

Aldona Klimkiewicz

Uniwersytet Łódzki

DYLEMATY DOTYCZĄCE PODWYŻSZANIA WIEKU EMERYTALNEGO

1. Wstęp

Utrzymująca się tendencja do wydłużania się przeciętnego życia ludzkiego przy jednoczesnym spadku liczby urodzeń stawia wyzwania w zakresie kształtowania polityki społecznej, a zwłaszcza rynku pracy i systemów emerytalnych. Rośnie liczba osób starszych, nieaktywnych zawodowo – w związku z tym istotnego znaczenia nabiera problematyka wyznaczania nowej granicy wieku emerytalnego. Charakter tego działania niesie ze sobą szereg ważnych konsekwencji, szczególnie społecznych.

Tematyka ta, choć często podejmowana w nauce, nadal wymaga głębszej refleksji – tym bardziej, że brak jest odpowiednich inicjatyw ustawodawczych, stąd celem opracowania jest wskazanie istotnych problemów dotyczących regulacji wieku emerytalnego w kontekście jego podwyższania. Ponadto ważkim argumentem są standardy UE ujęte w dyrektywie 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia. Zobowiązuje ona państwa członkowskie, w tym Polskę, by nie później niż do 15 sierpnia 2008 r. wprowadziły przepisy, które zrównają wiek emerytalny kobiet i mężczyzn. Oznacza to w praktyce obowiązek podjęcia działań związanych z podniesieniem wieku emerytalnego kobiet albo obniżeniem wieku emerytalnego mężczyzn.

W krajach UE i OECD od dłuższego czasu wyraźnie widać tendencję do podwyższania wieku emerytalnego, np. Niemcy w 2006 r. podjęły decyzję o jego zmianie do 67 lat dla obojga płci; Stany Zjednoczone są w trakcie jego wydłużania z 65 do 67 lat. Podobnie działania podejmują kraje tzw. nowej Unii, czyli te, które razem z Polską przystąpiły do Wspólnoty. W 2006 roku wiek emerytalny kobiet na Litwie został podwyższony do 60 lat. Słowacy podnosili wiek emerytalny mężczyzn corocznie o 9 miesięcy, do 62 lat, natomiast wiek emerytalny kobiet na Słowacji wzrośnie do tego poziomu w 2014 r. Także Czesi podwyższają wiek emerytalny dla mężczyzn i bezdzietnych kobiet do 63 lat, a dla kobiet, które wychowały

Tabela 1. Wybrane wskaźniki demograficzne i ekonomiczne w Unii Europejskiej

Państwa	Przeciętne dalsze trwanie życia mężczyzn w wieku 60 lat		Przeciętne dalsze trwanie życia kobiet w wieku 60 lat		Stopa zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata	Powszechny wiek emerytalny		Efektywny wiek emerytalny
	1992	2002	1992	2002		K	M	
UE 25	18,1	-	22,5	-	42,5	-	-	60,9
UE 15	18,6	-	23,0	-	44,1	-	-	61,1
Austria	18,0	20,2	22,2	24,1	31,8	60	65	59,8
Belgia	18,1	19,6	23,0	23,9	31,8	63	65	60,6
Cypr	(1995) 20,1	-	(1995) 22,9	-	50,6	65	65	(2004) 62,7
Czechy	15,2	17,3	19,8	21,5	44,5	63 ^a	63	60,6
Dania	17,7	19,1	21,6	22,4	59,5	65	65	60,9
Estonia	14,5	15,4	19,8	21,3	56,1	63 ^b	63	61,7
Finlandia	17,4	19,5	22,3	24,0	52,7	63-68	63-68	61,7
Francja	19,4	20,8	24,6	25,7	37,9	60	60	58,8
Grecja	19,5	20,6	22,4	23,2	41,6	65	65	61,7
Hiszpania	19,5	20,6	23,8	25,2	43,1	65	65	62,4
Holandia	18,3	19,5	23,2	23,5	46,1	65	65	61,5
Irlandia	17,2	19,2	21,2	22,9	51,6	65	65	64,1
Litwa	16,0	16,1	21,0	21,7	49,2	62,5	60	60,0
Luksemburg	17,6	19,6	22,1	24,2	31,7	65	65	59,4
Łotwa	14,7	15,2	20,0	20,8	49,5	62 ^c	62	62,1
Malta	(1996) 18,5	19,0	22,7	23,3	30,8	60	61	58,8
Niemcy	17,9	(2003) 19,9	22,3	(2003) 23,9	45,4	65	65	(2004) 61,3
Polska	(1996) 15,9	17,1	(1996) 20,5	22,0	27,2	60	65	59,5
Portugalia	17,9	19,4	21,7	23,3	50,5	65	65	63,1
Słowacja	15,9	16,3	20,6	21,0	30,3	62 ^d	62	59,2
Słowenia	(1994) 16,5	17,9	(1994) 21,2	23,1	30,7	63	65	58,5
Szwecja	19,3	20,9	23,4	24,3	69,4	65	65	63,7
Węgry	(1996) 14,9	16,1	(1996) 19,4	20,9	33,0	62 ^e	62 ^e	59,8
Wielka Brytania	17,9	19,9	22,0	23,2	56,9	60 ^f	65	62,6
Włochy	19,0	(2000) 20,4	23,4	(2000) 24,8	31,4	60	65	59,7

