



SGH

Luka płci w emeryturach w przyszłości

Agnieszka Chłoń-Domińczak

Konferencja “Polityka rodzinna a systemy emerytalne”

Warszawa, 11 grudnia 2017 r.

Luka płci w emeryturach: zmiany w czasie

- Obecne różnice w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn odzwierciedlają sytuację na rynku pracy oraz kształt systemów emerytalnych w przeszłości
- W ostatnich latach zachodziły istotne zmiany w aktywności zawodowej kobiet
 - Zmienia się wskaźnik zatrudnienia kobiet
 - Rozwijają się różne formy nietypowego zatrudnienia, które obejmują kobiety
- Zmieniają się również systemy emerytalne
 - Starzenie się ludności skutkuje reformami systemów emerytalnych, takimi jak podnoszenie wieku emerytalnego czy silniejsze związki pomiędzy zarobkami w przebiegu życia i wysokością emerytur

Indeks luki emerytalnej w przyszłości

- Poszerza analizę luki płci w emeryturach w przyszłości, łącząc wskaźniki dotyczące wynagrodzeń, zatrudnienia czy poziomu emerytury
- Pozwala na szerszą perspektywę analityczną, która uwzględnia różnorodne czynniki mające wpływ na różnice w wysokości emerytur ze względu na płeć, zarówno obecnie jak i w przyszłości
- Zachęca do debaty publicznej dotyczącej takich tematów jak:
 - Które kraje wdrażają efektywne i zrównoważone polityki zmierzające do ograniczenia luki płci na rynku pracy i w emeryturach?
 - Jak interakcje rynku pracy i systemów emerytalnych wpływają na lukę płci w przyszłości?
 - Jak kształt systemów emerytalnych wpływa na kształtowanie luki płci?

Główne założenia indeksu

- Porównywalność
- Stabilność
- Pomiar efektów
- Uwzględnienie pokolenia obecnie pracujących kobiet
- Obejmujący wszystkie kraje EU



Forward-looking Gender Pension Gap Index

The Forward-looking Gender Pension Gap Index (FGPGI) is a tool to measure the possible future gender pension gap for the cohorts that currently start working, assuming that pension system rules and labour market participation do not change.

Domains



65%

Employment

Indicators

1.1	Years in employment gap (15-64)	50
1.2	Gender pay gap	25
1.3	Work intensity gap	25



35%

Pension system

2.1	Career break compensation	25
2.2	Pension redistribution	25
2.3	Pension indexation	25
2.4	Retirement age difference	25

2013 FGPGI	Country
91.6	Denmark
90.4	Lithuania
89.8	Sweden
89.0	Czech Republic
88.5	Finland
88.2	Slovenia
87.5	Latvia
87.2	Estonia
86.6	Croatia
86.5	Poland
86.5	Bulgaria
86.4	Germany
85.7	United Kingdom
85.4	Cyprus
85.3	Slovakia
85.3	Portugal
85.1	France
85.1	EU28 average
85.0	Romania
84.1	Ireland
83.0	Hungary
82.6	Austria
82.5	Luxembourg
82.4	Belgium
80.4	Netherlands
80.3	Malta
79.9	Spain
79.8	Italy
77.1	Greece



█ < Higher index value
 █ > Lower index value

Co wpływa na wartość indeksu przyszłej luki płci w emeryturach?

