

Mechanizm ustalania wysokości emerytury w formule zdefiniowanej składki a problem systemowej dyskryminacji ze względu na płeć

Krzysztof Ślebzak

Profesor doktor habilitowany nauk prawnych, LL.M.; Zakład Prawa Pracy i Prawa Socjalnego, Wydział Prawa i Administracji, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5029-4241>

Słowa kluczowe: dyskryminacja ze względu na płeć, zasady ustalania wysokości emerytury

1. Zagadnienia wprowadzające

Spojrzenie na problematykę nierówności pomiędzy płciami w systemie emerytalnym wymaga nakreślenia znaczenia szerszej perspektywy od ograniczonej wyłącznie do tego wycinka społecznej rzeczywistości, która jest regulowana prawnie. Niemniej istotne są bowiem faktyczne uwarunkowania społeczne, ekonomiczne czy kulturowe. Z danymi statystycznymi dotyczącymi istniejących nierówności pomiędzy płciami trudno dyskutować, można je przyjąć do wiadomości i postawić co najwyżej pytanie, czy są one skutkiem istniejących regulacji prawnych, czy też powinny być dopiero przyczyną przyszłych działań prawodawczych, mających owe nierówności usunąć. Celowo używam w tym miejscu pojęcia nierówności, ponieważ ma ono najmniej konotacje z językiem prawnym. W dyskusjach prawniczych, co w znacznym stopniu jest związane z określoną aparaturą terminologiczną, jaką posługuje się prawodawca, daje się natomiast zauważyć bardzo wiele różnych określeń służących do opisu zjawiska nierówności pomiędzy płciami. Mowa jest o równości, identyczności, jednakości, tożsamości, jak również – w opozycji do znaczenia tych słów – o nierówności, odmienności, zróżnicowaniu (dyferencjacji) czy w końcu dyskryminacji, przy czym z pewnością ustalenie relacji pomiędzy tymi terminami jest trudnością samą w sobie: „niejednakowe (zróżnicowane, odmienne) traktowanie nie znaczy *per se* nierówne, a jednakowe (identyczne, tożsame) zawsze równe”¹.

Uchwycenie problemu nierówności nie może następować również w oderwaniu od perspektywy historycznej, która nakazuje rozpatrywanie indywidualnej sytuacji jednostki w kolejnych fazach życia. Trwa ono przecież kilkadziesiąt lat, w okresie których dochodzi nie tylko do zmian obowiązującego prawa, lecz przede wszystkim także do zmian uwarunkowań społeczno-kulturowych, a tym samym aksjologicznych, w kontekście których kształtuje się określona wykładnia prawa oraz praktyka jego stosowania. To, co przed kilkudziesięcioma laty było powszechnie uznawane za słuszne i sprawiedliwe, aktualnie takie być przestaje. Zmian tych dowodzi ewolucja poglądów doktryny oraz orzecznictwa sądowego (o czym jeszcze w dalszej części). Kobieta, która w 2025 r. osiąga średnią długość trwania życia dla tej

¹ B. Wagner, *Z problematyki równości w ubezpieczeniach społecznych* [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślebzak, Poznań 2014, s. 220 i powołana tam literatura.

płci (82 lata), urodziła się w 1943 r., a jej staż pracy rozpoczął się w czasach, kiedy świadczenie na wypadek starości nazywane było rentą starczą i wcale nie oznaczało prawa do zaprzestania wykonywania pracy. Niewiele lepiej przedstawia się sytuacja kobiety, która w 2025 r. przechodzi na emeryturę w wieku 60 lat. Jej staż pracy rozpoczął się bowiem w latach 80. ubiegłego wieku. Niebagatelne znacznie ma również perspektywa przeżycia określonego czasu, gdyż dla 60-latki oznacza to, że średnia długość trwania życia przypadnie w 2047 r. Jaki wówczas będzie kontekst społeczno-kulturowy postrzegania relacji pomiędzy płciami, trudno powiedzieć.

2. Kulturowe uwarunkowania roli kobiety we współczesnym społeczeństwie

Dziś niewątpliwie jesteśmy w takim punkcie ewolucji poglądów, w którym porzucenie dotychczas postrzeganych jako tradycyjne ról kobiety i mężczyzny wydaje się „normą”. Ponieważ jednak słowo „tradycja”, generalnie rzecz ujmując, ma pozytywne znaczenie, odejście od tradycji bywa traktowane jak coś złego, a nie jako naturalny proces ewolucji. Odrębną sprawą jest zdefiniowanie owego „tradycyjnego podziału ról”². Przecież chodzi tylko o ten okres w historii, który został ukształtowany relatywnie niedawno, i to wcale nie po rewolucji przemysłowej, ale znacznie później. Ten tradycyjny podział ról dzieli los ustroju społeczno-gospodarczego opartego na pracy. Obecnie, nazywana zwłaszcza przez środowiska konserwatywne, rewolucja płci sprowadza się do niczym nieskrępowanego umożliwienia podejmowania aktywności zawodowej, wybierania zawodów czy profesji jeszcze nie tak dawno zastrzeżonych dla mężczyzn oraz oczekiwanie podziału obowiązków domowych związanych z opieką nad dziećmi, tak aby nie była konieczna rezygnacja z pracy. Skutkiem tego ma być zawodowe, społeczne, a także finansowe zrównanie kobiet i mężczyzn. Gdyby spojrzeć na to zjawisko z perspektywy historycznej, to możliwość niewykonywania pracy przez kobiety i zajmowania się dziećmi, przy jednoczesnym przerzuceniu obowiązku pracy na mężczyznę (męża, ojca) było marzeniem kobiet w XIX-wiecznej fabryce. Nie bez powodu pierwsze konwencje, powołanej po pierwszej wojnie światowej, Międzynarodowej Organizacji Pracy, koncentrowały się właśnie na problemie pracy kobiet (przed porodem i po nim, w nocy), a także pracy dzieci i młodocianych. Jeszcze obowiązująca nadal w polskim porządku prawnym Konwencja Nr 102 MOP dotycząca minimalnych norm zabezpieczenia społecznego, przyjęta w Genewie 28.06.1952 r.³, opiera się na założeniu, że typowym uprawnionym do świadczeń z tytułu starości jest „mężczyzna mający żonę i dwoje dzieci”, natomiast z tytułu śmierci żywiciela „wdowa mająca dwoje dzieci”. Takie zróżnicowanie nie może dziwić, jeśli uwzględnimy kontekst tamtych czasów oraz fakt, że mężczyźni (podobnie jak dziś) żyją zdecydowanie krócej od kobiet, co również mogłoby uzasadniać postawienie pytania, czy ten krótszy okres życia mężczyzn nie powinien być w jakikolwiek sposób rekompensowany (np. wyższą emeryturą).

To, co uznawane było jednak za postępowe na przełomie XIX i XX w., dziś takie być przestaje, ponieważ istotnie zmienia się kontekst społeczny i kulturowy. Podstawowy problem sprowadza się natomiast do tego, że niezmienny pozostaje paradygmat ustroju pracy oraz ochrony socjalnej, opartej – w Polsce, jak również w wielu krajach Unii Europejskiej (prowadzona refleksja w niniejszym opracowaniu dotyczy głównie tego obszaru prawnego i kulturowego) – na pracy

² L. Marszałek, *Kulturowe uwarunkowania roli kobiety we współczesnym świecie*, „Seminare. Poszukiwania Naukowe” 2008, s. 268–269.

³ Dz.U. z 2005 r. Nr 93, poz. 775.

oraz konieczności zastąpienia utraconego dochodu (ubezpieczenie społeczne). W paradygmat ten wpisuje się problem nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami – nierówne wynagrodzenia, nierówne długości stażów pracy, nierówne przesłanki związane z wykonywaniem pracy bądź nabyciem prawa do świadczeń, w końcu nierówne świadczenia socjalne, w tym zwłaszcza emerytury. Gdyby zmienić ten paradygmat, a punktem odniesienia – przynajmniej w zakresie ochrony socjalnej – nie była praca, powyższe różnice nie miałyby najmniejszego znaczenia⁴.

