

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

**Komisja
Polityki
Senioralnej**

■ **PODKOMISJI STAŁEJ DO SPRAW
AKTYWIZACJI SPOŁECZNEJ
I ZAWODOWEJ OSÓB STARSZYCH
(NR 3)
z dnia 23 stycznia 2026 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji Polityki Senioralnej – podkomisji stałej do spraw aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych (nr 3)

23 stycznia 2026 r.

Podkomisja stała do spraw aktywizacji społecznej i zawodowej osób starszych, obradująca pod przewodnictwem poseł **Agnieszki Buczyńskiej (Polska2050)**, przewodniczącej podkomisji, rozpatrzyła:

- informację na temat udogodnień dla pracodawców zatrudniających seniorów: dofinansowanie miejsc pracy dla osób starszych, ulgi podatkowe i zwolnienia z ZUS dla pracowników w wieku emerytalnym, elastyczne formy zatrudnienia seniorów.

W posiedzeniu udział wzięli: **Małgorzata Baranowska** podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Aleksandra Pytką** oraz **Izabela Sierzputowską** główni specjaliści w Departamencie Podatków Dochodowych Ministerstwa Finansów, **Edmund Sęderowski** główny specjalista w Departamencie Transferu Wiedzy i Spraw Społecznych Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, **Aleksandra Kaluba** główny specjalista w Departamencie Polityki Senioralnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, **Marta Podhorecka** przewodnicząca Rady ds. Polityki Senioralnej, prof. UMK, **Dorota Bieniasz** członek zarządu nadzorujący Pion Świadczeń i Orzecznictwa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wraz ze współpracownikiem, **Ariadna Auriga-Borówko** starszy specjalista w Departamencie Badań Społecznych Głównego Urzędu Statystycznego, **Marlena Kondrat** prezes Krajowego Instytutu Gospodarki Senioralnej, **Elżbieta Ostrowska** przewodnicząca Zarządu Głównego Polskiego Związku Emerytów i Rencistów, **Elżbieta Wiśniewska** przewodnicząca Warszawsko-Mazowieckiej Delegatury Obywatelskiego Parlamentu Seniorów wraz ze współpracownikami, **Agnieszka Kurach** wiceprzewodnicząca Powiatowej Rady Seniorów Powiatu Warszawskiego Zachodniego, **Jerzy Płókarz** prezes Krajowego Sztabu Ratownictwa Społecznej Sieci Ratunkowej, **Andrzej Sławiński** przewodniczący Klubu Seniora Polska2050 wraz ze współpracownikami, **Jagoda Bogusiewicz** oraz **Wojciech Kałkusiński** ambasadorowie „Głosu Seniora”, Stowarzyszenie MANKO oraz **Paweł Kossecki** prezes zarządu Kossecki Tax Planning.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Elżbieta Przybylska** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł **Agnieszka Buczyńska (Polska2050)**:

Szanowni państwo, oficjalnie otwieram trzecie posiedzenie podkomisji.

Witam państwa bardzo serdecznie. Zacznę od gorącego przywitania tak szeroko dzisiaj reprezentowanej strony społecznej. Jest mi niezmiernie miło, że nasza podkomisja cieszy się tak dużym zainteresowaniem. Oczywiście witam wszystkich reprezentantów ze strony rządowej, jak i instytucji państwowych oraz państwa posłów; wszystkich parlamentarzystów obecnych na posiedzeniu podkomisji. Wszyscy państwo otrzymaliście zawiadomienie o dzisiejszym posiedzeniu. Czy macie państwo jakieś pytania do porządku dziennego? Nie słyszę.

Przedmiotem posiedzenia dzisiejszej podkomisji jest niezwykle ważny temat dotyczący rozpatrzenia informacji w zakresie udogodnień dla pracodawców zatrudniających seniorów, czyli dofinansowywanie miejsc pracy dla osób starszych, ulgi podatkowe i zwolnienia z ZUS dla pracowników w wieku emerytalnym, elastyczne formy zatrudnienia seniorów. Tutaj będziemy prosili o zreferowanie przedstawicieli ministra finansów, ministra rodziny, pracy i polityki społecznej oraz przedstawicieli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Przechodząc do realizacji porządku dziennego, proszę o zabranie głosu panią Małgorzatę Baranowską, podsekretarza stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Małgorzata Baranowska:

Dziękuję bardzo, szanowna pani przewodnicząca.