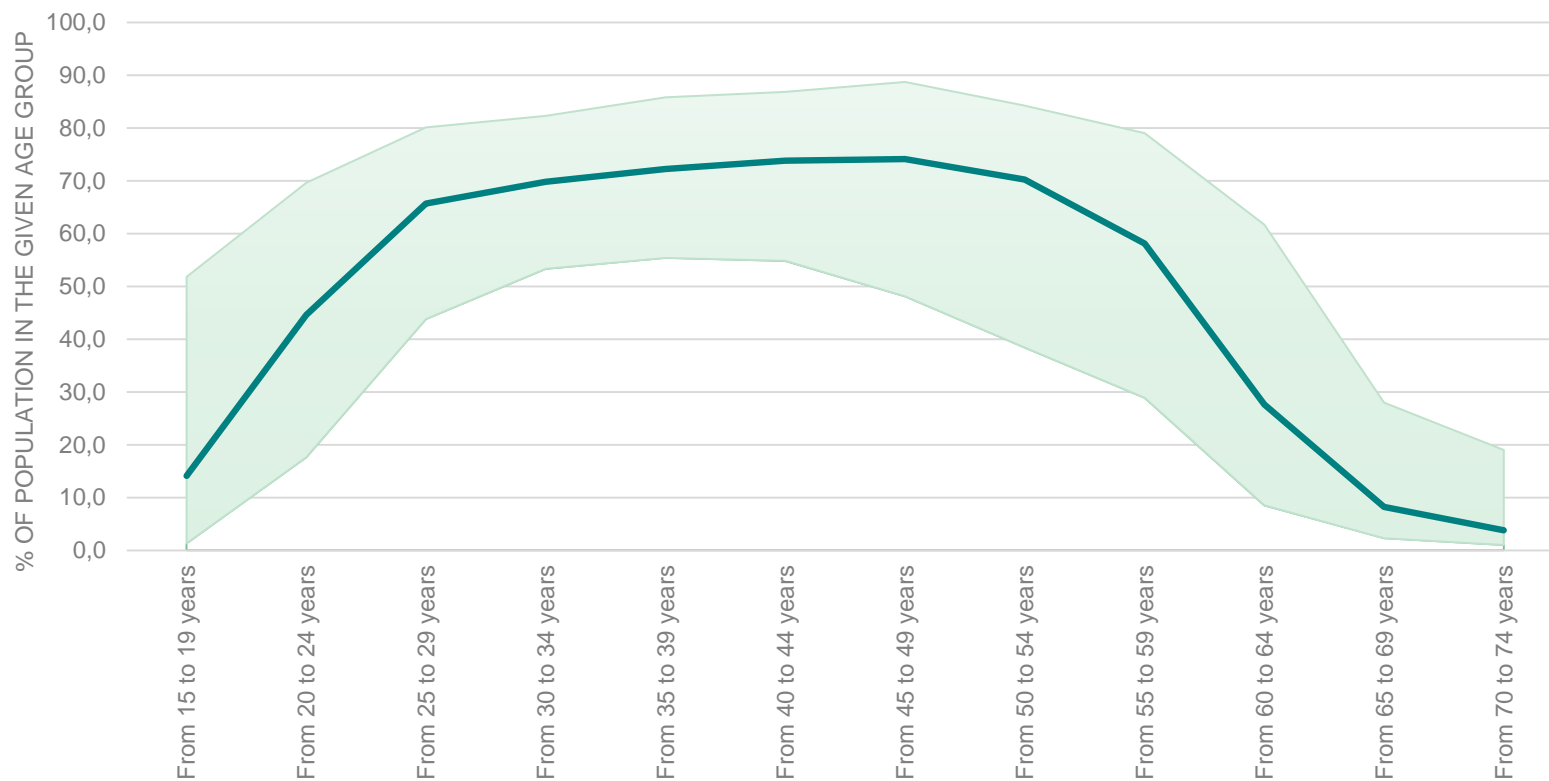
Kraje z wysokim poziomem indeksu

- Wysoki wskaźnik zatrudnienia kobiet (w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy)
- Uwzględnienie przerw w zatrudnieniu w związku z urodzeniem dzieci
- Redystrybucja w systemie emerytalnym w kierunku osób o niskich zarobkach

Kraje z niskim poziomem indeksu

- Niski wskaźnik zatrudnienia kobiet
- Wysoki odsetek kobiet pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy
- Wysoki poziom luki płci w wynagrodzeniach
- Niższy wiek emerytalny kobiet(RO)

Wskaźnik zatrudnienia kobiet w krajach UE



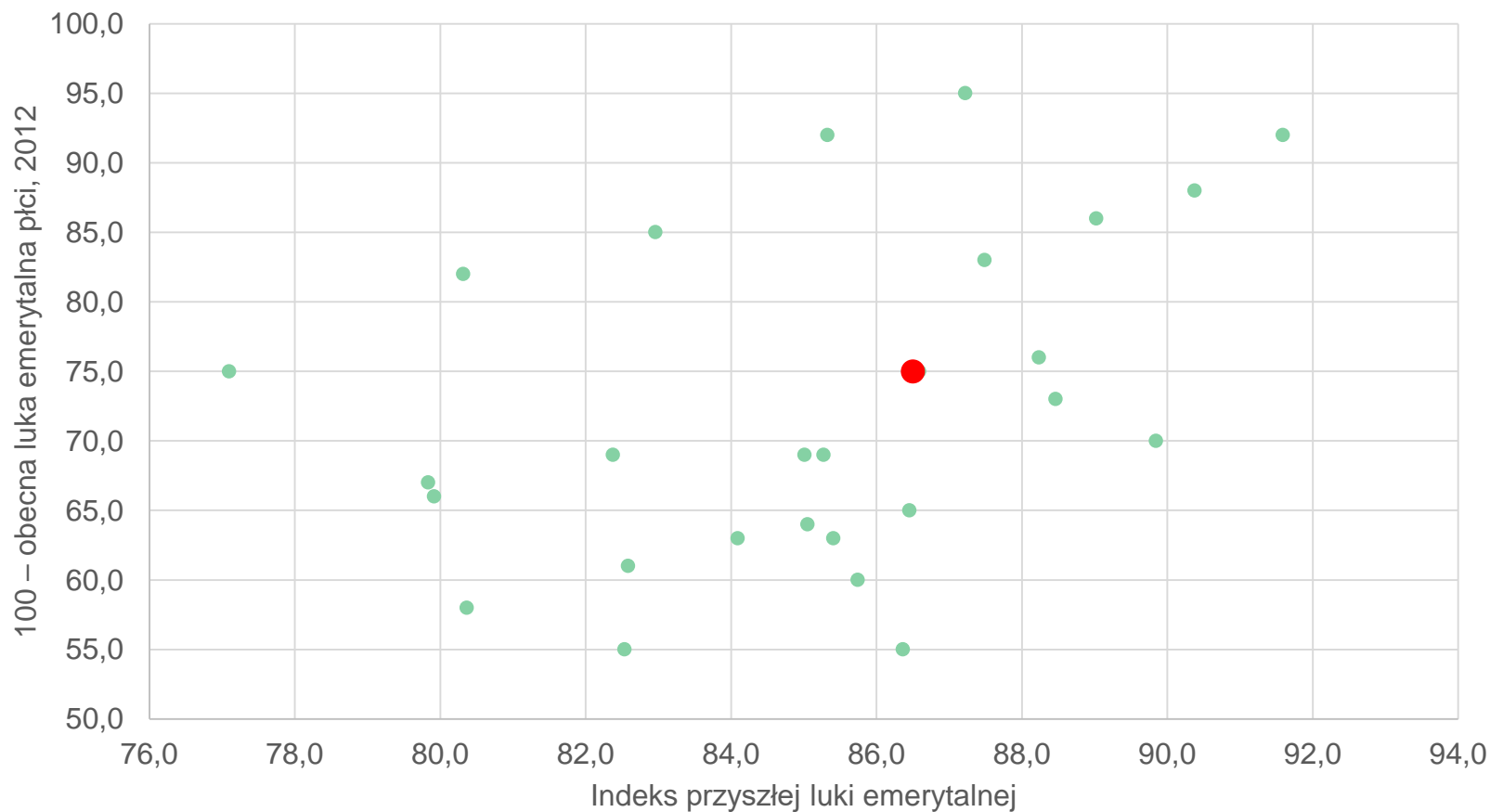
Uwaga: Zacięziony obszar pokazuje różnicę pomiędzy najniższą i najwyższą wartością wskaźników zatrudnienia w kraju UE-28, linia pokazuje średnią wartość

