

Wprawdzie wielki komik Groucho Marx mawiał, że starość nie jest żadnym wielkim osiągnięciem, bo żeby się zestarzeć, wystarczy żyć odpowiednio długo, ale chyba trudno żartować z pewnego niepokojącego aspektu wieku emerytalnego - z wysokości świadczeń, zwłaszcza gdy w grę wchodzi problem dyskryminacji. Przypomnijmy art. 32 naszej konstytucji stanowiący, że wszyscy obywatele są równi wobec prawa oraz że nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Z kolei równość praw kobiet i mężczyzn jest szczególnym aspektem ogólnej zasady równości zawartej w art. 33 konstytucji.

Przepis ten wskazuje ogólnie, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym, natomiast w ust. 2 konkretyzuje tę zasadę. Mowa w nim bowiem m.in. o równym prawie kobiet i mężczyzn do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości czy do zabezpieczenia społecznego. Czy zatem regulacje prawne dotyczące odmiennego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn nie są niekonstytucyjne?

Trzy ustawy

Na początek przyjrzyjmy się systemowi emerytalnemu w Polsce, którego funkcjonowanie regulują trzy obszerne akty normatywne. Są to pochodzące z końca lat dziewięćdziesiątych ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o organizacji i funkcjonowaniu funduszy emerytalnych oraz o systemie ubezpieczeń społecznych.

Pierwsza z nich, tzw. ustawa emerytalna, respektując ochronę praw nabytych, wprowadziła różne regulacje nabywania prawa do świadczeń emerytalnych i obliczania ich wysokości w zależności od daty urodzenia osób objętych systemem ubezpieczenia społecznego.

Emerytura każdego ubezpieczonego urodzonego po 31 grudnia 1968 r. ma pochodzić z dwóch źródeł (tzw. filarów): z ZUS i z otwartego funduszu emerytalnego. Część świadczenia pochodząca z ZUS obliczona będzie od sumy gromadzonych na koncie ubezpieczonego waloryzowanych składek oraz waloryzowanego kapitału początkowego.

Suma ta zostanie podzielona przez wyrażone w miesiącach średnie dalsze trwanie życia osób w wieku równym wiekowi przejścia na emeryturę danego ubezpieczonego. Natomiast wysokość świadczenia uzyskiwanego z otwartego funduszu emerytalnego będzie zależna od przyrostu kapitału gromadzonego w funduszu. Warunkiem uruchomienia wypłaty emerytury z obydwu źródeł będzie ukończenie 60 lat w przypadku kobiety lub 65 lat w przypadku mężczyzny. Dla tej grupy nie przewiduje się żadnych wcześniejszych emerytur.

Nieublagane prawa natury

Nowy system zabezpieczenia ryzyka starości, który obejmuje ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r., odchodzi od dotychczasowego systemu zwanego solidarnościowym, ponieważ polegał na rozłożeniu ciężaru ryzyka starości na wspólnotę ubezpieczonych. Zreformowany system zbudowany jest z dwóch powiązanych segmentów prawno-organizacyjnych, tzw. filarów.



• Nie można wskazać racjonalnych argumentów za utrzymaniem przepisów o wieku emerytalnym opartych na kryterium płci

Emerytalny konflikt płci



Janusz Kochanowski

Mimo nadużywania we współczesnym dyskursie retoryki antydyskryminacyjnej w polskim prawie wciąż można znaleźć przykłady dyskryminacji kobiet w sferze tak ważnej jak emerytury – pisze rzecznik praw obywatelskich

W pierwszym filarze składka zarządzana jest metodą repartycyjną, a więc polega na ustaleniu wysokości składki po upływie okresu ubezpieczeniowego, w czym wyraża się swego rodzaju solidarność międzypokoleniowa, skoro – w uproszczeniu – aktualnie pracujące dzieci składają się na świadczenia dla rodziców.

Tymczasem drugi filar ma zindywidualizowany charakter, a zarządzany jest metodą kapitałową przez otwarte fundusze emerytalne, do których odprowadzana jest część składki na ubezpieczenie emerytalne. Istota tej dwuczłonowej konstrukcji polega na tym, że żaden z filarów z osobna nie realizuje zakładanych celów. Filar pierwszy, repartycyjny, może nie zabezpieczać wymaganego poziomu dochodów, co się wiąże m.in. ze starzeniem się naszego społeczeństwa, natomiast fi-

lar kapitałowy oderwany od podstawy ubezpieczeniowej przestałby legitymizować stosowanie przez państwo przymusu ubezpieczenia w tym filarze.

W zreformowanym pierwszym filarze wymiar emerytury zależy od wielkości zgromadzonych składek i prognozowanej długości dalszego życia. Z formuły obliczeniowej, choć także z nieublaganych praw natury, wynika, że im później nastąpi przejście na emeryturę, tym niższy będzie wskaźnik średniego dalszego trwania życia, a co za tym idzie, wyższa kwota świadczenia emerytalnego.

