

Zrównanie wieku emerytalnego w Polsce a kwestie równouprawnienia kobiet i mężczyzn na rynku pracy

Kwestie pełnego równouprawnienia kobiet i mężczyzn to jeden z filarów polityki społecznej i prawa Unii Europejskiej i Rady Europy. Standardy Wspólnoty dotyczące równego traktowania kobiet i mężczyzn powstawały od 1957 roku¹. W tym kontekście zasadne jest odniesienie się do transpozycji dyrektyw na grunt prawa krajowego. I tak zauważyć należy, iż przyjęto formułę odpowiednich zmian w aktach już obowiązujących. Zakaz dyskryminacji wyrażony w Konstytucji Rzeczypospolitej Polski z dnia 2 kwietnia 1997 roku zawiera podstawowe gwarancje równouprawnienia kobiet i mężczyzn, takie jak: równość wobec prawa, prawo do równego traktowania przez władze publiczne oraz zakaz dyskryminacji – w szczególności artykuł 32. Kolejny artykuł odnosi się wyłącznie do kwestii równości kobiet i mężczyzn, w tym do równouprawnienia na rynku pracy. Zgodnie z art. 33 kobieta i mężczyzna mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń².

Z kolei art. 65 stanowi o wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, która przysługuje każdemu obywatelowi RP. Natomiast art. 66 odnosi się do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także prawa do określonych w ustawie dni wolnych od pracy i corocznych płatnych urlopów³.

Z kolei Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 roku⁴ nowelizowany był wielokrotnie. Kluczowych zmian w zapisach dokonano w 2003 roku⁵, w ramach powyższego do Kodeksu wprowadzono ogólną zasadę równego traktowania (art. 11.3), zakazane jest także dyskryminowanie bezpośrednie oraz pośrednie. Wprowadzono także zmiany dla rozdziału IIa, który określono jako *Równe traktowanie w zatrudnieniu*, precyzując zjawisko dyskryminacji w sferze zatrudnienia, a także pojęcie molestowania seksualnego. I tak zgodnie z powyższym pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie

¹ Por. I. Andruszkiewicz, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, w: *Równowaga. Praca – życie – rodzina*, pod red. C. Sadowskiej-Snarskiej, Białystok 2008, s. 212.

² *Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 roku*, Dz. U. 1997, Nr 78, poz. 483.

³ Dz. U. 1997, op. cit., poz. 483.

⁴ Dz. U. 1998, Nr 21, poz. 94 z póź. zm.

⁵ Obowiązuje od 1 stycznia 2004 roku.

etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zasada równego traktowania oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób bezpośrednio lub pośrednio z przyczyn wspomnianych powyżej. Zgodnie z zapisami Kodeksu dyskryminowanie bezpośrednio istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub kilku przyczyn określonych powyżej był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Z dyskryminacją pośrednią mamy do czynienia wówczas, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych powyżej, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami.

W związku z reformą ubezpieczeń emerytalno-rentowych i wejściem w życie ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁶ ze względu na potrzebę ochrony praw nabytych (ekspektatyw) sytuacja ubezpieczonych urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949 roku została w tej ustawie unormowana odmiennie niż urodzonych po tej dacie. I tak przepisem wyznaczającym dla tej grupy wiekowej warunki nabycia prawa do emerytury na zasadach powszechnych jest art. 27 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych⁷. Zgodnie z art. 27 nabycie prawa do emerytury nie jest zdarzeniem prawnym, które automatycznie prowadzi do przekształcenia statusu formalnego uprawnionego do tego świadczenia z pracowniczego na ubezpieczeniowy. W tym przypadku pracownik traci szczególną ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Zgodnie z powyższym uchylenie tej ochrony po osiągnięciu przez pracownika wieku emerytalnego i nabycia prawa do emerytury nie jest równoznaczne z koniecznością rozwiązania z nim stosunku pracy. Pracownik nie ma obowiązku przejścia na emeryturę i do niego – zasadniczo – należy wybór między kontynuowaniem zatrudnienia a statusem emeryta. Nie można jednak odmówić pracodawcy prawa decydowania o dalszej dla niego przydatności pracownika, który – aczkolwiek – formalnie – utracił zdolność do wykonywania pracy⁸. Zgodnie z wyrokiem SN z dnia 21 kwietnia 1999 roku⁹ wypowiedzenie uzasadnione nabyciem przez pracownika prawa do emerytury – czy też osiągnięciem wieku emerytalnego, przy spełnieniu pozostałych warunków nabycia prawa do emerytury – nie dyskryminuje tego pracownika. Uwzględniając powyższe, nie tyle bowiem osiągnięcie wieku emerytalnego jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ale fakt, że po osiągnięciu tego wieku pracownik pozyskuje inne, poza zatrudnieniem, źródło stałego dochodu. O dyskryminacji można by zasadnie mówić tylko w przypadku odmiennego, nieuspawiedliwionego rodzajem pracy, traktowania pracowników w ramach tej samej grupy wiekowej. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że osiągnięcie wieku emerytalnego nie tylko zwykłego, powszechnego i szczególnego, ale w pewnych okolicznościach nawet wcześniejszego, stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia¹⁰. Z kolei z chwilą nabycia prawa do emerytury ustaje też obowiązek traktowania pracownika jako osoby uprawnionej do