3. Dane statystyczne

Z oficjalnych danych ZUS określających wysokość i strukturę świadczeń po waloryzacji w marcu 2024 r.⁵ wynika, że średnia arytmetyczna emerytury wypłacanej dla mężczyzn wyniosła 4674,51 zł, a dla kobiet 3208,70 zł. Różnica wynosi około 32%. Analizując miary pozycyjne, stwierdzono natomiast, że dominującą wysokością emerytury w populacji mężczyzn było 3468,50 zł pobierane przez 60,1 tys. mężczyzn. W populacji kobiet dominowała wysokość emerytury równa 2537,59 zł pobierana przez 144,0 tys. kobiet. Różnica wynosi około 27%. Analizując liczbę osób pobierających emerytury według płci, zauważono, że w populacji kobiet 37,3% z nich pobiera świadczenia w wysokości do 2600,00 zł, w przedziale wysokości: 2600,01–2800,00 zł odsetek ten wynosi 7,8%, w kolejnych trzech przedziałach odsetek maleje i tak w przedziale 2800,01–3000,00 zł wynosi 7,3%, w przedziale 3000,01–3200,00 zł wynosi 6,4%, a 3200,01–3400,00 zł – 5,4%. Emeryturę w wysokości powyżej 3400,00 zł pobiera 35,9% populacji kobiet. W rozkładzie wysokości emerytur w populacji mężczyzn tendencja jest z kolei odwrócona. To w przedziałach wysokości do 3400,00 zł odsetek mężczyzn pobierających emerytury jest niższy niż w populacji kobiet. Począwszy od przedziału wysokości pomiędzy 3400,01 zł a 3600,00 zł i w każdym kolejnym przedziale, odsetek mężczyzn pobierających emeryturę jest wyższy niż w populacji kobiet. W przedziale wysokości 7000,01 zł i więcej odsetek ich jest najwyższy i wynosi 13,9%. Emeryturę w wysokości powyżej 3400,00 zł pobiera 73,5% populacji mężczyzn. Odsetek mężczyzn pobierających emerytury w wysokości powyżej 5000,00 zł stanowi 37,5% tej populacji, natomiast odsetek kobiet wynosi tylko 12,6%⁶.

Systemowo rzecz ujmując, emerytury kobiet są istotnie mniejsze niż emerytury mężczyzn. Przyczyną tego stanu rzeczy jest wspomniany wyżej paradygmat ochrony socjalnej oraz okoliczności związane z wynagrodzeniem i stażem pracy, które mają bezpośredni wpływ na obliczanie wysokości emerytury. Pytanie, czy system emerytalny powinien być instrumentem korygującym przedmiotowe nierówności, zostało już dawno postawione przez B. Wagner⁷. Z prawnego punktu widzenia problem sprowadza się natomiast do tego, czy nierówne świadczenia emerytalne kobiet i mężczyzn można uznać za naruszenie zasady równości, czy też za dyskryminację/nierówność ze względu na płeć o charakterze systemowym. Tak postawiony problem jest ujęty jednak zbyt ogólnie, wymaga wyjaśnienia i skonkretyzowania. O czym była

⁴ Szerzej na temat paradygmatu ochrony socjalnej zob. K. Ślęzak, *O niektórych założeniach konstrukcyjnych systemu ubezpieczeń społecznych* [w:] *Prawo pracy i prawo socjalne: teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, red. R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek, K. Stefański, Wrocław 2021, s. 365–381.

⁵ <https://www.zus.pl/documents/10182/39637/Struktura+wysoko%C5%9Bci+%C5%9Bwiadcze%C5%84+wyp%C5%82acanych+przez+ZUS+po+waloryzacji+w+marcu+2024+r..pdf/2cf8f296-1f4f-0ea0-ab73-ed395fba478b?t=1715935406058> (dostęp: 1.04.2025 r.).

⁶ <https://www.zus.pl/documents/10182/39637/Struktura+wysoko%C5%9Bci+%C5%9Bwiadcze%C5%84+wyp%C5%82acanych+przez+ZUS+po+waloryzacji+w+marcu+2024+r..pdf/2cf8f296-1f4f-0ea0-ab73-ed395fba478b?t=1715935406058> (dostęp: 1.04.2025 r.), s. 6–7.

⁷ B. Wagner, *Z problematyki...*, s. 239.

mowa wcześniej, przyczyną nierównych świadczeń emerytalnych kobiet i mężczyzn są nie tyle wskazane wyżej okoliczności faktyczne, ile ich prawna kwalifikacja, uzasadniająca zastosowanie określonej normatywnie formuły obliczania wysokości emerytury. Zarówno prawna kwalifikacja określonych okoliczności, jak i wzór obliczania wysokości emerytury jest taki sam dla kobiet i mężczyzn (z wyłączeniem kwestii związanej z macierzyństwem), co powoduje, że mamy do czynienia nie tyle z nierównością wobec prawa, ile z nierównością w skutkach, jakie zastosowanie tego prawa wywołuje. Z tych względów zasadne jest odwołanie się do koncepcji dyskryminacji systemowej, która mimo że nie doczekała się legalnej definicji, rozumiana jest – zwłaszcza na gruncie Europejskiej Karty Społecznej sporządzonej w Turynie 18.10.1961 r.⁸ – jako „normy prawne, polityki, praktyki lub dominujące stanowiska kulturowe, w sektorze publicznym bądź prywatnym, które wytwarzają relatywne szkody niektórym grupom, a przywileje innym grupom”⁹. O dyskryminacji systemowej jest również mowa w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10.05.2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania¹⁰. W motywie 48 dyskryminacji systemowej nadaje się *implicite* takie znaczenie, które zakłada istnienie dyskryminacji z wielu względów jednocześnie, co samo w sobie jest trudne do uporządkowania, ale jako pewna całość – która znajdowałaby odzwierciedlenie w pozwach zbiorowych pracowników formułujących takie zarzuty – mogłoby przyczynić się do wykrycia dyskryminacji systemowej, przez co prawo do równego wynagrodzenia oraz równouprawnienie płci będą bardziej dostrzegalne. Podobne znacznie nadaje się dyskryminacji systemowej w rezolucji Parlamentu Europejskiego z 17.12.2020 r. w sprawie potrzeby stworzenia osobnego składu Rady do spraw równości płci (2020/2896(RSP))¹¹. Z lit. D tego aktu prawnego wynika, że skuteczna polityka zwalczania dyskryminacji systemowej pomiędzy kobietami i mężczyznami powinna uwzględniać horyzontalną perspektywę intersekcyjną, ponieważ dotychczas skupiano się głównie na indywidualnym wymiarze dyskryminacji, nie zajmując się jej wymiarem instytucjonalnym, strukturalnym ani historycznym. Mimo że źródłem koncepcji intersekcyjności jest ruch feministyczny, to generalnie chodzi „o taki rodzaj różnych charakterystyk grupowych danej osoby, że wchodzi z sobą w interakcje jednocześnie; nie dają się zredukować do (...) «sumy» doświadczeń wynikających z przynależności do różnych grup, lecz tworzą nowy, charakterystyczny system wykluczeń”¹². Nie chodzi więc o dyskryminację wielokrotną, ale takie instrumenty (normy), które jako całość prowadzą do gorszego/nierównego traktowania tylko jednej grupy (w interesującym nas przypadku – kobiet), co z punktu widzenia różnicy ze względu na płeć powoduje, że możliwe jest mówienie o „systemowej dyskryminacji ze względu na płeć”. Stwierdzenie takie nie powoduje jeszcze, że mamy do czynienia z nierównością/dyskryminacją zakazaną. Nie chodzi bowiem o sam fakt istnienia różnicy w wysokości świadczeń, ale o nierówność w prawnym mechanizmie ustalania wysokości świadczenia, który do takiej różnicy doprowadził. Problemem samym w sobie jest

⁸ Dz.U. z 1999 r. Nr 8, poz. 67 ze zm.

⁹ Stanowisko Europejskiego Komitetu Spraw Społecznych, ERTF v. France, pkt 41, z powołaniem się na General Comment nr 20 UN CESCR w sprawie niedyskryminacji w sferze praw gospodarczych, socjalnych i kulturalnych; zob. T. Jasudowicz, *Gwarancje wynikające z generalnej klauzuli niedyskryminacji [w:] O prawach człowieka. Księga jubileuszowa Profesora Romana Wieruszeckiego*, red. G. Baranowska, A. Gliszczyńska-Grabias, A. Hernandez-Polczyńska, K. Sękowska-Kozłowska, Warszawa 2017.

