

Ekonomska neenakost žensk z vidika spolnega pokojninskega razkoraka

Majda Hrženjak*

UDK: 364.35:316.344.2-055.2

Povzetek: V Sloveniji poteka javna razprava o novi pokojninski reformi, ki je predvidena za leto 2020, in med drugim predlaga popolno izenačitev moških in žensk v pogojih upokojevanja. Izhajajoč iz predpostavke, da je spol pomembna analitska kategorija pri preučevanju ekonomskih neenakosti in socialnih politik, prispevek obravnava visok spolni pokojninski razkorak v EU in Sloveniji z vidika še vedno prisotnih strukturnih neenakosti žensk na trgu dela in v neplačanem skrbstvenem delu ter problematizira ukinitvev pozitivnih ukrepov za ženske pri upokojevanju.

Ključne besede: pokojninska reforma, spol, ekonomska neenakost žensk, tveganje revščine v starosti.

Economic Inequalities of Women from the Perspective of Gender Based Pension Gap

Abstract: Public debate about the new pension reform which is to be adopted in 2020 and among others proposes equalization of men and women in conditions for retirement is currently going on in Slovenia. The article is based on the assumption that gender represents an important analytical category in exploring economic inequalities and social policies. The author discusses a high gender based pension gap in the EU and in Slovenia as the consequence of the persisting structural inequalities of women at the labour market and in unpaid care work. From this perspective the abolishment of positive measures for women in the pension system seems to be highly problematic.

Key words: pension reform, gender, economic inequality of women, risk of poverty in old age.

* Majda Hrženjak, doktorica sociologije, raziskovalka na Mirovnem inštitutu.

majda.hrzenjak@guest.arnes.si

Majda Hrženjak, PhD in sociology, researcher at the Peace Institute, Institute for Contemporary Social and Political Studies.

1. UVOD

13. aprila 2016 je Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti v Beli knjigi o pokojninah¹ predstavilo predlog nove pokojninske reforme, ki je načrtovana za leto 2020, do takrat pa naj bi potekala javna razprava o predlaganih rešitvah. Snovalci Bele knjige pokojnino definirajo kot "... odraz zavarovančevega dela in plačila prispevkov, kar naj mu zagotavlja dohodek v času, ko si ga sam z dohodkom iz dela ni več zmožen zagotavljati."² Ker nam študije spolov kažejo, da so življenjski in karierni poteki moških in žensk različni, te razlike pa ne izhajajo samo iz osebnih izbir (ki niso nujno svobodne, ampak so lahko družbeno in kulturno determinirane), pač pa tudi iz strukturnih neenakosti žensk na trgu dela, na katere ima ključen vpliv spolno asimetrična porazdelitev odgovornosti za neplačano delo v družini,³ predstavlja pokojninski sistem pomemben mehanizem redistribucije sredstev za zagotavljanje ekonomske neodvisnosti žensk v starosti.⁴ Redistribucija med moškimi in ženskami je bila doslej⁵ omogočena s pozitivnimi ukrepi, ki so za ženske določali krajšo delovno dobo in višji odmerni odstotek za izračun pokojnine kot izravnavo za neenakosti, ki izvirajo iz kulturno, tradicionalno in zgodovinsko pogojenih različnih družbenih vlog in posledično neenakosti na trgu dela. O utemeljenosti pozitivnih ukrepov se je l. 1999 pozitivno izreklo tudi Ustavno sodišče.⁶ Pokojninska reforma iz l. 2012⁷ je začela ukinjati pozitivne ukrepe z izenačevanjem dolžine delovne dobe (40 let za moške in ženske), kar bo stopilo v polno veljavo l. 2019. Kot je navedeno v utemeljitvi zakona, je izenačitev upokojitvenih pogojev za moške in ženske priporočljiva zaradi daljše pričakovane življenjske dobe žensk, zaradi potrebe po formalni in legalni izenačitvi spolov in zato, ker različni upokojitveni pogoji za ženske prispevajo k nižjim pokojninam in k višji stopnji tveganja revščine za ženske. Aktualna pokojninska reforma pa predvideva popolno ukinitve pozitivnih ukrepov za ženske, torej tudi izenačitev odmernega odstotka za izračun pokojnine (ta naj zaradi izenačitve delovne dobe ne bi bil več upravičen), k čemer naj bi Slovenijo - tako Bela knjiga o

¹ http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/Bela_knjiga_o_pokojninah.pdf

² Bela knjiga o pokojninah, str. 59.

³ Hobson, Barbara, str. 89.

⁴ Sainsbury, Diane, str. 130.

⁵ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ZPIZ-1, Uradni list RS, št. 109/06.

⁶ Odločba št. U-I-298/96.

⁷ Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ZPIZ-2, Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13.

pokojninah – zavezoval evropski pravni red. Projekcije učinka odprave višjega odmernega odstotka za ženske v povezavi s prehodom na 34-letno obdobje kot osnovo za izračun pokojnine in uvedbo točkovnega sistema, ki naj bi zagotavljal večjo povezanost med vplačanimi prispevki in višino pokojnine, pokaže, da bi bila v tem primeru višina pokojnin pri moških ugodnejša kot je odmera po ZPIZ-2, medtem ko bi bilo za ženske znižanje že tako v primerjavi z moškimi nižjih pokojnin precejšnje. Bela Knjiga pripozna, da bi se ob izenačitvi odmernega odstotka pojavilo vprašanje zagotavljanja socialne varnosti (nekaterih) žensk.⁸