^a Niższy wiek emerytalny przyjęty został dla kobiet posiadających dzieci odpowiednio do ich liczby;

^b od 2016 r. ^c od 2008 r.; ^d od 2014 r.; ^e od 2009 r.; ^f podwyższany do 65 lat w okresie 2010-2020.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [1; 5].

dzieci (w zależności od ich liczby), od 2013 r. będzie on wynosił 59-62 lata. Podobnie postępują Węgrzy, podnosząc wiek emerytalny do 61 lat od 2007 r. i do 62

lat od 2009 r. W roku 2008 proces podwyższania wieku emerytalnego do poziomu 62 lat zakończą Łotysze. Estonki od 2016 r. będą pracować do 63 roku życia (por. tab. 1). Na tym tle znaczne zróżnicowanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn w Polsce stanowi wyzwanie dla polityki społecznej.

2. Pojęcie podwyższonego wieku emerytalnego

Starość jest procesem naturalnym właściwym każdemu człowiekowi, mierzy się ją latami życia, ale świadczą o niej także przebyte lata aktywności zawodowej. Ustawy ubezpieczeniowe stawiają z reguły określone wymagania w jednym i w drugim kierunku, uzależniają bowiem nabycie uprawnień emerytalnych nie tylko od osiągnięcia określonego wieku, lecz także od wykazania się pewnymi okresami zatrudnienia [6, s. 107].

Wiek emerytalny jest kategorią społeczno-ekonomiczną ustalaną w sposób normatywny dla ogółu osób objętych ubezpieczeniem społecznym. Realizacja ryzyka emerytalnego oznacza prawo do zaprzestania pracy po osiągnięciu określonego wieku i do otrzymywania środków utrzymania z funduszy publicznych [3, s. 101]. Niejednorodność powszechnego wieku emerytalnego polega zazwyczaj na zróżnicowaniu według dwóch kryteriów: płci i rodzaju pracy. Ustanowienie niższej granicy wieku emerytalnego dla kobiet jest często kwestionowane ze względu na to, że kobiety żyją dłużej i nie wykazują w podeszłym wieku większej skłonności do zachorowań od mężczyzn (por. tab. 1). Natomiast dyferencjacja według rodzaju pracy oznacza obniżenie granicy wieku emerytalnego w stosunku do osób wykonujących prace uciążliwe, niebezpieczne i szkodliwe dla zdrowia, powodujące wcześniejsze zużycie energii życiowej i spadek sił. Utrzymanie dyferencjacji wieku emerytalnego ze względu na płeć lub rodzaj pracy jest usprawiedliwiane m.in. tradycją, pełnieniem funkcji prokreacyjnych, wychowawczych i opiekuńczych, słabszą konstrukcją psychofizyczną kobiet oraz preferencjami samych zainteresowanych [8, s. 51-52].

