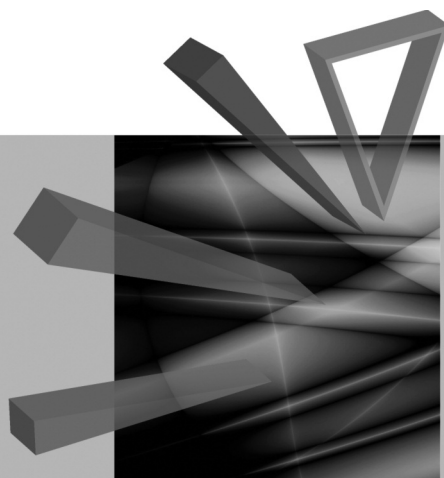


**PRACE NAUKOWE**  
Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu  
**RESEARCH PAPERS**  
of Wrocław University of Economics

**245**

# Ekonomia



pod redakcją  
**Jerzego Sokołowskiego**  
**Magdaleny Rękas**  
**Grażyny Węgrzyn**



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu  
Wrocław 2012

Recenzenci: Tomasz Bernat, Waclaw Jarmolowicz, Elzbieta Kryńska,  
Andrzej Miszczuk, Marzanna Poniatowicz, Stanisław Swadźba,  
Grażyna Wolska, Urszula Zagóra-Jonszta

Redakcja wydawnicza: Barbara Majewska, Dorota Pitulec

Redakcja techniczna: Barbara Łopusiewicz

Korekta: Barbara Cibis

Łamanie: Małgorzata Czupryńska

Projekt okładki: Beata Dębska

Publikacja jest dostępna na stronie [www.ibuk.pl](http://www.ibuk.pl)

Streszczenia opublikowanych artykułów są dostępne w międzynarodowej bazie danych  
The Central European Journal of Social Sciences and Humanities <http://cejsh.icm.edu.pl>  
oraz w The Central and Eastern European Online Library [www.ceeol.com](http://www.ceeol.com),  
a także w adnotowanej bibliografii zagadnień ekonomicznych BazEkon [http://kangur.uek.krakow.pl/bazy\\_ae/bazekon/nowy/index.php](http://kangur.uek.krakow.pl/bazy_ae/bazekon/nowy/index.php)

Informacje o naborze artykułów i zasadach recenzowania znajdują się  
na stronie internetowej Wydawnictwa  
[www.wydawnictwo.ue.wroc.pl](http://www.wydawnictwo.ue.wroc.pl)

Kopiowanie i powielanie w jakiegokolwiek formie  
wymaga pisemnej zgody Wydawcy

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu  
Wrocław 2012

**ISSN 1899-3192**

**ISBN 978-83-7695-205-5**

Wersja pierwotna: publikacja drukowana

Druk: Drukarnia TOTEM

## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	11
<b>Kamil Augustyn, Kazimierz W. Krupa:</b> Ocena stanu kapitału intelektualnego przedsiębiorstw Podkarpacia na podstawie wyników badań empirycznych.....	13
<b>Jan Borowiec:</b> Wahania cykliczne a zmiany realnego efektywnego kursu walutowego w strefie euro.....	23
<b>Katarzyna Czech:</b> Ewolucja realizacji zrównoważonego rozwoju w Polsce	34
<b>Karolina Drela:</b> Utrata pracy w XXI wieku.....	44
<b>Malgorzata Gajda-Kantorowska:</b> Kontrowersje wokół metod pomiaru stabilności wzrostu gospodarczego.....	55
<b>Malgorzata Gasz:</b> Działania stabilizujące gospodarkę Unii Europejskiej w warunkach kryzysu finansów publicznych.....	65
<b>Łukasz Goczek:</b> Porównanie skuteczności polityki fiskalnej i monetarnej na panelowej próbie wektorowo-autoregresyjnej.....	77
<b>Alina Gorczyńska, Danuta Szwajca:</b> Dekoniunktura gospodarcza a restrukturyzacja naprawcza przedsiębiorstwa.....	88
<b>Beata Guziejewska:</b> Kredyty zagrożone i rezerwy celowe na tle ogólnej sytuacji w sektorze bankowym w latach 2008-2010.....	98
<b>Anna Horodecka:</b> Rola prądów filozoficznych w kształtowaniu metodologii nauk ekonomicznych.....	110
<b>Robert Huterski:</b> Wybrane aspekty quasi-fiskalnej działalności Systemu Rezerwy Federalnej Stanów Zjednoczonych.....	120
<b>Marcin Idzik:</b> Zastosowanie gradacyjnego modelu w analizie zaufania do banków i innych instytucji finansowych w Polsce.....	129
<b>Michał Jurek:</b> Koncepcje monetarne D.H. Robertsona i ich wykorzystanie do analizy ilościowej i dochodowej teorii pieniądza.....	139
<b>Tomasz Kacprzak:</b> Bezpieczeństwo pracy a bezpieczeństwo zatrudnienia w Polsce w kontekście <i>flexicurity</i> .....	148
<b>Marcin Kalinowski:</b> Krytyka korporatywizmu z perspektywy nowej ekonomii politycznej.....	160
<b>Dariusz Kielczewski:</b> Koncepcja ekonomii zrównoważonego rozwoju.....	170
<b>Ilona Kijek, Marta Pszczółkowska:</b> Taksonomiczne ujęcie sytuacji makroekonomicznej państw Unii Europejskiej w latach 2001, 2005 I 2009.....	179
<b>Aldona Klimkiewicz:</b> Konsekwencje podwyższenia wieku emerytalnego kobiet dla rynku pracy.....	191