Ob tem je potrebno izpostaviti, da Slovenija kljub pozitivnim ukrepom v pokojninskem sistemu beleži eno najvišjih stopenj revščine starejših žensk v EU: leta 2013 je na lestvici ekonomske neenakosti po spolu v starosti (primerjava stopnje revščine žensk s stopnjo revščine moških pri starosti 75+) zasedala drugo mesto v EU, takoj za Litvo. V tem letu je v populaciji starejših žensk (starih 65+) vsaka četrta ženska (in vsak osmi moški) živel/a v revščini. V letu 2015 je stopnja tveganja revščine za populacijo 65+ za moške dosegala manj kot 11 %, za ženske pa skoraj 22 %, torej še enkrat višje.⁹ Kljub visoki stopnji revščine starejših žensk pa je bila v 'Svetlikovi socialni reformi' I. 2012¹⁰ ukinjena državna pokojnina, do katere so bile upravičene osebe stare 65+, ki niso imele dovolj delovne dobe in vplačanih pokojninskih prispevkov. Med prejemniki državne pokojnine je bilo l. 2011 12.935 žensk in 1.237 moških,¹¹ kar pomeni, da je ta ukrep prizadel predvsem starejše že revne ženske, ki se v svojem aktivnem obdobju niso vključevale v plačano delo, ker so opravljale ekonomsko neovrednoteno, čeprav za družbeno reprodukcijo nujno potrebno neplačano družinsko delo. Spremenjeni zakon določa, da obstoječi prejemniki državne pokojnine lahko poslej prejemajo denarno socialno pomoč. Vendar socialna pomoč ni več individualna pravica kot je bila državna pokojnina, pač pa se upravičenost do denarne socialne pomoči ugotavlja na podlagi dohodkov in premoženja vseh članov/ic gospodinjstva.¹² Ne samo, da socialna pomoč prejemnice stigmatizira in da je vračljiva iz dediščine (kar državna pokojnina ni bila), pač pa ženske, ki zaradi preseganja dohod-

⁸ Bela knjiga o pokojninah, str. 124, 125.

⁹ Statistični urad Republike Slovenije.

¹⁰ Zakon o socialno varstvenih prejemkih, ZSVarPre, Uradni list RS, št. 61/10, 40/11, 14/13, 99/13 in 90/15.

¹¹ Zavod za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Republike Slovenije.

¹² Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev, ZUPJS, Uradni list RS, št. 62/10, 40/11, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 14/13, 56/13 – ZŠtip-1, 99/13, 14/15 – ZUUJFO, 57/15, 90/15, 38/16 – odl. US in 51/16 – odl. US.

kovnega cenzusa upravičenosti do socialne pomoči zaradi dohodkov partnerja do nje niso upravičene, postavlja v položaj ekonomske odvisnosti od partnerja ali drugih članov gospodinjstva. To pa je tako za položaj žensk kot za enakost spolov v Sloveniji velik korak nazaj. Študije med drugim pričajo o korelaciji med stopnjo nasilja nad ženskami in njihovo ekonomsko odvisnostjo od partnerja¹³ in dejansko Inštitut RS za socialno varstvo v evalvaciji učinkov 'Svetlikove socialne reforme' poroča – sicer na pričakovano spolno nevtralen način - o porastu nasilja nad starejšimi s strani njihovih družinskih članov.¹⁴ Vse to pomeni, da imamo v Sloveniji (vsaj) tri probleme: visoko ekonomsko neenakost med moškimi in ženskami v starosti; velik delež starejših revnih žensk; ter spolno neobčutljive in neinformirane socialne politike, ki resno poslabšujejo položaj žensk.

V prispevku obravnavamo spolni pokojninski razkorak,¹⁵ ki je šele nedavno postal politična in raziskovalna tema v EU. Pri tem izhajamo iz predpostavke, da je spol kot analitska kategorija pomemben pri preučevanju ekonomskih neenakosti in socialnih politik, ker prevladujoči pristopi v ekonomskem raziskovanju spregledajo prepletajočo naravo zasebne in javne sfere in razlike med spoloma izključujejo iz analize.¹⁶ Na podlagi dostopnih podatkov najprej predstavimo spolni pokojninski razkorak v EU in Sloveniji, v drugem delu podatke sociološko interpretiramo z vidika še vedno obstoječih strukturnih neenakosti med moškimi in ženskami ter v zaključku reflektiramo pomen pokojninskega sistema za ekonomsko neodvisnost žensk v starosti.

2. POKOJNINSKI RAZKORAK MED MOŠKIMI IN ŽENSKAMI V EU IN SLOVENIJI V ŠTEVILKAH

V tem delu analiziramo podatke o spolnem pokojninskem razkoraku na podlagi treh študij, ki so bile v zadnjih letih narejene na ravni EU.¹⁷ Podatki v Tabeli 1 kažejo, da v *vseh* državah EU ženske v povprečju prejemajo nižje pokojnine v primerjavi z moškimi. V povprečju je v EU l. 2012 spolni pokojninski razkorak v

¹³ Lister, Ruth, 2000.

¹⁴ Dremelj, Polona in dr., 2013.

¹⁵ Spolni razkorak je termin, ki označuje sistematične razlike v dostopu do sredstev ali življenjskih možnosti med ženskami in moškimi. Spolni pokojninski razkorak označuje razliko v povprečnih bruto pokojninah med moškimi in ženskami starimi več kot 65 let (Betti, Gianni in dr., str. 20).

¹⁶ Penner, M., Andrew in dr., str. 855.

¹⁷ Bettio, Francesca in dr., 2013; Betti, Gianni in dr., 2015; Burkevica, Izle in dr., 2015.

starostni skupini 65+ znašal 38 %, razlike med državami pa so velike in pomenljive: od 5 % v Estoniji do 45 % v Nemčiji in Luksemburgu. Spolni pokojninski razkorak je tako več kot dvakrat višji kot je bil v l. 2012 izmerjen spolni plačni razkorak v EU, ki je dosegal 16 %, kar kaže da razmerje med pokojninskim in plačnim razkorakom ni enostavno. Estonija, ki je imela l. 2012 najnižji pokojninski razkorak v EU (5%), je imela hkrati tudi najvišji plačni razkorak (blizu 30%); po drugi strani pa je imela Slovenija po podatkih Eurostata najnižji plačni razkorak v EU (3,2% in 6,4% po nacionalnih statistikah) in hkrati relativno visok pokojninski razkorak (24%).