⁶ Dz. U. 1998, Nr 162, poz. 1118 i 1126.

⁷ Szerzej por.: *Polski system emerytalny w świetle rozwiązań europejskich*, red. J. Babiak, Poznań 2002.

⁸ Por.: Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2005 roku, II9K18/05 oraz Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 lipca 2003 roku IPK305/02, OSP 2004, nr 12, poz. 150.

⁹ IPKN31/99, poz. 505 OSNAPiUS 2000, nr 13, poz. 505.

¹⁰ Por.: Wyrok SN z dnia 29 września 2005 roku IIPK19/05.

zabezpieczenia społecznego z tytułu pozostawania bez pracy¹¹. Wypowiedzenie uzasadnione nabyciem przez pracownika prawa do emerytury – czy też osiągnięcia wieku emerytalnego, przy spełnieniu pozostałych warunków nabycia prawa do emerytury – nie dyskryminuje tego pracownika¹².

W świetle orzecznictwa SN osiągnięcie wieku emerytalnego, stanowi usprawiedliwione społecznie kryterium doboru pracowników do zwolnienia, a co za tym idzie, nie może być jednocześnie uznane za kryterium dyskryminujące określoną grupę pracowników.

Odnosząc się do powyższych rozważań, wskazać należy także na tekst uchwały składu 7 sędziów z dnia 19 listopada 2008 roku¹³, który po rozpatrzeniu następującego zagadnienia prawnego: Czy nabycie przez kobietę w wieku 55 lat prawa do emerytury kolejowej¹⁴ stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony (art. 45 par. 1 KP) i czy nie narusza zakazu dyskryminacji za względu na wiek i płeć zgodnie z art. 113 KP, podjęła następującą uchwałę:

wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony pracownicy wyłącznie z powodu nabycia przez nią prawa do emerytury na podstawie art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych¹⁵ stanowi dyskryminację ze względu na płeć i uzasadniając, iż możliwość przejścia na emeryturę w oparciu o ww. artykuły, jest prawem, z którego uprawniona może, lecz nie musi skorzystać. Mężczyźnie, znajdującemu się w porównywalnej sytuacji, analogiczne prawo przysługuje wraz z osiągnięciem 60 lat i posiadaniem co najmniej 25-letniego okresu zatrudnienia.

W tej sytuacji, uznanie uzyskania przez kobietę prawa do emerytury kolejowej w wieku o pięć lat wcześniejszym od mężczyzny za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, pozbawia ją o pięć lat wcześniej możliwości wyboru między skorzystaniem z emerytury a kontynuacją pracy, a w razie rozwiązania stosunku pracy, skraca w porównaniu z mężczyzną, możliwości kontynuowania kariery zawodowej i uzyskiwania dochodów z pracy oraz pozbawia możliwości wyższej emerytury¹⁶.

Także Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie orzekał, iż rozwiązanie stosunku pracy z pracownicami z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego niższego niż w przypadku pracowników jest dyskryminujące¹⁷.