Podwyższanie wieku emerytalnego oznacza zabieg powszechnego jednolitego lub zróżnicowanego podniesienia granicy wieku ze względu na płeć. W krajach, w których występuje dyferencjacja wieku emerytalnego ze względu na płeć, na ogół dochodzi również do zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Takie działanie wywołuje pewne kontrowersje, ponieważ w ustalaniu wcześniejszego wieku emerytalnego kobiet dostrzega się konsekwencje różnic biologicznych oraz społecznych między kobietami i mężczyznami albo element uprzywilejowania kobiet usprawiedliwiany sprawowaniem funkcji macierzyńskich. W praktyce pierwszym etapem jest zazwyczaj ujednolicenie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn, a następnym podniesienie go o kilka lat. Proces ten powinien być rozłożony w czasie, ponieważ wydłużanie okresów aktywności zawodowej budzi wiele oporów społecznych i jest zabiegiem niepopularnym politycznie [11, s. 58].

3. Uwarunkowania zmiany granicy wieku emerytalnego

Określając wiek emerytalny, powinno się uwzględniać biologiczne uwarunkowania procesu starzenia się organizmu, a tym samym wydłużanie się życia ludzkiego i przesuwanie się granicy vitalności „w górę”, jak również związane z postępem cywilizacji naturalne dążenie do skracania globalnego czasu udziału w społecznym procesie pracy przez przesunięcie „w dół” granicy wieku, od którego można ten udział uznać za dokonany [3, s. 111].

Na proces wydłużania się życia ludzkiego istotny wpływ mają: rozwój medycyny, zdrowy styl i stabilizacja życia, poprawa wyżywienia i warunków życia, opieka nad matką i dzieckiem itd. Rosnące przeciętne trwanie życia przy niskim wskaźniku urodzeń wpływa niekorzystnie na strukturę demograficzną społeczeństw. Przemiany te zachodzą niejednakowo w poszczególnych państwach. Przewiduje się, że do 2050 r. we Włoszech, w Japonii, Korei i Hiszpanii więcej niż jedna trzecia populacji będzie w wieku 65 lat. Natomiast w Meksyku, Turcji i Stanach Zjednoczonych udział tej grupy wiekowej będzie stanowić około jedną piątą całego społeczeństwa [4, s. 18-19]. Dochodzi do zmiany proporcji między ludnością w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym oraz do starzenia się zasobów pracy. Zmniejszenie się liczby osób w wieku produkcyjnym może doprowadzić do spadku tempa rozwoju gospodarczego przy niezmienionej wydajności pracy oraz obecnym poziomie współczynnika aktywności zawodowej.

Wiek emerytalny jest zdeterminowany górną granicą wieku produkcyjnego lub też może być określony znacznie poniżej tej granicy. Współczesne trendy demograficzne powodują nie tyle opóźnianie faktycznego wieku przechodzenia na emeryturę, ile dożywanie tego wieku w stanie większej sprawności i przedłużanie okresu pozostawania w stanie nieczynnym po zaprzestaniu aktywności zawodowej. Osoba starsza może cieszyć się życiem i swobodnie korzystać z czasu wolnego, natomiast polepszanie jego jakości rodzi możliwości przesunięcia granicy aktywności zawodowej. Prostim posunięciem wydaje się podniesienie wieku emerytalnego, tymczasem ludzie na ogół przedkładają czas wolny nad pracę, a pracodawcy wykorzystują świadczenia socjalne, by pozbyć się mniej efektywnych – w ich przekonaniu – pracowników. Wprowadzenie tej regulacji oznacza jednakże, że ubezpieczony będzie musiał dłużej pozostać na rynku pracy, zanim uzyska prawo do pełnej emerytury. Na taką zmianę godzą się zazwyczaj osoby, których stan zdrowia nie budzi zastrzeżeń, a ich przydatność do pracy w kategoriach ekonomicznych jest bezsporna. Wiąże się to z subiektywną i obiektywną oceną możliwości wykonywania pracy i jej efektywności. W takim razie wydajność osoby stanowi niejako naturalną i ekonomiczną cezurę dla nieumiarkowanego przesuwania granicy wieku emerytalnego w górę.

