

Reforma kosztem kobiet

23 czerwca 2012

Nie milkną kontrowersje wokół reformy emerytalnej. Nic dziwnego – w ciągu ostatnich miesięcy, oprócz sprawy głośnej umowy ACTA, niewiele było decyzji politycznych mających tak niskie poparcie społeczne. Według badania przeprowadzonego przez CBOS na początku marca, ponad 80 proc. Polaków jest przeciwnych podniesieniu wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn do 67 lat.

Przyczyny braku akceptacji dla reformy mogą być różne, jednak ten ogólny sprzeciw pozwala naświetlić bardzo istotną kwestię. Każda trudna reforma, która w istotny sposób wpływa na zmianę poziomu oraz stylu życia obywateli, powinna wiązać się z szeregiem działań ochronnych. Naiwnością i skrajnym brakiem odpowiedzialności jest twierdzić, że rzeczywistość, którą stworzy nowelizacja, jest dostosowana do polskich warunków. Aby uzyskać oszczędności, trzeba najpierw zainwestować.

W świetle działań innych państw unijnych, a także niekorzystnych zmian demograficznych mających nastąpić w nadchodzących latach, przeprowadzenie reformy emerytalnej może wydawać się nieuniknione. Warto jednak pamiętać, iż prowadzona przez starszych członków Wspólnoty Europejskiej polityka społeczna, a także środki na nią łożone, różnią się znacznie od polskich realiów. Według badań Eurostatu, Polska wydaje na systemy zabezpieczeń społecznych 19% PKB, przy unijnej średniej na poziomie 29%. Jest to jeden z najgorszych wyników w UE. W rezultacie szybkiego przegłosowania reformy, bez wcześniejszej debaty nad działaniami ochronnymi, wiele grup już i tak upośledzonych czekają szczególnie trudne czasy. Pośród nich, jako wyjątkowo narażone na niekorzystne zmiany sytuacji życiowej należy wyróżnić kobiety, szczególnie te w wieku 50+.

Brak działań ochronnych przy wprowadzaniu w życie zapisów

znowelizowanej ustawy emerytalnej może obnażyć najbardziej palące i wciąż nierozwiązane kwestie polityki społecznej. W sytuacji wydłużonej obecności kobiet na rynku pracy wyjdą na światło dzienne ze zdwojoną siłą wszystkie czynniki, które już przed reformą nie pozwalały kobietom na w pełni efektywne funkcjonowanie w tej sferze. Odpowiedzialnie przeprowadzona reforma powinna pociągać za sobą realne zmiany w rozwiązywaniu kwestii takich, jak system opieki nad osobami starszymi, polityka rodzinna czy procesy podnoszenia kwalifikacji osób starszych.

Według najnowszych danych, przedstawionych przez Eurostat, wskaźnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 15-64 lata w Polsce wzrósł do 59,8 proc. To najlepszy wynik od 2004 r., ale i tak jeden z najgorszych w UE. Jedną z przyczyn dystansu dzielącego Polskę od innych krajów Wspólnoty Europejskiej pozostaje z pewnością brak właściwej polityki dotyczącej adekwatnego finansowania systemu opieki. Rośnie liczba osób, które jako powód bierności podają obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu. Według szacunków „Rzeczpospolitej”, w 2011 r. było już ich prawie 1,5 mln. Z powodzeniem można założyć, że znacząca większość z nich to właśnie kobiety. Przy obecnych głódowych zasiłkach pielęgnacyjnych oraz braku dziennych placówek pomocy, dostosowanych do stopnia i rodzaju niepełnosprawności, powrót tych kobiet na rynek pracy wydaje się być co najmniej wątpliwy – zaś podwyższony wiek emerytalny jedynie osłabi sytuację finansową tej i tak już niedofinansowanej grupy. Postępujące starzenie się społeczeństwa, będące wszak głównym powodem przeprowadzenia reformy emerytalnej, jeszcze ten kryzys zapewne zaostrzy – liczba osób wymagających opieki będzie się niewątpliwie powiększać w nadchodzących latach.

Kolejną kwestią, która nie pozostanie bez wpływu na skutki reformy, jest ogólnie gorsza sytuacja kobiet na rynku pracy. Kobieta oceniana jest jako gorszy pracownik ze względu na potencjalną chęć posiadania dzieci, za których wychowanie w

percepcji społecznej ponosi główny ciężar odpowiedzialności. W rezultacie krócej pracuje, zarabia mniej, a w efekcie jej chęć posiadania potomstwa maleje. Mniejsza liczba dzieci przekłada się z kolei na wskaźniki demograficzne, te zaś są głównym motorem przeprowadzonej reformy, która – nie poparta właściwymi rozwiązaniami społecznymi – po raz kolejny uderzy w kobiety.

