



Bezpieczeństwo emerytalne kobiet w Europie

dr Agnieszka Chłoń-Domińczak
Instytut Statystyki i Demografii SGH
Instytut Badań Edukacyjnych



1. Przestanki badania
2. Cele badawcze
3. Uwarunkowania rynku pracy
4. Uwarunkowania systemu emerytalnego
5. Wnioski

Plan prezentacji

1. Przestanki badań
2. Cele badawcze
3. Uwarunkowania rynku pracy
4. Uwarunkowania systemu emerytalnego
5. Wnioski

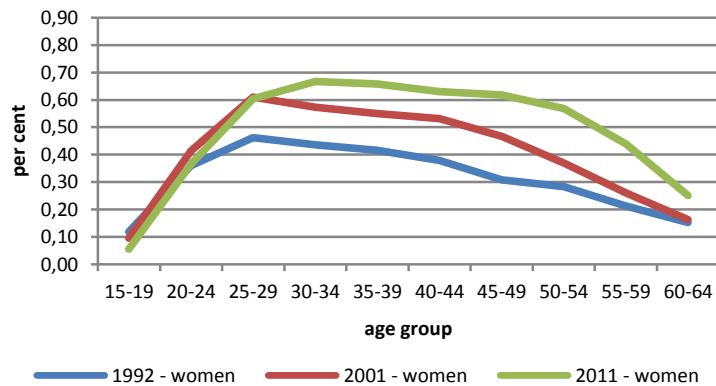
Przesłanki badania

- Propozycja pomiaru luki emerytalnej w Europie odnosi się do emerytów wypłacanych obecnie
- Luka emerytalna zależy od:
 - Zróżnicowania płci na rynku pracy (wynagrodzenia, wskaźniki zatrudnienia)
 - Kształtu systemu emerytalnego (wiek emerytalny, formuła emerytalna)

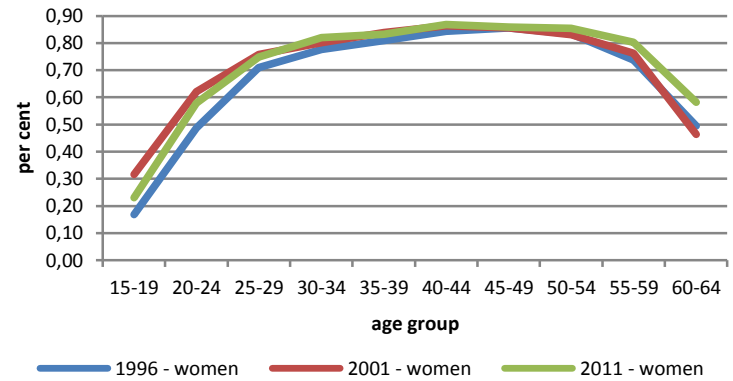
Długość okresu aktywności zawodowej zależy zarówno od wieku wejścia na rynek pracy, jak i wieku przejścia na emeryturę