Rozwiązania wprowadzone w polskim systemie emerytalnym powodują, że przyszła emerytura będzie uzależniona od sumy zebranych składek i realnego wieku przejścia na emeryturę. Przewiduje się, że wskazane zasady przyniosą znaczne

korzyści osobom, które opóźnią moment zakończenia aktywności zawodowej. Utrzymanie niskiego wieku emerytalnego łączyłoby się z koniecznością znacznego obniżenia świadczeń, nawet poniżej progu ubóstwa [9, s. 64].

Argumentem na rzecz wydłużania wieku emerytalnego jest przydatność zawodowa starszych pracowników ze względu na ich doświadczenie i kwalifikacje [9, s. 67 i nast.]. Możliwości zatrudnienia tej grupy są zdeterminowane sytuacją na rynku pracy, który nie realizuje jedynie funkcji podaży, lecz również popytu. Nie wystarczy zatem sama gotowość do kontynuacji pracy, równie ważna jest skłonność pracodawców do zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym. Warunkiem realizacji tego przedsięwzięcia jest istnienie miejsc pracy dla starszych osób, a to wymaga ustawicznego kształcenia, zmiany podejścia pracodawców oraz polityki państwa sprzyjającej aktywności zawodowej tej grupy wiekowej. W konsekwencji niezbędne jest stworzenie systemu zachęt dla pracodawców, aby zatrzymywali i zatrudniali starszych pracowników [7, s. 13; 12, s. 140]. Obecna wysokość współczynnika aktywności zawodowej generacji 50+ jest dużo niższa niż młodszych grup wiekowych. W roku 2005 w UE jego średnia wartość dla osób w przedziale 55-64 lata kształtowała się na poziomie 42,5%, w Szwecji wynosił on 69,4%, natomiast w Polsce – tylko 27,2% (por. tab. 1).

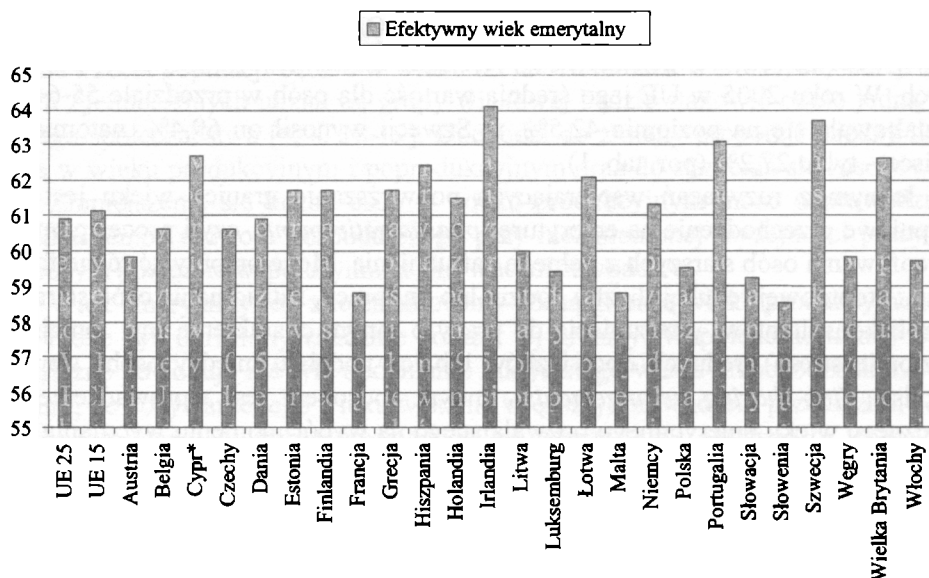
Jednym z rozwiązań wspierających podwyższanie granicy wieku jest tzw. stopniowe przechodzenie na emeryturę (*phased retirement*), czyli proces płynnego wycofywania osób starszych z pełnego zatrudnienia. Może on przyjąć różne formy, m.in.: stopniowej redukcji liczby godzin lub dni pracy, zatrudniania osób starszych w roli konsultantów, przesunięcia do pracy o innym charakterze (np. mniejszym poziomie stresu), redukcji obowiązków lub ich podziału między osobę starszą i młodszą (*job-sharing arrangements*). Innym sposobem jest wprowadzenie elastycznego wieku emerytalnego pozwalającego na wybór momentu wycofania się z rynku pracy.