¹⁰ Dz.Urz. UE L 132, s. 21; czas na implementację został wyznaczony do 7.06.2026 r.

¹¹ Dz.Urz. UE C 445 z 2021 r., s. 150.

¹² D. Cieślukowska, N. Sarata, *Dyskryminacja wielokrotna – historia, teorie, przegląd badań*, <https://web.archive.org/web/20140714145858/http://www.tea.org.pl/userfiles/file/Wielokrotna.pdf> (dostęp: 1.04.2025 r.), s. 7.

bowiem to, czy stworzony mechanizm ustalania wysokości świadczeń bądź jego poszczególne elementy mogą zostać uznane za zgodne z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej¹³. Nie jest przecież wykluczone, że systemowa dyskryminacja ze względu na płeć jest skutkiem niekonstytucyjnych regulacji, przez co trudno uznać ją za usprawiedliwioną. *Ex iniuria ius non oritur*.

4. Stan prawny

Obecnie obowiązujące w Polsce regulacje prawne normujące funkcjonowanie systemu emerytalnego weszły w życie z dniem 1.01.1999 r. (tzw. reforma emerytalna)¹⁴. W zakresie dotyczącym ustalania wysokości emerytury dokonano istotnej zmiany. Dla wszystkich osób urodzonych po 31.12.1948 r. wprowadzono system zdefiniowanej składki. Osoby urodzone przed 1.01.1949 r. pozostały natomiast w systemie zdefiniowanego świadczenia. Uwzględniając dodatkowo wprowadzenie dobrowolności (dla osób urodzonych po 31.12.1948 r., ale przed 1.01.1969 r.) oraz obowiązku (dla osób urodzonych po 31.12.1968 r.) przynależności do Otwartych Funduszy Emerytalnych (OFE; tzw. drugi filar), można z pełnym przekonaniem stwierdzić, że przyjęta wówczas konstrukcja systemu emerytalnego (zdefiniowanej składki oraz tzw. części kapitałowej) dawała pierwszeństwo liberalnej doktrynie polegania na sobie samym, promując ideę indywidualnej, a nie społecznej przezorności. Osłabienie idei solidarności zostało dokonane w imię realizacji celów gospodarczych (rozwój rynku kapitałowego) i finansowych (stały dopływ środków pieniężnych na pokrywanie deficytu budżetowego). Jednocześnie zastosowanie wówczas w polskich warunkach społeczno-gospodarczych (niskie płace, wysokie bezrobocie, utrwalona tendencja do skracania stażu pracy, różnice w historii ubezpieczeniowej kobiet i mężczyzn) indywidualistycznego podejścia do rozwiązywania problemów emerytalnych, z położeniem silnego nacisku na zasadę proporcjonalności świadczeń w przyszłości przyczyniło się również do osłabienia bezpieczeństwa socjalnego na starość i pogłębiania dochodowego rozwarstwienia świadczeniobiorców, czego skutki widzimy właśnie obecnie. Nieliczenie się z tymi okolicznościami i ich skutkami wzbudzało, także wtedy, poważne wątpliwości z punktu widzenia funkcji zabezpieczenia społecznego rozumianej jako wzajemne wspomaganie różnych grup społecznych w celu dążenia do realizacji dobra wspólnego wszystkich obywateli (solidaryzm społeczny)¹⁵. Polityka państwa wspierana nachalnymi kampaniami reklamowymi, obiecującymi członkom OFE, po osiągnięciu wieku emerytalnego, możliwość spędzania starości na plażach mórza południowych lub życie w niezakłóconym finansowo dostatku zrobiły wystarczająco wiele, aby zagłuszyć stanowisko doktryny ostrzegające przed negatywnymi zmianami, w tym zwłaszcza w stosunku do kobiet. Z tych względów zasadne jest szczegółowe przedstawienie zasad obliczania wysokości emerytury w systemie zdefiniowanej składki, koncentrując się jednak wyłącznie na regułach, a nie na ich normatywnych modyfikacjach bądź wyłączeniach. Siłą rzeczy dalsze rozważania będą miały charakter uproszczony, niemniej nie zniekształcony, gdy chodzi o podstawowe prawidłowości związane z obliczaniem emerytury.

¹³ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.) – dalej Konstytucja RP.

¹⁴ Szerzej zob. M. Góra, *System emerytalny. Katastrofa odwołana*, Warszawa 2003, s. 56–79.

¹⁵ K. Antonów, *Prawo do emerytury*, Kraków 2003, s. 65.

5. Emerytura w systemie zdefiniowanej składki

Formuła ustalania wysokości świadczenia emerytalnego w systemie zdefiniowanej składki została uregulowana w art. 26 ustawy z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych¹⁶. Wynika z niego, że emerytura stanowi równowartość kwoty będącej wynikiem podzielenia podstawy obliczenia ustalonej w sposób określony w art. 25 przez średnie dalsze trwanie życia dla osób w wieku równym wiekowi przejścia na emeryturę danego ubezpieczonego. Z kolei w art. 25 ust. 1 u.e.r.f.u.s. określono podstawę obliczenia emerytury, którą jest kwota składek na ubezpieczenie emerytalne, z uwzględnieniem:

- 1) waloryzacji składek zewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego do końca miesiąca poprzedzającego miesiąc, od którego przysługuje wypłata emerytury,
- 2) zwaloryzowanego kapitału początkowego określonego w art. 173–175 oraz
- 3) kwot środków zewidencjonowanych na subkoncie, o którym mowa w art. 40a ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych¹⁷.

Wyłączając z powyższego wzoru mechanizm waloryzacji (który sam w sobie jest również problematyczny), wysokość emerytury została wyraźnie uzależniona od wysokości zwaloryzowanego kapitału początkowego, kwoty składek emerytalnych, środków zaewidencjonowanych na tzw. subkoncie oraz średniej długości trwania życia. Są to zatem cztery determinanty określające formułę ustalania wysokości emerytury.

6. Zwaloryzowany kapitał początkowy

Zwaloryzowany kapitał początkowy miał znaczenie wyłącznie dla tych osób, które posiadały staż zawodowy przed 1.01.1999 r. Zgodnie z art. 173 ust. 2 u.e.r.f.u.s. kapitał początkowy stanowi równowartość kwoty obliczonej według zasad określonych w art. 174 pomnożonej przez wyrażone w miesiącach średnie dalsze trwanie życia ustalone zgodnie z art. 26 ust. 3 dla osób w wieku 62 lat. Można zatem powiedzieć, że kapitał początkowy to suma 209 emerytur hipotetycznych. Warto jednak zauważyć, że wysokość emerytury hipotetycznej ustalonej na potrzeby kapitału początkowego oblicza się zupełnie inaczej niż emeryturę w systemie zdefiniowanej składki, miarodajny dla tego obliczenia był bowiem art. 53 u.e.r.f.u.s. (z modyfikacjami). Oznacza to, że emerytura określana była w formule zdefiniowanego świadczenia, w którym emerytura składała się z dwóch części – socjalnej (równej dla wszystkich bez względu na jakąkolwiek aktywność zawodową i jej wynagrodzenie) oraz stażowej, której wysokość określał staż pracy (okresy składkowe i nieskładkowe) oraz wysokość najkorzystniejszego indywidualnego wynagrodzenia, które uwzględniane było w relacji do wynagrodzenia w okresie kolejnych 10 lat kalendarzowych, wybranych przez zainteresowanego z ostatnich 20 lat kalendarzowych poprzedzających bezpośrednio rok, w którym zgłoszono wniosek o emeryturę lub rentę, albo w okresie 20 lat kalendarzowych przypadających przed rokiem zgłoszenia wniosku, wybranych z całego okresu podlegania ubezpieczeniu. Dodatkowo zarówno w części socjalnej, jak i stażowej niebagatelną rolę odgrywała tzw. kwota bazowa (przemnażano przez nią 24% w części socjalnej oraz wskaźnik wysokości podstawy wymiaru w części stażowej), która dla wszystkich była taka sama (stanowiła ona 100% przeciętnego wynagrodzenia pomniejszonego

¹⁶ Dz.U. z 2024 r. poz. 1631 ze zm. – dalej u.e.r.f.u.s.