Tabela 1: Pokojninski razkorak med spoloma glede na starostne skupine, EU-28, 2012

	65+	65-69	70-74	75+	Razlika v pokojninskem razkoraku med starostno skupino 65- 69 in 75+
AT	39 %	41 %	43 %	34 %	-8 %
BE	31 %	37 %	28 %	28 %	-9 %
BG	35 %	35 %	36 %	34 %	-1 %
CY	37 %	43 %	40 %	22 %	-21 %
CZ	14 %	15 %	13 %	14 %	-2 %
DE	45 %	39 %	45 %	46 %	7 %
DK	8 %	6 %	10 %	8 %	2 %
EE	5 %	2 %	2 %	9 %	7 %
EL	25 %	21 %	25 %	27 %	5 %
ES	34 %	38 %	30 %	31 %	-7 %
FI	27 %	26 %	28 %	25 %	-1 %
FR	36 %	31 %	38 %	37 %	7 %
HR	25 %	21 %	19 %	29 %	8 %
HU	15 %	18 %	12 %	16 %	-2 %
IE	37 %	38 %	45 %	29 %	-9 %
IT	33 %	39 %	35 %	28 %	-11 %
LT	12 %	10 %	9 %	17 %	7 %
LU	45 %	50 %	45 %	41 %	-9 %
LV	17 %	19 %	15 %	15 %	-4 %
MT	18 %	23 %	18 %	17 %	-7 %
NL	42 %	52 %	47 %	28 %	-23 %
PL	25 %	28 %	25 %	23 %	-5 %
PT	31 %	33 %	41 %	22 %	-11 %
RO	31 %	30 %	30 %	31 %	1 %
SE	30 %	27 %	33 %	28 %	1 %

SI	24 %	16 %	20 %	31 %	15 %
SK	8 %	11 %	10 %	3 %	-7 %
UK	40 %	39 %	42 %	39 %	0 %
EU-28	38 %	38 %	41 %	37 %	-1 %

VIR: Izračuni Evropskega inštituta za enakost spolov na podlagi mikro podatkov EU-SILC.¹⁸

Kot prikazuje tabela, je najvišji pokojninski razkorak v Luxemburgu in Nemčiji (45 %), na Nizozemskem (42 %), v Veliki Britaniji (40 %) in Avstriji (39 %). Visok je tudi v nekaterih skandinavskih državah, npr. na Švedskem (30 %) in Finskem (27 %). To je mogoče pojasniti s politikami usklajevanja dela in družine, ki v teh državah ženske spodbujajo v zaposlovanje za skrajšan delovni čas ali večleten izstop iz trga dela, ko so otroci majhni, zaradi pomanjkanja javnih skrbstvenih storitev za varstvo otrok. To predstavlja nadaljevanje tradicionalnega družinskega modela ženska skrbnica-moški hranitelj (četudi v posodobljeni različici eno-in-pol hraniteljskega modela),¹⁹ v katerem so ženske praviloma zaposlene za polovični delovni čas, kar jim ne omogoča ekonomske neodvisnosti, hkrati pa ostajajo odgovorne za neplačano delo v družini. Čeprav v Sloveniji že od 70-ih let prejšnjega stoletja prevladuje model odraslega zaposlenega,²⁰ za katerega je značilna kontinuirana zaposlitev za polni delovni čas za moške in ženske, smo podobno politiko v obliki pravice do dela s skrajšanim delovnim časom zaradi starševstva²¹ v tranziciji uvedli tudi v Sloveniji kot 'ženskam prijazno politiko', ki naj bi omogočala usklajevanje skrbi za majhne otroke in plačanega dela.²² Delež žensk, ki delajo za skrajšan delovni čas, od takrat konstantno narašča: medtem

¹⁸ Podatki kažejo razliko v povprečnih bruto pokojninah med moškimi in ženskami, ki so stari več kot 65 let, izločeni so tisti, ki ne prejemajo pokojnin. Metodološko avtorji kot ključna problema podatkov navajajo to, da so v izračun vključene tudi vdovske pokojnine in drugi, torej poklicni pokojninski steber.

¹⁹ Lewis, Jane, str. 162.

²⁰ Lister, Ruth in dr. 2007.

²¹ Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ZSDP-1, Uradni list RS, št. 26/14 in 90/15.

²² Pravica do dela s skrajšanim delovnim časom zaradi starševstva se lahko uveljavlja do 3. leta otrokove starosti in v primeru več otrok do končanega prvega razreda osnovne šole najmlajšega otroka, pri čemer je eno leto izrabe pravice do dela s krajšim delovnim časom od polnega neprenosljivo za vsakega od staršev. Krajši delovni čas obsega najmanj polovično tedensko delovno obveznost, delodajalec zagotavlja pravico do plače po dejanski delovni obveznosti, medtem ko država zagotavlja plačilo prispevkov za socialno varnost od sorazmernega dela minimalne plače do polne delovne obveznosti.

ko je v l. 2006 dosegal 6 %, l. 2014 dosega že 13 %.²³ Delo za skrajšan delovni čas pomeni, da se bo ženska odrekla delu dohodka iz plačanega dela, zato da bo doma opravljala za družbeno reprodukcijo nujno potrebno, vendar neplačano delo, kar zanjo pomeni ekonomsko odrekanje, nižja pokojninska vplačila, počasnejše napredovanje na delovnem mestu, hkrati pa se tako tudi reproducira marginalen položaj žensk na trgu dela, o čemer pričajo številne študije.²⁴

Podatki v Tabeli 1 kažejo, da je najnižji pokojninski razkorak, poleg Danske (8%), prisoten predvsem v postsocialističnih državah: Estonija (5%), Slovaška (8%), Češka (15%), Latvija (12%), Madžarska (15%), Litva (17%), tudi vzhodna Nemčija ima bistveno nižji razkorak kot zahodna Nemčija. Predvidevati je mogoče, da je tako zaradi politik prejšnjega režima, ki so spodbujale polno zaposlenost žensk in organizacijo javnih, univerzalno dostopnih skrbstvenih storitev za otroke. Vendar, ker je v tranziciji v številnih postsocialističnih državah (npr. Češka, Slovaška, Poljska, Madžarska) javni sistem skrbi za otroke postal predmet razgradnje, nadomestili pa so ga z dolgimi, tudi do treh let trajajočimi porodniškimi dopusti, se danes v teh državah soočajo z redomestifikacijo žensk in vračanjem močnega modela očeta hranitelja.²⁵ Zato je mogoče pričakovati, da se bo v teh državah v prihodnjih letih trend obrnil v smer povečevanja pokojninskega razkoraka.