Hiszpania

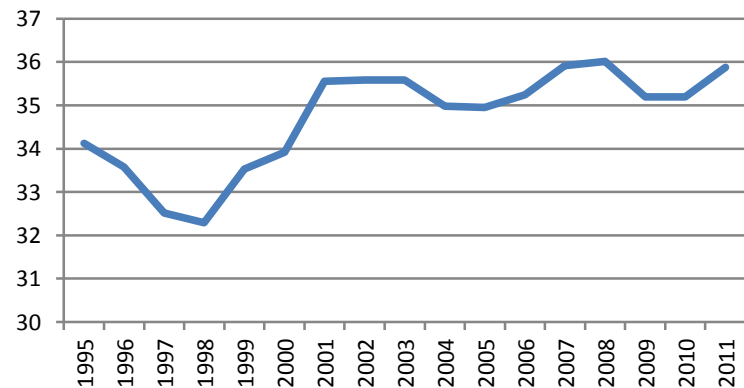
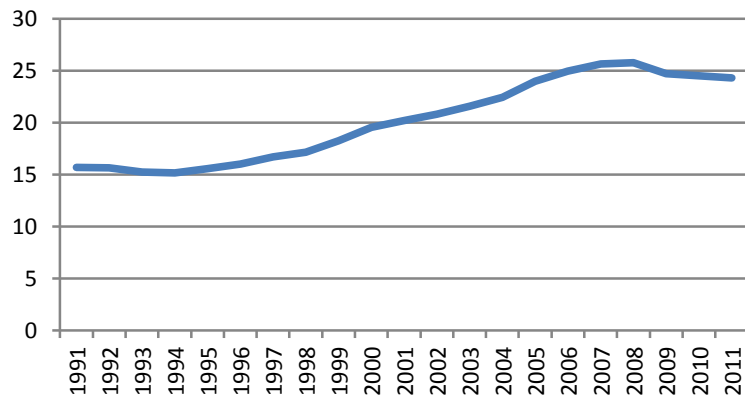
Wskaźnik zatrudnienia kobiet względem wieku



Szwecja

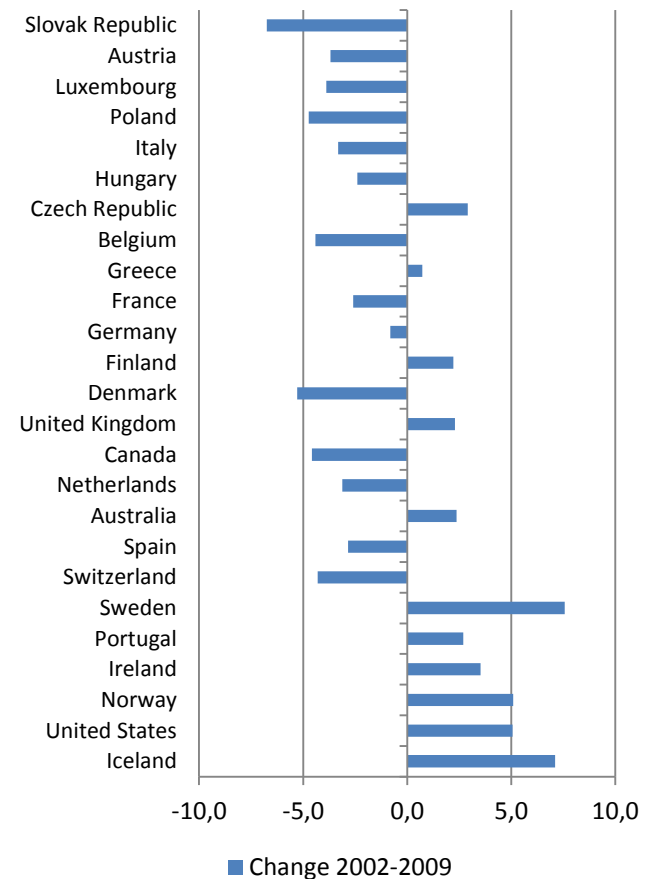
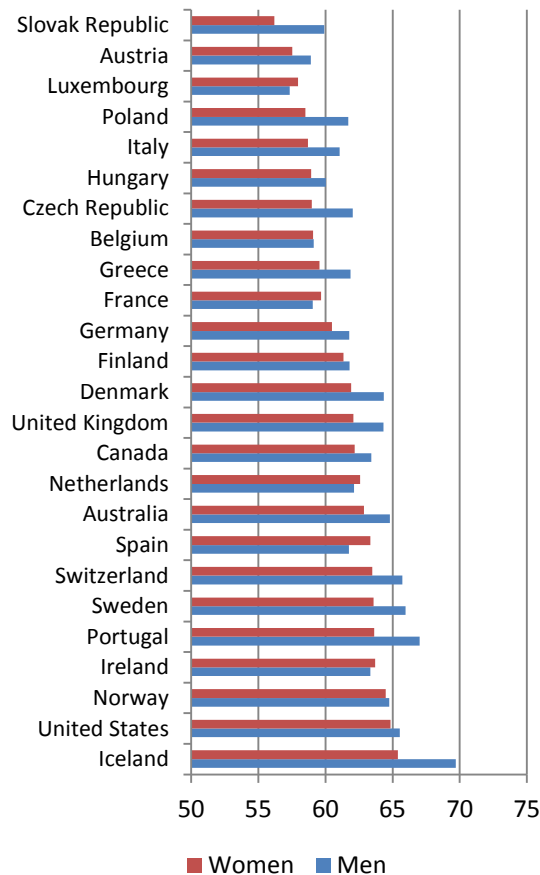