Praktyka polegająca na wypowiedzaniu kobietom umów o pracę zawartych na czas nieokreślony tylko z tego powodu, że nabyły prawa do świadczeń emerytalnych, jest także sprzeczna z Konstytucją RP. Jedną z głównych zasad, których nie wolno naruszyć jest zasada równości wobec prawa wymieniona w art. 32 Konstytucji RP, a równość kobiet i mężczyzn jest jej szczególnym przypadkiem (art. 33 Konstytucji RP)¹⁸. Wcześniejsze rozwiązanie umowy

¹¹ Por.: Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku, Dz. U. Nr 99, poz. 1001.

¹² Por.: Wyrok SN z dnia 21 kwietnia 1999 roku, IPKN31/99, OSNP 2000/13/505 oraz postanowienie z dnia 18 lipca 2003 roku, IPK 210/03.

¹³ Por.: sygn. akt IPZP 4/08

¹⁴ Zgodnie z art. 40 w związku z art. 50 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, Dz. U. 2004, Nr 39, poz. 353 ze zm.

¹⁵ Dz. U. 2004, Nr 39, poz. 353 ze zm.

¹⁶ Por.: uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2008 roku, sygnatura akt IPZP 4/08.

¹⁷ Por.: 29 wrzesień 1997 K 15/97, OTK 1997, nr 3–4, poz. 37; 5 grudzień 2000 K 35/99, OTK 2000, poz. 295.

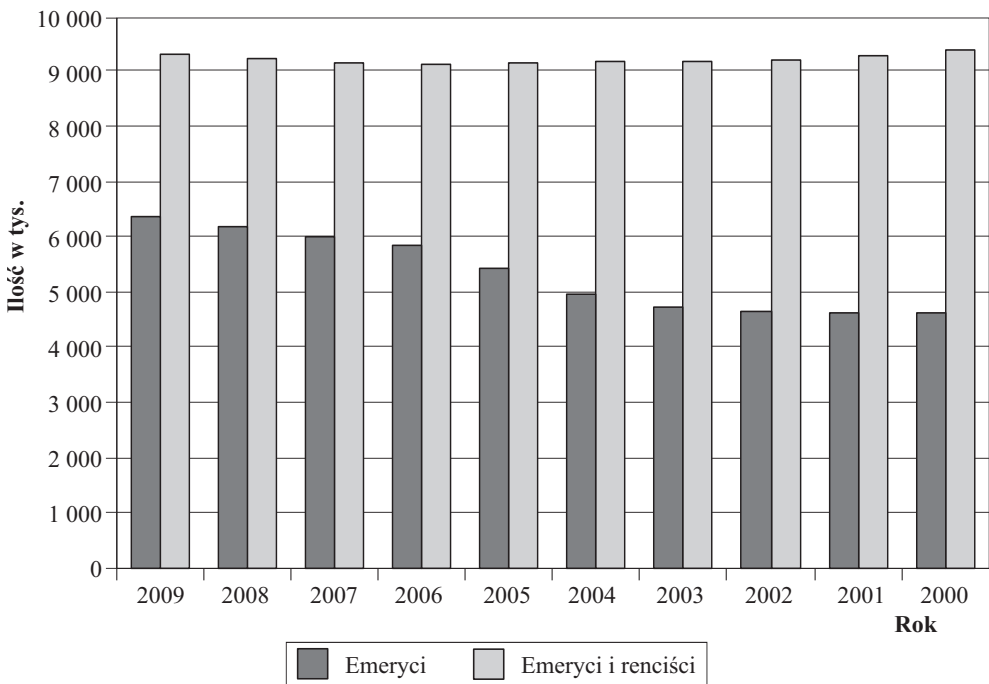
¹⁸ Ibidem.

o pracę z kobietą niż z mężczyzną stanowi również zakazane art. 33 ust. 2 Konstytucji zróżnicowanie prawa do „zatrudnienia i awansów”.

Pozornie neutralne kryterium nabycia uprawnień emerytalnych jest dla kobiet niekorzystne. W praktyce oznacza to, iż kobiety które są zwolnione z pracy 5 lat wcześniej niż mężczyźni, mają ograniczone szanse zawodowe. Kobiety w Polsce bez przywilejów mogą przechodzić na emeryturę w wieku 60 lat, mężczyźni natomiast w wieku 65. Nowy system emerytalny sprzyja wzrostowi aktywności zawodowej, ponieważ wysokość emerytury została uzależniona od okresu opłacania składek, a określony w ustawie wiek emerytalny oznacza minimalny wiek uzyskania uprawnień.