¹⁷ Dz.U. z 2025 r. poz. 350 ze zm. – dalej jako u.s.u.s.

o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia społeczne, określone w przepisach o systemie ubezpieczeń społecznych, w poprzednim roku kalendarzowym). Z punktu widzenia równości płci system oparty na formule zdefiniowanego świadczenia dokonywał swoistej korekty nierówności wynikających z krótszych stażów pracy kobiet (dlatego podstawę wymiaru można było obliczyć tylko z 10 lat całego stażu) oraz przeciętnie niższych wynagrodzeń kobiet (dlatego wybór 10 lat mógł/powinien nakładać się na lata najkorzystniejsze pod względem finansowym). Dodatkowo korekta nierówności dokonywana była przez istnienie tzw. części socjalnej (równej bez względu na płeć) oraz stosowania kwoty bazowej w części stażowej, która niwelowała różnice pomiędzy wynagrodzeniami mężczyzn oraz kobiet. Jedynie w zakresie uwzględniania okresów stażowych i niestażowych o żadnej korekcie nie było mowy, gdyż staże kobiet i mężczyzn uwzględniano w faktycznej wysokości, tyle że okresy nieskładkowe nie mogły przekraczać 1/3 okresów składkowych (w tym zakresie owe ograniczenie bardziej dotyczyło kobiety ze względu na dłuższe okresy nieskładkowe).

7. Składki zaewidencjonowane na koncie

Drugim elementem określającym wysokość świadczenia jest kwota składek emerytalnych zewidencjonowanych na koncie. Dla osób, które nie miały żadnego stażu pracy przed 1.01.1999 r., to właśnie ta kwota – wraz ze środkami z subkonta – ma kluczowe znaczenie dla wysokości przyszłej emerytury. Relacja pomiędzy wkładem składkowym a świadczeniem rozpatrywana jest w doktrynie oraz w orzecznictwie w kontekście tzw. zasady wzajemności ubezpieczeń społecznych. Trzeba powiedzieć wprost, że jest to koncepcja bardziej „propagandowa”, aniżeli wynikająca z idei ubezpieczeń społecznych, lansowana głównie w kontekście ubezpieczenia emerytalnego w związku z reformą emerytalną z 1999 r. Przegląd aktów prawnych dotyczących ubezpieczenia emerytalnego, poczynawszy od 1927 r.¹⁸, poprzez 1933 r.¹⁹, 1954 r.²⁰, 1968 r.²¹, a skończywszy na 1982 r.²², dowodzi, że funkcją świadczenia emerytalnego było zastąpienie dotychczasowego wynagrodzenia (tak definiowana była podstawa wymiaru) i to z dość krótkiego okresu sprzed przejścia na emeryturę. W rozporządzeniu z 1927 r. podstawę wymiaru stanowiła przeciętna płaca z wszystkich miesięcy składkowych, tj. 480 dla mężczyzn oraz 420 dla kobiet, ale zrównany był wiek (65 lat dla obu płci). W ustawie z 1933 r. podstawowym świadczeniem była renta inwalidzka, która przysługiwała inwalidzie, który przebył w ubezpieczeniu 200 tygodni składkowych (za inwalidę uważano również osobę starszą, która wskutek upadku sił fizycznych lub umysłowych stanie się niezdolna do zarobienia własną pracą jednej trzeciej tego, co zarabia w danej miejscowości osoba w pełni sił fizycznych i umysłowych o podobnym wykształceniu i uzdolnieniu). Co ciekawe, w kontekście wysokości sytuacja obu płci była taka sama, gdyż renta inwalidzka składała się z kwoty zasadniczej równej dla wszystkich oraz z kwoty indywidualnej, która mierzona była wysokością przeciętnego miesięcznego zarobku ustalonego na podstawie zarobków przyjętych za podstawę wymiaru składek przypadających za wszystkie

¹⁸ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 24.11.1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 106, poz. 911 ze zm.).

¹⁹ Ustawa z 28.03.1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz.U. Nr 51, poz. 396 ze zm.).

²⁰ Ustawa z 25.06.1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. z 1958 r. Nr 23, poz. 97 ze zm.).

²¹ Ustawa z 23.01.1968 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 3, poz. 6 ze zm.).

²² Ustawa z 14.12.1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.).

tygodnie składkowe przebyte w ubezpieczeniu. Nie brakowało również regulacji szczegółowych, niemniej renta inwalidzka nie mogła przekraczać 80% przeciętnego miesięcznego zarobku ubezpieczonego. Ponownie więc celem było zastąpienie osiąganego wynagrodzenia. Podobnie było w ustawie z 1954 r. (podstawę wymiaru stanowił przeciętny miesięczny zarobek faktyczny z ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia, najwyżej jednak 1200 zł), tyle że istotnie zwiększono wymagany wiek do uzyskania świadczenia (25 lat dla mężczyzn oraz 20 lat dla kobiet), przy czym wiek starczy wynosił w zależności od kategorii zatrudnienia – 60 lat mężczyźni/55 lat kobiety (I kategoria) oraz 65 lat mężczyźni/60 lat kobiety (II kategoria). W ustawie z 1968 r. podstawę wymiaru emerytury stanowił przeciętny miesięczny zarobek z okresu ostatnich 12 miesięcy zatrudnienia albo z kolejnych 24 miesięcy zatrudnienia dowolnie wybranych przez zainteresowanego z 12 lat zatrudnienia. Okres zatrudnienia wynosił 25 lat dla mężczyzn i 20 lat dla kobiet. Bez zmian, w porównaniu z 1954 r., został ustalony wiek emerytalny. Analogicznie do ustawy z 1968 r. normowano kwestie emerytury w ustawie z 1982 r., tyle że zlikwidowano kategorie zatrudnienia, a wiek, wprawdzie z wyjątkami, ustalono na 65 lat dla mężczyzn i 60 lat dla kobiet.

Można zatem stwierdzić, że od 1927 r. do 1.01.1999 r. nie było mowy o żadnej wzajemności w ujęciu relacji składki do świadczenia, celem regulacji było zastąpienie wynagrodzenia liczonego z dość krótkiego okresu, przy istnieniu różnic na korzyść kobiet w zakresie minimalnego stażu pracy oraz wieku. Co do wspomnianej zasady wzajemności, postrzegano ją bardzo różnie. Przykładowo twierdzono, że: 1) jest ona równoznaczna z tzw. synalagmatycznością polegającą na tym, że strony stosunku prawnego są zobowiązane do świadczeń²³; 2) „odzwrócić się” zależności między opłaceniem składki i jej wysokością oraz okresem płacenia a prawem do świadczeń i ich wysokością²⁴, czy też że 3) jest ona w ubezpieczeniu społecznym znacznie osłabiona, gdyż uiszczenie składki nie jest przesłanką prawa do jakiegokolwiek świadczenia i nie można mówić o stosunku ubezpieczenia społecznego jako zobowiązaniu wzajemnym, którego istota polega na tym, że każda ze stron występuje wobec drugiego równocześnie w roli dłużnika i wierzyciela²⁵.

Również w orzecznictwie TK trudno było wskazać jakąś jednolitą linię orzeczniczą. W dużej mierze postrzeganie zasady wzajemności determinowane było okolicznościami konkretnej sprawy, tyle że potrzeba wydania „sprawiedliwego rozstrzygnięcia” wymagała stosownego uzasadnienia aksjologicznego. Trybunał Konstytucyjny stwierdzał przykładowo, że zasada wzajemności polega na istnieniu więzi między wkładem pracy pracownika a gromadzonym funduszem ubezpieczeń społecznych. Jest to zarazem podstawowa przesłanka materialna prawa do świadczeń. Z zasadą wzajemności wiąże się bowiem wymóg zachowania proporcjonalności między wysokością opłacanych składek a wysokością świadczeń²⁶. Jednocześnie, w ocenie TK, w polskim systemie ubezpieczenia społecznego nigdy zasada wzajemności składki i prawa do świadczenia nie była pojmowana w sposób absolutny²⁷. Przykładowo, odnosząc zasadę wzajemności składki i świadczenia do obowiązującego systemu emerytalnego i rentowego, TK uznał, że nie jest ona bezwzględnie przestrzegana, ponieważ m.in. „składka nie została dostosowana do wielkości indywidualnego ryzyka, lecz jest ustalana na przeciętnym

²³ T. Zieliński, *Ubezpieczenia społeczne pracowników. Zarys systemu prawnego – część ogólna*, Warszawa–Kraków 1994, s. 130.

