



**INSTYTUT
EMERYTALNY**

Wyzwanie emerytur kobiet w Polsce

Propozycja dróg rozwiązania

Spis treści

O opracowaniu.....	2
Stan obecny	3
Przyczyny niższych emerytur kobiet	4
Okres aktywności zawodowej	4
Okres po skorzystaniu z uprawnień emerytalnych	5
Nierealne podniesienie ustawowego wieku emerytalnego kobiet	6
Pięć propozycji rozwiązań w okresie aktywności zawodowej kobiet.....	7
1. Wyższe składki od zaniżonych wynagrodzeń	7
2. Korzystniejsze oskładkowanie okresów braku aktywności zawodowej kobiet.....	9
3. Opcjonalne wyższe składki do PPE oraz wpłaty do PPK	10
4. Wyższe dla kobiet wpłaty powitalne oraz dopłaty roczne do PPE oraz PPK	11
5. Dobrowolne wyższe limit wpłat na IKE oraz na IKZE	12
Pięć propozycji rozwiązań w okresie po zakończeniu aktywności zawodowej kobiet	13
1. Korzystniejsza waloryzacja emerytury kobiet, które wychowywały dzieci	15
2. Wyższa najniższa emerytura po odłożeniu decyzji o przejściu na emeryturę po 65 roku życia	16
3. Dodatek pielęgnacyjny od 70 roku życia w przypadku kobiet, które przeszły na emeryturę po 65 roku życia.....	17
4. Dodatek dla wdów (emerytura po zmarłym partnerze).....	18
5. Późniejsze wypłaty z PPE/PPK	19
Podsumowanie	20
Korzystniejsze oskładkowanie okresów braku aktywności zawodowej kobiet	20
Opcjonalne wyższe składki do PPE oraz wpłaty do PPK	20
Wyższe dla kobiet wpłaty powitalne oraz dopłaty roczne do PPE oraz PPK	20
Dobrowolne wyższe limit wpłat na IKE oraz na IKZE.....	20

O opracowaniu

Bardzo często w debacie publicznej słyszymy, że emerytury w Polsce są na niskie, a w szczególności że niskie są emerytury otrzymywane przez kobiety. Jest to prawda. I jest to niewątpliwe wyzwanie, które będzie miało coraz większe znaczenie w praktyce w przyszłości. Nie może też ulegać wątpliwości, że docelowo panaceum na niskie emerytury kobiet powinno być zwiększenie ich wieku emerytalnego, być może nawet poprzez określenie go na poziomie wyższym niż ten dotyczący mężczyzn. Jednakże w Polsce w realiach końca 2022 roku taki, skądinąd słuszny postulat, pozostaje całkowicie niemożliwy do zrealizowania ze względów politycznych. Dlatego też koniecznym jest wypracowanie oraz wdrożenie realnego pakietu działań alternatywnych, które powinny pozwolić na polepszenie sytuacji emerytalnej kobiet w Polsce. Działania te mogą mieć po części zastosowanie do już obecnych emerytek (np. dodatek dla wdów), jak też przynieść efekty dopiero gdy z uprawnień emerytalnych skorzystają Panie wkraczające obecnie na rynek pracy.

Dlatego też w niniejszym opracowaniu, przygotowanym przez ekspertów Instytutu Emerytalnego dr Antoniego Kolka oraz dr Marcina Wojewódkę podjęto próbę zaadresowania powyższego wyzwania poprzez przedstawienie pakietu dziesięciu proponowanych rozwiązań kierowanych do różnych grup interesariuszek .



dr Antoni Kolek
Prezes
Instytutu Emerytalnego



dr Marcin Wojewódka
członek zarządu
Instytutu Emerytalnego

Stan obecny

Zgodnie z danymi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (dalej ZUS) przeciętna wysokość świadczenia emerytalnego wynosił w połowie 2022 roku kwotę 2 644,84 zł. Natomiast przeciętna wysokość emerytury mężczyzn wynosiła 3344,56 zł brutto, a kobiet – 2248,47 zł brutto¹. Powyższe oznacza, że różnica w wysokości wypłacanych świadczeń, tylko ze względu na płeć, wynosi ponad 1000 zł, czyli blisko 50% wysokości przeciętnego świadczenia wypłacanego kobietom.

Zjawisko silnego zróżnicowania wysokości świadczenia jest szczególnie widoczne w przypadku nowo przyznanych świadczeń. Zgodnie z danymi ZUS przeciętna wysokość emerytury przyznanej wg nowych zasad w 2021 roku wyniosła 2 769,73 zł (co stanowiło 56,0% przeciętnego wynagrodzenia w 2021 roku pomniejszonego o obowiązkową składkę na ubezpieczenia społeczne płaconą przez ubezpieczonego), w przypadku mężczyzn była to kwota 3 443,05 zł (69,6% przeciętnego wynagrodzenia), w przypadku kobiet – 2 275,34 zł (46,0% przeciętnego wynagrodzenia)².