Konieczne było przyjęcie średniego dalszego trwania życia ustalane wspólnie dla mężczyzn i kobiet, ponieważ stosowanie odrębnych szacunków, przy istnieniu wyraźnych różnic w poziomie dochodów, mogłoby uczynić emerytury

kobiet tak niskimi, że nie gwarantowałyby zachowania minimum życiowego.

Kobiety krócej oszczędzają

Taka sytuacja wymuszałaby dopłatę z budżetu państwa, gdyż w

” Czeski system obniżania wieku emerytalnego kobiet wprowadza dodatkowe kryterium – liczby dzieci

przeciwmy razie wprowadzone regulacje byłyby sprzeczne z art. 67 ust. 1 konstytucji gwarantującym prawo do zabezpieczenia społecznego. Trybunał Konstytucyjny w swoim orzecznictwie podnosił, że określając zakres prawa do zabezpieczenia społecznego, ustawa nie

może naruszyć istoty tego prawa. Ustawodawca nie ma więc pełnej swobody ani przy ustalaniu kręgu uprawnionych do świadczeń emerytalno-rentowych, ani przy ustalaniu treści i wysokości świadczeń.

Natomiast środki zgromadzone i lokowane w drugim filarze są ściśle uzależnione od funkcjonowania rynków kapitałowych. W obecnym kształcie drugi filar jest jednak formą pośrednią między ubezpieczeniem społecznym a konstrukcjami z typowym ubezpieczeniem osobowym. Nie występują tutaj elementy solidarności, redystrybucji oraz wspólnoty interesów uczestników funduszy, ale zachowane są cechy systemu powszechnego, opartego na składce emerytalnej, którego celem jest zabezpieczenie ryzyka osiągnięcia przez ubezpieczonego wieku emerytalnego.

Wyjaśnienia dotyczące złożoności naszego systemu emerytalnego są niezbędne, by sformułować podstawowy zarzut pod adresem jednego z jego elementów. Otóż art. 24 ust. 1 ustawy emerytalnej określa dla ubezpieczonych urodzonych po 31 grudnia 1948 r. wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn.

Uważam jednak, i jako rzecznik praw obywatelskich występuję z tą sprawą do Trybunału Konstytucyjnego, że utrzymanie w nowym systemie emerytalnym zróżnicowanego wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oznacza dyskryminacyjne traktowanie kobiet w zabezpieczeniu emerytalnym. Niższy wiek emerytalny kobiet, a co za tym idzie krótszy okres ubezpieczenia prowadzi do tego, że kobiety krócej oszczędzają na swoją emeryturę i dłużej ją pobierają. Skutkiem tego jest istotne zróżnicowanie wysokości świadczeń pobieranych przez kobiety i mężczyzn.

Bez racjonalnych argumentów

Przy tym samym zgromadzonym „kapitale składkowym” różny wiek emerytalny kobiet i mężczyzn powoduje poważne zróżnicowanie wysokości emerytur. Żeby nie być gółośnym, kobieta odchodząca na emeryturę w wieku 60 lat uzyska emeryturę w wysokości odpowiadającej zaledwie 66 procentom emerytury mężczyzny, którą uzyskałby on po ukończeniu 65 lat.

Raport z prac powołanego w 2003 r. w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej zespołu ds. wieku emerytalnego kobiet zawiera symulacje wysokości stóp zastąpienia (relacji między emeryturą a ostatnio pobieranym wynagrodzeniem). Z symulacji tych wynika, że wcześniejsze rozpoczęcie pobierania przez kobiety emerytury – np. w wieku 60 lat – jest niekorzystne, gdyż wpływa znacząco na zmniejszenie stopy zastąpienia.

I tak, przykładowo, kobieta urodzona w 1963 r., która rozpoczęła pracę zarobkową w wieku 25 lat i otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 50 procent przeciętnego wynagrodzenia, przechodząc na emeryturę w wieku 60 lat (a więc po 35 latach opłacania składki na pierwszy i drugi filar), otrzyma świadczenie

emerytalne w wysokości 65,9 procent uzyskiwanych poprzednio zarobków. Rozpoczęcie przez taką kobietę pobierania emerytury w wieku 65 lat (okres opłacania składki wyniesie wtedy 40 lat) spowoduje, że jej emerytura wzrośnie do 88,7 procent wynagrodzenia. Z kolei kobiety z

krótszym stażem pracy (25 i 30 lat pracy) po przejściu na emeryturę w wieku 60 lat otrzymywać będą emeryturę w wysokości 30 - 40 procent wcześniej uzyskiwanych zarobków, co w praktyce oznaczać będzie konieczność zagwarantowania im emerytur minimalnych.

