



Polityka rodzinna a rozwiązania w polskim systemie emerytalnym

Anna Kurowska, Instytut Polityki Społecznej, Uniwersytet Warszawski

Oba obszary w skrócie:

Polityka rodzinna:

- Program Rodzina 500 Plus
- System świadczeń rodzinnych
 - Zasilek rodzinny i dodatki do niego (m.in. z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego; wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej)
 - Zapomoga z tytułu urodzenia dziecka
 - Świadczenia opiekuńcze
 - Zasilek dla opiekuna
 - Świadczenie rodzicielskie
- Urlopy macierzyński, ojcowski, rodzicielski oraz zasilek macierzyński
- Fundusz Alimentacyjny
- Maluch (plus)

System emerytalny :

Większość osób objęta tzw. „nowymi zasadami”:

Uprawnienie do minimalnej emerytury po osiągnięciu wieku emerytalnego (różny dla kobiet i mężczyzn) i spełnieniu kryterium minimum stażowego (odprowadzanie składek, również różne dla k. i m.)

System zdefiniowanej składki - wysokość świadczenia emerytalnego zależy od zgromadzonego kapitału (składki w ZUS i OFE) oraz oczekiwanej długości życia w momencie przejścia na emeryturę

Pozostałe osoby

-tzw. „stare zasady”

-uprzywilejowane systemy branżowe (m.in. Służb mundurowych, górników, nauczycieli, sędziów i in.)

Założenia i cele obu obszarów:

Polityka rodzinna

-podmiotem jest rodzina, w szczególności opiekun i dziecko

-podstawowe cele:

-zwiększenie dzietności (premiowana prokreacja)

-ograniczanie ubóstwa rodzin z dziećmi zależnymi (do 18/26 r.ż.)

-kompensowanie braku dochodów z pracy z tytułu opieki

-**uzupełniająco**: upowszechnianie dostępu do pozarodzicielskiej opieki nad dzieckiem

-”premiowane” jest przede wszystkim rodzenie dzieci i opieka nad nimi/wychowanie

-**wpisuje się i wspiera tradycyjny model rodziny (*implicite* i *explicite*), kompensując finansowo okresy nieaktywności zawodowej opiekunów, którymi w praktyce są przede wszystkim kobiety**

System emerytalny

-podmiotem jest jednostka -osoba pracująca

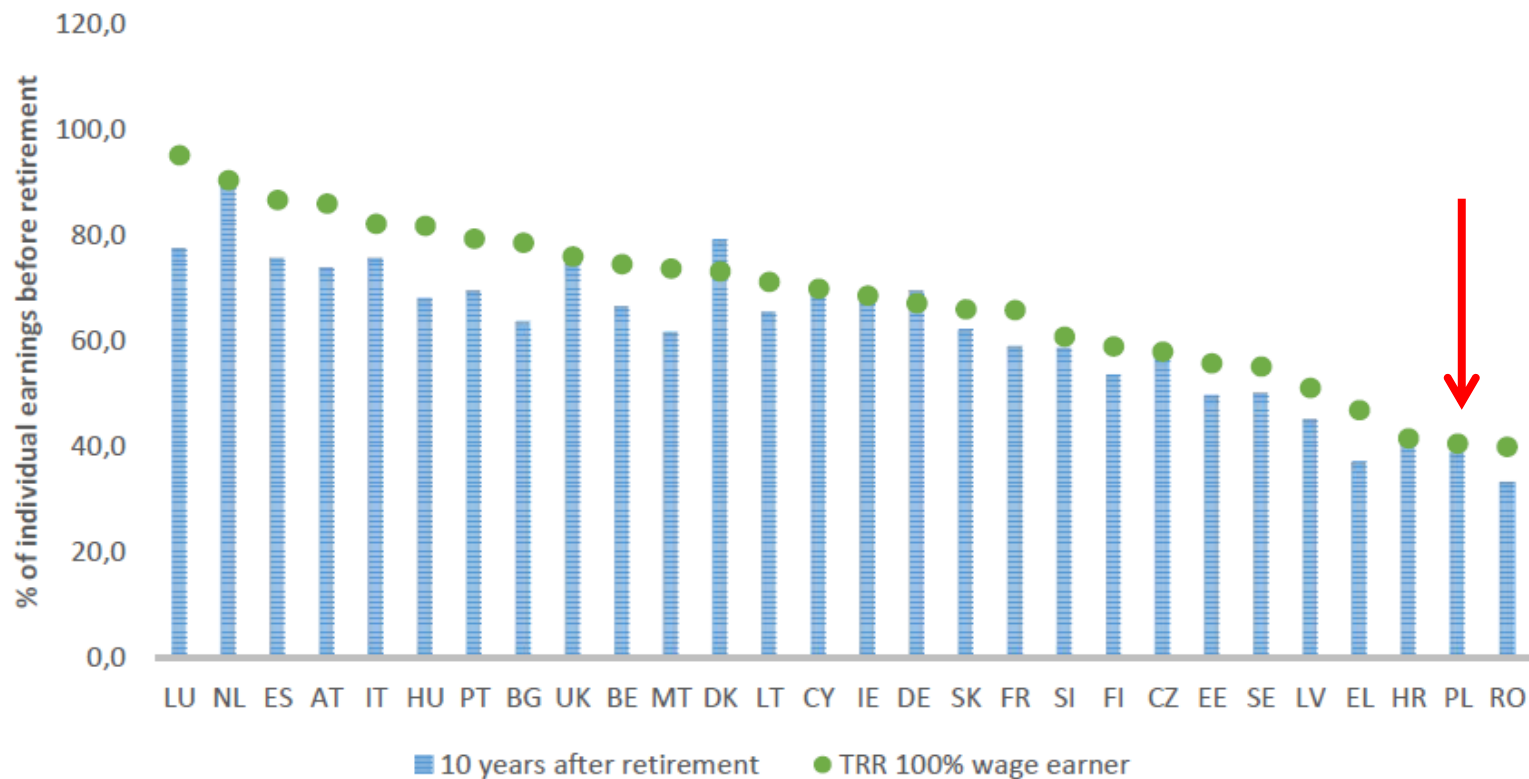
-**podstawowy cel**: zabezpieczenie finansowe osób pracujących w okresie proprodukcyjnym

