maksymalna wartość wskaźnika życia w warunkach życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów. Wskaźnik życia w warunkach życia – 30 punktów.

Bibliografia

1. Centrum Badańna Opinię Społeczną - CBOS, 2013. Kobieta pensjonka. 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/NA/> [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/lin/pol/EC/> [Dostęp: 1.01.2015]
5. Cakrowaska-Torzowska Ewa. 2014. Gender pay gap in Poland. *Biuro Analiz Sejmowych: Infos. On-line: <http://gsoz.gd/lin/NSZ/>* [Dostęp: 01.03.2015]
6. Czaruk Sz., Hunk 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. Wiersze: Polska Agencja Rozwoju Przekształceniowa. 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/2W0wU/> [Dostęp: 20.01.2015]
8. Fundacja na rzecz kobiet IAKOBIETA. 2015. Inicjatywa o Fundacji. On-line: www.kobietawpluse.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/lin/FA/> [Dostęp: 01.01.2015]
11. Główny Urząd Statystyczny - GUS. 2014. Report: Kobiety i mężczyźni na rynku pracy. Warszawa. On-line: <http://gsoz.gd/5QYZz/> [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/XSQz/> [Dostęp: 1.03.2015]
13. Główny Urząd Statystyczny - GUS. 2013. Udołowanie w Polsce na podstawie badań GUS. Warszawa. On-line: <http://gsoz.gd/ZA8SF/> [Dostęp: 1.03.2015]
14. Graf, Agnieszka. 2010. Ujęcia polityka równości płci – założenia i kontrowersje. On-line: <http://gsoz.gd/XAHZ/> [Dostęp: 1.01.2015]
15. Happonik Marzena. 2014. Sytuacja kobiet na rynku pracy w Polsce. Instytut Obywatelski. On-line: <http://gsoz.gd/LBv42/> [Dostęp: 15.01.2015]
16. ADAPT2DC PROJEKT - Innowacyjna rozwiazania dla nowoczesnego zarzadzania w wydzialnych srodkach i miastach Europy Stodkowej. <http://gsoz.gd/KKNz/> [Dostęp: 01.05.2015]
17. Kodeks Pracy. 1974. Rozdział 2a. Art.18^w. On-line: <http://gsoz.gd/lin/kodPr/> [Dostęp: 01.01.2015]
18. Konstytucja RP z 2-go kwietnia 1997. Rozdział II. Art.33. On-line: <http://gsoz.gd/LKXZV/> [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/5adZL/> [Dostęp: 01.01.2015]
20. Najwyższa Izba Kontroli – NIK. 2014. NIK o wyprzedzeniu kobiet i mężczyzn. On-line: <http://gsoz.gd/2uClWz/> [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/lin/tak/> [Dostęp: 1.01.2015]
22. Strona Państwowa Rzadu ds. Równego traktowania. <http://rozniatnirakowanie.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/Hzxzhzg> [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:] *Asmuthler, 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 Prantche 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:] *Zarządzanie w Polsce 2008 - Praca w cyklu życia*, 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/YWEGW> [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 Światowej* SCh 34, s. 169–185.