<b>Ryszard Kowalski:</b> Liberalne państwo dobrobytu wobec najsłabszych grup społecznych.....	201
<b>Sylwester Kozak:</b> Rola banków w dystrybucji produktów ubezpieczeniowych w Polsce w latach 2002-2010.....	210
<b>Sylwester Kozak:</b> Zmiany w strukturze kredytów dla sektora niefinansowego w Polsce w latach 2001-2010 .....	222
<b>Jakub Kraciuk:</b> Wpływ światowego kryzysu finansowego z 2008 roku na gospodarkę Niemiec .....	233
<b>Mirosław Krajewski:</b> Kapitał ludzki w procesie zarządzania wartością przedsiębiorstwa .....	243
<b>Barbara Kryk:</b> Szanse i zagrożenia zatrudnienia nosicieli wirusa HIV w opinii studentów.....	253
<b>Iwa Kuchciak:</b> Crowdsourcing w kreowaniu wartości przedsiębiorstwa bankowego.....	263
<b>Robert Kurek:</b> Asymetria informacji na rynku ubezpieczeniowym .....	272
<b>Katarzyna Kuźniar-Żyłka:</b> Media jako uczestnik procesu informacyjnego w warunkach gospodarki opartej na wiedzy.....	283
<b>Joanna Latuszek:</b> Globalizacja a nierówności między państwami.....	293
<b>Renata Lisowska, Dorota Starzyńska:</b> Działalność innowacyjna polskich przedsiębiorstw przemysłowych na przykładzie województwa łódzkiego	303
<b>Józef Łobocki:</b> Sektor finansowy a kapitał społeczny.....	314
<b>Łukasz Menart:</b> Kluczowe obszary działań menedżera klastra.....	324
<b>Aneta Mikula:</b> Poziom ubóstwa i deprywacji materialnej dzieci w krajach Unii Europejskiej .....	336
<b>Michał Moszyński:</b> Idee ładu gospodarczego w procesie transformacji systemowej byłej NRD – oczekiwania a rzeczywistość.....	347
<b>Arnold Pabian:</b> Zrównoważona produkcja w gospodarce przyszłości. Perspektywy i bariery rozwoju .....	357
<b>Wiesław Pasewicz, Artur Wilczyński, Michał Świtlyk:</b> Efektywność państwowych wyższych szkół zawodowych w latach 2004-2010 .....	367
<b>Iwona Pawlas:</b> Społeczno-ekonomiczny rozwój krajów Unii Europejskiej w świetle badań taksonomicznych.....	377
<b>Renata Pęciak:</b> Działania Jeana-Baptiste’a Saya na rzecz instytucjonalizacji nauki ekonomii .....	386
<b>Elżbieta Pohulak-Żołędowska:</b> Innowacyjność w dobie postindustrialnej....	396
<b>Adriana Politałaj:</b> Efektywność centrów integracji społecznej w zakresie przeciwdziałania długotrwałemu bezrobociu .....	407
<b>Magdalena Rękas:</b> Ulgi prorodzinne jako element polityki rodzinnej w wybranych krajach Unii Europejskiej .....	418
<b>Wioleta Samitowska:</b> Ekonomia społeczna wobec wyzwań rynku pracy .....	432
<b>Anna Skórska:</b> Zmiany sytuacji na polskim rynku pracy jako konsekwencja kryzysu gospodarczo-finansowego.....	443

<b>Grzegorz Sobiecki:</b> Pieniądz doskonały.....	453
<b>Małgorzata Solarz:</b> Wady i zalety mikropożyczek jako narzędzia inkluzji finansowej sprzyjającego wzrostowi dobrobytu .....	463
<b>Robert Stanisławski:</b> Potrzeby w zakresie rozwoju innowacyjnego małych i średnich przedsiębiorstw nieinnowacyjnych (w świetle badań własnych) .....	474
<b>Bogusław Stankiewicz:</b> Makroekonomiczny model turystyki medycznej w Polsce – podstawowe uwarunkowania badań .....	486
<b>Dariusz Eligiusz Staszczak:</b> Znaczenie globalnego kryzysu finansowo-gospodarczego dla zmian światowego systemu ekonomiczno-politycznego. ....	497
<b>Feliks Marek Stawarczyk:</b> Kryzys na przykładzie Argentyny a ekonomiczne problemy Grecji .....	507
<b>Stanisław Swadźba:</b> System gospodarczy Polski i Republiki Czeskiej. Analiza porównawcza.....	517
<b>Maciej Szczepankiewicz:</b> Badanie potencjału innowacyjnego studentów .....	527
<b>Maciej Szumlański:</b> Wzrost kapitału ludzkiego w Unii Europejskiej .....	537
<b>Sylwia Talar:</b> Crowdsourcing jako efektywna forma współpracy.....	548
<b>Jacek Tomkiewicz:</b> Strefa euro wobec kryzysu finansowego .....	558
<b>Magdalena Tusińska:</b> Czy wzrost gospodarek krajów Unii Europejskiej jest inteligentny? .....	568
<b>Monika Utzig:</b> Zadłużenie gospodarstw domowych w monetarnych instytucjach finansowych.....	579
<b>Monika Walicka:</b> Podatkowe uwarunkowania konkurencyjności małych przedsiębiorstw .....	590
<b>Grzegorz Wałęga:</b> Społeczno-ekonomiczne determinanty zadłużenia gospodarstw domowych w Polsce.....	600
<b>Grażyna Węgrzyn:</b> Uwarunkowania ekonomiczne innowacji w sektorze usług.....	611
<b>Anna Wildowicz-Giegiel:</b> Uwarunkowania kreacji kapitału intelektualnego w polskich przedsiębiorstwach .....	622
<b>Sylwia Wiśniewska:</b> Budowa współpracy nauki z gospodarką wyzwaniem dla polityki innowacyjnej państwa .....	633
<b>Renata Wojciechowska:</b> Problem metody badawczej w ekonomii .....	643
<b>Jarosław Wojciechowski:</b> Wpływ zaburzenia preferencji czasowej na wysokość bezrobocia równowagi na przykładzie Polski .....	652
<b>Alfreda Zachorowska, Agnieszka Tylec:</b> Efektywność kosztowa aktywnych programów rynku pracy w województwie śląskim w latach 2005-2010 ...	663
<b>Urszula Zagóra-Jonszta:</b> Sektor bankowy w drugiej Rzeczypospolitej ....	674
<b>Małgorzata Zielenkiewicz:</b> Stopień regulacji publicznej a poziom życia .....	685
<b>Mariusz Zieliński:</b> Polityka fiskalna a kryzys gospodarczy w wybranych krajach Unii Europejskiej .....	695