Primerjava razlik v pokojninskem razkoraku med starejšimi in mlajšimi kohortami upokojencev in upokojenk (zadnji stolpec v Tabeli 1) kaže, da je kar v 17-ih državah pokojninski razkorak za upokojenke stare od 65 do 69 let višji kot pokojninski razkorak za upokojenke stare več kot 75 let. To pomeni, da je pokojninski razkorak v več kot polovici držav EU v trendu naraščanja in ne padanja, kljub višanju izobrazbene ravni in zaposlenosti žensk. Razlog je lahko npr. višanje dohodkov moških, medtem ko dohodki žensk ostajajo isti ali se nižajo.

V Sloveniji je l. 2012 pokojninski razkorak dosegal 24 % in se je zmanjšal v primerjavi z letom 2010, ko je znašal 29 %. Pozitivno je, da je v trendu zmanjševanja, kar se kaže tudi v očitni razliki med starostnimi kohortami: v skupini od 65 do 69 let je pokojninski razkorak 16 %, v skupini od 70 do 74 let je 20 % in v skupini starejših od 75 let je 31 %. Predvidevamo lahko, da to odraža predvsem visoko stopnjo zaposlenosti žensk za polni delovni čas, ki so ga omogočale kvalitetne politike skrbi za otroke od 70-ih let dalje.

²³ Statistični urad Republike Slovenije.

²⁴ Burcar, Lilijana, 2015.

²⁵ Saxonberg, Steven, 2011.

Med državami EU so velike razlike pri upokojitveni starosti žensk in moških, pri čemer je upokojitvena starost pri ženskah v povprečju nižja kot pri moških. Leta 2012 je bila v EU povprečna starost oseb, ki so prvič prejele starostno pokojnino, 59 let, razlike med moškimi (59,4 let) in ženskami (58,8 let) pa so bile relativno majhne. Povprečna upokojitvena starost pri ženskah je bila najnižja v Sloveniji (55 let), na Hrvaškem, Poljskem, Slovaškem in v Romuniji (56 let), najvišja pa na Švedskem (64 let) in Nizozemskem (63 let). Pri moških se upokojitvena starost giblje med 58 let v Bolgariji, Grčiji, Italiji, Romuniji, Veliki Britaniji in Sloveniji ter 64 let na Švedskem, 63 let na Nizozemskem in 62 let na Danskem in v Španiji.²⁶ Po podatkih ZPIZ je bila l. 2013 v Sloveniji povprečna starost na novo upokojenih že precej višja in je pri ženskah dosegala 58 let in 4 mesece, pri moških pa 60 let in 9 mesecev. Kot morebitne razloge, zakaj se ženske upokojijo prej kot moški, študije navajajo slabše zdravje žensk, skrbstvene obveznosti in pomanjkanje zaposlitvenih možnosti za starejše ženske. Opozoriti pa je potrebno, da je v državah z najvišjo upokojitveno starostjo žensk (Švedska, Nizozemska), zelo razširjeno žensko delo za skrajšan ali polovični delovni čas zaradi usklajevanja poklicnih in družinskih obveznosti. Število polnih let delovne dobe je za ženske, ki delajo s polovičnim delovnim časom nizko, kljub visoki starosti pri upokojevanju. Bolj kot upokojitvena starost je torej relevanten podatek o številu polnih let delovne dobe. Po podatkih ZPIZ so ženske v Sloveniji, ki so uveljavljale pravico do starostne pokojnine v l. 2013, imele povprečno 36 let in 3 mesece delovne dobe, moški pa 38 let in 1 mesec, razlika je torej manj kot dve leti.

3. SPOLNI POKOJNINSKI RAZKORAK Z VIDIKA SOCIOLOGIJE SPOLOV

Spolni pokojninski razkorak ni zgolj vprašanje pokojninskega sistema, torej vprašanje pravih distribucije pokojninskih sredstev. V življenjskih in kariernih potekih žensk se nalagajo neenakosti, ki so strukturne narave, kot so vključenost na spolno asimetričen trg dela, odgovornost za skrb za otroke, starejše in bolne, različni družinski statusi ipd., pokojninski sistem pa jih reflektira v obsegu pokojnine, do katere je oseba upravičena. Zato je pomembno, da je oblikovanje pokojninskih sistemov občutljivo ne zgolj za finančni vidik vzdržnosti pokojninske blagajne, pač pa tudi za strukturne neenakosti in razlike, ki sistematično obli-

²⁶ Burkevica, Izle in dr., str. 24.

kujejo različne življenjske izbire in karijerne poteke moških in žensk, ki vplivajo na različne pokojninske izide. Tisto, kar se na prvi pogled zdi kot individualna izbira žensk, npr. skrb za družino, ne vključenost v plačano zaposlitev ali sprejemanje nestandardnih zaposlitev, je potrebno prepoznati kot rezultat družbenih in kulturnih pričakovanj, ki delujejo na strukturni ravni skozi institucije, trg dela, izobrazbo, potrošnjo, zakonodajo, ipd.

Pokojninski razkorak med moškimi in ženskami se običajno razlaga kot rezultat manjše vključenosti žensk v plačano delo, torej zgodnejšega upokojevanja in manjšega števila let pokojninske dobe. Vendar taka tehnicistična diagnoza ne pojasni, *zakaj* so ženske manj vključene na trg dela, kaj se jim dogaja na trgu dela, kakšni so njihovi karierni poteki v primerjavi z moškimi, katero delo je definirano kot delo, ki je ekonomsko ovrednoteno in katero delo je ekonomsko razvrednoteno. Z vidika strukturnih neenakosti po spolu na trgu dela in v distribuciji neplačanega dela namreč pravno-formalna izenačenost moških in žensk v upokojevanju ne naslavlja oziroma še zastruje problem spolnega pokojninskega razkoraka in visokega tveganja revščine v starosti za ženske. Identificiramo lahko tri medsebojno povezane sklope strukturnih neenakosti, ki bi jih bilo potrebno reševati v usklajenem součinkovanju različnih področij socialnih politik.