-**uzupełniająco**: kompensowanie okresów poza zatrudnieniem

-”premiowana” jest przede wszystkim praca zawodowa i rozwijanie kariery; im wyżej płatna praca tym lepiej → wyższa składka tym wyższa emerytura

-**wspiera/wynagradza przede wszystkim model aktywnego pracownika, indywidualnie gromadzącego kapitał w postaci składek, im więc mniej przerw w karierze zawodowej tym lepiej**

Figure 14 : Theoretical Replacement Rate : 10 years after retirement



Source: European Commission, 2015b

Źródło: Chłoń-Domińczak, A. (2017) Gender Gap in Pensions: Looking ahead, <http://www.europarl.europa.eu/supporting-analyses> , s. 27.

Założenia i cele obu obszarów:

Polityka rodzinna

-podmiotem jest rodzina, w szczególności opiekun i dziecko

-podstawowe cele:

-zwiększenie dzietności (premiowana prokreacja)

-ograniczanie ubóstwa rodzin z dziećmi zależnymi (do 18/26 r.ż.)

-kompensowanie braku dochodów z pracy z tytułu opieki

-**uzupełniająco**: upowszechnianie dostępu do pozarodzicielskiej opieki nad dzieckiem

-”premiowane” jest przede wszystkim rodzenie dzieci i opieka nad nimi/wychowanie

-**wpisuje się i wspiera tradycyjny model rodziny (implicite i explicite), kompensując finansowo okresy nieaktywności zawodowej opiekunów, którymi w praktyce są przede wszystkim kobiety**

System emerytalny

-podmiotem jest jednostka -osoba pracująca

-**podstawowy cel**: zabezpieczenie finansowe osób pracujących w okresie proprodukcyjnym

-**uzupełniająco**: kompensowanie okresów poza zatrudnieniem

-”premiowana” jest przede wszystkim praca zawodowa i rozwijanie kariery; im wyżej płatna praca tym lepiej → wyższa składka tym wyższa emerytura

-**wspiera/wynagradza przede wszystkim model aktywnego pracownika, indywidualnie gromadzącego kapitał w postaci składek, im więc mniej przerw w karierze zawodowej tym lepiej**

(Nie)kompensowanie okresów opieki poza zatrudnieniem w polskim systemie emerytalnym