## Summaries

<b>Kamil Augustyn, Kazimierz W. Krupa:</b> Assessment of intellectual capital level in enterprises of Podkarpackie Voivodeship based on empirical research results.....	22
<b>Jan Borowiec:</b> Cyclical fluctuations and changes in real effective exchange rate in the euro zone .....	33
<b>Katarzyna Czech:</b> Evolution of the implementation of sustainable development in Poland .....	42
<b>Karolina Drela:</b> Job loss in the 21st century .....	54
<b>Malgorzata Gajda-Kantorowska:</b> Controversy over the methods of measurement of economic growth sustainability .....	64
<b>Malgorzata Gasz:</b> Performance management stabilizing European Union in an economic public finance crisis.....	76
<b>Lukasz Goczek:</b> Comparison of the effectiveness of fiscal and monetary policy in a panel vector autoregressive model.....	87
<b>Alina Gorczyńska, Danuta Sz wajca:</b> Economic downturns and repair restructuring of a company .....	97
<b>Beata Guziejewska:</b> Non-performing loans and dedicated reserves against the general state of banking sector in Poland in 2008-2010.....	109
<b>Anna Horodecka:</b> The influence of philosophical schools on the methodology of economics.....	119
<b>Robert Huterski:</b> Selected aspects of quasi-fiscal activities of the Federal Reserve System of the United States.....	128
<b>Marcin Idzik:</b> The use of a gradation model in the analysis of trust in banks and other financial institutions in Poland.....	138
<b>Michał Jurek:</b> Monetary concepts of D.H. Robertson and their use for the analysis of the quantity and income theory of money .....	147
<b>Tomasz Kacprzak:</b> Job security and employment security in Poland within the context of flexicurity.....	159
<b>Marcin Kalinowski:</b> The criticism of corporatism from the new political economy perspective .....	169
<b>Dariusz Kielczewski:</b> Conception of the economics of sustainable development .....	178
<b>Ilona Kijek, Marta Pszczółkowska:</b> A taxonomic view of the European Union states macroeconomic situation in 2001, 2005 and 2009 .....	190
<b>Aldona Klimkiewicz:</b> Consequences of the increase of women's retirement age for the labour market.....	200
<b>Ryszard Kowalski:</b> Liberal welfare state and the most vulnerable social groups .....	209
<b>Sylwester Kozak:</b> The role of banks in the insurance products distribution in Poland between 2002 and 2010 .....	221

<b>Sylwester Kozak:</b> Changes in the structure of loans to the nonfinancial sector in Poland in 2001-2010.....	232
<b>Jakub Kraciuk:</b> The influence of the world financial crisis of 2008 on the economy of Germany .....	242
<b>Mirosław Krajewski:</b> Human capital in the process of management of the company's value .....	252
<b>Barbara Kryk:</b> Chances and threats of employment for carriers of HIV in students' opinion.....	262
<b>Iwa Kuchciak:</b> Crowdsourcing in the creation of banking company value ....	271
<b>Robert Kurek:</b> Information asymmetry on the insurance market.....	282
<b>Katarzyna Kuźniar-Żyłka:</b> Media as a participant of information process in terms of the knowledge-based economy.....	292
<b>Joanna Latuszek:</b> Globalization and inequality between states .....	302
<b>Renata Lisowska, Dorota Starzyńska:</b> Innovation activity of Polish manufacturing enterprises based on the example of Łódź Voivodeship.....	313
<b>Józef Łobocki:</b> Financial sector and social capital .....	323
<b>Łukasz Menart:</b> Key areas for cluster manager's activities.....	335
<b>Aneta Mikula:</b> Level of poverty and material deprivation of children in the European Union countries .....	346
<b>Michał Moszyński:</b> Ideas of economic order in the process of economic transformation of the former GDR – expectations and reality .....	356
<b>Arnold Pabian:</b> Sustainable production in the economy of future, perspectives and barriers of development .....	366
<b>Wiesław Pasewicz, Artur Wilczyński, Michał Świtłyk:</b> Efficiency analysis of state higher vocational schools in 2004-2010 .....	376
<b>Iwona Pawlas:</b> Socio-economic development of European Union economies in the light of taxonomic analysis.....	385
<b>Renata Pęciak:</b> Jean-Baptiste Say's actions for institutionalisation of economics.....	395
<b>Elżbieta Pohulak-Żołędowska:</b> Innovation in post-industrial era.....	406
<b>Adriana Politaj:</b> Effectiveness of centres of social integration in scope of counteraction of long-term unemployment .....	417
<b>Magdalena Rękas:</b> Family taxation as an instrument of family policies in selected EU countries .....	431
<b>Wioleta Samitowska:</b> Social economy towards labour market challenges.....	442
<b>Anna Skórska:</b> The changes on Polish labour market as a result of the economic and financial crisis .....	452
<b>Grzegorz Sobiecki:</b> The perfect currency .....	462
<b>Małgorzata Solarz:</b> Advantages and disadvantages of micro-loans as the tool of financial inclusion enhancing wealth growth.....	473
<b>Robert Stanisławski:</b> The needs of SMS sector (no-innovative enterprises) for the innovative development (in the lights of own research) .....	485