Hipotetyczna liczba lat w zatrudnieniu

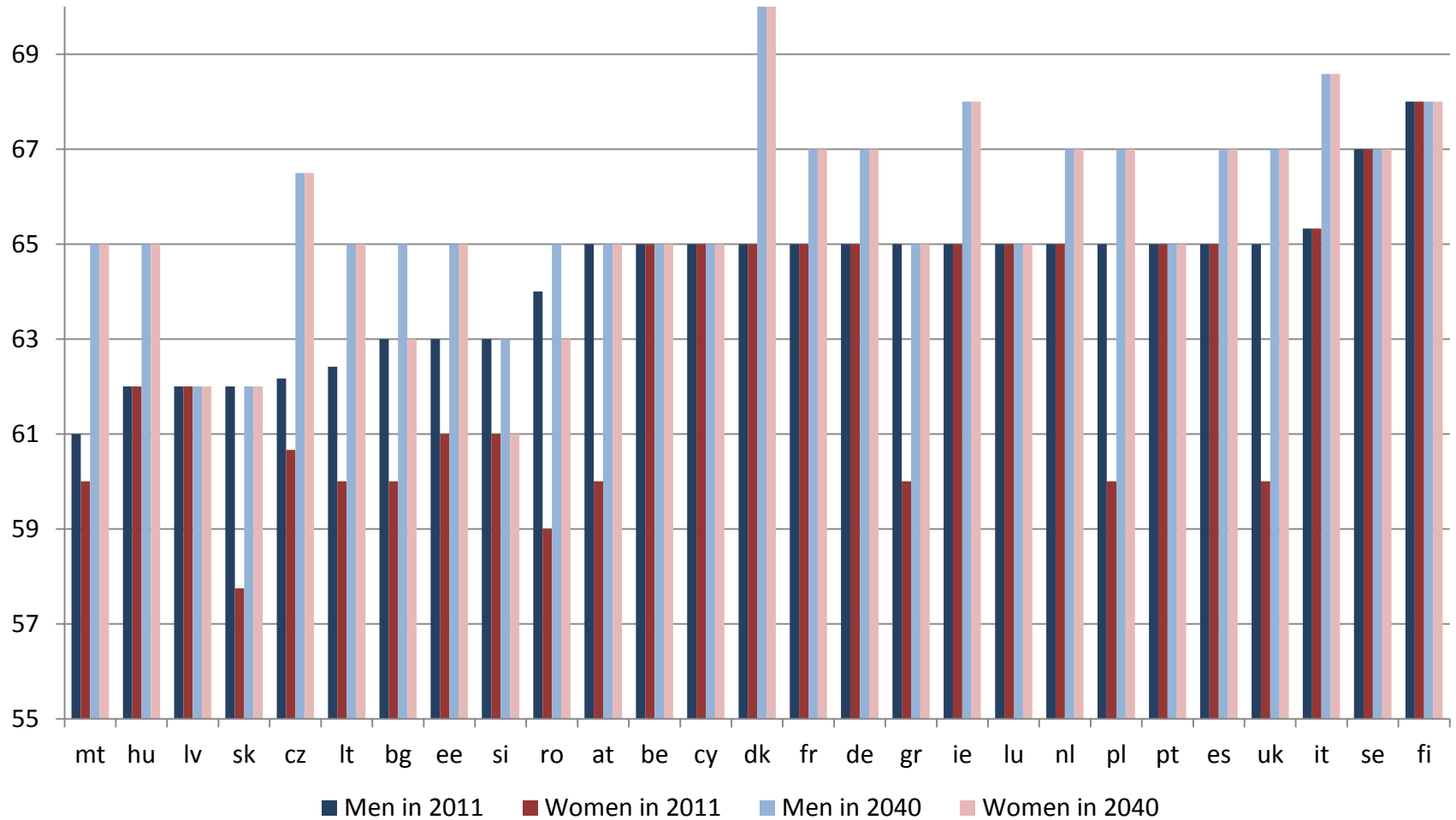


Wiek zakończenia aktywności zawodowej