Kompensowane	Niekompensowane
Zasiłek macierzyński (Urlop macierzyński, urlop rodzicielski) – do 52 tygodni w przypadku jednego dziecka	Bezpłatny urlop udzielony opiekującemu się małym(i) dzieckiem/ćmi rodzicowi
Urlop ojcowski (wymiar: 2 tygodnie do ukończenia 24 miesięcy przez dziecko)	Zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad dzieckiem do lat 14 oraz z tytułu opieki nad innym niż dziecko członkiem rodziny
Urlop wychowawczy (do 6 roku życia, lub 18, gdy dziecko niepełnosprawne) – max 36 miesięcy w 5 częściach; 1 miesiąc obowiązkowo drugi rodzic)	Urlop wychowawczy (przed 1 stycznia 1999 r.)
Świadczenie pielęgnacyjne, Specjalny zasiłek opiekuńczy	Pozostałe okresy nieaktywności zawodowej z tytułu opieki

Wysokość podstawy wymiaru – urlop wychowawczy

Okres	Wysokość podstawy wymiaru
01.01.1999 r. – 31.12.2001 r.	Minimalne wynagrodzenie
01.01. 2002 r. – 30.04. 2004 r.	Zasiłek stały z pomocy społecznej
01.05. 2004 r. – 31.12.2008 r.	Świadczenie pielęgnacyjne
01.01.2009 r. – 31.12.2011 r.	Minimalne wynagrodzenie
Od 01.01. 2012 r.	60% przeciętnego wynagrodzenia

Wysokość podstawy wymiaru – świadczenie pielęgnacyjne i specjalny zasiłek opiekuńczy

Rodzaj świadczenia	Wysokość podstawy wymiaru
Świadczenie pielęgnacyjne	Wysokość świadczenia (2017 r. – 1406 zł)
Specjalny zasiłek opiekuńczy	Wysokość zasiłku (2017 r. - 520 zł)

Kompensowanie ogółem

Pozytywne elementy:

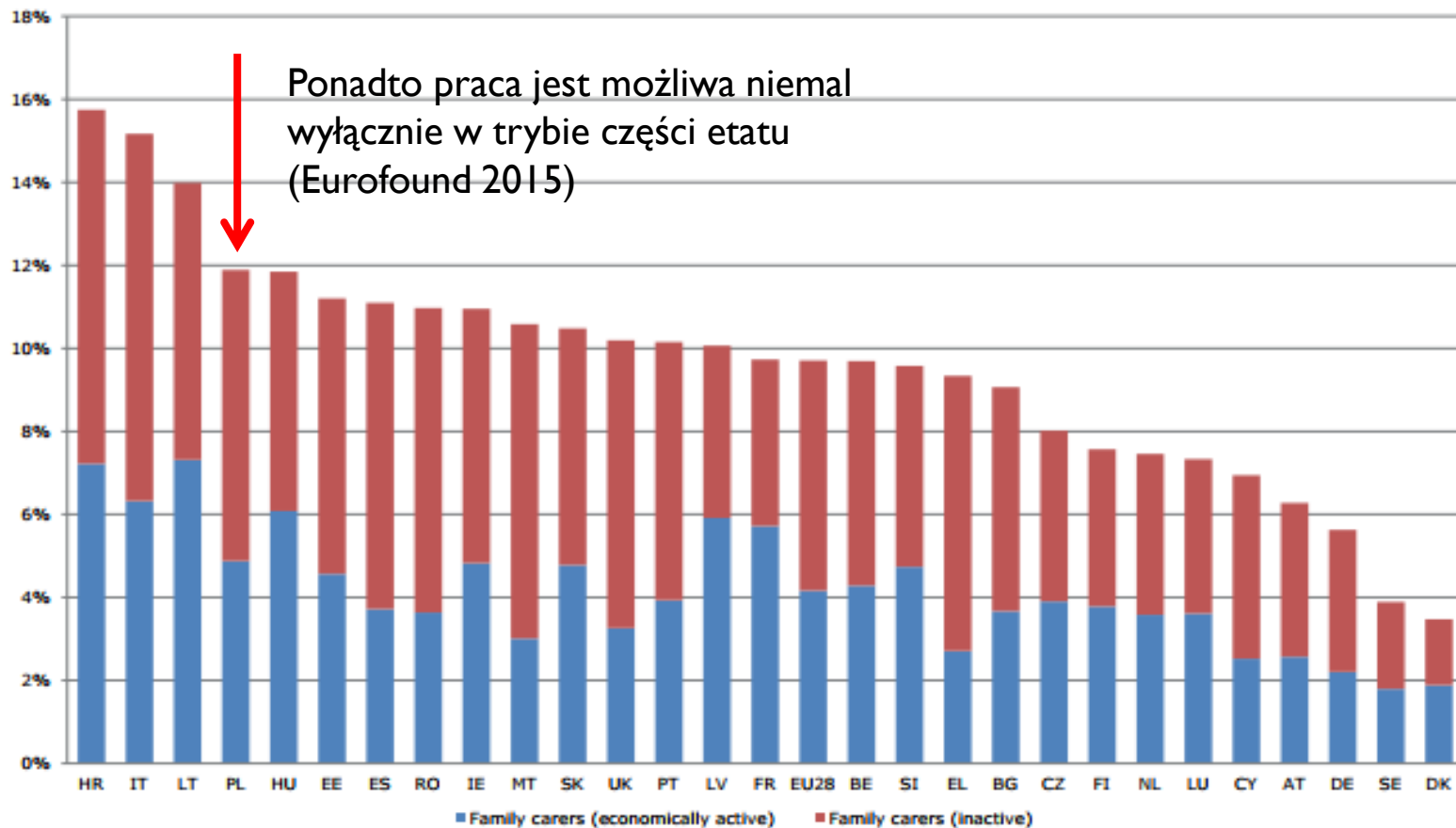
Formalne okresy opieki nad dzieckiem/osobą niepełnosprawną są kompensowane