Szanowni państwo, w związku z sytuacją, którą mamy obecnie na naszym rynku pracy w naszym kraju, która jest spowodowana starzejącym się społeczeństwem, wszystkie wyzwania, które są związane właśnie ze starzeniem się społeczeństwa, coraz większą uwagę poświęca nasz rząd oraz wszystkie ministerstwa, służby, które są odpowiedzialne właśnie za polepszanie sytuacji osób starszych w wieku senioralnym.

Na samym początku chciałabym powiedzieć, że nasz resort, jako MRPiPS, widząc to, co się dzieje w demografii, to, jakie mamy w ostatnim czasie i na najbliższe kilkanaście lat wskazniki, jak sytuacja ta ma wyglądać, jeśli chodzi o demografię – w związku z tym w ubiegłym roku, jeśli chodzi o Publiczne Służby Zatrudnienia, została uchwalona nowa ustawa związana ze służbami zatrudnienia i rynkiem pracy. Ta ustawa właśnie pozwala osobom, które do tej pory były wykluczone, czyli osoby starsze – mam tu na myśli kobiety w wieku 60 lat i mężczyzn w wieku 65 lat; osoby, które osiągały wiek emerytalny – z możliwości ubiegania się jakiegokolwiek refundacje, ponieważ nie mogły być zarejestrowane w urzędzie. Z automatu system te osoby po prostu wykluczał. W tej nowej ustawie, która weszła w życie 1 czerwca 2025 r., taka możliwość jest. Każdy pracodawca, przedsiębiorca, który będzie chciał zatrudniać takie osoby, będzie mógł ubiegać się o refundację środków, jeśli chodzi o środki w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia. Taka osoba może być zatrudniona na okres 12 miesięcy i te dofinansowania będą co drugi miesiąc, czyli w jednym miesiącu dofinansowujemy połowę wynagrodzenia takiego pracownika, natomiast w drugim miesiącu pracodawca będzie zobowiązany już do samodzielnego zatrudnienia takiej osoby. To jest wsparcie, jeśli chodzi o osoby powyżej 60. i 65. roku życia. Tutaj mam na myśli mężczyzn i kobiety.

Według takich statystyk, które mamy, w końcu listopada ubiegłego roku zarejestrowanych było ponad 49 tys. osób powyżej 60. roku życia. Jeśli chodzi o osoby poszukujące, to w tym okresie powyżej 60. roku życia było ponad 4000 osób. Stanowiły one 17% wszystkich zarejestrowanych poszukujących pracy, co pokazuje nam, że osoby starsze w wieku senioralnym bardzo często chcą w tej chwili dalej pracować i po prostu chcą być dalej aktywne zawodowo. Jeśli chodzi o statystykę osób, które miały ustalone prawo do emerytury, i które pracowały, to na koniec 2024 r. tych osób mieliśmy ponad 872 tys. W ostatnich 9 latach, czyli od 2015 do 2024 r., liczba tych pracujących emerytów wzrosła o ponad 51%, czyli to jest bardzo dużo. Jeśli chodzi o ten średni wiek emerytów, to był wiek 67,5 roku dla mężczyzn, natomiast ponad 69 lat dla kobiet.

Wśród pracujących emerytów, podlegających ubezpieczeniu zdrowotnemu, największą grupę stanowiły osoby pracujące na umowę o pracę. To było ponad 38%. Osoby, które prowadziły pozarolniczą działalność gospodarczą, to było ponad 29%. Natomiast na umowę zlecenie pracowało 26%.

Dłuższy okres pozostawania tych osób na rynku pracy jest wspierany poprzez wdrażanie różnego rodzaju strategii zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach. Dodatkowo w polskim systemie emerytalnym mamy również takie mechanizmy, które, jak gdyby opóźniają motywowanie ludzi do przejścia na emeryturę, ponieważ każdy rok dłużej przepracowany wiąże się z tym, że mamy na swoim koncie większe składki. Czyli ta nasza emerytura z każdym rokiem, kiedy pracujemy dłużej, po prostu się zwiększa.