Niższe emerytury Polek w stosunku do emerytur Polaków są faktem. Złożyło się na to wiele przyczyn. Analizując liczbę osób pobierających emerytury według płci należy zauważyć, że w populacji kobiet 39,7% z nich pobiera w 2022 roku świadczenia w wysokości do 2 000,00 zł³.

Sytuacja taka jest oczywiście niepożądana i negatywnie wpływa na zaufanie do systemu ubezpieczeń społecznych. Istnieje przy tym powszechny konsensus co do potrzeby zmiany powyższej sytuacji. Problem w tym, że za deklaracjami wielu polityków nie idą czyny, a te działania, które są podejmowane mają zwykle charakter doraźnych aktywności związanych z którymiś zbliżającymi się wyborami. Dlatego też, biorąc pod uwagę przyczyny zdiagnozowanej sytuacji zastanowić się nad możliwymi działaniami, które mogłyby doprowadzić do poprawy obecnej sytuacji.

¹ ZUS, Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych, [c2534eab-0ef2-7053-6700-0205ea71e940 \(zus.pl\)](https://www.zus.pl/c2534eab-0ef2-7053-6700-0205ea71e940)

² ZUS, Raport Świadczenia emerytalno-rentowe w latach 2019-2021, [0d1c5c32-d37f-8578-e466-69f670877cc5 \(zus.pl\)](https://www.zus.pl/0d1c5c32-d37f-8578-e466-69f670877cc5)

³ ZUS, Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2022 roku, [75b859ca-4130-0372-9d23-27c1882aced6 \(zus.pl\)](https://www.zus.pl/75b859ca-4130-0372-9d23-27c1882aced6)

Przyczyny niższych emerytur kobiet

W powszechnym odczuciu kobiety mają gorzej. I to odczucie nie mija się z empiryczną prawdą. Twarde liczby pokazują, że kobiety otrzymują w naszym kraju niższe emerytury niż mężczyźni. Przyczyn takiej sytuacji jest kilka. Są to tak przyczyn znajdujące swoje korzenie tak w okresie aktywności zawodowej, jak też już w okresie po skorzystaniu przez daną kobietę z uprawnień emerytalnych.

Okres aktywności zawodowej

Niższe wynagrodzenia kobiet Do grupy przyczyn niskich emerytur kobiet z okresu aktywności zawodowej w pierwszej kolejności należy zaliczyć niższe wynagrodzenia jakie otrzymują kobiety za tę samą pracę, którą wykonują mężczyźni. Zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego kobiety w naszym kraju otrzymują średnio o kilkanaście procent mniejsze wynagrodzenia niż mężczyźni. Konsekwencją powyższego, poza jak najbardziej zasadnymi w wielu przypadkach roszczeniami pań z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu jest także to, że te niższe pensje przekładają się wprost na niższe składki odprowadzane na ubezpieczenia społeczne, w tym na niższą kwotowo składkę emerytalną. Długoterminowo posiada to istotne znaczenie tak dla wysokości zgromadzonego przez kobietę kapitału emerytalnego, jak też dla wysokości samego świadczenia emerytalnego.

Niska aktywność zawodowa kobiet Inną pośrednią przyczyną niskich emerytur kobiet w Polsce jest ich stosunkowo niska aktywność zawodowa. W ostatnich latach ponad ¼ Polek w wieku 20-49 lat było biernych zawodowo, czyli ani nie pracowało, ani też nie poszukiwało zatrudnienia. W wielu przypadkach taką decyzję determinowały względy rodzinne, np. samodzielna opieka nad dziećmi lub rodzicami w podeszłym wieku. Dodatkowo w przypadku sytuacji gdy to jeden z partnerów w związku zmuszony jest zrezygnować z aktywności zawodowej, to na ogół czyni to ten, który zarabia mniej. A zwykle jest to właśnie kobieta. Ta także niesie ze sobą konsekwencje dla wysokości przyszłej emerytury kobiety.

Dłuższe okresy o niższych składkach Kolejną pośrednią przyczyną niskich emerytur kobiet w Polsce jest to, z racji przysługujących im uprawnień w zakresie prawa pracy (np. urlopy wychowawcze do ich stażu emerytalnego wliczane są okresy w których opłacane są niższe niż w okresie aktywności zawodowej składki na ubezpieczenie emerytalne.