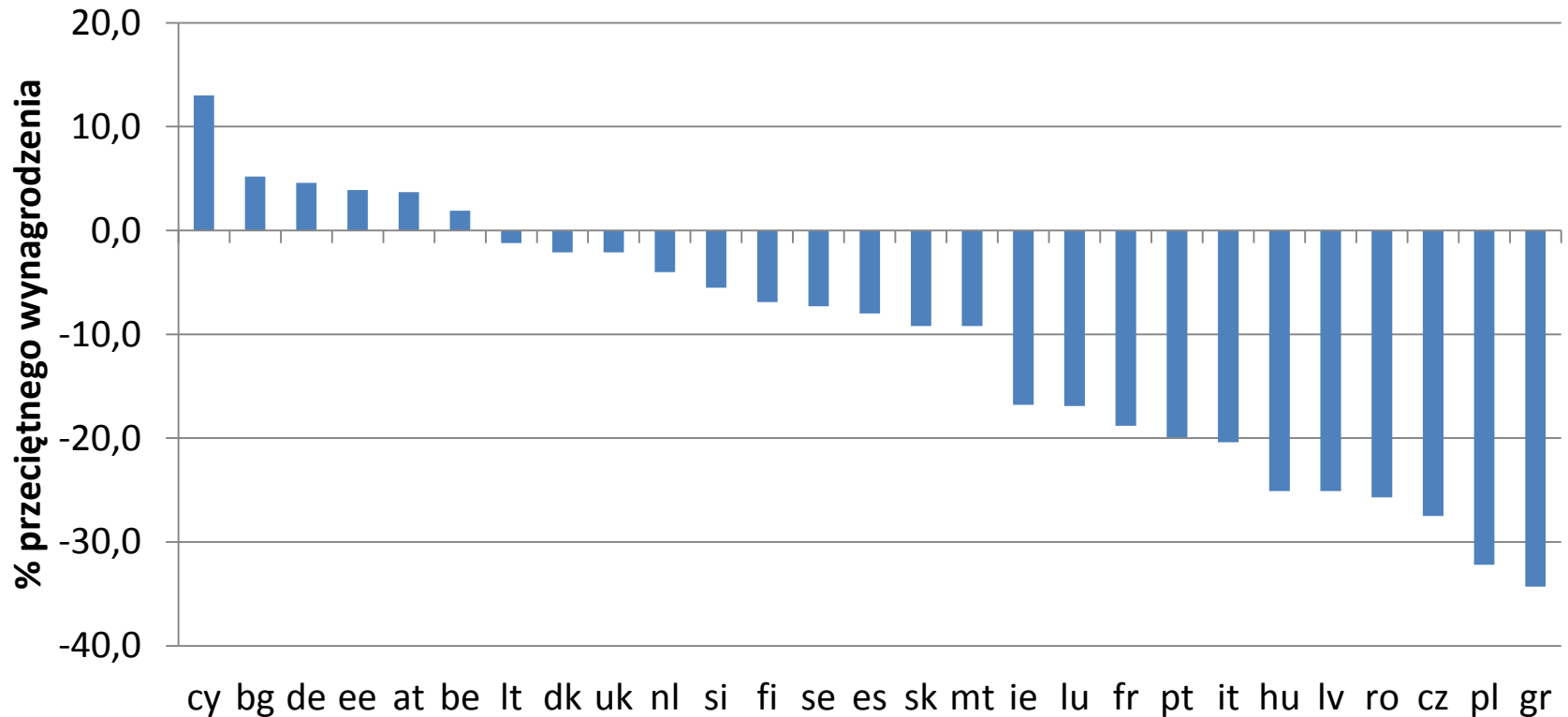
Wiek zakończenia aktywności w 2009 r. Zmiana w wieku zakończenia aktywności zawodowej kobiet , 2002-2009