Jeśli chodzi o ustawę o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która została uchwalona w ubiegłym roku, pracodawcy zatrudniający kobiety w wieku co najmniej 55 lat i mężczyzn w wieku 60 lat są zwolnieni z opłacania Funduszu Pracy oraz również z odprowadzania środków na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Występują także dla pracujących seniorów ulgi podatkowe. Te ulgi są wprowadzone już od stycznia 2022 r. Jest to zwolnienie od podatku dochodowego z osiągniętych przychodów z tytułu pracy na etacie czy umowie zleceniu. Zgodnie ze statystykami, które posiadamy, na koniec 2023 r. z tych ulg dla seniorów skorzystało ponad 142 tys. podatników. Natomiast w 2024 r. tych osób już było około 158 tys., czyli cały czas jest ten trend wzrostowy.

Osoby starsze, które utracą zatrudnienie, mogą liczyć na różnego rodzaju formy pomocy z urzędu pracy. Do tej pory w poprzedniej ustawie były formy pomocy, takie jak roboty publiczne, prace interwencyjne, staże, prace społecznie użyteczne. Z tych form osoby również w dalszym ciągu mogą korzystać. Również w ustawie o ekonomii społecznej mamy grupy osób starszych, które podlegają wykluczeniu społecznemu, jeśli chodzi o sferę rynku pracy i też mogą korzystać

z różnego rodzaju form wsparcia w tych podmiotach ekonomii społecznej, które zajmują się reintegracją zawodową społeczną osób wykluczonych.

To by było chyba na tyle. Jeśli pan dyrektor jeszcze by chciał mnie tu uzupełnić w jakichś kwestiach bardziej szczegółowych.

Zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy MRPiPS Marcin Wiatrów:

Mogę powiedzieć bardziej szczegółowe dane.

Pani minister skoncentrowała się na tych danych dotyczących osób starszych, już w wieku emerytalnym, bo z tego rozwiązania – jak podkreśla pani minister – jesteśmy bardzo dumni, że wprowadziliśmy po raz pierwszy rozwiązanie, że nie trzeba być zarejestrowanym jako bezrobotny, stricte dla osób w wieku emerytalnym. Pani minister zwróciła też uwagę na to, że mamy dwa statusy w urzędzie pracy. Żeby być bezrobotnym, trzeba spełnić ściśle określone warunki – nie mieć pracy, ale również nie być w wieku emerytalnym. Stąd w przypadku osób powyżej 60. roku życia ten odsetek bezrobotnych jest niewielki. Według danych to jest około 5%, ale już w przypadku tego drugiego statusu poszukujących pracy, gdzie nie jest tak rygorystycznie – każdy, niezależnie od wieku, może się zarejestrować – mamy już 17%. To pokazuje, że osoby starsze aktywnie poszukują tej możliwości zaistnienia na rynku pracy.

Zwróciłbym jeszcze uwagę – to rozwiązanie funkcjonuje już od wielu lat, ale też się przyglądamy – że oczywiście taką ważną grupą dla nas są osoby w wieku powyżej 50. roku życia. Często to, co dzieje się w wieku już emerytalnym, jest determinowane tym, jaka była sytuacja osoby na rynku pracy w wieku już takim trochę krytycznym, bo w wieku 50 lat trochę się pogarszają te umiejętności, zdrowie. Czasami, jeżeli są jakieś niekorzystne zdarzenia losowe, to taka osoba traci kontakt z rynkiem pracy. Tych osób mamy już większy procent – osób powyżej 50. roku życia mamy około 230 tys. na niecałe 900 tys. wszystkich bezrobotnych. To jest całkiem spora grupa. Dla tych osób jest możliwość dofinansowania wynagrodzenia, tylko tutaj już trzeba być tą osobą zarejestrowaną jako bezrobotna. Nie wspieramy wszystkich 50 plus – to byłyby niewyobrażalne środki dla budżetu, ale wspieramy tych, którzy są zarejestrowani jako bezrobotni.

