

Alicja Wejdner

Doktorantka, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

# Analiza różnic w wysokości emerytur kobiet i mężczyzn oraz ich konsekwencji dla systemu emerytalnego i społeczeństwa w Polsce

## Wprowadzenie

Dotychczasowa debata na temat systemów emerytalnych w Polsce zdawała się często pomijać rolę kobiet i równości płci, mimo że wśród osób pobierających emeryturę w Polsce ponad 2/3 to kobiety [Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej 2020]. Jest to szczególnie ważna kwestia ze względu na istnienie wyraźnej luki pomiędzy poziomem emerytur kobiet i mężczyzn. W istocie jest to dyskryminacja, która niesie za sobą negatywne skutki dla całego społeczeństwa. Pomimo istnienia aktów prawnych mających na celu walkę z dyskryminacją i zapewnienie równości obu płci, poziom emerytur kobiet i mężczyzn jest zróżnicowany.

Celem tego opracowania jest wskazanie przyczyn oraz konsekwencji występowania luki emerytalnej w Polsce. Analiza opiera się na przeglądzie literatury oraz danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

## Kobiety w systemie emerytalnym

W drugiej połowie XX w. społeczeństwa przeszły ewolucję, gdy weźmie się pod uwagę zmianę w postrzeganiu roli i pozycji kobiet. Nastąpiło m.in. ich masowe włączenie się w aktywność zawodową. Pomimo tego w systemach emerytalnych nadal dostrzega się utrwalone różnice społeczno-kulturowe między płciami, co ma odzwierciedlenie w niż-

szym dobrobycie ekonomicznym w starszym wieku w przypadku kobiet [Czech, Zachorowska-Mazurkiewicz 2020]. Szczególnie ważnym zagadnieniem w kontekście systemu emerytalnego jest luka emerytalna (ang. *gender pension gap*). Jest to wskaźnik, który przedstawia, o jaki procent średni dochód emerytalny kobiet jest wyższy lub niższy w porównaniu z mężczyznami. Aby prawidłowo ją zidentyfikować, należy najpierw przyjrzeć się czynnikom, które wpływają na jej wysokość.

Wiek emerytalny to jeden z najważniejszych aspektów systemu emerytalnego. Możemy go zdefiniować jako ustaloną granicę wieku, po której uczestnik systemu może odejść z rynku pracy i uzyskać prawo do wypłaty świadczeń emerytalnych [Jedynak 2016, s. 33–49]. W Polsce wiek emerytalny ustanowiony jest na poziomie 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn, a główne przyczyny jego zróżnicowania mają charakter społeczny. Mowa tu szczególnie o patriarchalnym podejściu do roli kobiet, które zakłada, że to głównie one odpowiedzialne są za wychowanie dzieci czy dbanie o gospodarstwo domowe. Role płci ulegają jednak zmianom. Coraz więcej kobiet jest aktywnych zawodowo, rezygnuje z macierzyństwa na rzecz rozwoju zawodowego. Jeżeli już decydują się na założenie rodziny, związki coraz częściej działają na zasadach partnerskich i mężczyźni odgrywają ważną rolę w wychowaniu potomstwa. Badania wskazują, że blisko 60% Polaków wskazuje model partnerski jako najlepszy dla rodziny [CBOS 2020]. Analizując badania bud-

żetów czasu [GUS 2015], można zauważyć, że jest to nadal powolny proces, ale zmiana pokoleniowa staje się widoczna.

Prawdą jest, że po osiągnięciu 60. roku życia kobiety nadal mają możliwość kontynuowania pracy, jednak wcześniej tracą część swoich praw. Według art. 39 Kodeksu pracy [Ustawa 1974] pracownik jest chroniony przed wypowiedzeniem umowy maksymalnie 4 lata przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Nie oznacza to, że wiek emerytalny staje się przesłanką do rozwiązania umowy. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r. II PZP 13/08 [Uchwała 2009] stanowi, że nabycie prawa do emerytury i osiągnięcie wieku emerytalnego nie może być wyłączną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownik podlega wtedy ogólnym przepisom o wypowiedzaniu umów o pracę, przy utracie wcześniejszej ochrony. Wyjątkiem może być jednak sytuacja, w której pracodawca z powodu złej sytuacji w firmie musi zredukować etaty. Wówczas nie jest to uznawane za dyskryminację ze względu na płeć lub wiek i w takiej sytuacji wysoce prawdopodobne jest, że zwolni on właśnie kobietę po 60. roku życia.