Okres po skorzystaniu z uprawnień emerytalnych

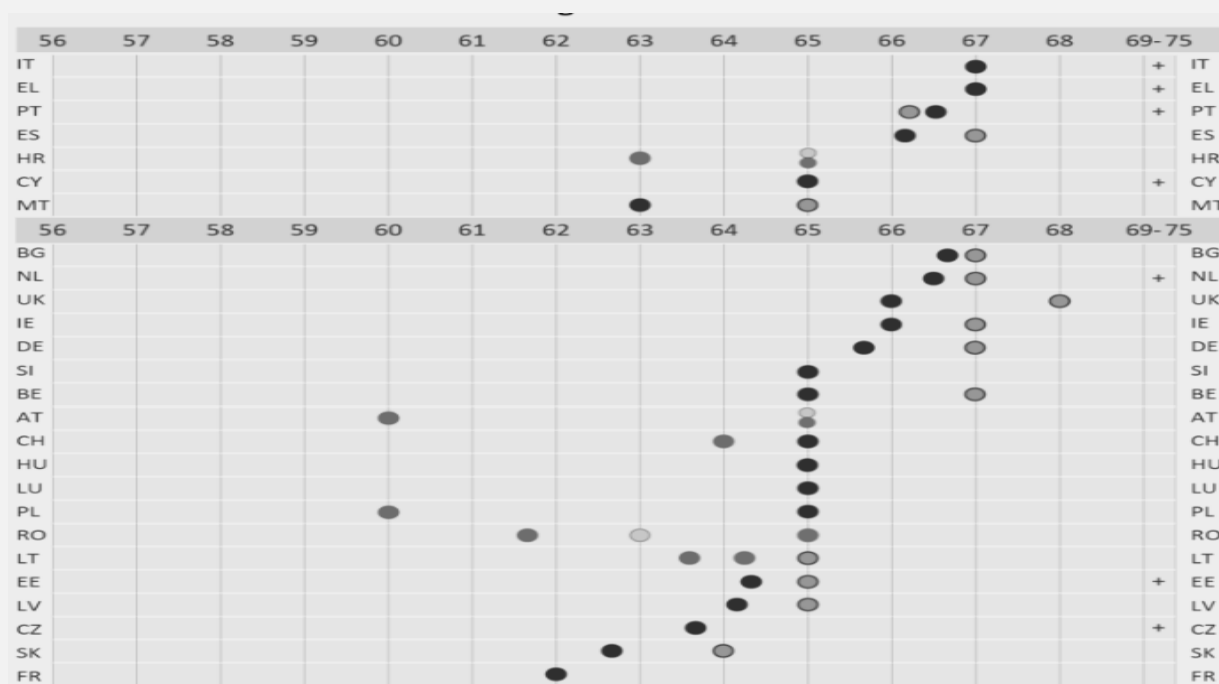
Ustawowy wiek emerytalny kobiet. Od roku 2017 obowiązuje w Polsce wiek emerytalny kobiet na poziomie 60 lat. Jest to jeden z najniższych tak w Europie, jak też w krajach OECD. Trzeba sobie jasno powiedzieć, że obniżenie wieku emerytalnego jakie nieodpowiedzialnie zafundowano Polakom w roku 2017 w znaczącym stopniu przyczyniło się do obniżenia wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych. W szczególności zaś w negatywny sposób wpłynęło na wysokość przyszłych emerytur kobiet w Polsce. Każdy absolwent szkoły podstawowej wie doskonale, że skrócenie okresu kumulowania środków (wpłacania składek emerytalnych) przy jednoczesnym wydłużeniu okresu wypłat (pobierania świadczenia emerytalnego) musi skutkować mniejszą kwotą wypłacanej emerytury. Matematyki na poziomie szkoły podstawowej nie da się oszukać zakłębieniami o przywracaniu godności oraz solidaryzmie społecznym. Trzysta tysięcy złotych podzielone przez 20 lat da kwotę 1250 zł miesięcznie, a dwieście tysięcy podzielone przez 25 lat przyniesie kwotę 666 zł miesięcznie. Inaczej się nie da, nawet stosując kreatywną księgowość. Wcześniejszy wiek emerytalny kobiet to po prostu ich niższe emerytury.

Różnica emerytur płci Obecny ustawowy wiek emerytalny w Polsce oznacza w praktyce, że jeśli dwie osoby zgromadziły tę samą kwotę kapitału emerytalnego w ZUS – przykładowe 100 tysięcy złotych, to zostanie on podzielony przez różną liczbę wypłat. Dla indywidualnego określenia wysokości świadczenia emerytalnego znaczenie mają wielkość kwoty zgromadzonego kapitału oraz oczekiwana dalsza długość życia danej osoby bez względu na płeć po przejściu na emeryturę. W pewnym uproszczeniu można stwierdzić, że w naszym kraju kobiety legitymują się około 30-35 letnim stażem pracy (aktywności zawodowej), a po osiągnięciu wieku emerytalnego pobierają świadczenia przez około 20 kolejnych lat. Tak wynika ze statystyk dla całej populacji, dane indywidualne mogą się znacząco różnić. Natomiast Polak, który kończy swój okres aktywności zawodowej zwykle po 35-40 latach, statystycznie żyje o kilka lat krócej niż kobieta. Matematyka jest nieubłagana dla kobiet. Krótszy okres oszczędzania, przy dłuższym okresie korzystania również musi oznaczać niższe świadczenia. Bez względu na to jakich zakłęb by nie używać.

Nierealne podniesienie ustawowego wieku emerytalnego kobiet

Ustawowy wiek emerytalny kobiet Od roku 2017 obowiązuje w Polsce wiek emerytalny kobiet na poziomie 60 lat. Jest to jeden z najniższych tak w Europie, jak też w państwach OECD. Rzeczywistym sposobem na podniesienie wysokości emerytur kobiety w Polsce byłoby ponowne określenie ich wieku emerytalnego na poziomie co najmniej odpowiadającemu temu obecnie obowiązującemu mężczyznom czyli wieku lat 65. Jednakże nawet takie działanie może się okazać nie wystarczające w przyszłości.