Taką statystyką, której przyglądamy się uważnie, jest to, jak często osoby w wieku powyżej 50. roku życia korzystają z aktywnych form wsparcia. Nie wystarczy być tylko zarejestrowanym, ale coś tam aktywnie robić. Tutaj jakby ta statystyka nie jest tak bardzo korzystna, to znaczy na 25% osób zarejestrowanych bezrobotnych powyżej 50. roku życia, około 13% – to jest średnia od 2017 r. – stanowią te osoby, wśród wszystkich tych które uzyskały jakąś formę wsparcia, to są te osoby powyżej 50. roku życia. Czyli dwukrotnie rzadziej, jak wskazywałaby prosta proporcja, korzystają z form wsparcia.

Dlaczego? Czasami dlatego, że nie mają tej motywacji. Czasami dlatego, że urzędy wolą poszukiwać osób młodszych – tych, które bardziej rokują. To jest jedna z tych statystyk, na które zwróciliśmy uwagę tworząc Plan Rozwoju Publicznych Usług Zatrudnienia – taki nowy dokument strategiczny, w którym chcemy trochę aktywniej zarządzać tym, w jaki sposób pracują urzędy pracy. Tam wśród wskaźników, które daliśmy, były wskaźniki, jaki minimalny odsetek osób z grup wrażliwych, w tym osób powyżej 50. r.ż., powinien być objęty wsparciem. Będziemy obserwować, jak urzędy pracy sobie z tym radzą – czy dochodzą, czy rezygnują trochę z tego cherry-pickingu, z tego spijania śmietanki, aktywizowania tych, którzy w zasadzie by sobie poradzili łatwiej, czy jednak podejmować tego trochę trudniejszego zadania.

Wpisaliśmy w plan rozwoju PUZ też takie działania konkretne na różnych szczeblach: takie bardziej informacyjne, promocyjne, organizacyjne na szczeblu wojewódzkich urzędów pracy, bardziej konkretna praca z osobami starszymi na szczeblu powiatowych urzędów pracy. Za chwilę oddam głos koledze, bo jedna rzecz, którą wpisaliśmy tam, to jest właśnie współpraca urzędów pracy z podmiotami ekonomii społecznej. Często podmioty ekonomii społecznej i szerzej NGO mają takie lepsze jednak wejścia w to środowisko osób starszych, niż ma urzędnik zza biurka. Stąd właśnie – nie wiem, czy to dobry moment – oddam głos koledze. Może jakieś przykłady tego, jak...

Podsekretarz stanu w MRPiPS Małgorzata Baranowska:

Przepraszam, przerwę panu dyrektorowi.

Już sytuacja zmienia się na tyle w urzędach pracy, że pracownicy powiatowych urzędów pracy – czy to w powiatach, czy to w miastach – nie siedzą za biurkiem, tylko wychodzą

na zewnątrz i już od wielu lat widzę ten trend, gdzie urzędy wychodzą po prostu nawet w takich momentach, gdzie są organizowane jakiekolwiek formy społeczne, czyli dożynki, jakieś dni miasta. Urzędy już wychodzą ze swoimi usługami, do szkół, do zakładów pracy, organizują różnego rodzaju targi pracy, formy, aby po prostu wspierać i jak najwięcej tych ofert oraz tych różnych zajęć aktywizacyjnych, wyszło z nimi po prostu na zewnątrz. To już nie jest ten urząd, który był 20 lat temu, tylko to się cały czas zmienia.

Zastępca dyrektora Departamentu Ekonomii Społecznej MRPiS Piotr Barbucha:

Dzień dobry. Piotr Barbucha, zastępca dyrektora Departamentu Ekonomii Społecznej MRPiS.

Rozwijając wątek dotyczący ekonomii społecznej – warto podkreślić, że w obszarze ekonomii społecznej jak najbardziej jest możliwe też wsparcie dla osób starszych w podmiotach ekonomii społecznej, które działają w dwóch obszarach – obszar usług społecznych i obszar reintegracji społecznej i zawodowej.

Może na początek też dodam parę danych statystycznych dotyczących przedsiębiorstw społecznych. Na chwilę obecną w rejestrze jednostek polityki społecznej jest uwzględnionych ponad 1700 przedsiębiorstw społecznych, w których jest zatrudnionych – według danych na 2024 r. – około 30 tys. pracowników, z czego około 700 stanowią właśnie osoby starsze.