Słabe strony:

- Większość formalnych okresów opieki jest jednak kompensowana na niskim poziomie
- Okresy przebywania na zasiłku opiekuńczym oraz nieformalne okresy opieki nie są kompensowane w systemie emerytalnym
- Kompensacja nie obejmuje utraty możliwości zarobkowych w związku z wyłączeniem z rynku pracy
- + Niższy wiek emerytalny i długość okresu składkowego w przypadku kobiet → bardzo niskie emerytury

Status na rynku pracy opiekunów osób niepełnosprawnych

Figure 2: Frequency of carers among working age population in the EU28 and their labour market status



Źródło: Eurofound (2015) Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change, <https://www.eurofound.europa.eu>, str. 17.

Możliwości godzenia opieki z pracą

Figure 4: Countries ranked by the generosity level of legal entitlements for the reconciliation of work and care

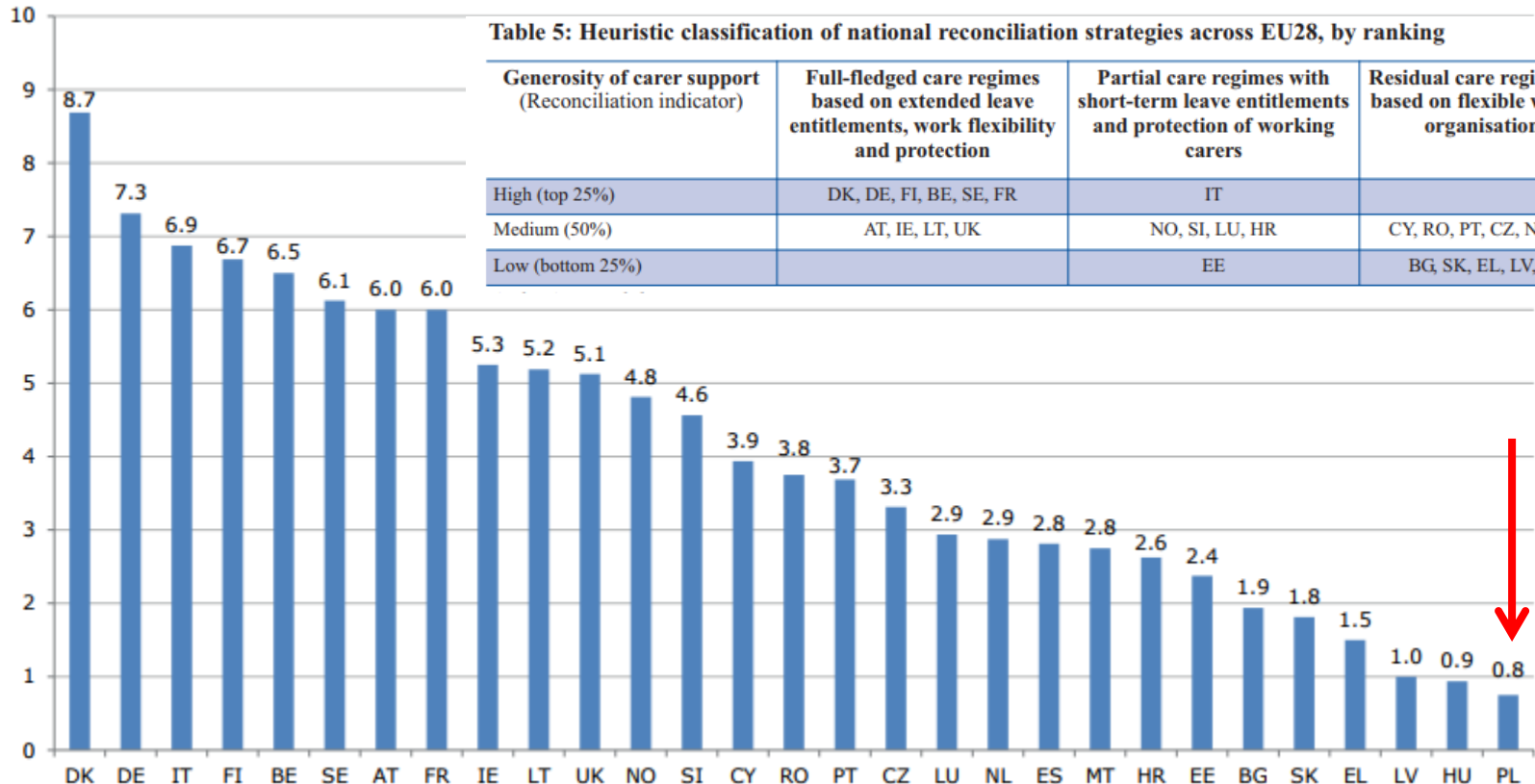
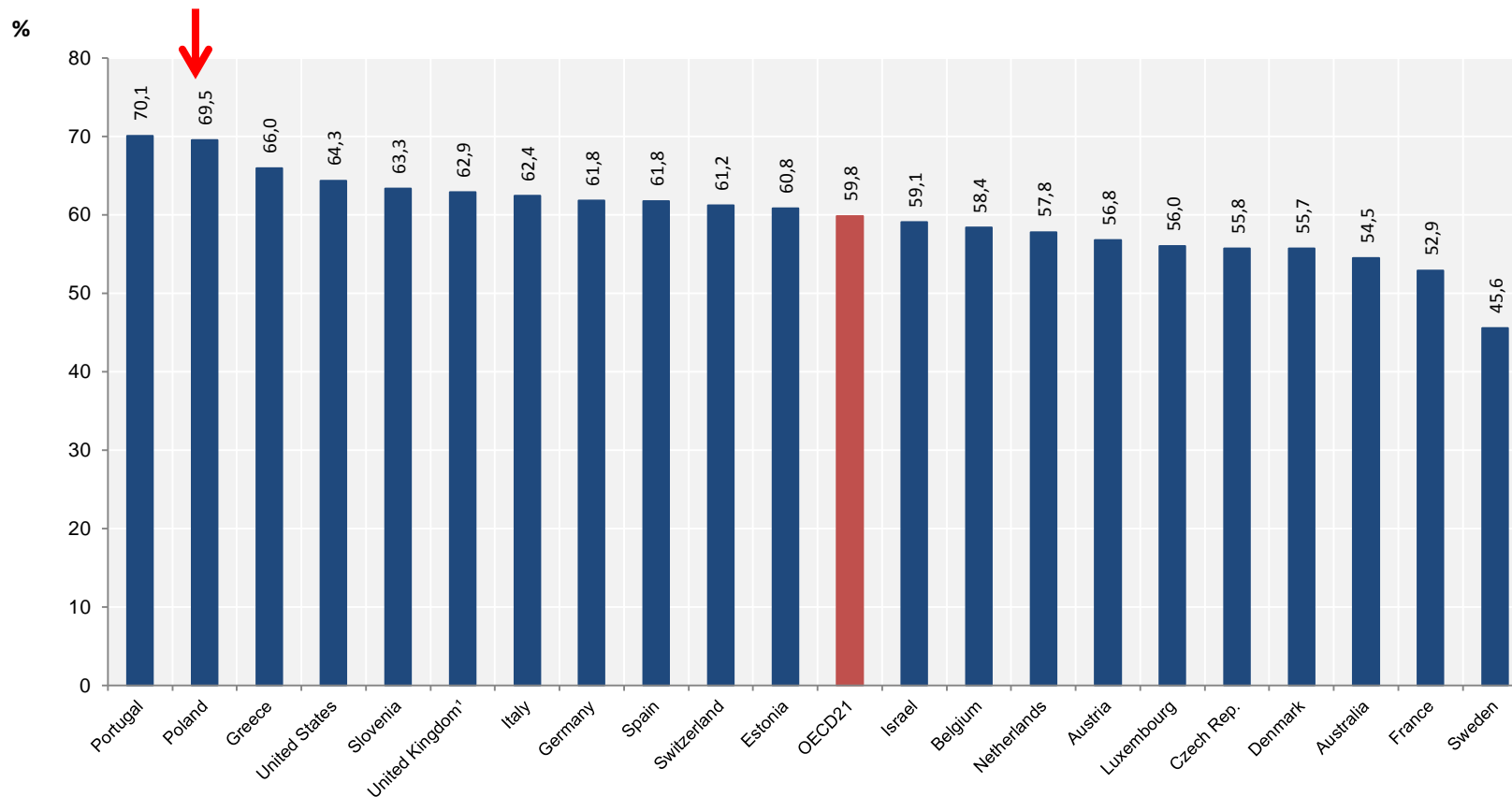