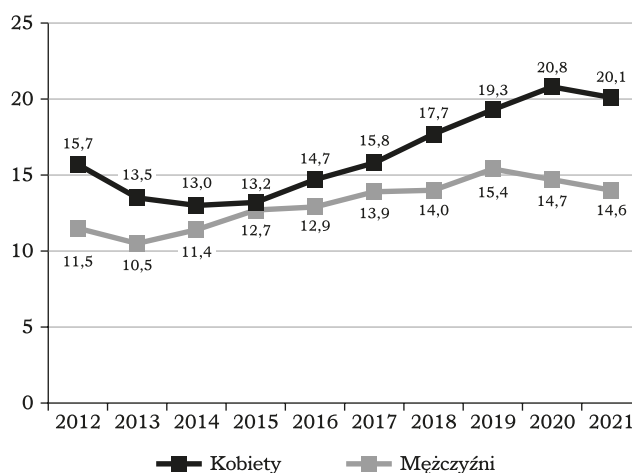
Różny wiek emerytalny niesie za sobą wiele negatywnych konsekwencji. Jedną z nich są zdecydowanie niższe świadczenia i powstawanie nierówności ze względu na czas gromadzonego kapitału. Niższy wiek emerytalny kobiet sprawia, że przez krótszy czas oszczędzają na swoją emeryturę. Mowa tutaj nie tylko o składkach ubezpieczeniowych, ale również o indywidualnym oszczędzaniu w III filarze. Kobiety otrzymują przeciętnie niższe wynagrodzenie od mężczyzn, a to od niego odprowadzana jest składka [Malec, Tyrowicz 2017:30].

W obecnym systemie skumulowany kapitał dzieli się przez przeciętne trwanie życia po przejściu na emeryturę. Jest ono jednocześnie dłuższe przy niższym wieku emerytalnym [Wóycicka 2008:71]. Ważnym aspektem, który pozytywnie wpływa na wysokość emerytur kobiet, są wspólne dla obu płci tablice dalszego trwania życia wykorzystywane przy wyliczaniu świadczeń. Jest to szczególnie istotne ze względu na dłuższe trwanie życia kobiet. Średnia oczekiwana długość życia w 2020 r. według szacunków OECD wynosiła nieco ponad 72 lata w przypadku mężczyzn oraz prawie 81 lat dla kobiet. Jako że tablice są uśredniane dla obu płci, oznacza to *de facto* transfer od krócej żyjących mężczyzn do dłużej żyjących kobiet.

Wyżej wymienione konsekwencje prowadzą do ryzyka ubóstwa i wykluczenia społecznego. Przez

niższe świadczenia oraz dłuższą przeciętną długość życia wskaźnik zagrożenia ubóstwem jest wyższy dla kobiet. Znajduje to potwierdzenie we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Według danych Eurostatu największa różnica wskaźnika zagrożenia ubóstwem występuje w Estonii i wynosi 16,5 p.p. na niekorzyść kobiet. W Polsce od 2015 r. tendencja jest podobna (rysunek 1).