<b>Bogusław Stankiewicz:</b> Macroeconomic model of medical tourism in Poland – basic conditions of research.....	496
<b>Dariusz Eligiusz Staszczak:</b> Importance of the global financial-economic crisis for the world economic-political system changes .....	506
<b>Feliks Marek Stawarczyk:</b> Crisis on the example of Argentina and the economic problems in Greece .....	516
<b>Stanisław Swadźba:</b> Economic system of Poland and the Czech Republic. Comparative analysis.....	526
<b>Maciej Szczepankiewicz:</b> Research of student's innovative potential.....	536
<b>Maciej Szumlański:</b> Human capital growth in the European Union.....	547
<b>Sylvia Talar:</b> Crowdsourcing as an effective model of cooperation.....	557
<b>Jacek Tomkiewicz:</b> Euro-zone and the financial crisis .....	567
<b>Magdalena Tusińska:</b> Is economic growth of the European Union countries smart?.....	578
<b>Monika Utzig:</b> Liabilities of households in monetary financial institutions ...	589
<b>Monika Walicka:</b> Tax impact on competitiveness of small enterprises.....	599
<b>Grzegorz Wałęga:</b> Socio-economic determinants of household debt in Poland .....	610
<b>Grażyna Węgrzyn:</b> Economic determinants of innovation in the service sector .....	621
<b>Anna Wildowicz-Giegiel:</b> Conditions of intellectual capital creation in Polish enterprises .....	632
<b>Sylvia Wiśniewska:</b> Building cooperation between science and business as a challenge for innovation policy of state.....	642
<b>Renata Wojciechowska:</b> Problem of research method in economy.....	651
<b>Jarosław Wojciechowski:</b> Impact of time preferences disturbance on the level of balance unemployment, based on the example of Poland.....	662
<b>Alfreda Zachorowska, Agnieszka Tylec:</b> Cost efficiency of active labour market programmes in Silesian Voivodeship in 2005-2010 .....	673
<b>Urszula Zagóra-Jonszta:</b> Banking sector in the Second Republic of Poland	684
<b>Małgorzata Zielenkiewicz:</b> The degree of public regulation and the standard of living.....	694
<b>Mariusz Zieliński:</b> Fiscal policy and economic crisis in selected European Union countries.....	704



**Aldona Klimkiewicz**

Uniwersytet Łódzki

---

## KONSEKWENCJE PODWYŻSZENIA WIEKU EMERYTALNEGO KOBIEC DLA RYNKU PRACY

---

**Streszczenie:** Publikacja jest poświęcona analizie skutków podwyższenia wieku emerytalnego kobiet z 60 na 67 lat w sferze rynku pracy. Zmiany struktury demograficznej społeczeństwa spowodują niedostateczną podaż pracy, co wywoła niekorzystne skutki ekonomiczne. Przesunięcie granicy wieku emerytalnego kobiet o 7 lat oznacza wzrost zasobów rynku pracy i wymusi zwiększenie aktywności zawodowej kobiet. Działania zmierzające do podniesienia wieku emerytalnego dla kobiet muszą być ściśle skorelowane ze świadomą i celową polityką zatrudnienia nastawioną, z jednej strony, na utrzymanie stanowisk pracy przez kobiety w wieku przedemerytalnym, nawet w ograniczonym wymiarze czasu pracy lub w formach elastycznych, a z drugiej, na wykorzystanie instrumentów rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej całej generacji 50+.

**Słowa kluczowe:** wiek emerytalny, aktywizacja zawodowa kobiet.

### 1. Wstęp

W naukach ekonomicznych wiek emerytalny jest ujmowany głównie jako narzędzie kształtowania dochodów i wydatków w systemach emerytalnych stanowiących integralną część finansów publicznych. Głównie z uwagi na tę funkcję podwyższenie wieku emerytalnego kobiet należy do priorytetowych działań obecnego rządu. O ile przesunięcie wieku emerytalnego mężczyzn dotyczy „tylko” 2 lat (z 65 na 67 lat), to w stosunku do kobiet projektowane modyfikacje są bardzo poważne, obejmując zmianę o 7 lat (z 60 do 67 lat). Problematyka wieku emerytalnego wywołuje wiele emocji i kontrowersji społecznych. Mają one swe źródło, z jednej strony, w lęku przed pojawieniem się nowej jakości u schyłku życia zawodowego, z drugiej zaś, w braku wiedzy dotyczącej uwarunkowań konieczności podwyższenia wieku emerytalnego. Nie bez znaczenia są kalkulacje polityczne partii, które na fali społecznego niezadowolenia próbują budować swój kapitał polityczny. Tymczasem jest to przede wszystkim zagadnienie o charakterze społeczno-ekonomicznym, skupiające dylematy o wydźwignię finansowym, społecznym i z obszaru rynku pracy, o skutkach dość dalekosiężnych dla całego społeczeństwa i gospodarki.

Niniejsza publikacja podnosi problem wielorakich reperkusji zmodyfikowania wieku emerytalnego kobiet dla rynku pracy. Działania zmierzające do podniesienia wieku emerytalnego muszą być ściśle skorelowane ze świadomą i celową polityką zatrudnienia nastawioną, z jednej strony, na utrzymanie stanowisk pracy przez kobiety w wieku przedemerytalnym, nawet w ograniczonym wymiarze czasu pracy lub w formach elastycznych, a z drugiej, na wykorzystanie instrumentów rynku pracy w zakresie aktywizacji zawodowej całej generacji 50+.

## 2. Kilka uwag o podwyższeniu wieku emerytalnego kobiet

Na obecnym etapie prac legislacyjnych można z pewnością stwierdzić, że zakładany powszechny wiek emerytalny kobiet ma wynosić 67 lat. Propozycja rządowa przewiduje rozłożenie zmiany wieku emerytalnego w czasie – przy podnoszeniu wieku emerytalnego od 1 stycznia 2013 r. o 1 miesiąc co cztery miesiące poziom ten zostałby osiągnięty dla mężczyzn w 2020 r., a dla kobiet w 2040 r. Nowe regulacje objęłyby kobiety urodzone po 31 grudnia 1952 r. oraz mężczyzn urodzonych po 31 grudnia 1947 r.<sup>1</sup> Zróżnicowanie terminów obowiązywania nowej granicy wieku emerytalnego wynika z jej niejednorodności: dziś wiek emerytalny kobiet wynosi 60 lat, a mężczyzn 65 lat.