Prvi sklop se nanaša na neplačano skrbstveno, gospodinjsko in drugo družinsko delo. Veliko večino tega dela opravijo ženske, o čemer pričajo empirične raziskave o porabi časa.²⁷ Skrbstveno delo, ki je osnovni pogoj sistema produkcije (ker brez novih ljudi in vsakodneвно preskrbljenih delavcev sistem produkcije ne more delovati), ni ekonomsko ovrednoteno in predstavlja brezplačni temelj sistema blaginje. Če bi bilo skrbstveno delo ekonomsko ali/in časovno ovrednoteno, bi ženske dosegale bistveno višjo delovno in pokojninsko dobo kot moški. Tega pa ne gre razumeti izključno kot konflikt med moškimi in ženskami, temveč tudi kot konflikt med ženskami in državo, ki naj bi z javnimi storitvami v okviru sistema blaginje čim bolj razbremenjevala družine, ter kot konflikt med družbeno reprodukcijo in kapitalom, ki je neposredno odvisen od neplačanega dela žensk in ima od njega neposredne koristi. Obremenitev žensk z neplačanim delom je eden od ključnih razlogov, da ženske sprejmejo manj kvalificirano in zahtevno delo, se odrečejo vodstvenim položajem, se odločijo za skrajšan delovni čas, za začasno prekinitev zaposlitve ali predčasno upokožitev, kar na

²⁷ Anxo, Dominique in dr., 2012.

dolgi rok pomeni nižje zasluzke, nižje prihranke, nižjo pokojnino in večje tvegajne revščine v starosti.

Številne feministične refleksije socialnih politik²⁸ so dokazale, da visoka stopnja socializacije skrbi v obliki univerzalno dostopnih javnih storitev omogoča visoko vključenost žensk v plačano delo in njihovo polno ekonomsko in socialno državljanstvo, hkrati pa vzpostavlja tudi formalizacijo in profesionalizacijo skrbstvenega dela ter s tem boljše pogoje dela za tiste, ki se zaposlujejo na področju socialne oskrbe (to pa so večinoma ženske). In nasprotno – favoriziranje podružinjenja in privatizacije skrbi (npr. z denarnimi dajatvami) namesto zagotavljanja dostopnih javnih storitev, obremeni ženske z neplačanim ali delno plačanim skrbstvenim delom v družini in porast neformalnih skrbstvenih trgov, kar vodi tudi v segmentacijo, deprofesionalizacijo in slabe delovne pogoje za tiste, ki te storitve opravljajo na trgu (kar so spet v veliki večini ženske). Če se Slovenija ponša s kvalitetno, socializirano politiko starševskih pravic in javno mrežo vrtcev, pa je po drugi strani zanemarila in skoraj v celoti podružinila skrb za starejše, to pa ima v starajoči se populaciji na položaj žensk na trgu dela zelo negativen učinek. Raziskave, ki so sicer v Sloveniji redke na to temo, kažejo: da je večina neformalnih družinskih oskrbovalk starejših žensk; da jih veliko oskrbuje starejšega čez cel dan; da jih več kot tretjina oskrbuje starejšega več kot 40 ur na teden; da oskrba traja v povprečju več kot pet let (pri demenci tudi do 15 let); in da neformalna oskrba bistveno poslabša položaj oskrbovalke na trgu dela v obliki prezaposlitve za skrajšan delovni čas, daljših odsotnosti z dela, manjših možnosti za napredovanje in predčasne upokojitve.²⁹ Veljalo bi raziskati tezo, da ima Slovenija enega najnižjih deležev zaposlenih žensk v starosti med 55 in 64 let v EU tudi zato, ker se ženske upokojujejo takoj ko se lahko, zato, da bi – same že stare, iztrošene in bolne – lahko skrbele za svoje starše in/ali partnerje, torej da bi opravljale neplačano skrbstveno delo. Kljub visokemu podružinjenju skrbi za starejše v Sloveniji tako pri delu kot pri stroških, pa predlog zakona o dolgotrajni oskrbi³⁰ namesto razbremenitve družine, zato da bi bile ženske lahko dlje in enakovredno aktivne na trgu dela, poudarja še večjo vlogo družine. Večjo vlogo družine pri skrbi za starejše je potrebno razumeti kot evfemizem, ki priкри-

²⁸ Sainsbury, Diane, 1996; Hobson, Barbara (ur.), 2000; Daly, Mary in Jane, Lewis, 2000.

²⁹ Hvalič Touzery, Simona, str. 112.

³⁰ Izhodišča za pripravo Predloga zakona o dolgotrajni oskrbi, osebni asistenci in zavarovanju za dolgotrajno oskrbo – novo gradivo št. 1, 2013.

va prenos družbenih stroškov skrbi za starejše na ramena žensk in posledično njihovo marginalizacijo na trgu dela in ekonomsko neenakost.

Drugi sklop strukturnih neenakosti, ki neposredno izhaja iz prvega, je trg dela, na katerem kljub deklarativni enakosti moških in žensk in eksplicitni prepovedi diskriminacije po spolu, delujejo horizontalna in vertikalna segregacija, stekleni strop in plačna neenakost, ki v medsebojnem součinkovanju rezultirajo v sistematično slabših izidih za ženske pri upokojevanju. V feminiziranih področjih dela kot so npr. socialna oskrba, nega, čiščenje, delo v vrtcih, kjer je dejansko zaposlen velik delež ženske populacije, višina dohodka gravitira okoli minimalne plače. Zgovoren je primer socialnih oskrbovalk - poklicne skupine, ki zaradi staranja populacije in politik, ki usmerjajo skrb za starejše namesto v institucionalno oskrbo v domače okolje, po obsegu raste, in v kateri je 97 % vseh zaposlenih žensk.³¹ Čeprav socialne oskrbovalke opravljajo izjemno zahtevno delo (terensko delo, delo čez vikende in praznike pogosto z deljenim delovnim časom, delo v zasebnih domovih z najbolj ranljivimi skupinami ljudi in njihovimi svojci, ki vključuje intimnost in emocionalno delo ter odgovornost za oceno potreb po aktiviranju patronažne in socialne službe, nenehno izobraževanje ipd.), je po kolektivni pogodbi to delo ovrednoteno z minimalno plačo (15. in 16. plačilni razred). To umešča socialne oskrbovalke, čeprav redno zaposlene v javni službi, med zaposlene revne in bodoče upokojenke s pokojnino globoko pod pragom revščine. Velik delež feminiziranih področij je v javnem sektorju, kar pomeni, da država postavlja standarde tega dela in tako sistematično generira ne samo zaposlene revne ženske ampak tudi bodoče revne upokojenke. Ker je veliko feminiziranih področij skrbstvene narave, s tem država tudi simbolno in ekonomsko razvrednoti skrbstveno delo, ki je zgodovinsko in strukturno središčna lokacija generiranja ekonomskih neenakosti žensk. Vertikalna segregacija je zelo pomembna z vidika ekonomske enakosti, ker so dohodki bistveno bolj odvisni od položaja v hierarhiji organizacije kot od izobrazbe. Napredovanje po hierarhiji v organizaciji terja mobilnost, fleksibilnost, razpoložljivost delodajalcu in osredotočenost na plačano delo, kar je za ženske kot primarne skrbnice bistveno težje dosegljivo kot za moške. Spolni plačni razkorak v Sloveniji je po podatkih Eurostata sicer izjemno nizek (3,2% v 2013), celo najnižji v EU, vendar nekatere raziskave kažejo drugačno sliko. Študija iz l. 2010 kaže, da je spolni plačni razkorak med 2003 in 2007 dosegal na nacionalni ravni 23 % in 18 % v istem poklicu pri istem delodajalcu ter da je bil očiteno tudi v javnem sektorju, kjer so