Jeśli chodzi o możliwe wsparcie, warto podkreślić, że jest program ministra rodziny „Warto być Przedsiębiorstwem Społecznym!”, w ramach którego jeden z instrumentów obejmuje wsparcie zatrudnienia, w tym osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób starszych. Bardzo ważna też jest, o czym powiedział pan dyrektor Marcin Wiatrów, współpraca między urzędami pracy i podmiotami ekonomii społecznej na lokalnym rynku pracy. W planowanych zmianach do ustawy o ekonomii społecznej chcielibyśmy ten obszar bardziej jeszcze podkreślić i uwypuklić. To tak bardzo w telegraficznym skrócie.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

OK. Część była uzupełniona jeszcze w materiałach. Pewnie w dyskusji do tego przejdziemy. Dziękuję bardzo.

Teraz głos oddałabym pani Dorocie Bieniasz, członkowi zarządu nadzorującemu Pion Świadczeń i Orzecznictwa ZUS, a następnie przedstawicielowi Ministerstwa Finansów.

Członek zarządu nadzorujący Pion Świadczeń i Orzecznictwa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Dorota Bieniasz:

Dzień dobry. Witam państwa serdecznie.

Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, ja jako ZUS, chciałabym poinformować państwa, że ZUS podejmuje szereg różnych inicjatyw i przedsięwzięć właśnie skierowanych do seniorów. Już odbyła się w ubiegłym roku dziewiąta edycja naszych Dni Seniora. Zawsze ma to miejsce w październiku. Wszystkie oddziały organizują spotkania z seniorami. Na tych spotkaniach organizowane są pogadanki z przedstawicielami Policji, bankowości. Uczulamy seniorów na to, żeby byli bezpieczni, żeby rozwijali swoje kompetencje cyfrowe, w czym pomagamy. Jeżeli są jakiekolwiek świadczenia, gdzie można złożyć wnioski elektronicznie, zawsze pracownicy ZUS wspomagają, pomagają założyć profil na PUE i zawsze jesteśmy tutaj zwarci i gotowi.

Współpracujemy, bo też te nasze wydarzenia są w określonych miejscach, nie tylko w oddziałach zakładu, ale współpracujemy również z Klubami i Domami Seniora, Uniwersytetami Trzeciego Wieku, Domami Pomocy Społecznej, warsztatami terapii zajęciowej, ośrodkami kultury i centrami aktywności, świetlicami wiejskimi, Kołami Gospodyń Wiejskich, sanatoriami. Staramy się dotrzeć do nawet najmniejszych skupisk, gdzie są seniorzy, którym moglibyśmy służyć naszą wiedzą i naszą pomocą.

Również wydajemy gazetkę „ZUS dla Seniora” i współorganizatorem tej akcji jest Polski Związek Emerytów i Rencistów z panią dr Elżbietą Ostrowską. Wydajemy to co roku. Jest to zawsze przygotowane wydawnictwo z naszymi partnerami. Dystrybucja jest we wszystkich placówkach ZUS podczas tych naszych wydarzeń. Nakład tego wydawnictwa wynosi już 36 tys. egzemplarzy.

Oprócz tego zawsze bierzemy udział w różnych przedsięwzięciach, konferencjach, seminariach organizowanych przez Narodowy Fundusz Zdrowia, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów, ale również

rzecznika praw obywatelskich, rzecznika praw pacjenta, fundację Polska Bezgotówkowa, Policję i Warszawski Instytut Bankowości.

Chcąc przedstawić także w liczbach te nasze działania, to 9. edycja – czyli już za nami 9 edycji Dni Seniora – 711 wydarzeń i dyżurów telefonicznych zorganizowanych w ramach tych akcji dla seniorów. Ponad 20 tys. uczestników wzięło udział w tych naszych wydarzeniach. 870 informacji ukazało się w mediach, w tym, w 620 mediach regionalnych i lokalnych. Również mamy ponad 26 tys. odsłon podstrony internetowej Dni Seniora.