Wśród przyczyn przesuwania granicy wieku emerytalnego „w górę” wymienia się niską dietę, wydłużanie przeciętnego trwania życia ludzkiego, potrzebę uzupełnienia malejących zasobów siły roboczej. Miernikami stopnia zaawansowania procesu starzenia się społeczeństw są m.in. mediana wieku populacji oraz udział w strukturze społecznej starszych osób. Obecnie polskie społeczeństwo na tle innych krajów Unii Europejskiej odnotowuje niższy udział ludności w wieku poprodukcyjnym. Jednakże w przyszłości Polska znajdzie się wśród państw o najwyższych wskaźnikach obciążenia generacji pracującej ludnością w wieku poprodukcyjnym<sup>2</sup>. Wartość mediany wieku ulegnie podwyższeniu z 37,3 na 47,9 lat<sup>3</sup>. Próby zapobieżenia negatywnym konsekwencjom tych zmian prowadzą od lat do reform systemów emerytalnych, które na ogół skupiają się właśnie na podwyższeniu wieku emerytalnego, choć obejmują również modyfikacje formuły wymiaru świadczenia, zaostrzenie warunków nabywania prawa do świadczeń, wprowadzanie mieszanych form finansowania świadczeń w obrębie publicznej części systemów emerytalnych. Niezależnie od przyczyn leżących u podłoża podwyższania wieku emerytalnego, należy

---

<sup>1</sup> Projekt rządowy ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5539,5698,rozpoczynamy-konsultacje-reformy-emerytalnej.html>, 20.03.2012.

<sup>2</sup> A. Wiktorow, *Zmiany w ustawowym wieku emerytalnym w Europie. Wnioski dla Polski*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka”, listopad 2011, s. 18-19.

<sup>3</sup> *Prognoza ludności na lata 2008-2035*, Departament Badań Demograficznych GUS, Warszawa 2009, s. 163.

stwierdzić, że zmiany te nie mogą mieć charakteru odosobnionego i muszą zostać wsparte działaniami towarzyszącymi, zwłaszcza skuteczną polityką rynku pracy.

Dla kobiety objętej omawianą reformą podniesienie wieku oznacza, że powinna pozostać aktywna zawodowo co najmniej do osiągnięcia tej granicy. W tym kontekście mogą wydać się uzasadnione obawy, że proponowany wiek emerytalny 67 lat jest zbyt wysoki z punktu widzenia psychofizycznej zdolności do pracy. Z propozycji rządowych nie wynika, aby czynnik zdrowia został w większym stopniu uwzględniony w zespole działań towarzyszących podwyższaniu wieku emerytalnego. W uzasadnieniu do projektu stwierdzono, że: „Polacy nie tylko żyją przeciętnie coraz dłużej, ale również żyją przeciętnie długo w dobrym zdrowiu”, przy czym przez pojęcie dobrego zdrowia rozumie się życie wolne od inwalidztwa<sup>4</sup>. Tymczasem takie określenie stanu zdrowia nie jest wystarczające do charakterystyki kwalifikacji zdrowotnych pracownika do wykonywania określonej pracy, choćby nawet w elastycznych formach zatrudnienia.

Koalicja osiągnęła porozumienie, przyjmując koncepcję emerytur częściowych, jednakże po spełnieniu warunku długiego stażu ubezpieczeniowego i wieku: kobiety – staż ubezpieczeniowy 35 lat, wiek co najmniej wynoszący 62 lata, mężczyźni – 40 lat stażu, wiek odpowiednio o 3 lata wyższy, czyli 65 lat. Można zatem przypuszczać, że kobiety niemogące pracować w pełnym wymiarze czasu pracy, np. ze względów zdrowotnych, a niespełniające warunków do renty z tytułu niezdolności do pracy, będą kończyły aktywność zawodową wcześniej, jednakże licząc się z otrzymaniem niższej emerytury częściowej, obliczonej na podstawie połowy zgromadzonego kapitału, aż do osiągnięcia podstawowego wieku emerytalnego. Pobieranie emerytury częściowej będzie wpływać na wysokość docelowego świadczenia emerytalnego obliczonego na podstawie zmniejszonego kapitału emerytalnego. Z finansowego punktu widzenia istotna będzie możliwość łączenia prawa do emerytury częściowej z pracą zarobkową<sup>5</sup>, co wiąże się wykorzystywaniem elastycznych form zatrudnienia.

### **3. Konsekwencje podwyższenia wieku emerytalnego w zakresie wzrostu podaży pracy**

W warunkach zmniejszających się zasobów pracy wskazuje się różne drogi prowadzące do ich uzupełnienia<sup>6</sup>, jednakże wydłużanie wieku emerytalnego musi być związane z realizowaną polityką rynku pracy. Abstrahując od zastosowanej meto-

<sup>4</sup> Z uzasadnienia do projektu ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, s. 8; <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5539,5698,rozpoczynamy-konsultacje-reformy-emerytalnej.html>, 20.03.2012.

<sup>5</sup> L. Kostrzewski, P. Miączyński, R. Grochal, *Rządowa zgoda na reformę emerytalną. PO + PSL = 67*, „Gazeta Wyborcza” z dnia 30 marca 2012 r., nr 76.7501, s. 26.

<sup>6</sup> Między innymi imigracja zarobkowa, przekwalifikowanie osób bezrobotnych i aktywizację osób biernych zawodowo, tworzenie miejsc zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych.

dy przeprowadzania tego procesu, należy przeanalizować jego implikacje dla rynku pracy. Starzenie się społeczeństwa oznacza takie zmiany w jego strukturze, które wywołują niedostateczną podaż pracy. Zmniejszenie zasobów pracy oznacza spadek tempa rozwoju gospodarczego, chyba że wzrośnie produktywność pracy i ulegnie zwiększeniu współczynnik aktywności zawodowej, m.in. poprzez dłuższą pracę osób w wieku przedemerytalnym. Warunkiem realizacji tej idei jest prowadzenie polityki rynku pracy sprzyjającej aktywności zawodowej wskazanych osób, w tym zmiany nastawienia zarówno pracodawców, jak i pracobiorców.