³¹ Lebar, Lea in dr., 2015.

ženske zaslužile 24 % manj od moških in 14 % manj kot moški, ki so delali v isti organizaciji.³² Študija podjetij iz energetskega in kemičnega sektorja, gumarske industrije, maloprodaje, gostinstva in turizma ter zdravstvenega sektorja, ki so jo naredili sindikati I. 2013 pa razkriva, da do plačnega razkoraka prihaja že pri izhodiščni plači izplačani za dejansko opravljene ure dela, brez dodatkov za pogoje dela, nadomestil za letni dopust, bolniške in praznike, brez dodatkov za delovno uspešnost in delovno dobo, in se pri celotnem izplačilu še povečuje. Razlike v plačah žensk in moških v opazovanih podjetjih se podobno kot na nacionalni ravni povečajo s prehodom v višje tarifne razrede in z višjo stopnje izobrazbe ter z večjo zahtevnostjo delovnega mesta.³³ Poleg omenjenih neenakosti žensk na trgu dela je mogoče prepoznati, da trg dela ni spolno nevtralen tudi v kulturah delovnih organizacij (npr. kultura dolgih delovnikov), v postopkih napredovanj in upravičenosti do dodatkov in nagrad, v definiciji del, tehnikah upravljanja, organizaciji delovnega časa in v možnostih za usklajevanje dela in družine. Redke so strategije usklajevanja plačanega dela in skrbstvenih obveznosti, ki ne bi imele negativnih ekonomskih učinkov na ženske.

Pomemben vidik je tudi prekarizacija dela. Trenutno kaže, da se spremembe trga dela kot so atipične zaposlitve, fragmentirano delo, diskontinuirane karijerne poti, dolgotrajna brezposelnost, zelo nizki dohodki, intenzifikacija dela spremenjajo v trajne in normalne. Bela knjiga teh problemov ne naslavlja, temveč jih še zaostruje, ker kot norma za pokojnino, ki se vsaj približuje, vendar še ne dosega praga revščine (v l. 2015 je bilo to 617 eur za enočlansko gospodinjstvo), predpostavlja polno pokojninsko dobo (40 let) z vsaj povprečno plačo (ta je l. 2015 znašala 995 eur neto in več kot dve tretjini zaposlenih – 68 % - je prejelo dohodek nižji od tega zneska).³⁴ Ta standard je za večino zaposlenih v današnjih pogojih na trgu dela nedosegljiv. Prekarizaciji so danes enako izpostavljeni tako ženske kot moški, vendar je za ženske to bolj občutljivo vprašanje, ker so kot primarne skrbnice bistveno bolj ranljive za različne oblike atipičnih oblik dela in sivo ekonomijo in ker so kot primarne skrbnice z vidika delodajalca percipirane kot sekundarna delovna sila.³⁵

Kot tretji sklop strukturnih neenakosti je potrebno izpostaviti ukrepe socialnih politik za zmanjševanje specifičnih socialnih in ekonomskih tveganj žensk, ki so

³² Penner, M., Andrew in dr., str. 868 – 870.

³³ Poje, Andreja in Roksandić, Metka, str. 20.

³⁴ Statistični Urad Republike Slovenije.

³⁵ Vosko, F., Leah, 2010; Burcar, Lilijana, 2015.

različno družbeno umeščene. Z vidika heterogenosti družbenih umeščenosti žensk so za ekonomski položaj zelo pomembni število otrok, družinski status (npr. samohranilstvo), obseg drugih skrbstvenih odgovornosti (npr. za bolne starše in sorodnike) ter državljski status. Raziskave, ki pričajo, da imajo v EU ženske z otroki v povprečju bistveno nižjo plačo in posledično tudi nižjo pokojnino kot ženske brez otrok, ki jih skrbstvene obveznosti ne ovirajo pri prilagoditvi maskulinizirani normi idealnega delavca - to pa je delavec, ki je povsem razpoložljiv delodajalcu, ker je brez skrbstvenih obveznosti³⁶ - govorijo o "materinski plačni vrzeli" oz. "materinski kazni".³⁷ Zaradi spreminjanja družinskih vzorcev v sodobnih družbah zakonski stan oz. partnerstvo in materinstvo nista več nujno povezana, samohranilstvo pa za ženske predstavlja veliko ekonomsko in skrbstveno obremenitev. Zaradi naraščanja razvez, krčenja velikosti družin in daljše življenjske dobe se starejše ženske v starosti pogosto znajdejo v enočlanskem gospodinjstvu, kar je dodaten dejavnik tveganja za njihovo ekonomsko neodvisnost. Migracijske politike omejujejo vse bolj številnim migrantkam enakopraven dostop do trga dela in socialnih pravic. Ideja socialne države je, da se z redistribucijskimi mehanizmi spoprijema s tovrstnimi neenakostmi, zato imajo socialne politike ključno vlogo pri oblikovanju družbenih (ne)enakosti - lahko jih omilijo ali zaostrejujejo, odvisno od tega, kako uravnavajo ali določajo razmerja med državo, trgom in družino. Spolni pokojninski razkorak zato med drugim odraža tudi ukrepe socialne države.