Kolejną inicjatywą, którą ZUS zainicjował i prowadzi szeroko, jest program „Aktywni 50+”. Staramy się tutaj pokazać, że wiek pracownika jest atutem, a jego doświadczenie ma realną wartość. Również w ramach tego programu pokazujemy, jak jest pozytywne dla każdego seniora opóźnienie przejścia na emeryturę. Emerytura wyliczana jest w taki sposób, że w liczniku mamy zgromadzone składki i kapitał początkowy, w mianowniku mamy liczbę miesięcy, które potencjalnie w danym wieku emerytalnym pozostały seniorowi do przeżycia. Zatem czysta matematyka pokazuje, że kolejny rok pracy to jest więcej składek w tym liczniku i o 12 mniej w mianowniku. Robiliśmy również takie symulacje, bo to oczywiście u każdego się inaczej układa w zależności od tego wieku przejścia na emeryturę i składek, które są opłacane, ale każdy przepracowany rok nawet od 5% do 12% zwiększa wysokość emerytury. Tak że naprawdę do tego zachęcamy.

Również zachęcamy do tego, żeby seniorzy pracujący korzystali z rehabilitacji przed rentowej, która jest całkowicie przez ZUS finansowana. Turnusy 24-dniowe. Głównie seniorów obserwujemy w profilu narządu ruchu i schorzeń kardiologicznych. Można podreperować swój stan zdrowia i również obserwujemy dobre wyniki, że w ciągu roku od zakończenia rehabilitacji ponad 70% osób, które skorzystały, nie korzysta ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych, czyli z zasiłków chorobowych, świadczeń rehabilitacyjnych, już nie mówiąc o rencie z tytułu niezdolności do pracy. Tak że również do tego zachęcamy.

Na wszystkich spotkaniach, w których bierzemy udział, przedstawiciele zakładu pokazują te pozytywne strony opóźnienia przejścia na emeryturę, ale również, jeżeli ktoś by się zdecydował jednak na to przejście, od kilku lat mamy takie rozwiązanie prawne polegające na tym, że jeżeli ktoś ma wiek emerytalny, to może bez ograniczeń zarobkować. Zatem nie ma zawieszalności świadczeń, a w momencie, kiedy pracuje i pobiera jednocześnie emeryturę, to raz w roku może również dokonać przeliczenia wysokości świadczenia i również składki opłacane podczas tej pracy mają wpływ na podwyższenie wysokości świadczenia. Tak że widzimy tutaj naszą misję edukacyjną. Nie dość, że mamy taki obowiązek ustawowy, to dodatkowo czujemy tę misję, żeby jak najwięcej osób się o tym dowiedziało, rozważyło, czy jeszcze chcą popracować, czy może już nie. Dysponujemy również kalkulatorami emerytalnymi i można również przyjść do oddziału, porozmawiać z pracownikami dedykowanymi do świadczeń emerytalno-rentowych i po prostu na tym kalkulatorze zostanie to też pokazane czarno na białym. O ile każdy kolejny rok pracy powoduje podwyższenie wysokości świadczenia emerytalnego, które, już jak się ustali, to mamy w takiej wysokości na stałe. Kolejne waloryzacje tylko nam podwyższają to świadczenie.

Zatem, jak mówię, bierzemy aktywny udział w promocji dłuższej aktywności zawodowej. Ten realizowany przez zakład projekt „Aktywni 50+” pokazuje, że aktywność zawodowa po 50. roku życia ma znaczenie dla zdrowia, bezpieczeństwa finansowego i jakości życia. Inicjatywa „Aktywni 50+” wspierana jest też przez Zespół do Spraw Aktywizacji Zawodowej przy Radzie Nadzorczej ZUS, którego zadaniem jest opracowywanie opinii, analiza barier w aktywności zawodowej osób 50 plus oraz wypracowanie rekomendacji wspierających rozwiązania sprzyjające dobrowolnej, dłuższej obecności na rynku pracy. W ramach tego zespołu biorą udział między innymi przedstawiciele MRPiPS, MF, organizacji pracodawców i pracowników oraz oczywiście organizacji emerytów i rencistów. Również, jak już wcześniej wspominałam, są to inicjatywy podejmowane w zakładzie i cały czas mamy zoom na naszych seniorów.

Współpracujemy i odpowiadamy na każde zaproszenie z organizacji senioralnych czy jakiegokolwiek inne zaproszenie od podmiotów, które również te tematy prowadzą. Bierzemy udział w Kongresie Zdrowia Seniorów. Wszystkie akcje są przez nas zawsze mile wspomagane, widziane i zawsze służymy pomocą. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję.