Generacja 50+ jest postrzegana jako grupa o dużym potencjale zawodowym, zdolnym uzupełnić niedostatki siły roboczej spowodowane migracją młodą Polaków, a w przyszłości – niskim przyrostem naturalnym. Rodzi to możliwość efektywnego wzrostu zatrudnienia i tym samym aktywizacji starszych osób, które są traktowane przez większość pracodawców jako nieatrakcyjna grupa zawodowa. Okolicznością sprzyjającą zwiększeniu szans na zatrudnienie tych osób jest deregulacja prawa pracy<sup>7</sup>, czyli wprowadzanie nietypowych form zatrudnienia, korzystnych dla obu stron stosunku pracy. Ważnymi czynnikami wpływającymi na wydłużenie aktywności zawodowej są stan zdrowia, dostosowanie miejsc pracy do potrzeb starszych pracowników, dostęp do kształcenia ustawicznego, możliwość podnoszenia kwalifikacji. Jak wskazują badania, istotne ograniczenie możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę<sup>8</sup> spowodowało pozostanie na rynku pracy znacznej liczby osób, co więcej, osoby, które nabyły prawo do emerytury pomostowej, skorzystały z niego w dość niewielkim stopniu<sup>9</sup>. Stąd znikoma atrakcyjność wcześniejszych emerytur ułatwia podjęcie decyzji o dalszej pracy.

Zainteresowanie dłuższą pracą zawodową będą wykazywały przypuszczalnie osoby z wyższym wykształceniem, o wysokich kwalifikacjach. Ci pracownicy mają co prawda odłożony w czasie start zawodowy, ale jednocześnie większe szanse na zatrudnienie i wyższe zarobki<sup>10</sup>. Natomiast realnym zagrożeniem ubóstwa w okresie emerytalnym są objęte osoby o niewysokich kwalifikacjach i niskich zarobkach. Dlatego też ta grupa będzie zmuszona do pracy w długim okresie w celu wypracowania odpowiedniego zabezpieczenia emerytalnego. Uzyskanie wyższego świadczenia będzie wymagało nie tylko wykazania się postawą prozatrudnieniową, ale

---

<sup>7</sup> W. Sanetra, *O pojmowaniu i uwarunkowaniach elastyczności zatrudnienia*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków, 7-9 maja 2009 r., red. A.M. Świątkowski, Wydawnictwo C.H. Beck 2009, s. 150 i n.

<sup>8</sup> W ograniczonym zakresie zachowano uprawnienia o charakterze wygasającym dla osób zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze na podstawie ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, DzU nr 237, poz. 1656.

<sup>9</sup> W lutym 2012 r. emerytury pomostowe pobierało 5,3 tys. osób; <http://www.zus.pl>, 28.03.2012.

<sup>10</sup> M. Lange, *Rynek pracy w obliczu starzenia się ludności Polski*, [w:] *Starzenie się ludności Polski. Między demografią a gerontologią społeczną*, red. J.T. Kowaleski, P. Szukalski, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2008, s. 58.

kierowania się sygnałami rynku pracy dotyczącymi zapotrzebowania na określone umiejętności zawodowe, a przez to akceptacji ewentualnej zmiany lub uzupełniania kwalifikacji zgodnie z popytem na rynku pracy<sup>11</sup>.

W obliczu zmiany granicy wieku w trudnej sytuacji znajdują się zwłaszcza kobiety, których wskaźnik zatrudnienia w wieku 55-64 lata jest dużo niższy niż mężczyzn (tab. 1). Wynika to przede wszystkim z odmiennie ukształtowanej granicy wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Należy jednak podkreślić, że wraz z likwidacją uprawnień do wcześniejszych emerytur, uległ podwyższeniu wskaźnik zatrudnienia starszych pracowników (o 3,5 pkt. proc. w latach 2008-2010) oraz efektywny wiek emerytalny kobiet, który zwiększył się z 56,2 w 2008 r. do 59 lat w 2010 r.<sup>12</sup> Można się zatem spodziewać, że wprowadzenie odpowiednich instrumentów rynku pracy pozwoli na wydłużenie aktywności zawodowej kobiet również w przyszłości.

**Tabela 1.** Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata wg BAEL<sup>a</sup> w Polsce w latach 2002-2010 (%)

Płeć/rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ogółem	26,1	26,9	26,2	27,2	28,1	29,7	31,6	32,3	34,0
Mężczyźni	34,5	35,2	34,1	35,9	38,4	41,4	44,1	44,3	45,3
Kobiety	18,9	19,8	19,4	19,7	19,0	19,4	20,7	21,9	24,2

<sup>a</sup> Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności; od 2003 r. wyniki BAEL zostały uogólnione na podstawie bilansów ludności opracowanych przy wykorzystaniu wyników Narodowego Spisu Powszechnego z 2002 r., w związku z czym nie są w pełni porównywalne z danymi z lat wcześniejszych.

Dane pobrane ze strony internetowej Eurostat, 26.03.2012.

Źródło: [http://www.stat.gov.pl/gus/wskazniki\\_makroekon\\_PLK\\_HTML.htm](http://www.stat.gov.pl/gus/wskazniki_makroekon_PLK_HTML.htm), 30.03.2012.

Na postawy prozatrudnieniowe mają wpływ społeczne role kobiet, zwłaszcza funkcje opiekuńcze wobec wnuków, starszych i chorych członków rodziny. W Polsce są słabo wykorzystywane instytucje zewnętrzne świadczące usługi w tym zakresie zarówno dla dzieci, jak i dla osób dorosłych<sup>13</sup>. Czynniki te mogą mieć istotny wpływ na podaż pracy starszych pracowników, gdyż znacznie częściej niż mężczyźni stają się one bierne zawodowo lub też ograniczają swoją aktywność zawodową, aby sprawować wspomniane funkcje.

67-letnia granica wieku emerytalnego niewątpliwie wydłuży aktywność zawodową, inna kwestia dotyczy motywów, które będą przyświecały decyzji o pozostaniu

<sup>11</sup> Tamże, s. 59.

<sup>12</sup> <http://www.zus.pl>, 28.03.2012.

<sup>13</sup> I.E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka, *Diagnoza kulturowych i strukturalnych uwarunkowań łączenia pracy zawodowej i aktywności rodzinnej przez kobiety w Polsce*, [w:] *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009, s. 238-239.

na rynku pracy. Czy będzie to tylko ustawowy przymus i brak możliwości skorzystania z uprawnień do innych świadczeń społecznych, czy też świadoma decyzja?