Wykres 1. Wiek emerytalny kobiet i mężczyzn w państwach UE i UK



Źródło: EUROSTAT

Brak politycznej możliwości podniesienia wieku emerytalnego kobiet w Polsce Trzeba sobie jasno powiedzieć, że mimo iż podniesienie wieku emerytalnego kobiet mogłoby być najbardziej efektywnym rozwiązaniem zidentyfikowanego problemu, to działanie takie jest obecnie nierealne z powodów politycznych. Żadna licząca się w 2023 roku w sondażach poparcia partia polityczna w naszym kraju nie podejmie się takiego wyzwania. Dlatego koniecznym jest wdrożenie pakietu rozwiązań alternatywnych do podniesienia wieku emerytalnego kobiet. O propozycjach tych działań dalej.

Pięć propozycji rozwiązań w okresie aktywności zawodowej kobiet

1. Wyższe składki od zaniżonych wynagrodzeń

Obecnie obowiązujące rozwiązanie

W obecnym stanie prawnym wysokość składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe w przypadku pracownika stanowi jego wynagrodzenie z umowy o pracę bez względu na płeć danego pracownika. Faktem jest, że występuje w praktyce zjawisko dyskryminacji płacowej ze względu na płeć, a czasami za tę samą pracę kobiety otrzymują płacę niższe niż mężczyźni.

Zwiększenie wynagrodzeń kobiet

Oczywistą odpowiedzią na tak zidentyfikowany problem byłoby systemowe wyrównanie wynagrodzeń, tak aby w każdym przypadku kobiety otrzymywały wynagrodzenia tożsame z tymi otrzymywanymi za taką samą pracę przez mężczyzn. Popierając w pełni powyższy postulat autorzy niniejszego opracowania skupią się na propozycji alternatywnej, która w ich ocenie jest w większym stopniu możliwa do wdrożenia w szybszym czasie.

Relacja między pensją a wysokością emerytury

Skoro jedną z przyczyn niższych emerytur kobiet są pośrednio niższe w ich przypadku wynagrodzenia w stosunku do mężczyzn to wartym rozważenia jest wprowadzenie systemowych rozwiązań pozwalających na zwiększenie wartości składki emerytalnej odprowadzanej od wysokości wynagrodzenia pracownika kobiety. Jeśli mamy do czynienia z sytuacją niższych wynagrodzeń na tych samych porównywalnych stanowiskach pracy, to oczywiście jedną z możliwości rozwiązania jest wprowadzenie mechanizmu obowiązkowego podwyższania wynagrodzeń kobiet do wynagrodzenia mężczyzny. Jednakże mechanizm taki wydaje się mało realny do wprowadzenia i wyegzekwowania w praktyce. Dlatego też należy wprowadzić oparty na zasadzie dobrowolności i decyzji zainteresowanej inny mechanizm.

Dobrowolne 20% więcej składki emerytalnej

Skoro *de facto* na wysokość emerytury ma wpływ wysokość odprowadzanych składek emerytalnych, a nie zaś wysokość wynagrodzenia danego ubezpieczonego, to wartym rozważenia jest wprowadzenie zasady dobrowolnego zwiększenia (decyzją samej zainteresowanej) np. o 20% wartości składek emerytalnych odprowadzanych od wynagrodzenia pracownicy. To rozwiązanie znalazłoby zastosowanie, gdyby pracownica uznawała by, że jej wynagrodzenie za pracę jest zaniżone w stosunku do wynagrodzenia otrzymywanego na tym samym lub porównywalnym stanowisku przez mężczyznę. Będzie to mechanizm dodatkowych dobrowolnych dla kobiet i finansowanych przez pracodawców wpłat składek emerytalnych. Taka konstrukcja powinna pozwolić z jednej strony na efektywne zwiększenie kapitału emerytalnego kobiet, a jednocześnie pozwolić częściowo zniwelować efekty niepożądanych ale faktycznych różnic w wynagrodzeniach obu płci. Fakt, że decyzja o skorzystaniu z 20% wyższych składek

emerytalnych będzie leżała wyłącznie w rękach zainteresowanej kobiety oraz wiązała się także z koniecznością opłacenia własnej części składki emerytalnej, pozwoli z jednej strony zmitygować koszty tego rozwiązania czyniąc je akceptowalnym dla pracodawców (płatników składek), a także przyczynić się do zwiększenia świadomości emerytalnej kobiet. A przede wszystkim będzie to przyznanie kobietom faktycznego narzędzia pozwalającego na poprawę ich sytuacji na emeryturze. W zaproponowanej konstrukcji to kobieta będzie podejmowała wyłączną decyzję posiadając wpływ na swoją przyszłość emerytalną.

Osoby objęte proponowanym rozwiązaniem

Wszystkie kobiety zatrudnione na podstawie umów o pracę bez względu na wiek, które uważają że ich wynagrodzenie powinno być wyższe to jest na poziomie wynagrodzenie pracownika mężczyzny zajmującego takie samo stanowisko pracy u tego samego pracodawcy.