Ustawowy wiek emerytalny: 2011 i 2040 r.

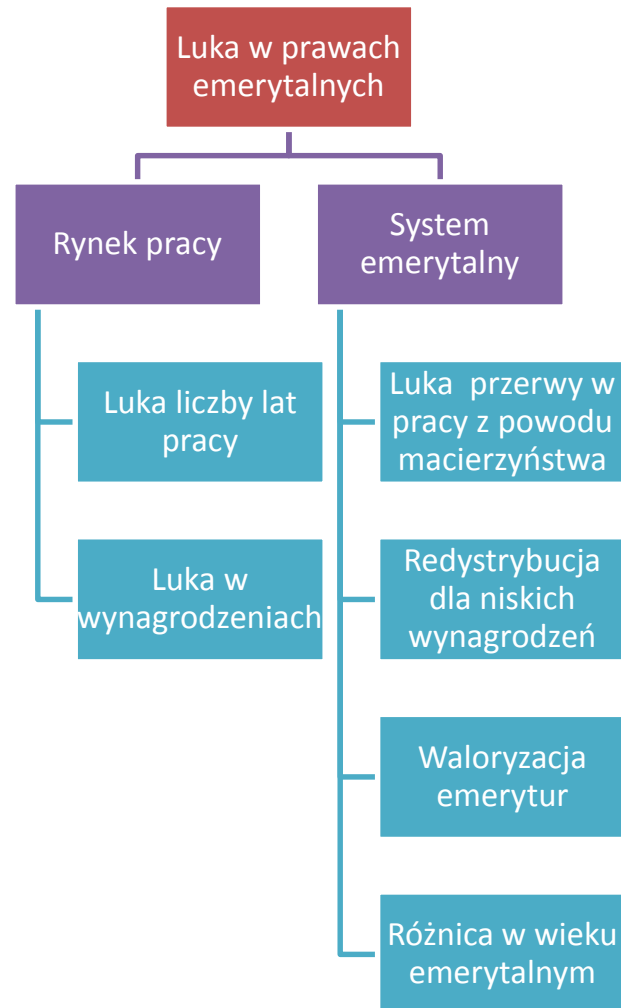


Zmiana stóp zastąpienia: osoby wchodzące na rynek pracy a osoby przechodzące na emeryturę



Źródło: obliczenia własne w oparciu o (DG Employment & Social Protection Committee 2012) z modyfikacjami dla Polski, Włoch i Litwy, gdzie wyrównano wiek emerytalny kobiet i mężczyzn

Luka emerytalna w przyszłości – propozycja indeksu



Indeks uprawnień emerytalnych

$$PRGI_i = EG_i * WG_i * CBG_i * PLW_i * PI_i * RAG_i$$

where:

EG_i luka w liczbie lat pracy mieszona jako oczekiwany okres zatrudnienia kobiet podzielony przez 40 lat (tj. długość zatrudnienia założona przy wyliczaniu teoretycznych stóp zastąpienia dla kraju i);