²⁴ T. Liszcz, *Ubezpieczenie społeczne i zaopatrzenie społeczne w Polsce. Zagadnienia prawne*, Kraków 1997, s. 27; J. Piotrowski, *Zabezpieczenie społeczne. Problematyka i metody*, Warszawa 1966, s. 191.

²⁵ I. Jędrasik-Jankowska, *Ubezpieczenia społeczne*, t. 1, *Część ogólna*, Warszawa 2003, s. 35.

²⁶ Zob. wyroki TK z: 7.02.2006 r., SK 45/04, OTK-A 2006/2, poz. 15; 24.07.2014 r., SK 53/13, OTK-A 2014/7, poz. 77.

²⁷ Por. wyroki TK z: 30.05.2000 r., K 37/98, OTK 2000/4, poz. 112 – dalej wyrok TK K 37/98; 11.12.2006 r., SK 15/06, OTK-A 2006/11, poz. 170 – dalej wyrok TK SK 15/06; 27.01.2010 r., SK 41/07, OTK-A 2010/1, poz. 5; 19.12.2012 r., K 9/12, OTK-A 2012/11, poz. 136; 25.06.2013 r., P 11/12, OTK-A 2013/5, poz. 62.

poziomie, zapewniającym względną równowagę w ujęciu całościowym, obejmującym wszystkich ubezpieczonych”²⁸. Jednocześnie absolutyzowanie zasady ekwiwalentności prowadziło by do zachwiania ogólnej logiki systemu ubezpieczeń społecznych, który wynika nie tylko z wzajemności składki i świadczeń, lecz także z zasady solidarności międzypokoleniowej²⁹ czy szerzej – solidaryzmu społecznego³⁰, powszechności oraz względnej jednolitości kryteriów przyznawania świadczeń i określania ich wysokości³¹. W ocenie TK brak prostej zależności między prawem do świadczeń i ich wysokością a okresem odpłacania i rozmiarem składki nie zawsze oznacza niekonstytucyjność konkretnej regulacji³².

W związku z tym trzeba więc stwierdzić, że powiązanie wysokości świadczenia z sumą odprowadzonych składek w okresie całej aktywności zawodowej było historycznym ewenementem, na niespotykaną dotychczas skalę. Powodowało, że istniejące przed 1.01.1999 r. mechanizmy pozwalające na wyrównanie różnic pomiędzy świadczeniami kobiet i mężczyzn zostały usunięte. Trzeba jednak zaznaczyć, że z perspektywy historycznej przed powyższą datą problem nierówności czy dyskryminacji nie był właściwie dostrzegany w dyskursie prawniczym, co powodowało, że owe wyrównanie nie było powodowane względami walki z dyskryminacją ze względu na płeć (jest to perspektywa znacznie późniejsza), ale o wiele bardziej względami słusnościowo-sprawiedliwościowymi, co znajdowało odzwierciedlenie w orzecznictwie TK i SN dotyczącym zróżnicowanego wieku emerytalnego (o czym poniżej). Z tych względów reforma emerytalna, przez uzależnienie wysokości świadczenia składkowego od wkładu, doprowadziła do problemu systemowego, ale niekoniecznie systemowej dyskryminacji. Statystycznie krótsze staże kobiet, przy jednoczesnych niższych wynagrodzeniach w sposób jednoznacznie negatywny wpływają bowiem na niższe świadczenia emerytalne kobiet w systemie zdefiniowanej składki. Dlatego, w tym właśnie kontekście, pojawia się wskazane na wstępie pytanie, czy instrumentem wyrównującym powinna być (zmiana) formuła ustalania wysokości świadczeń, czy też instrumenty prawne zmierzające do wyrównania wynagrodzeń (które obowiązują) oraz zrównania stażów pracy (co jest domeną polityki zatrudnienia, jak również regulacji normujących kwestie opieki nad dzieckiem pomiędzy matką a ojca dziecka).

8. Środki zgromadzone na subkoncie

Trzecim elementem wpływającym na świadczenie emerytalne są środki zgromadzone na tzw. subkoncie. W kontekście formuły ustalania wysokości emerytury jest to „zmodyfikowana wersja” środków zgromadzonych na koncie, z tą różnicą jednak, że środki na subkoncie pochodzą ze składek, które podlegały kapitałowemu inwestowaniu przez OFE, co powoduje, że nominalna wartość odprowadzonych składek podlegała inwestycjom kapitałowemu, a w konsekwencji indywidualizacji ryzyka emerytalnego. W tym zakresie różnic pomiędzy płciami nie ma, niemniej niższe wynagrodzenia kobiet oraz wynikający z krótszego stażu kapitałowy wkład składkowy wywołują bardziej negatywne skutki dla kobiet niż mężczyzn.

²⁸ Wyrok TK SK 15/06.

²⁹ Por. wyrok TK z 24.10.2005 r., P 13/04, OTK-A 2005/9, poz. 102.

³⁰ Por. wyrok TK z: 22.06.1999 r., K 5/99, OTK 1999/5, poz. 100, i 4.12.2000 r., K 9/00, OTK 2000/8, poz. 294.

³¹ Por. wyrok TK z 8.09.2005 r., P 17/04, OTK-A 2005/8, poz. 90.

³² Por. wyroki TK: K 37/98 i SK 15/06.

9. Średnia długość trwania życia

Ostatnim elementem wpływającym na wysokość świadczenia jest średnia długość trwania życia, przez którą w celu ustalenia miesięcznej kwoty emerytury dzieli się sumę zwaloryzowanego kapitału początkowego, środków zgromadzonych na koncie oraz na subkoncie. Średnia długość trwania życia jest dość osobliwym rozwiązaniem, ponieważ jej obliczenie wymaga z jednej strony uwzględnienia średniego dla obu płci trwania życia oraz z drugiej strony różnego wieku emerytalnego. Upraszczając obliczenia (pomijając oficjalne dane z tabeli średniej długości trwania życia), z danych GUS wynika, że w 2023 r. przeciętna długość trwania życia dla kobiet wynosiła 82 lata, a mężczyzn 74,7 roku. Z kolei średnia długość trwania życia, zgodnie z Komunikatem Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 25.03.2025 r. w sprawie tablicy średniego dalszego trwania życia kobiet i mężczyzn³³, dla osoby w wieku 65 lat dla celów obliczenia emerytury wynosi 220,8 miesiąca. Nie trudno więc policzyć, że przy średniej emeryturze mężczyzny, gdyby była ona obliczana dla średniego wieku mężczyzn (a nie dla obu płci), wynosiłaby ona 8897,64 zł (aktualnie 4674,51 zł), a więc była prawie dwukrotnie wyższa. Czy jest zatem systemową dyskryminacją mechanizm ustalania emerytury według średniego stażu dla obu płci, skoro mężczyźni żyją krócej od kobiet? Czy krótsze życie nie powinno być „rekompensowane” wyższą emeryturą, a może powinno być jednak odwrotnie, że przy dłuższym życiu – co z reguły związane jest również z jego gorszą jakością w późniejszym wieku – emerytura powinna być jednak wyższa? W rozważaniach tych pomijamy stan zdrowia kobiet i mężczyzn, który również nie wygląda tak samo. Z danych GUS wynika, że w 2023 r. trwanie życia w zdrowiu w momencie urodzenia wyniosło 61,3 roku dla mężczyzn i 64,6 roku dla kobiet³⁴. Gdy jeszcze dodatkowo uwzględnić okoliczność, że przy średniej długości trwania życia kobiet wynoszącej 82 lata³⁵ przeciętny staż pracy w tej grupie wynosi 34,2 lata³⁶, to dojdziemy do wniosku, że okres braku aktywności zawodowej kobiet wynosi 47,8 roku, a mężczyzn – 37 lat (średnia długość trwania życia 74,8 roku minus średni staż 37,8 roku).