#### **4. Dostosowanie umiejętności starszych pracowników do wymagań rynku pracy**

Osoby mające długi staż zawodowy stanowią atrakcyjną grupę zawodową pod względem kwalifikacji, doświadczenia, posiadania szeregu kompetencji miękkich<sup>14</sup>. Jednocześnie reprezentują zróżnicowany stan zdrowia, ich kwalifikacje bywają nieadekwatne do oczekiwań pracodawców, mają określone oczekiwania zawodowe, co nie sprzyja konkurowaniu o miejsca pracy. Stąd w celu ułatwienia im wykonywania pracy należy realnie dostosować formy i warunki zatrudnienia do możliwości zawodowych starszych pracowników. Ważna jest również dbałość o aktualizację kwalifikacji, udział w takich formach nauki, które pozwolą na pogłębianie dotychczasowych i nabywanie nowych umiejętności, m.in. studia, szkolenia, kursy z zastosowaniem technik bezpośrednich, jak również nauczania na odległość (*e-learning*). Należy zatem likwidować wszelkie bariery uniemożliwiające dostęp do szeroko rozumianej edukacji bez względu na wiek oraz płeć zainteresowanych nią osób.

Poruszając problem aktywizacji zawodowej starszych osób, nie można pomijać istotnego zagrożenia bezrobociem i w efekcie wykluczeniem. Osoby te wymagają szczególnych form pomocy w zakresie usług i instrumentów rynku pracy, zwłaszcza o charakterze subsydiowanym, efektywnie ułatwiających im powrót do życia zawodowego, ponieważ ich możliwości indywidualne mogą być relatywnie gorsze<sup>15</sup>. W uzasadnieniu do projektu rządowego wskazano, że w związku ze zmianą wieku emerytalnego modyfikacji ulegnie rządowy program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, który zawiera pakiet przedsięwzięć rządowych zmierzających do wzrostu zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia w Polsce<sup>16</sup>.

#### **5. Elastyczne formy zatrudnienia szansą na dłuższą aktywność zawodową**

Zmniejszona szcudrość systemu emerytalnego będzie wywierać pozytywny wpływ na kształtowanie postaw prozatrudnieniowych. Formuła obliczania świadczenia premiuje przecież osoby później przechodzące na emeryturę. Nie zawsze jednak praca

---

<sup>14</sup> I. Wóycicka, A. Matysiak, *Czy Polacy muszą zrezygnować z wcześniejszych emerytur?*, [w:] *Później na emeryturę?* red. I. Wóycicka, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową, Niebieskie Księgi 2004, Rekomendacje nr 16, Gdańsk 2004, s. 67.

<sup>15</sup> Por. szerzej: A. Klimkiewicz, *Spoleczno-prawne uwarunkowania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ na rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2009, nr 2.

<sup>16</sup> <http://www.mpips.gov.pl>, 29.03.2012.

może być kontynuowana na dotychczasowych zasadach (zwłaszcza w pełnym wymiarze czasu), stąd zasadne staje się szersze wykorzystanie możliwości wynikających z różnorodnych elastycznych form zatrudnienia. Mogą być one dla starszych osób szansą na pracę na miarę swojego zdrowia, sił i możliwości, ponieważ ich wielość pozwala na dobór jej warunków i organizacji. Są też sposobem na stopniowe wycofywanie się z aktywności zawodowej<sup>17</sup>.

Praca na standardowych warunkach może się wiązać ze zbyt wysokimi kosztami w zakresie zdrowia, co przełoży się na szybsze zużycie biologiczne organizmu. Wówczas zatrudnienie na część etatu, w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy telepracy, może się okazać odpowiednie dla takiego pracownika. Z drugiej strony osoba, która zdecyduje się na kontynuację aktywności zawodowej, będzie w pierwszej kolejności poszukiwała pracy stałej, stwarzającej podstawy bezpieczeństwa socjalnego na dłuższy czas. Natomiast zainteresowanie innymi formami wykonywania zatrudnienia pojawi się po bezskutecznym poszukiwaniu pracy świadczonej na tradycyjnych podstawach. Przejście na inne formy zatrudnienia, obok niewątpliwych korzyści, jest dość trudne do zaakceptowania przez osobę w wieku przedemerytalnym, powoduje przerwy w biografii zawodowej, wymusza ciągłe staranie się o zatrudnienie itd.

Na poziomie rynku pracy oraz rozwiązań skierowanych do starszych osób ważny jest dialog prowadzony z pracodawcami w zakresie wypracowania metod korzystania z potencjału tych osób. Pracodawcy, dzięki mniej sztywnym zasadom zatrudniania, mogą łatwiej zarządzać popytem na pracę. W związku z tym należy przełamać stereotyp dotyczący dojrzałej osoby na rynku pracy – postrzeganie jej jako mniej elastycznej, mającej trudności z odnalezieniem się w kulturze zdominowanej przez młodych oraz droższej. Dla pracodawców ważne są cechy, jakimi wyróżniają się pracownicy w zaawansowanym wieku: systematyczność, nawyk pracy, doświadczenie, kultura pracy, ekspresja słowna, wdrożenie w pracę, myślą w szerszym kontekście, lepiej oceniają skutki działania. Badania wykazują, że starsi wiekiem pracownicy są bardziej lojalni niż młodzi, wcale częściej nie chorują, mają podobną – jeśli nie większą – motywację do pracy. Jednakże pracobiorcy muszą być przygotowani na zróżnicowane formy pracy, kształcenie przez całe życie, wykorzystanie nowoczesnych technologii i mobilność<sup>18</sup>.

## 6. Podsumowanie

Proces zapobiegania bierności zawodowej kobiet w obliczu podwyższenia wieku emerytalnego jest złożony i wymaga wdrożenia wielu rozwiązań legislacyjnych oraz

---

<sup>17</sup> M. Szyłko-Skoczny, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004, s. 251 i n.