WG_i luka wynagrodzeniach liczona jako $(1 - \text{luka wynagrodzeń})$, dla kraju i ;

CBG_i luka przerwy z powodu macierzyństwa obliczona jako TRR kobiet z 4-letnią przerwą w porównaniu do TRR mężczyzn zarabiających 100% przeciętnego wynagrodzenia, dla kraju i ;

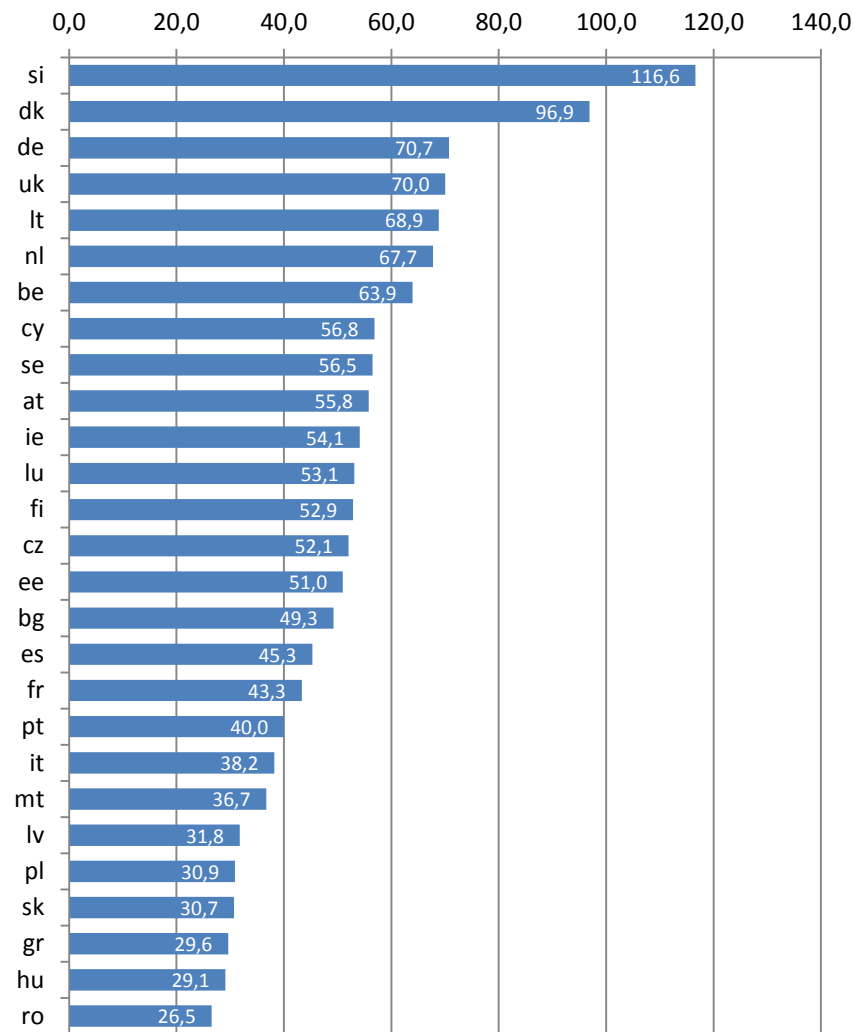
PLW_i wskaźnik redystrybucji dla niskich wynagrodzeń obliczona jak relacja pomiędzy TRR dla osoby z niskim wynagrodzeniem w porównaniu do TRR osoby zarabiającej 100% przeciętnego wynagrodzenia dla kraju i ;

PI_i wskaźnik waloryzacji emerytur liczony jako wskaźnik stopy zastąpienia w 10 lat po przejściu na emeryturę do obecnej stopy zastąpienia mężczyzny zarabiającego 100% przeciętnego wynagrodzenia dla kraju i ;

RAG_i luka wieku emerytalnego obliczona jako relacja pomiędzy TRR kobiety w relacji do TRR mężczyzny zarabiającego 100% przeciętnego wynagrodzenia dla kraju i .