Table 5: Heuristic classification of national reconciliation strategies across EU28, by ranking

Generosity of carer support (Reconciliation indicator)	Full-fledged care regimes based on extended leave entitlements, work flexibility and protection	Partial care regimes with short-term leave entitlements and protection of working carers	Residual care regimes mainly based on flexible work (time) organisation only
High (top 25%)	DK, DE, FI, BE, SE, FR	IT	
Medium (50%)	AT, IE, LT, UK	NO, SI, LU, HR	CY, RO, PT, CZ, NL, ES, MT
Low (bottom 25%)		EE	BG, SK, EL, LV, HU, PL

Źródło: Eurofound (2015) Working and caring: Reconciliation measures in times of demographic change, <https://www.eurofound.europa.eu>, str. 39-40.

Udział kobiet wśród nieformalnych opiekunów w wieku 50+



- ▶ Source: Health at Glance 2017. Data from Wave 6 of the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2015), Survey of Disability, Ageing and Carers for Australia (2015), wave 7 of the English Longitudinal Study of Ageing (2015), wave 12 of the Health and Retirement Survey for the United States (2014).

Sytuacja opiekunów osób dorosłych (dane z GGS PL II)

- ▶ N=13480 (43% mężczyźni i 57% kobiety)
- ▶ 8,2% respondentów ogółem deklaruje, że opiekuje się regularnie osobą dorosłą (nie będącą dzieckiem) pomagając jej w codziennych czynnościach (28,8 mężczyźni i 71,2% kobiety)
- ▶ Wśród udzielających pomocy kobiet 42% pracuje (wśród mężczyzn odsetek wynosi 51,2%)
- ▶ 89,1% opiekujących się kobiet pomaga jednej osobie, 10,9% większej liczbie osób
- ▶ Opiekowanie się osobą starszą istotnie statystycznie zmniejsza satysfakcję z życia badanych osób (Szczupak 2017)

Wnioski

- ▶ Bardzo niski poziom wsparcia osób sprawujących długoterminową opiekę w Polsce, których zdecydowaną większość stanowią kobiety
- ▶ W celu ograniczenia ubóstwa emerytalnego kobiet w przyszłości konieczne jest dostosowanie polityki rodzinnej do wymogów systemu emerytalnego, a w szczególności;
 - ▶ Inwestowanie w wysokiej jakości instytucje opiekuńcze oraz umożliwiające godzenie życia zawodowego (pracy również w pełnym wymiarze) z opieką;
 - ▶ Wspieranie długoletniej i nieprzerwanej aktywności zawodowej kobiet
 - ▶ Wspieranie współodpowiedzialności mężczyzn za obowiązki opiekuńcze w rodzinie