4. ZAKLJUČEK

Pokojnina je temeljna za ekonomsko neodvisnost v starosti, torej za zmožnost posameznika/posameznice, da živi samostojno in sam/a sprejema odločitve o svojem življenju. Pokojninski sistem, ki zagotavlja socialno varnost v starosti, bi moral razvijati občutljivost za strukturne neenakosti in razlike, ki jih doživljamo tekom življenjskega poteka, in jih zmanjševati. Udejanjanje enakosti spolov v pokojninskem sistemu ne pomeni samo formalno-pravne izenačitve moških in žensk v pogojih za pridobitev pravice do pokojnine, pač pa pomeni tudi prepoznavanje in vrednotenje spolno specifičnih življenjskih in delovnih potekov in pogojev. Strukturne neenakosti, ki se pojavljajo skozi celoten življenjski potek

³⁶ Hanlon, Niall, 2010.

³⁷ Ginn, Jay, str. 57.

žensk, so vpisane v njihov pokojninski izid in so razlog, zakaj so ženske kljub temu, da delajo bistveno več kot moški, manj vključene v plačano delo, manj zaslužijo in so deležne nižjih pokojnin. Pokojninski sistem se (v součinkovanju z družinskimi politikami, politikami enakosti in nediskriminacije, trga dela in socialne varnosti) kaže kot možen mehanizem za izenačevanje neenakosti. Vendar intenca Bele knjige je ravno nasprotna – pravičnost opredeli kot večjo odvisnost višine pokojnine od vplačanih prispevkov, to pa obstoječe neenakosti še poudari. Aktualne pokojninske reforme, ki povečujejo individualno odgovornost za ekonomsko neodvisnost v starosti in izenačujejo pogoje upokojevanja za moške in ženske, nimajo spolno nevtralnih učinkov; pravzaprav zaostrejuje že tako neenak ekonomski položaj žensk. Omejujejo pozitivne ukrepe, ki naj bi kompenzirali za žensko neplačano delo in neenakosti na trgu dela. Malusi za krajšo delovno dobo od normirane kaznujejo tiste ženske, ki so doživljale obdobja skrajšane delovnega časa in prekinitve zaposlenosti zaradi skrbstvenih odgovornosti. Načelo večje odvisnosti višine pokojnine od vplačanih prispevkov ni spolno nevtralno, saj so ženske finančno 'kaznovane' zaradi usklajevanja dela in skrbstvenih odgovornosti z nižjimi dohodki in pokojninskimi prispevki in ker veliko časa porabijo za neplačano družinsko delo. Drugi (poklicni) in tretji (zasebni) steber pokojninskega zavarovanja postajata vse bolj pomembna za preprečevanje revščine v starosti, vendar zmožnost varčevanja za starost ni enaka za moške in ženske, ker je odvisna od višine dohodkov, ki so pri ženskah zaradi plačnega razkoraka, nizko vrednotenih feminiziranih sektorjev dela in velikega obsega neplačanega dela praviloma nižji.

Bela knjiga predlaga ukinitvev pozitivnih ukrepov za ženske kot kompenzacijo za neplačano delo in posledično neenakost na trgu dela. Ker ti razlogi še vedno obstajajo, se ne zdi logično, da se pozitivni ukrepi umaknejo, saj bi to pomenilo polnjenje pokojninske blagajne z dodatnim obremenjevanjem žensk. Podatki o visokem tveganju revščine za starejše ženske pa kažejo, da niti pozitivni ukrepi niso zadostna kompenzacija za strukturne neenakosti žensk. Ob tem pa je treba pripoznati, da je pokojninski sistem predvsem ogledalo strukturnih neenakosti na trgu dela in širše v družbi, ki jih sam ne ustvarja niti jih ne more reševati. Zato je potrebno sistematično odpravljati strukturne neenakosti tudi preko drugih socialnih politik: npr. s socializacijo namesto podružinjenjem skrbi za starejše; z višjim ekonomskim vrednotenjem skrbstvenih poklicev v feminiziranih sektorjih dela, kjer se ti gibljejo okoli minimalne plače; s 100 % nadomestilom za starševski dopust, ki je sedaj znižano na 90 %; s spodbujanjem take kulture dela, ki omogoča usklajevanje dela in družine s polnim delovnim časom in brez nega-

tivnih finančnih posledic za zaposlenega; z uvedbo kvot za ženske na vodilnih mestih v gospodarstvu; z daljšim neprenosljivim očetovskim dopustom; z višjim prispevkom delodajalcev za pokojninsko zavarovanje ter višjim davkom na dobiček, ki se prelije v vzpostavljanje univerzalno dostopnih javnih skrbstvenih storitev.

VIRI IN LITERATURA

- Anxo, Dominique, Christine Franz in Angelika Kümmerling (2012): *Working Time and Work–Life Balance in a Life Course Perspective*. Dostopno preko http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1273en.pdf, 27.10. 2016.
- Bela knjiga o pokojninah (2016). Dostopno preko http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/dpd/Bela_knjiga_o_pokojninah.pdf, 27.10.2016.
- Betti Gianni, Francesca Bettio, Thomas Georgiadi in Platon Tinios (2015): *Unequal Ageing in Europe. Women's Independence and Pensions*. New York: Palgrave Macmillan.
- Bettio, Francesca, Platon Tinios in Gianni Betti (2013): *The Gender Gap in Pensions in the EU*. Luxembourg: European Commission.
- Burcar, Lilijana (2015): *Restavracija kapitalizma: repatriarhalizacija družbe*. Ljubljana: Sophia.
- Burkevica Izle, Anne Laure Humbert, Nicole Oetke, Meerle Paats (2015): *Gender gap in Pension in EU: Research note to Latvian Presidency*. Vilnius: European Institute for Gender Equality. Dostopno preko http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN_Web.pdf, 27.10.2016.
- Daly, Mary in Jane Lewis (2000): *The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States*. *British Journal of Sociology*, 51(2): 281–98.
- Dremelj, Polona, Simona Smolej, Ružica Boškić, Tamara Narat, Lilijana Rihter, Nadja Kovač in Barbara Kopal Tomc (2013): *Ocena učinkov nove socialne zakonodaje*. Končno poročilo. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
- Ginn, Jay (2003): *Gender, Pensions and the Lifecours: How Pensions Need to Adapt to Changing Family Forms*. Bristol: Policy Press.
- Hanlon, Niall (2012): *Masculinities, Care and Equality: Identity and Nurture in Men's Lives*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Hobson, Barbara (2000): *Economic Citizenship: Reflections through the European Union Mirror*. V *Gender and Citizenship in Transition*, Barbara Hobson (ur.), str. 84-118. New York: Routledge.
- Hvalič Touzery, Simona (2009): *Družinska oskrba bolnih starih družinskih članov*. V *Starejši ljudje v družbi sprememb*, Valentina Hlebec (ur.), str. 109-125. Maribor: Aristej.
- Izhodišča za pripravo Predloga zakona o dolgotrajni oskrbi, osebni asistenci in zavarovanju za dolgotrajno oskrbo – novo gradivo št. 1 (2013). Dostopno preko <http://www.mdds.gov.si>, 27.10.2016.
- Lebar, Lea, Nadja Kovač in Mateja Nagode (2015): *Izvajanje pomoči na domu: Analiza stanja v letu 2014*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
- Lewis, Jane (1992): *Gender and the Development of Welfare Regimes*. *Journal of European Social Policy*, 2(3): 159–173.