Mam pytanie, czy przedstawiciel z MF do nas dotarł? Tak, są panie, dobrze. W takim razie przekazuję paniom głos.

Główny specjalista w Departamencie Podatków Dochodowych Ministerstwa Finansów Aleksandra Pytka:

Dzień dobry. Aleksandra Pytka, Departament Podatków Dochodowych MF.

W związku z dzisiejszym posiedzeniem zwrócono się do MF o informację dotyczącą udogodnień dla pracodawców zatrudniających seniorów. Jeśli chodzi o podatki dochodowe: podatek dochodowy od osób fizycznych i podatek dochodowy od osób prawnych, to takich bezpośrednich rozwiązań nie ma kierowanych do pracodawców. Natomiast są pewne pośrednie rozwiązania.

Poproszę koleżankę o uzupełnienie w tym zakresie.

Główny specjalista w Departamencie Podatków Dochodowych MF Izabela Sierzputowska:
Izabela Sierzputowska. Tak jak koleżanka, również jestem pracownikiem Departamentu Podatków Dochodowych MF.

Szanowna pani przewodnicząca, wysoka podkomisjo i szanowni państwo, MF wspiera pracujących seniorów poprzez ulgę, o której zaraz opowiem. W zasadzie to pani minister z MRPiPS już mnie trochę ubiegła, mówiąc o tej uldze, ponieważ tą ulgą jest ulga dla pracujących seniorów, która została uregulowana w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych w art. 21 ust. 1 pkt 154 tej ustawy. Ma ona zastosowanie od dochodów uzyskanych od 1 stycznia 2022 r. i z ulgi tej mogą skorzystać osoby, które osiągnęły powszechny wiek emerytalny – w przypadku kobiet 60 lat, w przypadku mężczyzn 65 lat – pod warunkiem, że te osoby, pomimo nabycia uprawnień, nie otrzymują świadczeń emerytalno-rentowych, które zostały wymienione w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych. Ta ulga polega tak naprawdę na zwolnieniu przychodów od podatku dochodowego w rocznej kwocie 85 528 zł. Ulgą objęte są przychody z szeroko rozumianej pracy na etacie, z umów zleceń zawartych z firmą, zasiłków macierzyńskich, ale także przychody z działalności gospodarczej, które opodatkowane są czy skalą podatkową, czy podatkiem liniowym, czy pięcioprocentową stawką podatku w ramach tzw. ulgi IP Box oraz również przychody z działalności gospodarczej opodatkowane ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych. Pracujący senior może korzystać z tej dedykowanej dla niego ulgi, ale musi spełnić również jeszcze jeden warunek i tym warunkiem jest to, że przychody, które objęte są tą ulgą, muszą podlegać ubezpieczeniom społecznym w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Z ulgi można korzystać w zasadzie od razu, bo można korzystać z niej już w trakcie roku, a można z niej korzystać po zakończonym roku, składając zeznanie podatkowe.

Jeżeli pracujący senior, który jest pracownikiem, chce skorzystać z takiej ulgi w trakcie roku, wówczas musi złożyć swojemu pracodawcy oświadczenie o tym, że spełnia warunki do korzystania z tej ulgi. Tak naprawdę w tym momencie takim pośrednim rozwiązaniem, które dotyczy podmiotów zatrudniających seniorów, jest to, że ten podmiot będący pracodawcą nie pełni w tym momencie funkcji płatnika, czyli on nie oblicza, nie pobiera i nie odprowadza do urzędu skarbowego zaliczek na podatek dochodowy od tych przychodów zwolnionych.

Chciałabym jeszcze powiedzieć – tak jak już powiedziałam – że zwolnione z opodatkowania w ramach tej ulgi są przychody do kwoty 85 528 zł, ale to nie jest wszystko, ponieważ do tej puli przychodów opodatkowanych w ramach skali podatkowej wlicza się również kwota wolna, która dzisiaj wynosi 30 tys. zł. Tak naprawdę dzisiaj pracujący senior, który chciałby skorzystać z ulgi i ma te przychody opodatkowane według skali, ma ponad 115 tys. zł tak naprawdę zwolnionych tych przychodów. Ja ze swojej strony na ten moment dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dobrze. Dziękuję państwu bardzo.