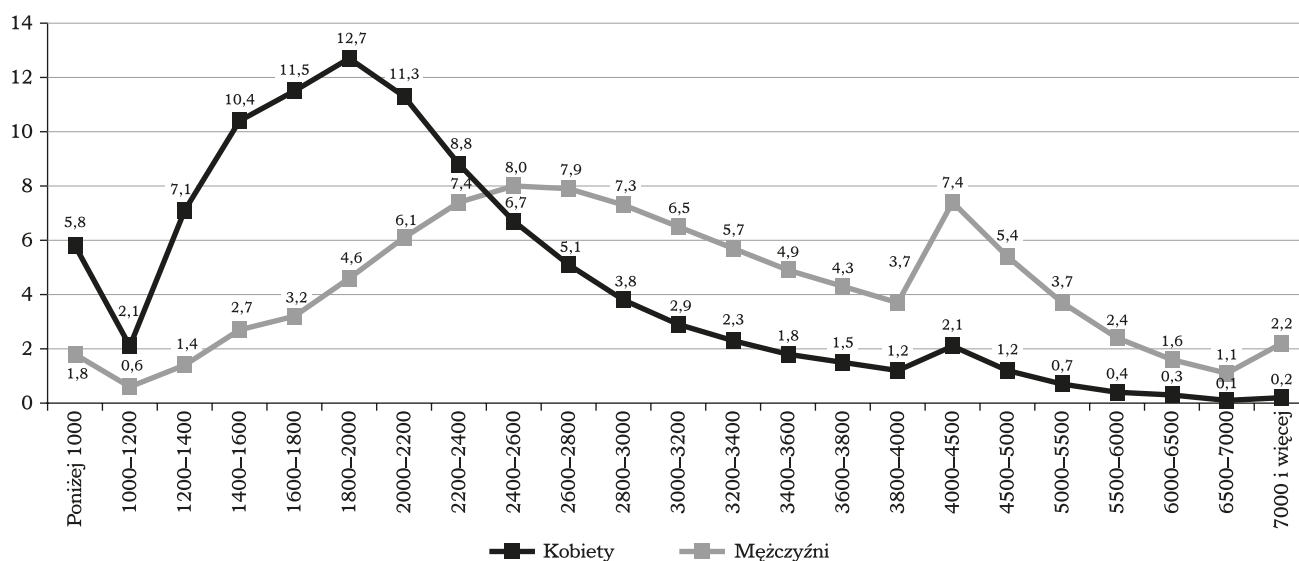
**Rysunek 1.** Wskaźnik zagrożenia ubóstwem w Polsce według płci w latach 2012–2021 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [Eurostat 2021].

Struktura wysokości wypłacanych emerytur w Polsce wskazuje, że więcej kobiet niż mężczyzn otrzymuje niskie świadczenia. Dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pokazują, że emeryturę w wysokości powyżej 5000 zł uzyskuje 11% mężczyzn oraz zaledwie 1,7% kobiet. Ponad 60% kobiet otrzymuje świadczenia emerytalne niższe niż 2200 zł miesięcznie. Dla mężczyzn odsetek ten wynosi nieco ponad 20% (rysunek 2).

Ważnym elementem systemu emerytalnego mającym chronić przed ubóstwem i wykluczeniem społecznym jest narzędzie zwane emeryturą minimalną. W Polsce od 2017 r. prawo do emerytury minimalnej przysługuje kobietom mającym minimum 20 lat stażu pracy oraz mężczyznom z 25 latami stażu. Wysokość emerytury minimalnej w 2022 r. wyniosła 1338,44 zł. Jest ona przeznaczona dla osób, które podczas aktywności zawodowej uzyskują niskie dochody, w efekcie czego opłacają niskie składki emerytalne. Inaczej emeryturę minimalną można określić jako dopłatę do zbyt niskich emerytur, która podnosi świadczenie do określonego poziomu. Jest to finansowanie poza

**Rysunek 2.** Struktura emerytur według wysokości świadczeń oraz płci (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [Zakład Ubezpieczeń Społecznych 2021].

systemem, środki na ten cel pobierane są z budżetu państwa [Góra 2018:12]. Im niższy wiek emerytalny, tym budżet państwa jest bardziej obciążony przez większą liczbę wypłacanych emerytur minimalnych spowodowanych niskimi świadczeniami. Problem ten dotyczy szczególnie kobiet, które, jak już omówiono wcześniej, z racji niższego wieku emerytalnego, niższych zarobków i dłuższej średniej długości życia są narażone na niższe świadczenia. Zgodnie z raportem przygotowanym przez Instytut Badań Strukturalnych przy obecnym wieku emerytalnym (60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn) w 2060 r. 2/3 wszystkich wypłacanych emerytur będzie emeryturami minimalnymi lub niższymi. Dla wieku emerytalnego na poziomie 67 lat odsetek ten stanowiłby zaledwie 1/4 [IBS 2019].