Z danych opublikowanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wynika, iż liczba emerytów i rencistów systematycznie wzrasta, przy jednoczesnym obniżaniu się liczby ubezpieczonych, za których są opłacane składki na ubezpieczenie społeczne.

Wykres 1. Liczba emerytów i rencistów w latach 2000–2009



Źródło: *Emerytury i renty w 2009 r.*, GUS, Warszawa 2010, s. 22.

Z kolei z danych zaprezentowanych przez prof. A. Wiktorow wynika, że jeśli kobieta wydłuży okres zatrudnienia o 1 rok – jej emerytura wzrośnie o 6,2%, z kolei w przypadku mężczyzny o blisko 7%, analogicznie kobieta podejmująca decyzję o przejściu na emeryturę w wieku 65 lat zwiększa ją o 36%. Z kolei mężczyzna postępując analogicznie przechodząc na emeryturę w wieku 70 lat zwiększa wysokość świadczenia o 41%.

Z badań przeprowadzonych przez CBOS w styczniu 2011 roku wynika, iż 70% Polaków jest przeciwnych zrównaniu wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn i jednocześnie jego podniesieniu do 67 roku życia. Z danych opublikowanych w Raporcie Instytutu Badań Struk-

turalnych kobiety w Polsce pracują 36 lat, czyli 45% swojego życia, przez okres 55% swojego życia pracują Holenderki, Łotyszki, Irlandki, Dunki. W perspektywie 10 lat czas pracy wydłużony zostanie do 60% życia.

Z badań sondażowych zrealizowanych w 2007 roku przez CBOS¹⁹ wynika, iż 80% osób biorących udział w powyższych badaniach uważa, że obowiązujące obecnie rozwiązanie, w myśl którego kobiety osiągają wiek emerytalny wcześniej niż mężczyźni jest sprawiedliwe. W ciągu ostatnich pięciu lat, opinie w tej sprawie niewiele się zmieniły, w 1995 roku twierdziło tak 87% respondentów, a w 2007 roku 80%.

Tabela 1

Obecnie kobiety przechodzą na emeryturę wcześniej niż mężczyźni. Czy sądzi Pan(i), że:	Wskazania respondentów według terminów badań			
	IX 1995	1.10.1999	IV 2002	IX 2007
	w procentach			
– jest to sprawiedliwe	87	85	77	80
– jest to krzywdzące dla kobiet	2	3	8	4
– jest to krzywdzące dla mężczyzn	4	6	4	6
– trudno powiedzieć	7	6	11	10

Źródło: Badanie sondażowe CBOS, Warszawa 2007.

Stwierdzić należy, iż świadomość negatywnych konsekwencji przechodzenia na emeryturę w nowym systemie emerytalnym jest niska. Odnosząc powyższe do pytania: Czy kobiety powinny przechodzić na emeryturę w takim samym wieku jak mężczyźni, aby otrzymane przez nie świadczenia były podobnej wysokości co świadczenie mężczyzn? I tak w 2003 roku pozytywnych odpowiedzi udzieliło 4% respondentów, a w 2007 roku 8%. Przeważa pogląd, iż kobiety powinny mieć możliwość wyboru między wcześniejszą i niższą lub późniejszą i wyższą emeryturą – 58% wskazań respondentów.

W Polsce obecnie funkcjonuje rozwiązanie będące kompilacją systemów: kapitałowego oraz repartycyjnego. W opinii niemal dwóch piątych ogółu badanych (38%) najlepszym systemem emerytalnym jest system kapitałowy, zasadzający się na tym, że każdy pracownik wpłaca składki na własne konto w funduszu emerytalnym, z którego później będzie miał wypłacane świadczenie (emeryturę)²⁰. Prawie połowa badanych (47%) jest niezadowolona z funkcjonowania polskiego systemu ubezpieczeń emerytalnych. Od roku 2001 pogarszają się opinie na temat działania systemu emerytalnego (w 2001 roku 38% niezadowolonych, a w 2007 roku 52% dla miesiąca marca i 47% dla miesiąca września). Respondenci poproszeni o wskazanie propozycji zmian wskazywali przede wszystkim na wysokość przyznawanych świadczeń emerytalnych. Blisko 22% Polaków uważa, iż emerytury powinny być wyższe²¹, kolejnym postulatem był wiek emerytalny – 1% ankietowanych proponowało po prostu jego zmianę, 3% sprecyzowało, że chodzi o jego obniżenie, a kolejne 1% (znacząco częściej najmłodszy badani) opowiedziało się za podwyższeniem tego wieku.