Źródło: Eurostat EU-LFS

Rank	Overall	Overall index	Employment Gaps Domain	Pension system Compensation Domain		
1	Denmark	91,6	Lithuania	83,7	Denmark	111,6
2	Lithuania	90,4	Latvia	83,3	Czech Republic	107,3
3	Sweden	89,8	Finland	82,8	Germany	105,8
4	Czech Republic	89,0	Slovenia	82,3	Croatia	105,4
5	Finland	88,5	Sweden	82,2	Ireland	104,8
6	Slovenia	88,2	Bulgaria	81,2	United Kingdom	104,5
7	Latvia	87,5	Denmark	80,8	Sweden	104,0
8	Estonia	87,2	Estonia	80,5	Lithuania	102,9
9	Croatia	86,6	Portugal	79,4	France	101,4
10	Poland	86,5	Romania	79,3	Slovakia	100,6
11	Bulgaria	86,5	Czech Republic	79,2	Poland	100,4
12	Germany	86,4	Poland	79,0	Netherlands	100,1
13	United Kingdom	85,7	Cyprus	77,9	Estonia	99,7
14	Cyprus	85,4	Slovakia	77,1	Belgium	99,3
15	Slovakia	85,3	Croatia	76,5	Slovenia	99,3
16	Portugal	85,3	Luxembourg	76,4	Cyprus	99,3
17	France	85,1	France	76,3	Italy	99,2
18	Romania	85,0	Hungary	76,0	Finland	98,9
19	Ireland	84,1	Germany	75,9	Malta	98,9
20	Hungary	83,0	United Kingdom	75,6	Greece	97,2
21	Austria	82,6	Austria	75,0	Spain	97,1
22	Luxembourg	82,5	Belgium	73,3	Austria	96,7
23	Belgium	82,4	Ireland	73,0	Portugal	96,3
24	Netherlands	80,4	Spain	70,7	Bulgaria	96,2
25	Malta	80,3	Malta	70,3	Hungary	95,8
26	Spain	79,9	Netherlands	69,7	Romania	95,7
27	Italy	79,8	Italy	69,4	Latvia	95,3
28	Greece	77,1	Greece	66,3	Luxembourg	93,9
	EU28 avg	85,1		76,9		100,3



Luka emerytalna: obecnie i w przyszłości



Rynek pracy

Polityki wspierające wydłużanie aktywności zawodowej i ograniczające lukę w zatrudnieniu i wynagrodzeniach

- Wspieranie przejścia z edukacji na rynek pracy, które ogranicza ryzyko braku pracy po zakończeniu nauki w szkole/na uczelni
- Wspieranie godzenia ról rodzinnych i zawodowych, w tym dostęp do wysokiej jakości dostępnych cenowo żłobków i przedszkoli
- Wspieranie wydłużania aktywności zawodowej
- Promowanie równych wynagrodzeń za taką samą pracę oraz równego dostępu do zatrudnienia

System emerytalny

Monitorowanie różnic pomiędzy świadczeniami kobiet i mężczyzn

- Uprawnienia emerytalne związane z przerwami na opiekę nad członkami rodziny
- Wyrównywanie faktycznego wieku przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn
- Monitorowanie różnic w wysokości świadczeń najstarszych osób, wynikających z waloryzacji świadczeń