Podmiot ponoszący koszty proponowanego rozwiązania

Koszt ekonomiczny proponowanego rozwiązania poniosą pracodawcy.

Rekomendowane działania legislacyjne

Zmiana w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych

2. Korzystniejsze oskładkowanie okresów braku aktywności zawodowej kobiet

Obecnie obowiązujące rozwiązanie

W stanie prawnym obowiązującym w 2023 roku podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe dla pracownika przebywającego na urlopie wychowawczym stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone mu za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy. Jednocześnie ustalona w taki sposób podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia nie może być jednak wyższa niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek emerytalno-rentowych, ani też niższa od 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia. Składki te finansowane są ze środków publicznych.

Aktualne granice podstawy wymiaru składek w okresie urlopu wychowawczego

W praktyce oznacza to, że w trakcie urlopu wychowawczego podstawą naliczenia składek w pierwszym półroczu 2023 roku jest kwota między 2617,50 zł a 4161,00 zł. Z oczywistych względów jest ona znacząco niższa niż stanowiąca podstawę naliczenia składek kwota wynagrodzenia pracownika.

Propozycja rozwiązania systemowego – podwyższenie limitów

Proponowanym rozwiązaniem jest zmiana przedmiotowego mechanizmu i przy zdjęciu albo podwyższeniu maksymalnego limitu podstawy naliczenia zauważalne podniesienie wartości minimalnej np. do 100% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Takie rozwiązanie powinno wpłynąć na podwyższenie kapitału emerytalnego kobiet zgromadzonego w ZUS oraz być elementem niwelującym nierówności, a także pozwalającym na zwiększenie atrakcyjności korzystania z urlopów wychowawczych.

Osoby objęte proponowanym rozwiązaniem

Wszystkie kobiety przebywające lub które będą przebywały na urlopiach wychowawczych od dnia wejścia w życie nowelizacji przepisów.

Kto poniesie koszty ekonomiczne proponowanego rozwiązania

Skarb Państwa/Fundusz Ubezpieczeń Społecznych

Działanie legislacyjne

Nowelizacja ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

3. Opcjonalne wyższe składki do PPE oraz wpłaty do PPK

Obecnie obowiązujące rozwiązanie

W stanie prawnym obowiązującym w 2022 roku w przypadku pracowniczych programów emerytalnych (PPE) pracodawcy zobowiązani są wpłacać składki podstawowej w jednakowej wysokości (określonej czy to kwotowo czy jako % wynagrodzenia) dla wszystkich zainteresowanych pracowników. Zróżnicowanie wysokości kwotowej wpłacanych składek podstawowych może wynikać wyłącznie z wysokości indywidualnych wynagrodzeń pracowników, które stanowią podstawę naliczenia składek określonych jako wartość procentowa. Podobnie jest w przypadku pracowniczych planów kapitałowych (PPK), gdzie przepisy doduszają wyłącznie wpłaty podstawowe określone jako wartość procentowa równa dla wszystkich uczestników PPK bez względu na płeć

Propozycja rozwiązania systemowego – wyższe składki (PPE) lub wpłaty (PPK)

Proponowanym rozwiązaniem jest zmiana przedmiotowego mechanizmu i umożliwienie opłacania przez pracodawców wyższych składek do PPE oraz dokonywania wyższych wpłat do PPK dla kobiet. Powyższe powinno opierać się na zasadzie dobrowolności i decyzji samej zainteresowanej. Takie rozwiązanie powinno wpłynąć na podwyższenie kapitału emerytalnego kobiet gromadzonego na rynku kapitałowym oraz być elementem niwelującym nierówności emerytalne,

Osoby objęte

Wszystkie kobiety uczestniczące w PPE lub w PPK od dnia wejścia w życie nowelizacji przepisów.

Kto poniesie koszty ekonomiczne proponowanego rozwiązania

Pracodawcy/Skarb Państwa

Działanie legislacyjne

Nowelizacja ustawy o pracowniczych programach emerytalnych oraz ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

4. Wyższe dla kobiet wpłaty powitalne oraz dopłaty roczne do PPE oraz PPK

Obecnie obowiązujące rozwiązanie

W stanie prawnym obowiązującym w 2022 roku w przypadku pracowniczych programów emerytalnych (PPE) nie funkcjonują żadne państwowe zachęty do gromadzenia środków w tym rozwiązaniu. Natomiast w przypadku pracowniczych planów kapitałowych (PPK) przewidziane są jednorazowa kwotowa wpłata powitalna w wysokości 240 zł oraz coroczna dopłata roczna w wysokości 250 zł. Obydwie formy wsparcia są obwarowane określonymi warunkami, a będąc zwolnione z danin publiczno-prawnych są obecnie finansowane ze środków Funduszu Pracy. Obecnie są one równe dla wszystkich uczestników PPK bez względu na płeć.