Niemożliwe jest dziś wskazanie racjonalnych argumentów za utrzymaniem regulacji określającej powszechny wiek emerytalny na poziomie zróżnicowanym według kryterium płci. Nie da się bowiem wykażać, że biologiczne i społeczne różnice między kobietami i mężczyznami pozostają w bezpośrednim i koniecznym związku z dokonanym zróżnicowaniem prawnym w zakresie wieku emerytalnego.

Co więcej, dłuższe przeciętne trwanie życia kobiet i brak obiektywnych wskaźników świadczących o gorszym stanie ich zdrowia powodują, że wiele krajów zrealizowało ideę wyrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn lub wstąpiło na drogę stopniowej realizacji tej idei. Wystarczy przyjrzeć się naszym sąsiadom: zrównano wiek emerytalny kobiet i mężczyzn w Niemczech (65 lat) i na Słowacji (62 lata), a czeski

system dla obniżenia wieku emerytalnego kobiet wprowadza dodatkowe kryterium liczby dzieci.

Zróżnicowanie ze względu na płeć

Oczywiście osiągnięcie wieku emerytalnego nie musi automatycznie oznaczać rozpoczęcia pobierania świadczenia, jednak bezrobocie powoduje nacisk na wycofywanie się kobiet z rynku pracy, ponieważ osiągnięcie wieku emerytalnego powoduje brak wzmożonej ochrony stosunku pracy. Artykuł 39 kodeksu pracy wprowadza zakaz wypowiedzania umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury po osiągnięciu tego wieku. Zakaz ten odnosi się do osiągnięcia powszech-

negu wieku emerytalnego (60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn).

Oznacza to, że zakaz wypowiedzenia umowy o pracę nie obejmuje kobiety w wieku 62 lat, natomiast odnosi się do mężczyzny w tym wieku. Nabywanie uprawnień emerytalnych traktowane jest jako uzasadniona przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy zarówno przez uczonych specjalistów w dziedzinie prawa pracy, jak i w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Zdaniem tego sądu uzyskanie przez pracownika prawa do emerytury jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony, które nie oznacza dyskryminacji ze względu na wiek.

Tymczasem zachowując w nowym systemie emerytalnym tradycyjną instytucję niższego wieku emerytalnego kobiet w stosunku do wieku eme-

rytalnego mężczyzn, ustawodawca błędnie założył, że w nowej formule ustalania wysokości emerytury, opartej na indywidualizacji ekspektatyw, możliwe jest zapewnienie kobietom wyższego poziomu świadczenia przez redystrybucję części kapitału emerytalnego zgromadzonego przez mężczyzn. Ponieważ prawo daje pracodawcy pełną swobodę w podejmowaniu decyzji o wypowiedzeniu stosunku ze względu na nabywanie praw emerytalnych, mamy tu do czynienia ze zróżnicowaniem sytuacji prawnej pracowników wyłącznie ze względu na płeć.

Retoryka i rzeczywistość

Następstwa utrzymania wieku emerytalnego kobiet na poziomie 60 lat wykraczają zresztą poza kwestie świadczeń i uruchamiają całą lawinę przykrych konsekwencji. Brak szansy kontynuowania przez kobiety na równi z mężczyznami działalności zawodowej zmniejsza ich możliwości osiągnięcia takiej samej pozycji zawodowej. Niższy wiek emerytalny kobiet nie tylko zwiększa ryzyko zwalniania ich z pracy, ale także skutkuje ograniczeniem ich dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe. Efektem tego może być dalsze

obniżanie ich wynagrodzenia w ostatnim okresie kariery zawodowej.

Jeśli więc osiągnięcie wieku emerytalnego jest jedynym warunkiem nabycia uprawnień do emerytury w nowym systemie emerytalnym, a wiek ten został inaczej określony dla kobiet niż dla mężczyzn, to przy założeniu zebrania takiego samego kapitału składkowego decydującego o wysokości emerytury ostatecznym czynnikiem różnicującym pozycje kobiet i mężczyzn będzie wiek emerytalny.

To właśnie nadaje kwestionowanemu przeze mnie art. 24 ust. 1 ustawy emerytalnej charakter dyskryminujący ze względu na płeć, a tym samym narusza konstytucję. Mimo nadużywania we współczesnym dyskursie retoryki antydyskryminacyjnej okazuje się, że w polskim prawie wciąż można znaleźć przykłady oczywistej i nieuzasadnionej dyskryminacji kobiet w sferze tak ważnej i tak bliskiej każdemu człowiekowi.

*Autor jest prawnikiem, prezesem fundacji *Ius et Lex*. W latach 1991 - 1995 był konsulem generalnym Polski w Londynie, od 2006 roku jest rzecznikiem praw obywatelskich.*

” Niższy wiek emerytalny kobiet zwiększa ryzyko zwalniania ich z pracy, a także skutkuje ograniczeniem dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe

■ Opinie czytelników - C5