Interesujące wnioski płyną z odpowiedzi udzielonych na pytanie dotyczące okresu przejścia na emeryturę. I tak prawie 72% respondentów jest zdania, że kobiety powinny przecho-

¹⁹ Por.: Komunikat z badań: *Wiek emerytalny kobiet i mężczyzn*, Warszawa, październik 2007 r.

²⁰ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia (208) CBOS zrealizowano w dniach 31 sierpnia–4 września 2007 roku na liczącej 844 osoby reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

²¹ *Ibidem*, s. 7.

dzić na emeryturę w wieku 55 lat lub wcześniej, a 21% uważa, że – tak jak dotychczas – w wieku 60 lat. Niespełna 4% ankietowanych akceptuje ewentualne podwyższenie wieku emerytalnego dla pań. Odnosząc powyższe pytanie do mężczyzn, stwierdzić należy, iż 72% postuluje obniżenie dotychczasowego wieku emerytalnego, a blisko jedna czwarta (24%) opowiada się za utrzymaniem obecnej granicy.

W kolejnym badaniu zrealizowanym przez CBOS²², pogląd, że przechodzenie na wcześniejszą emeryturę jest korzystne dla ogółu pracujących, wyraziło blisko 49% respondentów, a przeciwną opinię niemal jedna trzecia (31%).

O tym, że przechodzenie na wcześniejszą emeryturę ma korzystny wpływ na polską gospodarkę, przekonany jest co czwarty ankietowany (24%), natomiast dwa razy większa liczebnie grupa (47%) uważa, że rozwiązanie to negatywnie wpływa na stan gospodarki²³. W opinii społecznej prawo emerytów do dalszej pracy ma obecnie znacznie więcej zwolenników niż przeciwników. Ponad połowa Polaków (56%) uważa, że emeryci, którzy chcą pracować dodatkowo, powinni mieć do tego prawo. Przeciwnego zdania jest ponad jedna trzecia badanych (37%)²⁴.

Niemal wszyscy obecni emeryci (98%) deklarują, że podstawowym źródłem ich utrzymania są świadczenia emerytalne. Również większość osób aktywnych zawodowo (85%) traktuje swoje uczestnictwo w obowiązkowym systemie emerytalnym jako główne źródło zabezpieczenia na starość²⁵. Tylko 3% respondentów jest przekonanych, że emerytura zapewni im odpowiedni poziom życia²⁶ i w związku z tym nie podejmuje żadnych działań w celu zdobycia dodatkowych środków na utrzymanie.

Funkcjonujący nowy system emerytalny ma skłonić do wydłużenia okresu aktywności zawodowej. Opinie o źródłach utrzymania po osiągnięciu wieku emerytalnego zostały zamieszczone w kolejnym badaniu²⁷. Ogromna większość ogółu badanych (89%) sądzi, że będzie się utrzymywać z emerytury. Emerytury jako źródła utrzymania spodziewają się też prawie wszyscy pracujący (94%). Ponad dwie piąte respondentów aktywnych zawodowo (44%) ma zamiar kontynuować pracę zarobkową na emeryturze²⁸.

Tabela 2

Jak Pan(i) myśli z czego będzie się Pan(i) utrzymywał(a), gdy osiągnie Pan(i) wiek emerytalny? Czy będzie/jest to:	Odpowiedzi twierdzące			
	ogół badanych (N=1384)	osób aktywnych zawodowo (z wyłączeniem rolników indywidualnych) (N=656)	rencistów (N=117)	emerytów* (N=322)
	w procentach			
1	2	3	4	5
– własna emerytura	89	94	58	99
– praca zarobkowa	29	44	7	4
– korzystanie z oszczędności	26	36	6	9

²² Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia (209) zrealizowano w dniach 10–14 października 2007 roku na liczącej 1385 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski”.