Propozycja rozwiązania systemowego – wyższe zachęty dla kobiet

Proponowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie tożsamyh rozwiązań w przypadku PPE jak też PPK polecających na wprowadzeniu w przypadku PPE wpłaty powitalnej dla kobiet w równowartości tożsamej z kwota wpłaty powitalnej w PPK, a w przypadku dopłat rocznych rozszerzenie dotychczasowego mechanizmu dopłat rocznych z PPK także na PPE, a dodatkowo wprowadzenie wyższej kwoty dopłaty rocznej tak w PPK jak też w PPK dla kobiet. Takie rozwiązanie powinno wpłynąć na podwyższenie kapitału emerytalnego kobiet gromadzonego na rynku kapitałowym oraz być elementem niwelującym nierówności emerytalne,

Osoby objęte

Wszystkie kobiety uczestniczące w PPE lub w PPK od dnia wejścia w życie nowelizacji przepisów.

Kto poniesie koszty ekonomiczne proponowanego rozwiązania

Fundusz Pracy/Skarb Państwa

Działanie legislacyjne

Nowelizacja ustawy o pracowniczych programach emerytalnych oraz ustawy o pracowniczych planach kapitałowych.

5. Dobrowolne wyższe limit wpłat na IKE oraz na IKZE

Obecnie obowiązujące rozwiązanie

W stanie prawnym obowiązującym w 2022 roku osoby oszczędzające tak w ramach indywidualnych kont emerytalnych (IKE), jak też w ramach indywidualnych kont zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) posiadają uprawnienie do dokonywania wpłat do limitów określonych w obowiązujących przepisach. Limity te ustalane są na każdy rok kalendarzowy jako pochodne przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Przedmiotowe limity są równe dla wszystkich oszczędzających w ramach danego rozwiązania bez względu na płeć czy wiek oszczędzającego. W roku 2022 roczny limit wpłat na IKE wynosi 17 766 zł, zaś limit wpłat na IKZE dla samozatrudnionych - 10 659,60 zł, a 7 106,40 zł dla pozostałych oszczędzających.

W przypadku pracowniczych programów emerytalnych (PPE) pracodawcy zobowiązani są wpłacać składki podstawowej w jednakowej wysokości (określonej czy to kwotowo czy jako % wynagrodzenia) dla wszystkich zainteresowanych pracowników. Zróżnicowanie wysokości kwotowej wpłacanych składek podstawowych może wynikać wyłącznie z wysokości indywidualnych wynagrodzeń pracowników, które stanowią podstawę naliczenia składek określonych jako wartość procentowa. Podobnie jest w przypadku pracowniczych planów kapitałowych (PPK), gdzie przepisy doduszają wyłącznie wpłaty podstawowe określone jako wartość procentowa równa dla wszystkich uczestników PPK bez względu na płeć

Propozycja rozwiązania systemowego – wyższe limity wpłat na IKE i IKZE

Proponowanym rozwiązaniem jest zmiana przedmiotowego mechanizmu i umożliwienie opłacania przez oszczędzającym wyższych kwot do IKE i IKZE dla kobiet. Powyższe powinno opierać się na zasadzie dobrowolności i decyzji samej zainteresowanej. Takie rozwiązanie powinno wpłynąć na podwyższenie kapitału emerytalnego kobiet gromadzonego na rynku kapitałowym oraz być elementem niwelującym nierówności emerytalne,

Osoby objęte

Wszystkie kobiety oszczędzające na IKE i IKZE

Kto poniesie koszty ekonomiczne proponowanego rozwiązania

Skarb Państwa

Działanie legislacyjne

Nowelizacja ustawy o indywidualnych kontach emerytalnych oraz indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego

Pięć propozycji rozwiązań w okresie po zakończeniu aktywności zawodowej kobiet

W 2011 roku przeciętny okres pobierania emerytur wynosił 16 lat i dwa miesiące. Co ważne mężczyźni pobierali emeryturę przez 15 lat i 4 miesiące, natomiast kobiety przez 17 lat i 6 miesięcy. Z kolei już w 2017 roku średni okres pobierania świadczeń wyniósł 18 lat i dwa miesiące przy czym w przypadku mężczyźni - 16 lat i 8 miesięcy, a kobiet - 20 lat i 3 miesiące. Oznacza to, że w przypadku kobiet istnieje znacznie dłuższy okres po aktywności zawodowej, w który należy uzupełnić dochody świadczeniami.

Rozkład wysokości świadczeń uwzględniający wysokość przyznanego świadczenia i płeć wskazuje, na nadreprezentację kobiet wśród osób pobierających świadczenie niższe niż 2400 zł brutto - około 60% kobiet otrzymuje świadczenie poniżej tej kwoty, wśród mężczyzn – 22%. Z kolei ponad 24% mężczyzn otrzymuje świadczenie powyżej 4000 zł brutto wśród kobiet tylko około 9%.

Wykres 1. Rozkład wysokości świadczeń ze względu na wysokość emerytury i płeć



Źródło: ZUS, Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2022 roku

Wobec wskazanych zjawisk związanych z otrzymywaniem przez kobiety niższych świadczeń, a także uwzględniając okoliczności funkcjonowania systemu emerytalnego wskazano 10 możliwych działań zmierzających do wyrównania wysokości świadczeń.