10. Problem równość płci

Powyższe wyliczenia prowokują tylko do głębszej refleksji nad równością płci. Wszystko jest kwestią odpowiedniej perspektywy oraz okoliczności. Dowodzi temu dyskusja na temat różnego/równego wieku emerytalnego, co zostało przedstawione ostatnio w opracowaniu A. Bień-Kacały oraz J. Kapelańskiej-Pręgowskiej³⁷. Autorki stawiają zasadnicze pytanie o to, czy niższy wiek emerytalny kobiet stanowi przywilej, czy dyskryminację, odpowiadając na nie, że z perspektywy konstytucyjnej i prawnomiedzynarodowej zależy to w pierwszej kolejności od zasad funkcjonowania systemu emerytalnego oraz sytuacji na rynku pracy³⁸. Odpowiedź

³³ <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-tablicy-sredniego-dalszego-trwania-zycia-kobiet-i-mezczyzn,285,13.html?contrast=default> (dostęp: 27.08.2025 r.).

³⁴ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/trwanie-zycia/trwanie-zycia-w-zdrowiu-w-2023-roku,5,4.html> (dostęp: 27.08.2025 r.).

³⁵ Dane na 2023 r.; <https://www.prawo.pl/kadry/przecietne-trwanie-zycia-kobiet-i-mezczyzn-w-2023-r-i-od-1900-r-analiza-gus,528331.html> (dostęp: 27.08.2025 r.).

³⁶ Dane na 2023 r.; <https://www.prawo.pl/kadry/ilu-jest-emerytow-i-rencistow-zus,523203.html> (dostęp: 27.08.2025 r.).

³⁷ A. Bień-Kacała, J. Kapelańska-Pręgowska, *Niższy wiek emerytalny kobiet: przywilej czy dyskryminacja? Perspektywa prawnomiedzynarodowa i konstytucyjna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022/1, s. 12–22.

³⁸ A. Bień-Kacała, J. Kapelańska-Pręgowska, *Niższy wiek...*, s. 18.

nie ma charakteru konkluzywnego; autorki opierają się dodatkowo – w części – na kategoriach nienormatywnych, które mogą stanowić, co najwyżej, aksjologiczne uzasadnienie regulacji prawnych nakazujących równość bądź zezwalających na zróżnicowanie w obrębie płci. Ze względu na charakter niniejszego opracowania powtarzanie w tym miejscu rozważań prawnych autorek, zwłaszcza w kontekście przedstawionego stanu prawnego, literatury oraz orzecznictwa sądowego, nie jest ani potrzebne, ani uprawnione (dlatego odsyłam do ich opracowania), niemniej uzupełnić należałoby wywód o wątek związany z ewolucją orzecznictwa TK w kontekście nierównego wieku emerytalnego. Problem ten został wprowadzicie dostrzeżony w powoływanym opracowaniu³⁹, jednak pominięto orzecznictwo, które zapadło jeszcze przed 1990 r. Ten brak powoduje, że analiza podejścia Trybunału, a szerzej pewnego ogólnego, społecznego, zapatrywania na problem różnego wieku emerytalnego, nie może być pełna. Przypomnijmy więc, że w wyroku z 24.10.1989 r., K 6/89⁴⁰, TK sformułował podejście bardzo steoretypowe – na dzisiejsze czasy można byłoby je uznać za obraźliwe, a mianowicie, że określenie przez prawo identycznych warunków prawnych uzyskania prawa do emerytury dla obu płci grup pracowników koliduje z zasadą równości wobec prawa (równości w prawie), jeśli uwzględnić biologiczne i społeczne różnice między mężczyznami a kobietami, które mają istotne znaczenie z punktu widzenia „zużywania się w pracy”. Kontekst był taki, że większe „zużywanie się w pracy” dotyczy kobiet, dlatego wiek emerytalny powinien być niższy. Na obronę tego wywodu należy zaznaczyć, że sprawa dotyczyła wcześniejszych emerytur górniczych, a więc różnicowania w obrębie zawodu, w którym faktycznie cięższa fizyczna mężczyźni odgrywała niebagatelną rolę. Autorki nie poświęciły również wystarczającej uwagi wyrokowi z 29.09.1997 r., K 15/97⁴¹ (choć go powołały), w którym TK wyłożył koncepcję „uprzywilejowania wyrównawczego”, tj. uprzywilejowania prawnego mającego na celu zmniejszenie nierówności faktycznie występujących w życiu społecznym pomiędzy kobietami i mężczyznami. Regulacje ustanawiające tego typu uprzywilejowanie wyrównawcze nie mogą być traktowane jako unormowania dyskryminujące lub faworyzujące, zakazane na tle zasady równości. Dla wyjaśnienia trzeba dodać, że owo uprzywilejowanie wyrównawcze wynikało – w ocenie TK – z faktu, że „w rzeczywistości społecznej kobieta zajmuje z reguły pozycję słabszą (co jest m.in. wynikiem szczególnej roli kobiety w zakresie macierzyństwa i wychowania dzieci), istnieje konstytucyjne uzasadnienie dla wprowadzania regulacji nadających kobiecie pewne przywileje w porównaniu z mężczyzną, bo jest to instrument prowadzący do zapewnienia kobiecie rzeczywistego równouprawnienia”. Uprzywilejowanie wyrównawcze miało uzasadniać niższy wiek emerytalny i *de facto* wynikało z istniejącego w owym czasie dominującego modelu rodziny z tzw. podwójnym obciążeniem kobiety (znanym w badaniach socjologicznych i społecznych), w którym kobieta obciążona jest zarówno pracą zawodową, jak i obowiązkami domowymi. To podwójne obciążenie zostało również dostrzeżone w orzecznictwie TK w wyroku z 24.09.1991 r., K 5/91⁴². Tym samym to perspektywa okoliczności faktycznych, kulturowych oraz społecznych wpływała na uznanie, że obniżony wiek emerytalny był uzasadnionym konstytucyjnie uprzywilejowaniem wyrównawczym kobiet. Warto przypomnieć jednak, że z normatywnego punktu widzenia do 1.01.1999 r. kwestia różnego wieku emerytalnego nie miała istotnego znaczenia dla wysokości emerytury (poza aspektem związanym z krótszym

³⁹ A. Bień-Kacała, J. Kapelańska-Pręgowska, *Niższy wiek...*, s. 14.

⁴⁰ OTK 1989/1, poz. 7.

⁴¹ OTK 1997/3–4, poz. 37.

⁴² Niepubl.

stażem). Sytuacja uległa diametralnej zmianie po wejściu w życie reformy emerytalnej. To, co można było uznać za przywilej, stało się dyskryminacją (przynajmniej w nieprawniczym tego słowa znaczeniu). Odnotować trzeba, że po 1999 r. zmienia się również stanowisko TK (co przedstawiły autorki w przywołanym opracowaniu). Na ile podyktowane było to względami politycznymi, na ile prawnymi, a na ile społeczno-kulturowymi czy ekonomicznymi, trudno powiedzieć. W symbolicznym wymiarze dyskusję kończy wyrok TK z 7.05.2014 r., K 43/12⁴³, który zapadł po nowelizacji mającej na celu stopniowe zrównywanie wieku emerytalnego⁴⁴. Uznano w nim, że zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn jest zgodne z Konstytucją RP, ponieważ występujące wcześniej okoliczności zróżnicowania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn uległy dezaktualizacji. Miały to uzasadniać również zmiany społeczne związane z rolą kobiet i mężczyzn. Zapominano jednak, że owe zmiany społeczne (nawet jeśli przyjąć, że aktualnie model z tzw. podwójnym obciążeniem kobiety nie jest już miarodajny) przełożą się na nominalną równość w świadczeniach dopiero za kilkadziesiąt lat, ponieważ odnoszą się one do pokoleń dopiero wchodzących na rynek pracy. Mimo więc dość długiego okresu zrównywania wieku, nadal wydawał się on zbyt krótki.