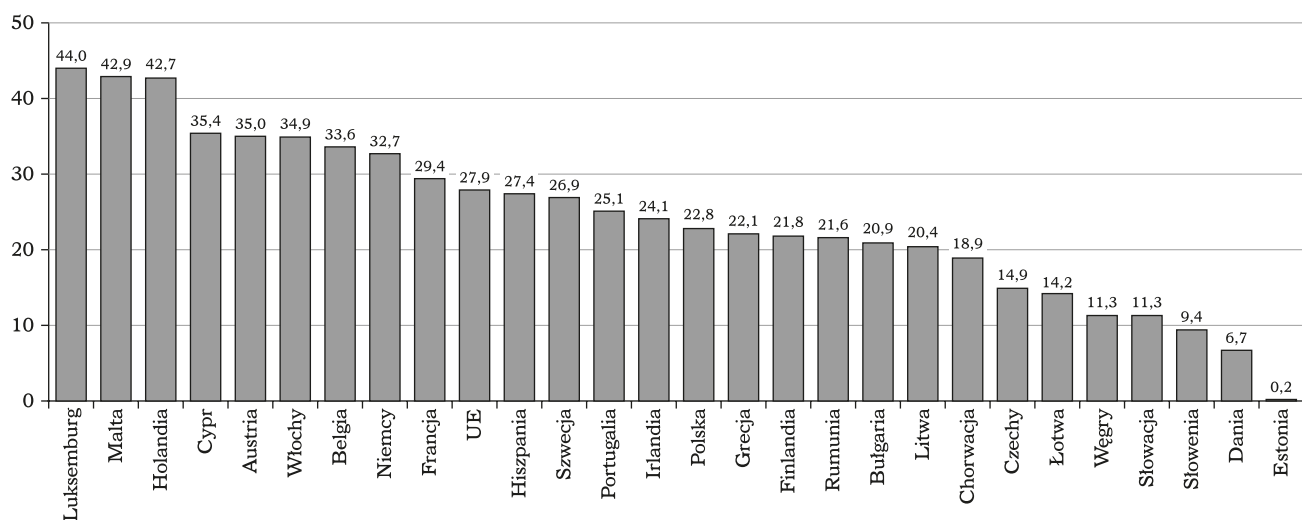
Wpływ wieku emerytalnego na wysokość świadczenia jest wysoki. Dobrowolne oszczędzanie w ramach III filara nie przyczyni się do efektywnego i trwałego wzrostu emerytur, ponieważ żaden z systemów oszczędzania w tym filarze nie zakłada wypłaty dożywotniego świadczenia [IBS 2019:7]. Obecnie powinno dążyć się przede wszystkim do wyrównania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn oraz jego stopniowego podnoszenia.

## Różnice w wypłacanych emeryturach ze względu na płeć

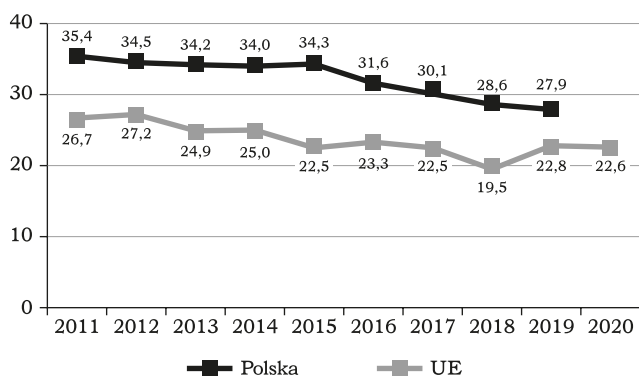
Według danych Eurostat w Polsce w 2019 r. luka emerytalna wyniosła 22,8%<sup>1</sup>. Średnia dla Unii Europejskiej to niecałe 28% i z roku na rok stopniowo się zmniejsza. Najwyższą lukę, na poziomie aż 44%, można zaobserwować w Luksemburgu. Tuż za nim znalazły się Malta oraz Holandia ze wskaźnikiem na poziomie 43%. Najniższą wartość odnotowano dla Estonii (rysunek 3).

Zróznicowanie emerytur ze względu na płeć jest często znacznie niższe w krajach Europy Wschodniej, gdzie występują mniejsze różnice między płciami w zakresie korzystania z pracy w niepełnym wymiarze godzin niż w Europie Zachodniej. Jedne z najniższych wartości występują w Estonii, Słowacji, Węgrzech, Łotwie i Czechach – wszystkich krajach o niskim poziomie pracy w niepełnym wymiarze godzin i niskich dochodach emerytalnych zarówno dla mężczyzn, jak i kobiet. W Polsce luka emerytalna od dwóch lat utrzymuje się na poziomie 23% z nieznaczną tendencją spadkową (rysunek 4).