Wśród rozwiązań skierowanych na podniesienie wysokości świadczeń, należy wskazać, że po okresie akumulacji kluczowym jest adekwatne zrekompensowanie okresu odroczenia przejścia

na emeryturę i rozpoczęcia wypłaty świadczeń. Zatem szczególne działania powinny być skierowane do kobiet, które wydłużą aktywność zawodową. Rozwiązania te powinny mieć na celu niwelowanie różnicy wysokości świadczeń między kobietami i mężczyznami i jednocześnie rekompensowanie niepobranych świadczeń. Dlatego proponowanym jest aby wprowadzić regulacje skoncentrowane na podnoszeniu świadczenia z systemu powszechnego oraz z dodatkowych form oszczędzania.

- Korzystniejsza waloryzacja emerytury kobiet, które wychowywały dzieci
- Wyższa najniższa emerytura po odłożeniu decyzji o przejściu na emeryturę po 65 roku życia
- Dodatek pielęgnacyjny od 70 roku życia w przypadku kobiet, które przeszły na emeryturę po 65 roku życia
- Dodatek dla wdów (emerytura po zmarłym partnerze
- Późniejsze wypłaty z PPE/PPK

1. Korzystniejsza waloryzacja emerytury kobiet, które wychowywały dzieci

Obecnie obowiązujące rozwiązanie

W stanie prawnym obowiązującym w 2022 roku świadczenia emerytalne i rentowe waloryzowane są corocznie (od 1 marca) w takiej samej wysokości dla wszystkich świadczeniobiorców. Wysokość wskaźnika waloryzacji zależy od tzw. inflacji emeryckiej oraz co najmniej 20% realnego wzrostu wynagrodzeń.

Propozycja rozwiązania systemowego – wyższe zachęty dla kobiet

Proponowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie rozwiązań zwiększających wskaźnik waloryzacji dla kobiet, które wychowywały dzieci. Wychowanie co najmniej 3 dzieci podniesie wskaźnik waloryzacji o 1,5. Oznacza to, że w przypadku gdy wzrost wysokości świadczeń wyniesie 5% organ rentowy przeliczy wysokość świadczenia wg wskaźnika 7,5%.

Osoby objęte

Wszystkie kobiety będące świadczeniobiorcami, które wychowywały dzieci. Rozpoczęcie stosowania może nastąpić od 1 marca kolejnego roku po dniu wejścia w życie nowelizacji przepisów,

Kto poniesie koszty ekonomiczne proponowanego rozwiązania

FUS, KRUS, budżet państwa

Działanie legislacyjne

Nowelizacja ustawy o emeryturach i rentach z FUS, a także ustawy branżowe

2. Wyższa najniższa emerytura po odłożeniu decyzji o przejściu na emeryturę po 65 roku życia

Obecnie obowiązujące rozwiązanie

W stanie prawnym prawo do najniższej emerytury przysługuje po 20 latach pracy w przypadku kobiet i 25 lat w przypadku mężczyzn.

Propozycja rozwiązania systemowego – wyższe zachęty dla kobiet

Proponowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie wyższego poziomu najniższej emerytury równego 1,5 wartości świadczenia w sytuacji gdy kobieta przejdzie na emeryturę w wieku co najmniej 65 lat. Oznacza to, że wysokość przyznanego świadczenia w warunkach 2023 roku wynosiłaby nie 1588,44 zł a 2382,66 zł.

Osoby objęte

Wszystkie kobiety będące świadczeniobiorcami od dnia wejścia w życie nowelizacji przepisów.

Kto poniesie koszty ekonomiczne proponowanego rozwiązania

FUS, KRUS, budżet państwa

Działanie legislacyjne

Nowelizacja ustawy o emeryturach i rentach z FUS, a także ustawy branżowe

3. Dodatek pielęgnacyjny od 70 roku życia w przypadku kobiet, które przeszły na emeryturę po 65 roku życia

Obecnie obowiązujące rozwiązanie

W stanie prawnym dodatek pielęgnacyjny przysługuje po osiągnięciu 75 roku życia. Wysokość dodatku jest równa dla kobiet i mężczyzn - 256,44 zł. Kwota dodatku jest wolna od podatku oraz składki zdrowotnej.

Propozycja rozwiązania systemowego – wyższe zachęty dla kobiet

Proponowanym rozwiązaniem jest wprowadzenie niższego wieku kobiet uprawniającego do dodatku pielęgnacyjnego. Kwota dodatku pozostanie wolna od podatku oraz składki zdrowotnej.

Osoby objęte

Wszystkie kobiety będące świadczeniobiorcami od dnia wejścia w życie nowelizacji przepisów.