Rozpatrując granicę ustalania wieku emerytalnego, należy wziąć pod uwagę problematykę kosztów ubezpieczenia emerytalnego. Znaczny wzrost liczby emerytów w stosunku do ludności aktywnej zawodowo zwiększy obciążenia finansów publicznych w krajach OECD, co oznacza, że wzrośnie procent PKB przeznaczany na finansowanie emerytur. Ponadto starzejąca się populacja przyczyni się do istotnego wzrostu publicznych wydatków zdrowotnych przy założeniu, że nakłady zdrowotne *per capita* są wyższe dla starszych osób. Rosnące obciążenia budżetowe przy niezmiennym modelu zatrudnienia starszych pracowników będą musiały być sfinansowane przez wyższą składkę na ubezpieczenie społeczne i inne podatki albo przez cięcia w świadczeniach lub kombinację tych działań [4, s. 20].

Modyfikacje wieku emerytalnego są uważane za jeden z najbardziej skutecznych czynników ograniczających wydatki społeczne, zwłaszcza w obliczu wzrastającej rzeszy świadczeniobiorców (w okresie 2000-2005 liczba emerytów wzrosła z 3 574 139 do 4 168 203) [10]. Podniesienie wieku emerytalnego opóźnia moment wypłaty emerytur i jednocześnie pozwala (przez wydłużony okres pracy zawodo-

wej) zgromadzić większy kapitał. Wpływa również korzystnie na kondycję finansową funduszy ubezpieczeń emerytalnych i pozwala na realizację wyższych świadczeń, chociażby przez ich regularną waloryzację.

Efektywny wiek emerytalny oznacza realny wiek przechodzenia ubezpieczonego na emeryturę, a zatem określa moment dezaktywizacji na rynku pracy. W większości państw rzeczywisty wiek emerytalny jest znacznie niższy od ustawowego. W Polsce w 2005 r. wynosił on 59,5 roku i był jednym z najniższych w krajach OECD i UE, gdzie przeciętnie wynosi on prawie 61 lat. Wyjątkowe pod tym względem są Japonia i Korea, w których efektywny wiek emerytalny wynosi 70 lat, a powszechny – 60 lat [1; 4, s. 31]. W niektórych państwach mężczyźni pracują prawie do 65 lat (Irlandia, Szwecja), w innych opuszczają rynek pracy przed 60. urodzinami (Francja, Malta, Słowacja, Słowenia) (por. wykres na rys. 1).



Rys. 1. Efektywny wiek emerytalny w Unii Europejskiej w 2005 r.

* Dane dla Cypru i Niemiec z 2004 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie [1; 5].

Zasadniczo niski realny wiek emerytalny jest konsekwencją szerokiego korzystania z możliwości odejścia z rynku pracy na świadczenia społeczne, zatem jego podwyższenie jest zależne od stopniowej likwidacji lub ograniczenia przechodzenia na wcześniejsze emerytury. Podnoszenie się średniego efektywnego wieku nie będzie trwałym procesem, ponieważ ulegnie on wyhamowaniu z chwilą osiągnięcia granicy wieku, która rzeczywiście odpowiada wiekowi niezdolności do pracy [2, s. 154].

Trudno bezsprzecznie stwierdzić kierunek oddziaływania określonych rozwiązań przyjętych w zakresie wieku emerytalnego na wielkość zjawiska bezrobocia. Przy jego wysokim poziomie naturalną tendencją staje się usuwanie osób w wieku emerytalnym z rynku pracy, aby zapewnić zatrudnienie dla osób rozpoczynających karierę zawodową. Manipulowanie cezurą wieku emerytalnego pozwala na odsunięcie osób starszych od pracy, a usprawiedliwieniem staje się argument o nabyciu przez nich uprawnień emerytalnych, czyli posiadania stałego źródła utrzymania. Natomiast podwyższenie wieku emerytalnego, bez wcześniejszego przygotowania rynku pracy, niesie ryzyko wzrostu bezrobocia szczególnie wśród osób w wieku przedemerytalnym.