W porównaniu do średniej unijnej różnica w emeryturach kobiet i mężczyzn w Polsce jest na poziomie o około 5 p.p. niższym. Średnia UE z roku na rok maleje, choć nadal pozostaje na wysokim poziomie.

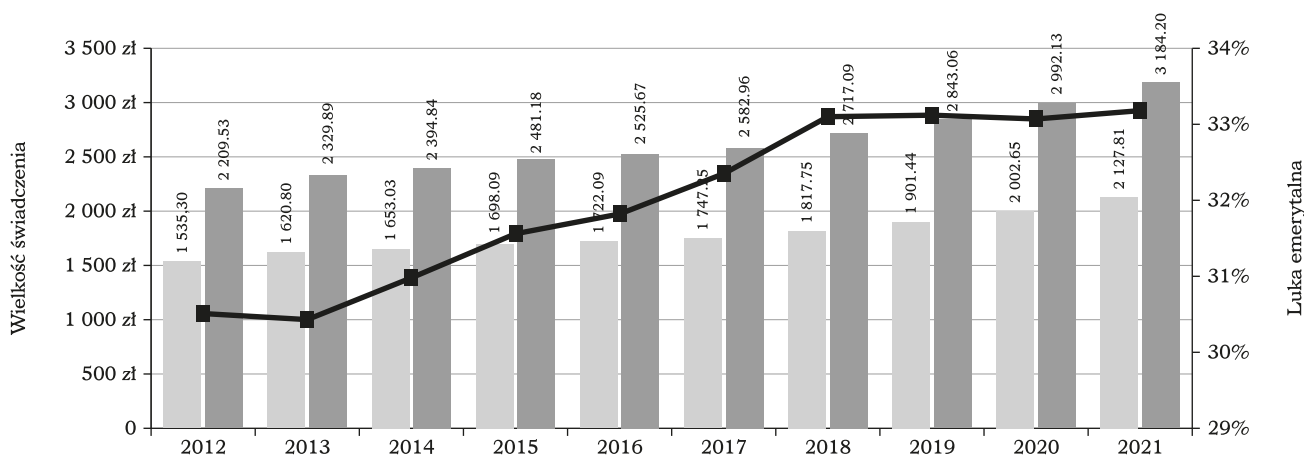
**Rysunek 3.** Luka emerytalna w krajach Unii Europejskiej (dane dla 2019 r., w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Eurostat 2021].

**Rysunek 4.** Zmiana luki emerytalnej w Polsce i Unii Europejskiej w latach 2011–2020 (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [Eurostat 2021].

W porównaniu do danych Eurostatu dane ZUS pokazują odwrotny trend, czyli wzrost luki emerytalnej w Polsce (rysunek 5). Różnica ta może być spowodowana przede wszystkim pominięciem w danych ZUS rent rodzinnych oraz regularnych emerytur z indywidualnych planów prywatnych<sup>2</sup>. Luka emerytalna w tym kontekście jest wówczas oparta przede wszystkim na świadczeniach z bazowego systemu emerytalnego. Przez ostatnie lata w Polsce oscyluje ona wokół 30% z tendencją wzrostową. Dane z 2021 r. wskazują, że różnica w średnich emeryturach kobiet i mężczyzn wyniosła ponad 33%.

**Rysunek 5.** Różnica w średnich emeryturach kobiet i mężczyzn w Polsce w latach 2012–2021

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [ZUS 2021].

## Przyczyny luki emerytalnej

### Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn

Czynnikiem silnie oddziałującym na wysokość świadczenia emerytalnego w przyszłości jest luka płacowa. Istnienie luki płacowej to jeden z przejawów dyskryminacji mającej źródło w gustach, heurystykach bądź dyskryminacji statystycznej [IBS 2015:5]. Istnieją również inne determinanty, które wyjaśniają istnienie luki płacowej z uwzględnieniem obserwowalnych charakterystyk. Możemy do nich zaliczyć m.in. częstsze wykonywanie nieodpłatnej pracy przez kobiety, niższe oczekiwania płacowe, awersję do ryzyka i negocjacji oraz decyzje o założeniu rodziny [Budrowska, Krzystoszek, Titkow 2004; Roussille 2021]. Macierzyństwo jest szczególnie istotnym czynnikiem, który wpływa na lukę płacową i emerytalną [Jędrzychowska, Kwiecień, Poprawska 2020]. Badania wskazują, że już po narodzinach pierwszego dziecka zarobki kobiet dynamicznie spadają, podczas gdy mężczyźni nie odczuwają praktycznie żadnej zmiany w wysokości wynagrodzeń i dynamice ich wzrostu [Kleven, Landais, Sogaard 2018].