Indeks uprawnień emerytalnych

Ogółem	Rynek pracy	System emerytalny
1 Slovenia	1 Slovenia	1 Slovenia
2 Denmark	2 Denmark	2 Denmark
3 Germany	3 Sweden	3 Germany
4 United Kingdom	4 Netherlands	4 Lithuania
5 Lithuania	5 Finland	5 United Kingdom
6 Netherlands	6 Portugal	6 Belgium
7 Belgium	7 Cyprus	7 Netherlands
8 Cyprus	8 Luxembourg	8 Czech Republic
9 Sweden	9 United Kingdom	9 Estonia
10 Austria	10 Germany	10 Ireland
11 Ireland	11 Belgium	11 Austria
12 Luxembourg	12 Poland	12 Cyprus
13 Finland	13 France	13 Malta
14 Czech Republic	14 Austria	14 Spain
15 Estonia	15 Latvia	15 Luxembourg
16 Bulgaria	16 Lithuania	16 Bulgaria
17 Spain	17 Bulgaria	17 Finland
18 France	18 Ireland	18 Sweden
19 Portugal	19 Romania	19 Italy
20 Italy	20 Czech Republic	20 France
21 Malta	21 Spain	21 Greece
22 Latvia	22 Estonia	22 Portugal
23 Poland	23 Italy	23 Slovak Republic
24 Slovak Republic	24 Slovak Republic	24 Hungary
25 Greece	25 Hungary	25 Latvia
26 Hungary	26 Greece	26 Poland
27 Romania	27 Malta	27 Romania



Rozkład krajów EU według wartości indeksu uprawnień emerytalnych

		Równość na rynku pracy		
		Wysoka	Średnia	Niska
Kompensacja w systemie emerytalnym	Wysoka	(4) SI DK UK NE	(3) DE LT BE	(2) EE CZ
	Średnia	(3) CY LU FI SE	(3) IE AT LU	(2) MT ES
	Niska	(1) PT	(4) PL FR LV BG	(5) IT RO SK HU EL

Wnioski(1)

- Sytuacja kobiet na rynku pracy zmienia się
- Zmiana polityki w odniesieniu do starzenia się ludności, odnosząca się do rynku pracy i systemu emerytalnego w różny sposób wpływa na sytuację kobiet i mężczyzn
- Główne aspekty zmiany
 - Zmiana wskaźników uczestnictwa na rynku pracy
 - Wydłużanie aktywności zawodowej
 - Wydłużanie wieku dezaktywizacji zawodowej kobiet
 - Zmiana wieku emerytalnego
 - Ograniczanie progresywności w systemie emerytalnym

Wnioski (2)

- Pełne zrozumienie uwarunkowań przejścia między rynkiem pracy i emeryturą wymaga oceny obu stron medalu
- Z perspektywy rynku pracy kobiety tracą podwójnie: mniej zarabiają i łącznie przeciętnie krócej pracują
- Wielu badaczy uwzględnia te dwie luki, ale rzadko w literaturze widzimy, że nie są traktowane jako zjawiska powiązane – kobiety o niższych zarobkach mają średnio krótszy staż pracy
- Zróżnicowanie płci zyskuje na istotności przy połączeniu perspektyw rynku pracy i systemu emerytalnego.

Wnioski(3)

- Kraje o niskim zróżnicowaniu płci na rynku pracy cechują się również równym traktowaniem w systemie emerytalnym i odwrotnie
- Niezbędna jest perspektywa przebiegu życia w obszarze rynku pracy i systemów emerytalnych, uwzględniająca komplementarną rolę tych obszarów

Badanie dla potrzeb prezentacji było współfinansowane z projektu "Employment 2025: How will multiple transitions affect the European labour market' (NEUJOBS)

Dziękuję za uwagę