Inną sprawą pozostaje jakość uzasadnień orzeczeń sądowych (trybunalskich) opierających się na wiedzy socjologicznej, albowiem w tym zakresie z reguły są one (uzasadnienia) bardzo lakoniczne. Nie sposób nie odnieść wrażenia, że o treści rozstrzygnięcia decydowało bardziej poczucie słuszności składu orzekającego. Społeczne kontrowersje dotyczące zrównania wieku emerytalnego, wykorzystane dla celów politycznych, niewątpliwie miały wpływ na wybory prezydenckie oraz parlamentarne w 2015 r., doprowadzając ostatecznie do przywrócenia zróżnicowanego wieku emerytalnego⁴⁵. Problem nierównego wieku emerytalnego pojawił się więc na nowo. Z powyższych rozważań płynie wniosek, że w paradygmacie ubezpieczeń społecznych opartym na pracy kwestia wieku emerytalnego staje się równościowym/dyskryminacyjnym problemem tylko wtedy, gdy wiek emerytalny (tutaj przez średnią długość trwania życia) oddziałuje na mechanizm wyliczania emerytury.

Z prawnego punktu widzenia ani w prawie międzynarodowym, ani europejskim, ani Unii Europejskiej nie wyrażono w żadnym z aktów prawnych zakazu różnicowania wieku emerytalnego ze względu na płeć, mimo że zakaz odmiennego traktowania/nakaz równego traktowania/równouprawnienia ze względu na to kryterium odnaleźć można w każdym z nich. Pojawia się jednak kluczowe pytanie, któremu zresztą poświęca się niewiele uwagi, jak powinna być rozumiana równość w prawie emerytalnym, a w szczególności w kontekście wysokości świadczeń pobieranych przez kobiety i mężczyzn. Czy chodzi o równość nominalną, czy jednak nierówność usprawiedliwioną, czy też nierówność usprawiedliwioną, ale skorygowaną?

Wprowadzanie do porządku prawnego równości nominalnej (podobnie jak i emerytury powszechnej) bez wątpienia w sposób bezwzględny równo traktowałoby kobiety i mężczyzn. Elementy takiego świadczenia widoczne są również w aktualnie obowiązującym prawie emerytalnym. Wystarczy choćby wspomnieć tzw. część socjalną w formule obliczania wysokości emerytury dla osób urodzonych przed 1.01.1949 r. (art. 53 ust. 1 pkt 1 u.e.r.f.u.s.), czy też emeryturę minimalną (art. 85 ust. 2 u.e.r.f.u.s.). Jej wprowadzenie związane byłoby z istotną zmianą rozumienia konstytucyjnego prawa do zabezpieczenia społecznego po osiągnięciu wieku

⁴³ OTK-A 2014/5, poz. 50.

⁴⁴ Ustawa z 11.05.2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 637 ze zm.).

⁴⁵ Ustawa z 16.11.2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2017 r. poz. 38 ze zm.).

emerytalnego w zakresie dotyczącym gwarancji państwa zapewnienia każdemu, bez względu na płeć, staż pracy czy inne okoliczności, określonej wysokości emerytury. Takie rozwiązanie znane jest w systemach anglosaskich. Emerytura powszechna, zapewniając nominalną równość, całkowicie pomija paradygmat stosunków społecznych opartych na pracy. Dlatego tam, gdzie mamy do czynienia z równą emeryturą dla wszystkich, dodatkowo (obowiązkowo albo fakultatywnie) istnieją również systemy ochrony oparte na paradygmacie pracy, w których wysokość wynagrodzenia (indywidualnego, przeciętnego) czy staż pracy odgrywają zasadniczą rolę. Cechą charakterystyczną tych systemów jest uzależnienie wysokości świadczenia od indywidualnego wkładu w postaci pracy (aktywności zawodowej). W system ten w sposób naturalny wpisane są nierówności wynikające z różnych czynników i okoliczności. Mimo usilnych prób – w prawie międzynarodowym, europejskim, Unii Europejskiej – zagwarantowania równości wynagrodzeń⁴⁶ oraz równych (a przynajmniej porównywalnych) staży pracy (za pomocą parytetów zatrudnienia, dzielenia uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem etc.)⁴⁷, różnice, również w innych krajach członkowskich niż Polska, są widoczne. Dotyczy to zarówno luki płacowej, jak i stażowej. W 2025 r. został opracowany obszerny raport w Unii Europejskiej dotyczący luki płacowej⁴⁸. Kobiety w UE zarabiają średnio o 12% mniej za godzinę niż mężczyźni, przy czym luka ta rośnie wraz wiekiem. Z danych tych wynika również, że kobiety w UE w wieku powyżej 65 lat otrzymywały emerytury, które były średnio o 28,3% niższe niż emerytury mężczyzn. Zostały również zdiagnozowane przyczyny tego zjawiska. Dane wykazały, że kobiety średnio wykonują więcej pracy nieodpłatnej, takiej jak opieka nad dziećmi czy obowiązki związane z wychowaniem dzieci (nadal więc model rodziny nie uległ tak radykalnej zmianie, jak mogłoby się to wydawać). Jedna trzecia kobiet miała przerwę w pracy z powodu opieki nad dziećmi. Więcej kobiet było zatrudnionych w niskopłatnych sektorach (różnice mogą wynikać również z uwarunkowań biologicznych, takich jak siła fizyczna), mniej kobiet zatrudnionych było na stanowiskach kierowniczych (w 2021 r. było to 34,7%), również na stanowiskach menedżerskich kobiety zarabiały mniej (o 23% na godzinę).

11. Usunięcie nierówności emerytalnych – wnioski

Z perspektywy paradygmatu ochrony socjalnej opartej na pracy rozwiązanie problemu nierówności emerytalnych, a właściwie zniwelowanie różnic nakazuje podejmowanie działań w sferze szeroko rozumianego zatrudnienia. Należy mieć przy tym świadomość, że przy istnieniu równości w prawie ocena wyeliminowania nierówności w skutkach może zostać przeprowadzona tylko przez pryzmat danych statystycznych. O ile jednak nierówności, których

⁴⁶ Zob. np. dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r. w sprawie równości traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.Urz. UE L 204, s. 23, ze zm.), dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z 10.05.2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz.Urz. UE L 132, s. 21), art. 18³ § 1 ustawy z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025 r. poz. 277 ze zm., dalej k.p.) oraz ustawę z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz.U. z 2024 r. poz. 1175 ze zm.).

⁴⁷ Zob. np. dyrektywę Rady 92/85/EWG z 19.10.1992 r. w sprawie wprowadzenia środków służących wspieraniu poprawy w miejscu pracy bezpieczeństwa i zdrowia pracownic w ciąży, pracownic, które niedawno rodziły i pracownic karmiących piersią (dziesiąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 89/391/EWG) (Dz.Urz. WE L 348, s. 1 ze zm.) oraz dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20.06.2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz.Urz. UE L 188, s. 79) oraz art. 18^{3a}–18^{3c} k.p.

⁴⁸ <https://www.europarl.europa.eu/topics/pl/article/20200109STO69925/luka-placowa-miedzy-kobietami-a-mezczyznami-definicja-fakty-i-przyczyny> (dostęp: 27.08.2025 r.).

przyczyną są nierówne wynagrodzenia, względnie staże, mogą zostać wyeliminowane przez stosowne regulacje (i faktycznie takie działania są podejmowane), o tyle różnic związanych z podejmowaniem zatrudnienia w określonych branżach czy wymagających predyspozycji związanych z płcią (np. siła fizyczna) nie da się wyeliminować. Są to nierówności usprawiedliwione. Trudno bowiem nakazywać wykonywanie określonej pracy albo też narażać życie bądź zdrowie kobiety (np. przy pracach wzbronionych) tylko po to, aby osiągnąć równość w emerytalnych świadczeniach. Dlatego w tym ostatnim zakresie pożądane byłoby wprowadzenie korekty w mechanizmie ustalania świadczeń emerytalnych, dzięki której właśnie ze względu na wykonywanie pracy w określonych branżach czy zawodach dochodziłoby do swojego wyrównania różnic w emeryturach. System emerytalny powinien korygować istniejące nierówności pomiędzy płciami. Z prawnego punktu widzenia byłoby to zastosowanie – w nowych realiach – koncepcji uprzywilejowania wyrównawczego, a zatem takiego uregulowania prawnego, które w związku z faktycznymi nierównościami występującymi w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn doprowadzałoby do zmniejszenia owej różnicy. Podobnie, wyrównawczo, należałoby postępować w przypadku, gdy krótszy staż pracy związany jest z macierzyństwem oraz wychowaniem dziecka i wynikającym z tego podziałem obowiązków pomiędzy matkę i ojca dziecka. Już na gruncie ustawy z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy⁴⁹ praca niepracującego rodzica była (i nadal jest zrównana) z pracą rodzica pracującego (zatem ich dorobek jest równy). Ta sama zasada powinna więc obowiązywać też w prawie emerytalnym, skoro okoliczności te mają wpływ na wysokość przyszłego świadczenia. Tym samym suma składek pracującego rodzica znajdująca się na koncie bądź subkoncie powinna podlegać podziałowi, tak aby rodzic opiekujący się dziećmi nie był pozbawiony niższej emerytury. Wówczas praca w domu, opieka nad dziećmi niepracującego rodzica byłaby zrównana z pracą rodzica pracującego. Nie jest również wykluczone, że podział emerytalnej ekspektatywy pozytywnie wpłynąłby na relację pomiędzy rodzicami, w których dotychczas rodzic pracujący musiałby wykazać się większą elastycznością.