Dążenie do podwyższenia realnego wieku emerytalnego jest elementem racjonalnie prowadzonej i dalekowzrocznej polityki ekonomiczno-społecznej. Dla państw UE wyznacznikiem są założenia europejskiej strategii zatrudnienia, której celem jest powiązanie wzrostu gospodarczego z powstaniem nowych miejsc pracy, a także określenie zadań ponadnarodowej współpracy państw UE w celu ograniczenia bezrobocia, redukcji ubóstwa i marginalizacji społecznej. Unia Europejska zaleca promowanie aktywnego starzenia się oraz reformowanie systemów zabezpieczenia społecznego. Rada Europejska wytyczyła strategiczne cele unijnej polityki zatrudnienia. Ustalono, że do 2010 r. osiągnięte zostanie w Unii pełne zatrudnienie, co wyrażać się ma osiągnięciem wskaźnika zatrudnienia na poziomie 70% (60% w przypadku kobiet i 50% dla osób w wieku 55-64 lata). Zwrócono przy tym uwagę na szczególne znaczenie kwalifikacji zawodowych, mobilności i dostępu do szkolenia ustawicznego oraz na potrzebę wzmocnienia działań na rzecz umożliwienia kobietom łączenia funkcji zawodowych i rodzinnych.

4. Podsumowanie

Należy stwierdzić, że w dłuższej perspektywie wskazuje się na nieuchronność podwyższenia wieku emerytalnego. Obecnie za najważniejszy argument przemawiający za ustaleniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na wyższym poziomie (np. 65 lub 67 lat) uznaje się rosnące koszty funkcjonowania publicznych systemów emerytalnych i związaną z tym ich niewydolność. Dostrzega się również niekorzystną strukturę zatrudnienia związaną ze starzeniem się i zmniejszaniem zasobów siły roboczej, która ogranicza wzrost gospodarczy. Alternatywą, przy zachowaniu obecnego poziomu wieku, jest podwyższenie składki na ubezpieczenie emerytalne (w Polsce jest to mało prawdopodobne) lub realne obniżenie wysokości świadczeń.

Korekta wieku emerytalnego ma istotne znaczenie z ekonomicznego punktu widzenia. Polska może oczywiście przyjąć inne rozwiązanie i zamiast wydłużać wiek emerytalny kobiet, skrócić wiek przechodzenia na emeryturę mężczyzn. Jednak, zważywszy na postępujące zjawisko starzenia się społeczeństwa, konieczne będzie raczej podniesienie wieku emerytalnego obu płci. W innym bowiem razie, jeśli wciąż będzie przybywać osób korzystających ze świadczeń przy jednocze-

snym spadku liczby osób pracujących, implikacje tego procesu mogą być groźne dla stabilności finansowej systemu emerytalnego.

Podwyższenie wieku emerytalnego nie może jednak się odbyć w społeczno-ekonomicznej próżni, dlatego należy jednocześnie podjąć kompleksowe działania w zakresie edukacji i rynku pracy, m.in. stworzenie zachęt motywujących pracodawców do zatrzymywania w pracy bądź zatrudniania pracowników w zaawansowanym wieku. Zachowanie wysokiego tempa rozwoju ekonomicznego będzie możliwe pod warunkiem podniesienia wieku emerytalnego i wydłużenia okresu pracy [9, s. 67].

Jednym z warunków sukcesu w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych jest stworzenie skutecznego w praktyce prawa w dziedzinie przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na wiek w stosunkach pracy. Dużą rolę odgrywa w tym względzie ustawodawstwo UE, które stawia sobie za jeden z podstawowych celów wielokrotnie podkreślaną realizację zasady równego traktowania. Wieloaspektowe działania na rzecz aktywności zawodowej ludzi w wieku przedemerytalnym powinny budować równowagę pomiędzy znaczeniem humanistycznego i społecznego podejścia (praca dla starszych) a ekonomicznym profitem (biznesowym dla firmy i ogólnym dla kraju oraz rynku pracy).

Sprzyjanie rozwijaniu aktywności osób zaawansowanych wiekowo powinno się łączyć z ograniczaniem możliwości realizacji uprawnień do wcześniejszych emerytur i świadczeń przedemerytalnych. Pobudzenie aktywności zawodowej ma również na celu zmniejszenie liczby osób przedwcześnie odchodzących z rynku pracy na świadczenia społeczne. Ponadto ważna jest zgoda samych zainteresowanych na dłuższą pracę, co wymaga prowadzenia kampanii na rzecz zmian w świadomości społecznej. Regulacja nie powinna być wprowadzona w sposób zagrażający ubezpieczonym utratą lub uszczupleniem uprawnień emerytalnych, zatem proces ten powinien być rozkładany na lata.