Taka wizja problemu nie jest niczym nowym – sami autorzy ustawy ws. wieku emerytalnego rozpoznają kobiety jako grupę najbardziej narażoną na zubożenie wskutek wprowadzanych zmian. Na rządowej stronie informacyjnej znaleźć można informację, że największe obawy związane z nowelizacją mają kobiety, które poza pracą zawodową opiekują się wnukami lub niedołączonymi rodzicami. Nic dziwnego – kobiety stanowią ponad 2/3 z 63 milionów osób nieaktywnych zawodowo w wieku od 25 do 64 lat w UE. Jako rozwiązanie problemu ustawa przewiduje możliwość wypłaty tzw. emerytury częściowej, do której prawo miałyby m.in. kobiety w wieku co najmniej 62 lat, posiadające minimum 35-letni staż ubezpieczeniowy. Korzystanie z emerytury częściowej, której wysokość wynosiłaby 50 proc. emerytury, zmieniłoby wysokość emerytury wypłacanej po 67. roku życia.

Rozwiązanie to, choć można je zaliczyć do działań buforowych, jest w oczywisty sposób niewystarczające. Bez obecności innych kroków ochronnych sytuacja kobiet podlegających skutkom nowelizacji może znacznie się pogorszyć – w sytuacji tąpnięcia rynków finansowych w skali europejskiej szybciej rośnie stopa bezrobocia kobiet niż mężczyzn. Jak informuje Fundacja Feminoteka, dodatkowym niebezpieczeństwem dla kobiet jest duży poziom ich zatrudnienia w sektorze publicznym zagrożonym redukcjami. W przypadku braku pracy, świadczenia, które będą pobierać kobiety do 67. roku życia, będą niższe od dotychczasowych. W przypadku braku wymaganego stażu ubezpieczeniowego – takich świadczeń nie otrzymają wcale.

Złagodzenie skutków przeprowadzonej nowelizacji przy pomocy emerytury częściowej to krok nie tylko niewystarczający ale i

– w pewnym sensie – w niewłaściwym kierunku. Pomoże on, w niewielkim stopniu, tylko określonej grupie kobiet – chorych lub rezygnujących z pracy na rzecz opieki nad bliskimi. Natomiast kobietom, których powrót na rynek pracy wymagałby podniesienia kompetencji zawodowych lub przekwalifikowania się, nie pomoże wcale.

Z licznych badań wynika, iż osoby starsze są gorzej traktowane jako pracownicy, zwłaszcza w przypadku podnoszenia ich kwalifikacji. Oxford Institute of Ageing donosi, że aż 80% przedsiębiorstw nie skierowało na szkolenie żadnego pracownika, który skończył 45. rok życia. W ramach działań podjętych w celu zwiększenia aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce, stworzono rządowy program „50+. Solidarność pokoleń”. Jednak środki podjęte w ramach tego pakietu obejmują głównie ulgi, do których uprawnieni są pracodawcy w związku z zatrudnieniem osób w wieku przedemerytalnym. Ulgi te z pewnością nie zaszkodzą pozycji osób starszych na rynku, jednak to aktywna polityka podnoszenia kompetencji przynosi najlepsze rezultaty.

W innych krajach unijnych głównym przedmiotem troski są właśnie pracownicy – programy wspierające przeprowadzoną reformę obejmują działania takie, jak dofinansowanie kształcenia zawodowego dla osób powyżej 45. roku życia oraz dofinansowanie wynagrodzeń pracowników w wieku 50+, którzy powrócili z bezrobocia trwającego co najmniej 6 miesięcy (Niemcy); przyznanie rocznej premii finansowej dla pracowników w wieku 61 lat i starszych (Holandia); dotacje wypłacane pracującym znajdującym się w szczególnej sytuacji na rynku pracy – w tym osobom starszym (Wlk. Brytania). Działania o profilu aktywizacji zawodowej rządy krajów europejskich podejmują już od pewnego czasu. Aby skutecznie zaktywizować osoby w wieku 50+, nawiązują współpracę z sektorem niepublicznym, z firmami i organizacjami pozarządowymi.

Nowelizacja reformy emerytalnej jest zgodnym z tendencjami unijnymi rozwiązaniem problemu kosztów starzejącego się

społeczeństwa. Jednak prowadzenie polityki prawdziwie odpowiedzialnej, a co za tym idzie – skutecznej, wiąże się z umiejętnością dostrzegania całokształtu dynamiki zmian zachodzących w społeczeństwie. To, że zmiana zaistnieje jako zapis prawny, nie oznacza, iż jej realizacja w praktyce pójdzie równie gładko. Zmiany to proces, dlatego też strategia ich wprowadzania powinna być poparta działaniami łagodzącymi skutki wobec grup najbardziej narażonych w wyniku przemian.

Celem znowelizowanej ustawy mają być oszczędności. Jednak brak działań buforowych sprawia, że odbywają się one kosztem znacznej części społeczeństwa. A jako że dyskryminacja i upośledzenia społeczne mają się zwyczaj kumulować, oznacza to pogłębianie już istniejących problemów, na których rozwiązanie też przecież trzeba będzie wydać pieniądze.

Autorka: Anna Gotowska

Źródło: [Nowy Obywatel](#)

O AUTORCE

Nie milkną kontrowersje wokół reformy emerytalnej. (ur. 1990) – studentka psychologii społecznej na SWPS w Warszawie, członkini Biura Prasowego Kongresu Kobiet oraz grupy Horyzont przy HFPC, promującej idee sprawiedliwości naprawczej. Ostatnie 10 miesięcy spędziła na stażu w Buenos Aires. Publikuje i tłumaczy teksty na międzynarodowym portalu [GlobalVoicesonline.org](#)