W świetle dotychczasowego orzecznictwa regulacje ustanawiające tego typu uprzywilejowanie nie mogłyby być traktowane jako unormowania dyskryminujące lub faworyzujące, zakazane na tle zasady równości. Jednocześnie nie brak również argumentów przemawiających za tym, że brak przedmiotowych mechanizmów wyrównawczych może być uznany za niekonstytucyjny (pominięcie ustawodawcze⁵⁰) czy też niezgodny z międzynarodowymi i europejskimi standardami, w tym dotyczącymi równości. Przedstawiona w niniejszym opracowaniu dyskryminacja systemowa jest formą pośredniej dyskryminacji ustawowej niezgodnej z zasadą równości, ponieważ pozornie neutralny i równy w prawie mechanizm obliczania wysokości świadczenia, ze względu na opisane wyżej okoliczności, prowadzi do istotnego pogorszenia sytuacji kobiet. Dlatego można go uznać za naruszający art. 67 ust. 1 w zw. z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP w zakresie, w jakim pomija instrumenty doprowadzające do uprzywilejowania

⁴⁹ Dz.U. z 2023 r. poz. 2809 ze zm.

⁵⁰ W orzecznictwie TK pojęciem tym określa się brak elementów normatywnych, których zamieszczenie jest konieczne z punktu widzenia konstytucyjnego wzorca dla danej regulacji (por. zwłaszcza orzeczenie z 3.12.1996 r., K 25/95, OTK 1996/6, poz. 52 oraz wyroki z 6.05.1998 r., K 37/97, OTK 1998/3, poz. 33, podtrzymujący tę linię orzecznictwa po uchwaleniu Konstytucji RP, z 9.10.2001 r., SK 8/00, OTK 2001/7, poz. 211, z 16.11.2004 r., P 19/03, OTK-A 2004/10, poz. 106). Chodzi więc o ocenę konstytucyjności prawa pod tym względem, czy w kontrolowanym przepisie nie brakuje unormowań, bez których, w związku z naturą objętej aktem regulacji, może on budzić wątpliwości konstytucyjne (zob. m.in. orzeczenie TK K 25/95, a także liczne późniejsze orzeczenia, w tym np. wyroki TK: K 37/97; z 30.05.2000 r., K 37/98, OTK 2000/4, poz. 112; z 24.10.2000 r., SK 7/00, OTK 2000/7, poz. 256 oraz z 24.10.2001 r., SK 22/01, OTK 2001/7, poz. 216).

wyrównawczego. Oczywiście brak dyskryminacji mógłby zostać osiągnięty przez zmianę prawnej formuły obliczania emerytury, tak jak zostało to przedstawione wcześniej.

Przeprowadzone rozważania prowadzą do wniosku, że zmiany w prawie zabezpieczenia społecznego lub wprowadzanie nowych rozwiązań systemowych wymaga spojrzenia znacznie szerszego, aniżeli ograniczonego wyłącznie do jednej, wyciągniętej z kontekstu normatywnego i społecznego, regulacji prawnej. Aktualny stan rzeczy jest wynikiem 26 lat obowiązywania określonej koncepcji obliczania prawa do emerytury, u podstaw której leżało bardzo szczytne założenie związane z nakłanianiem obywateli do wydłużania aktywności zawodowej. Miało to i nadal ma istotne znaczenie z demograficznego punktu widzenia oraz deficytu na rynku pracy. Problemu nie rozwiązano jednak kompleksowo, gdyż nie nadano właściwej rangi okolicznościom oraz zagadnieniom, które doprowadziły do omówionych nierówności.

Abstract

The mechanism for determining amount of pension in the defined contribution formula and the issue of systemic gender discrimination

The article examines the issue of systemic gender discrimination in the Polish pension system based on the defined contribution formula introduced in 1999. It points out that, despite formal legal equality, the mechanism for determining the amount of pension leads to significant disparities between women and men as a result of social, cultural and professional differences. It demonstrates that women, who generally have lower salaries and have shorter employment histories, receive pensions that are approximately 30% lower than those of men.

The sources of these disparities are attributed not only to economic factors but primarily to the paradigm of social protection based on employment, which fails to compensate for inequalities arising from social roles and motherhood. It points out that these phenomena can be manifestations of indirect systemic discrimination, which is in conflict with the constitutional principle of equality. It recommends the introduction of 'compensatory privilege' mechanisms, such as the consideration of childcare periods in pension contributions, joint parental contribution accounts and adjustments to the formula for calculating the pension. It emphasizes that the 1999 pension reform, guided by individualistic and capital-based principles of financing, weakened social solidarity, and that a reduction of inequalities requires a redefinition of the objectives and values of the social security system.

Keywords: gender discrimination, principles of determining the amount of pension
Professor dr hab. Krzysztof Ślebzak, LL.M. – Department of Labour Law and Social Law, Faculty of Law and Administration, Adam Mickiewicz University, Poznań, Poland; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5029-4241>

Bibliografia/References

Antonów K., *Prawo do emerytury*, Kraków 2003.

Bień-Kacała A., Kapelańska-Pręgowska J., *Niższy wiek emerytalny kobiet: przywilej czy dyskryminacja? Perspektywa prawnomiędzynarodowa i konstytucyjna*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2022/1.

- Cieślikowska D., Sarata N., *Dyskryminacja wielokrotna – historia, teorie, przegląd badań*, <https://web.archive.org/web/20140714145858/http://www.tea.org.pl/userfiles/file/Wielokrotna.pdf> (dostęp: 1.04.2025 r.).
- Góra M., *System emerytalny. Katastrofa odwołana*, Warszawa 2003.
- Jasudowicz T., *Gwarancje wynikające z generalnej klauzuli niedyskryminacji* [w:] *O prawach człowieka. Księga jubileuszowa Profesora Romana Wieruszewskiego*, red. G. Baranowska, A. Gliszczyńska-Grabias, A. Hernandez-Polczyńska, K. Sękowska-Kozłowska, Warszawa 2017.
- Jędrasik-Jankowska I., *Ubezpieczenia społeczne*, t. 1, *Część ogólna*, Warszawa 2003.
- Liszczy T., *Ubezpieczenie społeczne i zaopatrzenie społeczne w Polsce. Zagadnienia prawne*, Kraków 1997.
- Marszałek L., *Kulturowe uwarunkowania roli kobiety we współczesnym świecie*, „Seminare. Poszukiwania Naukowe” 2008.
- Piotrowski J., *Zabezpieczenie społeczne. Problematyka i metody*, Warszawa 1966.
- Ślęzbak K., *O niektórych założeniach konstrukcyjnych systemu ubezpieczeń społecznych* [w:] *Prawo pracy i prawo socjalne: teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Herbertowi Szurgaczowi*, red. R. Babińska-Górecka, A. Przybyłowicz, K. Stopka, A. Tomanek, K. Stefański, Wrocław 2021.
- Wagner B., *Z problematyki równości w ubezpieczeniach społecznych* [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. M. Skąpski, K. Ślęzbak, Poznań 2014.
- Zieliński T., *Ubezpieczenia społeczne pracowników. Zarys systemu prawnego – część ogólna*, Warszawa–Kraków 1994.