- Lister, Ruth (2000): Dilemmas in Engendering Citizenship. V *Gender and Citizenship in Transition*, Barbara Hobson (ur.), str. 33-84. New York: Routledge.
- Lister, Ruth, Fiona Williams, Anneli Anttonen, Jet Bussemaker, Ute Gerhard, Jacqueline Heinen, Stina Johansson, Arnlaug Leira, Birte Siim, Constanza Tobio in Anna Gavanas (2007): *Gendering Citizenship in Western Europe: New Challenges for Citizenship Research in a Cross-National Context*. Bristol: The Policy Press.
- Penner, M., Andrew, Aleksandra Kanjuo Mrčela, Nina Bandelj (2012): *Neenakost po spolu v Sloveniji od 1993 do 2007: razlike v plačah v perspektivi ekonomske sociologije*. Teorija in praksa, 49(6): 854-877.
- Poje, Andreja in Metka Roksandić (2013): *Equal Pay for Equal Work and the Gender Pay Gap. Summary of the Study*. Dostopno preko <http://www.sindikatzsss.si/attachments/article/1172/Summary%20of%20the%20study%20equal%20pay%20for%20equal%20work.pdf>, 27.10.2016.
- Sainsbury, Diane (1996): *Gender Equality and Welfare States*. Cambridge: University Press.
- Saxonberg, Steven (2011): *Tensions in Family Policies in Post-Communist Central Europe. V Care Between Work and Welfare in European Societies*, Birgit Pfau-Effinger in Tine Rostgaard (ur.), str. 52-79. Houndmills. Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Vosko F., Leah (2010): *Managing the Margines. Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford: University Press.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ZPIZ-1, Uradni list RS, št. 109/06.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, ZPIZ-2, Uradni list RS, št. 96/12, 39/13, 99/13.
- Zakon o socialno varstvenih prejemkih, ZSVarPre, Uradni list RS, št. 61/10, 40/11, 14/13, 99/13 in 90/15.
- Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ZSDP-1, Uradni list RS, št. 26/14 in 90/15.
- Zakon o uveljavljanju pravic iz javnih sredstev, ZUPJS, Uradni list RS, št. 62/10, 40/11, 40/12 – ZUJF, 57/12 – ZPCP-2D, 14/13, 56/13 – ZŠtip-1, 99/13, 14/15 – ZUUJFO, 57/15, 90/15, 38/16 – odl. US in 51/16 – odl. US.

Economic Inequalities of Women from the Perspective of Gender Based Pension Gap

Majda Hrženjak*

Summary

In all EU countries women on average receive lower pension compared to men. Gender based pension gap in 2012 in the EU reached on average 38 % and was increasing in as many as in 17 countries. Although Slovenia has quite high gender based pension gap (24 %) and one of the highest risk of poverty rate for elder women in the EU (22 % in 2015) (which is for women older than 65 years double of that of men), the present pension reforms in Slovenia (ZPIZ-2, White Book about Pensions) propose abolishment of positive measures for women in retirement, which were in force in ZPIZ-1 as a compensation for inequalities women face at the labour market because they still carry a bulk of unpaid care work in the family. Gender sensitivity of pension reforms seems crucial, given that women throughout their life course and career trajectories still confront structural inequalities such as participation in the gender asymmetrical labour market, responsibilities for care for children, elderly and sick, different family statuses etc., which are reflected in the amount of pension. We can identify three mutually co-affecting groups of structural inequalities faced by women, which should be addressed by different areas of social policies in a harmonized way: women's unpaid work in the family, which remains economically devaluated despite the fact that it represents a fundamental precondition of the welfare system and the system of production; consequent inequality of women at the labour market which appears in vertical and horizontal segregation, gender based pay gap and higher vulnerability for working in atypical and precarious employments; social policy measures which sufficiently or not address women's specific risks such as the number of children, marital statuses (i.e. single-parenting), the scope of care responsibilities for family members, living in a single household in old age, citizenship status etc. Pension reforms which tend to individualize the responsibility for economic autonomy in old age and equalize retirement conditions for

* Majda Hrženjak, PhD in sociology, researcher at the Peace Institute, Institute for Contemporary Social and Political Studies.
majda.hrzenjak@guest.arnes.si

men and women have gender specific impacts: they abolish positive measures for women; by introducing maluses for shorter working period they punish women for part time work or career breaks because of their care responsibilities; the principle of higher dependence of the amount of pension on paid contributions is not gender neutral given that women are financially punished for reconciling work and care by lower income and lower pension contributions and given that their family work is economically devaluated; second (occupational) and third (private) pillar of pension insurance are becoming increasingly important for preventing poverty in old age, however, capability for life time saving for old age is not equal for women and men because it depends on the level of income which is for women lower compared to men due to gender based pay gap, low valuation of jobs in feminized (care) sectors and high share of unpaid work. For all these reasons the abolishment of positive measures for women does not seem grounded. We can conclude that pension system reflects structural inequalities at the labour market and wider in society, however, it does not cause them and cannot solve them by itself. Therefore it seems necessary to systematically do away with structural inequalities also through other areas of social policies.