Luka płacowa wynika w ponad 50% z feminizacji i maskulinizacji branż i zawodów [Boll, Rossen, Wolf 2017:410; Blau, Kahn 2017]. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego z 2020 r. luka płacowa w sfeminizowanych zawodach (m.in. położne, pielęgniarki, pomoce i sprzątaczkę domowe czy pracownicy opieki osobistej) jest na bardzo niskim poziomie – do 2%. Dla nauczycielek szkół podstawowych jest to natomiast 4% na korzyść kobiet. W tych profesjach udział kobiet jako pracowniczek przekracza 85%. Mimo że w wyżej wymienionych zawodach nieskorygowana luka płacowa niemalże nie istnieje, to są one niedowartościowane, szczególnie zważając na ich wagę społeczną czy nawet obciążenie m.in. podczas pandemii COVID-19 [Foley, Cooper 2021]. Według tego samego zbioru danych w zmaskulinizowanych zawodach, takich jak: inżynierowie, analitycy systemów komputerowych, kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych, nieskorygowana luka płacowa kształtuje się na poziomie ponad 20%. Dla elektryków i elektroników sięga nawet 25%. W przypadku kierowników ds. technologii informatycznych i telekomunikacyjnych różnica w średnich wynagrodzeniach wynosi ponad 2600 zł. W wyżej wymienionych zawodach udział mężczyzn jako ogółu pracowników wynosi ponad 80%.

Różnice w wynagrodzeniach i niedowartościowanie profesji sprawowanych przez kobiety są po części spowodowane uwarunkowaniami historycznymi nie tylko z czasów PRL, ale jeszcze II RP [Klich-Kluczevska et al. 2020]. Inne przyczyny to m.in. brak transparentności wynagrodzeń, stereotypy związane z płcią, wykonywanie przez kobiety nieodpłatnej pracy opiekuńczej i licznych obowiązków związanych z życiem rodzinnym, gorszy dostęp do stanowisk kierowniczych, ale również wcześniej wspomniany różny wiek emerytalny. Obecnie trudno jednak w jednoznaczny sposób określić możliwe rozwiązanie problemu niedowartościowania profesji ze względu na płęć.

### Różnice w odprowadzanych składkach

Jedną z głównych przyczyn zróżnicowania emerytur w Polsce i na świecie – poza pracą w gorzej płatnych zawodach – jest fakt, że kobiety częściej pracują w niepełnym wymiarze godzin i mają dłuższe przerwy w karierze. Ponieważ świadczenia emerytalne są najczęściej powiązane z zarobkami, nierówności w profilach kariery między płciami skutkują znacznymi nierównościami w wysokościach emerytur. To najczęściej kobiety biorą zwolnienie (80%) oraz wykorzystują zasiłek opiekuńczy (72%) z tytułu opieki nad chorym dzieckiem [Stowarzyszenie Kongres Kobiet 2021]. Jednocześnie okresy pobierania tych świadczeń są okresami nieskładkowymi. Kobiety mogą przez to mieć więcej trudności ze spełnieniem wymogów w zakresie składek, a tym samym częściej otrzymują jedynie podstawowe świadczenia lub zabezpieczenia emerytalne.

## Zakończenie

Luka emerytalna to poważny problem społeczny. Występuje ona w różnych krajach, grupach społecznych oraz na wielu płaszczyznach. Istnieje wiele działań i polityk, które powinny być podejmowane, żeby przeciwdziałać pogłębianiu się różnic płacowych i emerytalnych między kobietami a mężczyznami. Na podstawie analizy można określić ogólne rekomendacje prowadzenia polityk równościowych, które pozwolą na zmniejszenie luki emerytalnej oraz płacowej.