<sup>18</sup> E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, seria „Studia i Monografie”, IPiSS, Warszawa 2003, s. 125 i n.

akceptacji dłuższej aktywności zawodowej przez wszystkie zainteresowane strony – jednostki, pracodawców i społeczeństwo. Skutki podwyższenia wieku emerytalnego nie ograniczają się jedynie do płaszczyzny ubezpieczeń społecznych lub kwestii finansowych. Podniesienie wieku emerytalnego zwiększy podaż pracy, co wymaga konsekwentnych działań ukierunkowanych na stworzenie realnych warunków zatrudnienia starszych pracowników, którzy już dziś borykają się z niechęcią na rynku pracy. Zwalczanie stereotypów oraz wprowadzanie programów zarządzania wiekiem sprzyja zapobieganiu dyskryminacji ze względu na wiek. Pracodawcy powinni mieć jednak większe możliwości dostosowywania wielkości zatrudnienia do potrzeb ekonomicznych, stąd należy dyskutować nad sposobami uelastyczniania rynku pracy, chociażby koncepcją *flexicurity*, wdrożoną w Danii i Holandii<sup>19</sup>. Osiągnięcie pewnej równowagi między bezpieczeństwem socjalnym pracowników i elastycznością wymaga deregulacji prawa pracy i zmian w ubezpieczeniu społecznym. Dla wielu osób kontynuacja zatrudnienia na typowych zasadach wykreowanych przez przepisy prawa pracy nie jest możliwa. Zmiana sposobu świadczenia pracy poprzez wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia oraz dostosowanie miejsc pracy do potrzeb starszych pracowników pozwala na odroczenie momentu ich dezaktywizacji zawodowej. Sprzyja również stopniowemu wygaszaniu ich kariery i łagodnemu przejściu na emeryturę.

Szczególne działania aktywizujące powinny zostać skierowane do kobiet, które dotychczas kończyły karierę zawodową wcześniej niż mężczyźni – czy to z wyboru, czy z woli sprawowania funkcji opiekuńczych, czy wreszcie z tego powodu, że istniały ku temu prawne możliwości. Znaczne podwyższenie wieku emerytalnego kobiet oznacza późniejszą niż dotychczas możliwość korzystania z pełnego świadczenia emerytalnego, a to przekłada się na poszukiwanie innych źródeł dochodów w tym czasie. Jednakże prezentowane przez nie kwalifikacje muszą odpowiadać zapotrzebowaniu zgłaszanemu przez pracodawców, jak np. umiejętność wykorzystania nowoczesnych technologii. Decyzje dotyczące aktualizacji umiejętności lub ewentualnego przekwalifikowania kobiet nie mogą być podejmowane w ostatnich latach przed emeryturą, co pozwoli na uniknięcie ich wczesnego wykluczenia z rynku pracy. Tym samym należy zwiększyć dostępność do odpowiednich programów edukacyjnych w całym okresie aktywności zawodowej (*lifelong learning*).

Istotnym elementem wspomagającym rozwój zatrudnienia kobiet w wieku przed-emerytalnym jest zapewnienie efektywnego instytucjonalnego systemu opieki nad dziećmi i osobami niepełnymi. Oznacza to konieczność podjęcia odpowiednich działań przez państwo w obszarze wspomagania rodzicielstwa (realna dostępność do żłobków, przedszkoli, wydłużenie urlopów macierzyńskich, finansowanie urlopów wychowawczych, gwarancje zatrudnienia po powrocie z urlopów rodzicielskich itp.) oraz pieczy nad osobami wymagającymi pielęgnacji.

---

<sup>19</sup> H. Saifert, *Flexicurity nowa koncepcja polityki zatrudnienia ze znakiem zapytania*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2008, s. 50 i n.



## Literatura

- Klimkiewicz A., *Spoleczno-prawne uwarunkowania aktywności zawodowej osób w wieku 50+ na rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2009, nr 2.
- Kostrzewski L., Miączyński P., Grochal R., *Rządowa zgoda na reformę emerytalną. PO + PSL = 67*, „Gazeta Wyborcza” z dnia 30 marca 2012 r., nr 76.7501.
- Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka I., *Diagnoza kulturowych i strukturalnych uwarunkowań łączenia pracy zawodowej i aktywności rodzinnej przez kobiety w Polsce*, [w:] *Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej w Polsce*, red. I.E. Kotowska, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2009.
- Kryńska E., *Dylematy polskiego rynku pracy*, seria „Studia i Monografie”, IPiSS, Warszawa 2003.
- Lange M., *Rynek pracy w obliczu starzenia się ludności Polski*, [w:] *Starzenie się ludności Polski. Między demografią a gerontologią społeczną*, red. J.T. Kowaleski, P. Szukalski, Wydawnictwo UŁ, Łódź 2008.
- Prognoza ludności na lata 2008-2035*, Departament Badań Demograficznych GUS, Warszawa 2009.
- Projekt rządowej ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5539,5698,rozpoczynamy-konsultacje-reformy-emerytalnej.html>.
- Saifert H., *Flexicurity – nowa koncepcja polityki zatrudnienia ze znakiem zapytania*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2008.
- Sanetra W., *O pojmowaniu i uwarunkowaniach elastyczności zatrudnienia*, [w:] *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego*, Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków, 7-9 maja 2009 r., red. A.M. Świątkowski, Wydawnictwo C.H. Beck 2009.
- Szyłko-Skoczny M., *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2004.
- Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, DzU nr 237, poz. 1656 ze zm.
- Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, <http://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/art,5539,5698,rozpoczynamy-konsultacje-reformy-emerytalnej.html>
- Wiktorow A., *Zmiany w ustawowym wieku emerytalnym w Europie. Wnioski dla Polski*, „Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka”, listopad 2011.
- 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, Rekomendacje nr 16, Gdańsk 2004.

## CONSEQUENCES OF THE INCREASE OF WOMEN'S RETIREMENT AGE FOR THE LABOUR MARKET

**Summary:** The publication is devoted to the analysis of results of the increase of women's retirement age from 60 up to 67 in the sphere of the labour market. Changes in the demographic structure of the society shall cause insufficient supply of the labour market, which shall have negative economic results. Shifting the border of women's retirement age by 7 years means the increase of labour market reserves and it shall force the increase of women's vocational activity. The activities aimed at the increase of women's retirement age have to be strictly correlated with deliberate and intentional employment policy, geared on the one hand towards maintaining jobs by women at around retirement age, even in limited working hours or in flexible forms, and on the other towards the use of instruments of the labour market within vocational activation of the whole generation 50+.

**Keywords:** retirement age, women's vocational activity.