Jednym ze sposobów na osłabienie oporu wobec podnoszenia wieku emerytalnego jest jego uelastycznienie. W nauce dyskutuje się o tym od bardzo dawna – szkoda, że nie znajduje to odzwierciedlenia w pracy ustawodawcy. Na aprobatę zasługują propozycje polegające na zastąpieniu sztywnej granicy zakończenia pracy przez okres, w którym można dokonać wyboru pomiędzy kontynuowaniem pracy a przejściem na emeryturę. Elastyczny wiek emerytalny jest czymś bardziej zrozumiałym i mniej groźnym dla społeczeństwa niż ustalenie jego jednej ustawowej granicy. Rozwiązanie takie jest pożądane zwłaszcza z punktu widzenia kobiet, ponieważ godzi w różne interesy zarówno tych lepiej wykształconych, gotowych pracować dłużej, które odbierają niższy wiek emerytalny jako dyskryminację, oraz tych, które chcą przejść na emeryturę wcześniej. Ponadto jest zgodne z duchem gospodarki wolnorynkowej – oznacza bowiem zwiększenie swobody wyboru i indywidualnej odpowiedzialności za zabezpieczenie na okres starości.

Literatura

- [1] Eurostat, *Europe in Figures. Eurostat Yearbook 2006-2007*.
- [2] Góra M., *System emerytalny*, PWE, Warszawa 2003.
- [3] Jędrasik-Jankowska I., *Ubezpieczenie społeczne, t. 2, Ubezpieczenie rentowe, ubezpieczenie emerytalne*, Wydawnictwo Prawnicze Lexis Nexis, Warszawa 2003.
- [4] *Live Longer, Work Longer*, OECD 2006.
- [5] MISSOC, *Comparative Tables on Social Protection in the 25 Member States of the European Union, in the European Economic Area and in Switzerland – Situation on 1 January 2006*.
- [6] Szubert W., *Ubezpieczenie społeczne – zarys systemu*, PWN, Warszawa 1987.
- [7] Weller Ch.E., *Raising the Retirement Age for Social Security: Implications for Low Wage, Minority, and Female Workers*, Center for American Progress 2005.
- [8] Wiktorow A., *Zróźnicowany wiek emerytalny – korzyści czy dyskryminacja kobiet*, [w:] *Równość kobiet i mężczyzn w europejskich systemach emerytalnych*, Ośrodek Informacji Rady Europy, Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Biuletyn nr 2, Warszawa 2000.
- [9] Wóycicka I., Matysiak A., *Czy Polacy muszą zrezygnować z wcześniejszych emerytur?* [w:] *Później na emeryturę?*, red. I. Wóycicka, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Niebieskie Księgi 2004 nr 16, Rekomendacje, Gdańsk 2004.
- [10] www.zus.pl, stan z dnia 5 listopada 2007.
- [11] Zagórski K., *Wiek emerytalny kobiet i mężczyzn w opinii publicznej – informacja o badaniach CBOS*, [w:] *Równość kobiet i mężczyzn w europejskich systemach emerytalnych*, Ośrodek Informacji Rady Europy, Centrum Europejskie Uniwersytetu Warszawskiego, Biuletyn nr 2, Warszawa 2000.
- [12] Żukowski M., *Reformy emerytalne w Europie*, AE, Poznań 2006.

DILEMMAS OF RAISING THE RETIREMENT AGE

Summary

Population ageing is one of the most important challenges facing the retirement systems of many countries. It would place substantial pressures on public finances. The negative consequences of ageing could be offset by rising the retirement age. But there are numerous work disincentives and employment barriers facing older workers which often result in early exit from the labour market. The best form of employment protection for older workers is to improve their employability and increase the range of job opportunities. Employers play a crucial role in shaping the employment prospects of older workers. To counter negative employer attitudes age-discrimination legislation and the information campaign should be introduced.