Jednym z najważniejszych działań powinno być wyrównanie wieku emerytalnego. Jest to szczególnie ważne w przypadku Polski, ponieważ niemal wszystkie państwa w Unii Europejskiej wprowadziły już nie-

zbędne przepisy. Średnia długość życia wydłuża się, a obecnie obowiązujące rozwiązania są dyskryminujące nie tylko dla kobiet, ale również dla mężczyzn.

Kolejnym działaniem powinno być uznanie obowiązków opiekuńczych w systemie emerytalnym. Nieodpłatna praca (opieka nad dziećmi, osobami starszymi, gotowanie czy sprzątanie) jest najczęściej związana z mniejszą liczbą przepracowanych godzin płatnej pracy, większą reprezentacją pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz wcześniej wspomnianą różnicą w wynagrodzeniach [Jefferson 2009:117]. Na całym świecie kobiety poświęcają na nią więcej czasu, który najczęściej nie wlicza się do okresów składkowych. W Polsce wyjątkiem jest czas pobierania zasiłku macierzyńskiego oraz wychowawczego, gdzie składki emerytalne kobiet są opłacane od wynagrodzenia minimalnego. W najbliższych latach nierówności między płciami wywołane nieodpłatną pracą mogą stać się jeszcze poważniejszym problemem, ponieważ starzejąca się ludność stwarza większe zapotrzebowanie na bezpłatną opiekę.

Następnym krokiem jest zapewnienie dobrej jakości opieki nad dziećmi w bardziej przystępnej cenie [Prospect 2021]. Jest to niezbędne przede wszystkim dla podniesienia stopy zatrudnienia kobiet. Badania wskazują, że wprowadzanie dotowanych usług opieki nad dziećmi ma największy wpływ na zmniejszenie różnic w zatrudnieniu między płciami. Podkreśla się, że wsparcie dla pracujących matek jest jednym z najskuteczniejszych sposobów na ich pozostanie na rynku pracy [Olivetti, Petrongolo 2017:10].

Ściśle związane z opieką jest również zapewnienie elastycznego czasu pracy przy jednoczesnym utrzymaniu pełnego etatu. Należy podkreślić, że obecnie elastyczność oferuje jedynie praca w niepełnym wymiarze godzin, która jest najczęściej proponowana w ramach niekorzystnych umów i warunków, tym samym przyczyniając się do zwiększania nierówności. Elastyczne godziny pracy zapewniają przede wszystkim większe możliwości wejścia na rynek pracy, ale również ułatwiają osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Są to tylko pewne z najważniejszych działań, które mogą przyczynić się do ograniczenia różnicy między płciami – najpierw w wynagrodzeniach w trakcie trwania aktywności zawodowej, a następnie w emeryturach. Lukę emerytalną będzie można zlikwidować tylko przez kompleksowe podejście obejmujące politykę zatrudnienia, społeczną i rodzinną [OECD 2017]. Równość płci w emeryturach pozostanie również wyzwaniem, dopóki nie zo-

stanie zlikwidowana luka płacowa i osoby w związkach partnerskich nie będą dzielić się po równo swoimi opiekuńczymi obowiązkami, a pracodawcy nie zaczną poczuwać się do odpowiedzialności za równe wynagrodzenie, niezależnie od płci.

<sup>1</sup> Dane prezentowane są jako procent, o jaki średni dochód emerytalny kobiet jest wyższy lub niższy w porównaniu z mężczyznami. Dochody emerytalne obejmują świadczenia, renty rodzinne oraz regularne emerytury z indywidualnych planów prywatnych.

<sup>2</sup> Na różnicę może wpływać również to, że dla pewnych grup istnieją różne źródła stosowanych systemów emerytalnych, których metodologia Eurostatu nie uwzględnia.