Kto poniesie koszty ekonomiczne proponowanego rozwiązania

FUS, KRUS, budżet państwa

Działanie legislacyjne

Nowelizacja ustawy o emeryturach i rentach z FUS, a także ustawy branżowe

4. Dodatek dla wdów (emerytura po zmarłym partnerze)

Obecnie obowiązujące rozwiązanie

Obecnie wdowa/wdowiec po śmierci żony/męża musi zdecydować, czy zachować swoją emeryturę, czy zrezygnować z niej i skorzystać z renty rodzinnej – 85 procent emerytury żony/męża. Prawo do renty rodzinnej przysługuje wdowcowi/wdowie, jeśli w chwili śmierci żony/męża ukończył/a 50 lat lub był/a niezdolny/a do pracy, albo wychowuje co najmniej jedno z dzieci, wnuków lub rodzeństwa uprawnionych do renty rodzinnej po zmarłym mężu, które nie ukończyły 16 lat, a jeżeli uczą się - 18 lat życia lub są całkowicie niezdolne do pracy.

Propozycja rozwiązania systemowego – wyższe zachęty dla kobiet

Wprowadzenie rozwiązania przyznającego wdowie lub wdowcowi pobierającemu świadczenie emerytalne dodatkowo 25% procent emerytury zmarłego małżonka będzie rozwiązaniem korzystniejszym dla świadczeniobiorców, niż tym dotychczas obowiązującym w zakresie prawa do renty rodzinnej.

Proponowane rozwiązanie odczuwalnie poprawi sytuację materialną jednoosobowych gospodarstw emeryckich zachowując możliwości konsumpcyjne. Dodatek w formie środków finansowych w wysokości 25% świadczenia zmarłego przysługuje na wniosek wdowy, lub wdowca po złożeniu wniosku do instytucji wypłacającej świadczenie osobie zmarłej.

Przy założeniu, że przeciętna wysokość świadczenia wynosi 2600 zł brutto – przeciętna kwota wsparcia miesięcznie wynosić będzie 650 zł. brutto. Biorąc pod uwagę liczbę osób, które w danym roku kalendarzowym opuszczają system wypłatowy z powodu zgonu na poziomie 180 tys. osób oraz korygując tą wartość o liczbę osób, które pozostawały w związku małżeńskim (85%) należy wskazać, że roczny koszt świadczeń wynosić będzie około 1,2 mld zł.

Osoby objęte

Wszystkie kobiety będące świadczeniobiorcami od dnia wejścia w życie nowelizacji przepisów.

Kto poniesie koszty ekonomiczne proponowanego rozwiązania

FUS, KRUS, budżet państwa

Działanie legislacyjne

Nowelizacja ustawy o emeryturach i rentach z FUS, a także ustawy branżowe

5. Późniejsze wypłaty z PPE/PPK

Obecnie obowiązujące rozwiązanie

Brak obecnie funkcjonujących rozwiązań. Osoby dokonujące wypłaty środków z PPK nie mają już co do zasady nowych zasileń w PPK. W przypadku PPE obecnie nie funkcjonują żadne dopłaty ze środków publicznych.

Propozycja rozwiązania systemowego – wyższe zachęty dla kobiet

Wprowadzenie rozwiązania przyznającego dopłaty roczne do PPK oraz dopłaty roczne do PPE także po rozpoczęciu wypłaty środków z PPE/PPK jeśli wypłata została rozpoczęta po 65 roku życia.

Osoby objęte

Wszystkie kobiety posiadające środki w PPE i PPK

Kto poniesie koszty ekonomiczne proponowanego rozwiązania

Budżet państwa

Działanie legislacyjne

Nowelizacja ustawy o pracowniczych programach emerytalnych oraz ustawy o pracowniczych planach kapitałowych

Podsumowanie

Należy podkreślić, że w zależności od przyjętych regulacji podniesienie wysokości świadczeń dla osób już pobierających emerytury może zostać zrealizowane w krótkim terminie. Co więcej realizacja wskazanych zmian przyczyni się do systemowego rozwiązania problemu w długim okresie. Należy jednak podkreślić, że to od zakresu i terminu obowiązywania regulacji postulowanych w niniejszym opracowaniu zależeć będzie realny koszt reform.

Tabela 2. Propozycje działań zmierzających do podniesienia wysokości emerytur wypłacanych kobietom

W czasie aktywności zawodowej	Po okresie aktywności zawodowej
Wyższe składki od zaniżonych wynagrodzeń	Korzystniejsza waloryzacja emerytury kobiet, które wychowywały dzieci
Korzystniejsze oskładkowanie okresów braku aktywności zawodowej kobiet	Wyższa najniższa emerytura po odłożeniu decyzji o przejściu na emeryturę po 65 roku życia
Opcjonalne wyższe składki do PPE oraz wpłaty do PPK	Dodatek pielęgnacyjny od 70 roku życia w przypadku kobiet, które przeszły na emeryturę po 65 roku życia
Wyższe dla kobiet wpłaty powitalne oraz dopłaty roczne do PPE oraz PPK	Dodatek dla wdów (emerytura po zmarłym partnerze)
Dobrowolne wyższe limit wpłat na IKE oraz na IKZE	Późniejsze wypłaty z PPE/PPK

Opracowanie własne



**INSTYTUT
EMERYTALNY**

**Instytut Emerytalny sp. z o. o.
ul. Solec 38 | 00-394 Warszawa**

biuro@instytutemerytalny.pl
www.instytutemerytalny.pl