²³ Ibidem, s. 2.

²⁴ Ibidem, s. 3.

²⁵ Ibidem, s. 5.

²⁶ Ibidem, s. 6.

²⁷ CBOS, Komunikat z badań, „Czy Polacy myślą o swoich przyszłych emeryturach?”, Warszawa, listopad 2007.

²⁸ Ibidem, s. 4.

1	2	3	4	5
– pomoc rodziny (dzieci, wnuków)	18	18	22	18
– dochód z tego, co Pan(i) posiada (np. dochody z inwestycji, lokat, wynajmu lokalu, domu)	11	16	3	1
– renta	8	4	51	2
– zasiłek z pomocy społecznej	3	2	9	1
– coś innego	4	4	2	3

* Emerytów pytano: Z czego utrzymuje się Pan(i) obecnie, niezależnie od tego, czy jest to główne źródło utrzymania czy też są to źródła dodatkowe?

Źródło: Badanie sondażowe CBOS, Warszawa listopad 2007.

Stwierdzić należy, iż zmiana długości czasu pracy kobiet w życiu zawodowym jest niezbędna, w celu zapewnienia sobie godnej emerytury. Zaangażowanie kobiet w życie zawodowe jest umotywowane ekonomicznie.

Na początku lat 90-tych w większości krajów Wschodniej i Środkowej Europy ponad 2/3 mieszkańców zgadzało się całkowicie lub częściowo z opinią, że *najlepszą rzeczą dla kobiety jest opieka nad domem*. Polska była jednym z tych krajów, gdzie odsetek akceptujących ten pogląd był najniższy: 34% zgadzało się całkowicie, 31% częściowo²⁹.

Kobiety w Polsce przeciętnie zarabiają o 18% mniej niż mężczyźni³⁰. Dysproporcje w płacach są widoczne w każdej grupie zawodowej. Trudno dostrzec zależności w rodzaju, im wyższy udział zatrudnionych kobiet w danym zawodzie, tym niższe dysproporcje w płacach. Są przykłady na to, że zróżnicowanie płac jest najmniejsze w zawodach męskich, gdzie kobiety wkroczyły niedawno lub w zawodach tradycyjnie uznawanych za kobiece, gdzie zdecydowana większość to kobiety. Jeśli zaś analizować dysproporcje w płacach kobiet i mężczyzn wg poziomu wykształcenia, największa różnica występuje w wypadku wykształcenia wyższego i zasadniczego zawodowego – kobiety zarabiają niecałe 70% tego co mężczyźni o tym samym poziomie wykształcenia³¹.

Według I. E. Kotowskiej utrzymująca się koncentracja zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wybranych działach gospodarki nie jest korzystna dla kobiet, świadczy o trwałości poziomu segregacji zawodowej i może przyczynić się do powiększenia nierówności pomiędzy płacami w dziedzinie zatrudnienia i płac³².

²⁹ R. Siemieńska, *Wartości i postawy warunkujące obecność kobiet na rynku pracy*, w: *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, pod red. R. Siemieńskiej, Warszawa 1997, s. 76–77.

³⁰ Wg danych GUS za 2006 rok.

³¹ E. Lisowska, *Równouprawnienie kobiet i mężczyzn w społeczeństwie*, Warszawa 2008, s. 142–144.

³² I. E. Kotowska, *Równość kobiet i mężczyzn na rynku pracy*, w: *Wokół problemów zawodowego równouprawnienia kobiet i mężczyzn*, red. R. Siemieńska, Warszawa 1997, s. 92.

Summary

Introducing an Equal Retirement Age for Men and Women in Poland versus the Issue of the Equality of Rights in the Labor Market

The paper presents the solutions applying to retirement in Poland that combine two systems: the capitalization system and repartition. Trying to answer the question of whether different retirement ages for men and women is discriminatory, the author refers to the adjudication of the Supreme Court and public opinion. The paper also indicates that the practice of giving notice of employment termination to women with permanent employment contracts only because they have acquired the right to retirement benefit violates the Constitution of Poland.