## Bibliografia

- Budrowska B., Duch-Krzystoszek D., Titkow A. [2004], *Nieodpłatna praca kobiet. Mity, realia, perspektywy*, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa.
- Blau F.D., Kahn L.M. [2017], *The gender wage gap: Extent, trends, and explanations*, „Journal of Economic Literature”, 55(3): 789–865.
- Boll C., Rossen A., Wolf A. [2017], *The EU gender earnings gap: Job segregation and working time as driving factors*, „Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik”, vol. 237, no. 5: 407–452, <https://doi.org/10.1515/jbnst-2017-0100>
- CBOS [2020], *Modele życia małżeńskiego Polaków*, Warszawa.
- Czech S., Zachorowska-Mazurkiewicz A. [2020], *Institutional approach to gender bias in old age security systems: Comparative analysis of Swedish and Polish pension reforms*, „Journal of Economic Issues”, 54(3): 755–771, <https://doi.org/10.1080/00213624>
- Eurostat [2015], *Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pl&catId=751&newsId=2349&furtherNews=yes>, dostęp: 23.09.2021.
- Eurostat [2021], *Dane statystyczne dotyczące ubóstwa dochodowego*, [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_LI02\\_custom\\_3480889/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_LI02_custom_3480889/default/table?lang=en), dostęp: 30.09.2022.
- Foley M., Cooper R. [2021], *Workplace gender equality in the post-pandemic era: Where to next?* „Journal of Industrial Relations”, 63(4): 463–476, <https://doi.org/10.1177/00221856211035173>
- GUS [2015], *Budżet czasu ludności 2013*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- GUS [2020], *Struktura wynagrodzeń według zawodów w październiku 2018 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Góra M. [2018], *Rozważania o systemie emerytalnym w XXI wieku: Kilka uwag na podstawie polskiego systemu*, Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- IBS [2015], *Nierówności płacowe kobiet i mężczyzn. Pomiar, trendy, wyjaśnienia*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.

- IBS [2019], *Czy Polski System Emerytalny Zbankrutuje?* Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.
- Jedynak T. [2016], *Przełamanie kształtowania wysokości minimalnego wieku emerytalnego*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 10(958):33–49.
- Jefferson T. [2009], *Women and retirement pensions: A research review*, „Feminist Economics”, 15(4): 115–145, <https://doi.org/10.1080/13545700903153963>
- Jędrzychowska A., Kwiecień I., Poprawska E. [2020], *The motherhood pension gap in a defined contribution pension scheme – the case of Poland*, „Sustainability”, 12: 4425, <https://doi.org/10.3390/su12114425>.
- Kleven H., Landais C., Sogaard J. [2018], *Children and gender inequality: Evidence from Denmark*, National Bureau of Economic Research Working Papers Series, Cambridge.
- Klich-Kluczevska B., Stańczak-Wiślicz K., Fidelis M., Perkowski P. [2020], *Kobiety w Polsce 1945–1989: nowoczesność – równouprawnienie – komunizm*, Towarzystwo Autorów i Wydawców Prac Naukowych Universitas, Kraków.
- Małec M., Tyrowicz J. [2017], *Niski wiek emerytalny, wysoka cena*, w: *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*, Przedstawicielstwo Komisji Europejskiej w Polsce, Warszawa.
- Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej [2020], *Informacja o sytuacji osób starszych w Polsce za 2019 r.*, Warszawa.
- OECD [2017], *Wide gap in pension benefits between men and women*, Paryż.
- Olivetti C., Petrongolo B. [2017], *The economic consequences of family policies: Lessons from a century of legislation in high-income countries*, „Journal of Economic Perspectives”, Londyn.
- Prospect [2021], *Achieving gender equality in pensions – Prospect’s 2021 report on the gender pension gap*, Londyn.
- Roussille N. [2021], *The central role of the ask gap in gender pay inequality*, [https://ninaroussille.github.io/files/Roussille\\_ask-gap.pdf](https://ninaroussille.github.io/files/Roussille_ask-gap.pdf), dostęp: 23.10.2022.
- Stowarzyszenie Kongres Kobiet [2021], *Kryzys, rynek pracy i kobiety. Raport Stowarzyszenia Kongres Kobiet o sytuacji kobiet na rynku pracy w okresie pandemii COVID-19*, raport Instytutu Badań Strukturalnych przygotowany na zlecenie Stowarzyszenia Kongres Kobiet, Warszawa.
- Ustawa [1974] z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy.
- Uchwała [2009], Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 2009 r. II PZP 13/08.
- Wóycicka I. [2008], *Sytuacja kobiet i mężczyzn w nowym systemie emerytalnym w Polsce*, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Warszawa.
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych [2021], *Struktura wysokości świadczeń wypłacanych przez ZUS po waloryzacji w marcu 2021 roku*, Warszawa.