Teraz przejdę i otworzę dyskusję. Będę prosiła do zgłaszania się. Już widzę, ale zanim oddam głos, chciałabym też dwa słowa od siebie, bo mam takie poczucie, że my dzisiaj funkcjonujemy w rzeczywistości, w której nawet już nie aż tak mocno trzeba seniorów zachęcać do tego, żeby chcieli pracować, tylko raczej dążyć do tego, żeby stwarzać im warunki do tego, żeby mogli pracować. Myślę, że już trochę ten trend się odwrócił w momencie, kiedy jeszcze może kilkanaście lat temu w tej dyskusji mówiliśmy o tym, żeby zachęcać, żeby seniorzy

w ogóle chcieli kontynuować swoją aktywność zawodową. Dzisiaj jesteśmy w takim momencie, że seniorzy raczej borykają się z problemem, że trudno im tę pracę na rynku pracy znaleźć. Stąd też temat dzisiejszej podkomisji dotyczący tych udogodnień u pracodawców, którzy zatrudniają seniorów. Myślę, że warto byłoby też w tej dyskusji zapytać o to, jakie mamy też formy związane z elastycznym czasem pracy, zadaniowym trybem pracy, w ramach którego mogliby pracować seniorzy.

Druga rzecz, którą chciałabym też zaznaczyć, to, to jest takie poszukiwanie przyczyny, bo w tym materiale ze strony MRPiPS dostałam statystykę, która, nie ukrywam, mnie trochę martwi z takiego punktu widzenia. Rozmawiamy o tej ustawie, która była wprowadzona połowie zeszłego roku i do dziś – tak wynika z tego materiału – od czerwca do końca grudnia 2025 roku 14 urzędów pracy przyznało to dofinansowanie wynagrodzeń dla 18 osób. Czyli ta skala to nie jest nawet kropla w morzu seniorów, którzy poszukują pracy na rynku pracy. Moje pytanie brzmi, czy ministerstwo też weryfikuje to, dlaczego ta ustawa po jej wprowadzeniu nie cieszy się takim powodzeniem? Jakie ewentualne działania chcielibyście podjąć, żeby jednak wykorzystać to narzędzie bardziej skutecznie?

To z mojej strony, a teraz otwieram dyskusję. Myślę, że zrobimy sobie blok pytań, a potem będę prosiła państwa o takie całościowe odniesienie się po prostu do zadanych pytań. Widziałam pana Jerzego, zgłaszał się. Proszę bardzo.

Prezes Krajowego Sztabu Ratownictwa Społecznej Sieci Ratunkowej Jerzy Płókarz:

Dziękuję, pani przewodnicząca.

Wysoka podkomisjo, szanowni państwo, pani minister, pani przewodnicząca, w punkt – nie działa, 18 osób. Mam kilka takich problemów, bo cieszy na pewno to, że we wszystkich urzędach, instytucjach przynajmniej pracownicy tych instytucji deklarują pozytywne podejście dla seniorów. To jest, myślę, sukces państwa parlamentarzystów kładących nacisk na to, jak i nasz wspólny – organizacji społecznych.

Natomiast ja rozumiem, że ZUS na przykład nie jest od tego, żeby zwalniać, bo nie taka rola ZUS, ale jako organizacja działająca – Krajowy Sztab Ratownictwa Społecznej Sieci Ratunkowej – my między innymi działamy na rzecz obrony praw człowieka, praw obywatelskich. Przychodzą do nas seniorzy z problemem, że ZUS bardzo tendencyjnie, tak rygorystycznie, bezdusznie wręcz na przykład nie uznaje seniorom okresów pracy, bo na przykład pracował senior w warunkach szczególnych, ale zakład pracy wystawił świadectwo, że pracował w warunkach szczególnych, z tym że nie powołał się na konkretny jakiś tam paragraf jakiegoś tam przepisu. Nie zmienia to faktu, że ten człowiek pracował i że jemu się jak psu zupa od naszego państwa należy rekompensata z tego tytułu, dodatek. Nie można w ten sposób. Na przykład nie istnieje zakład pracy – kilkadziesiąt lat temu, szanowni państwo, ludzie nie zawsze dostawali świadectwo pracy, bo były takie czasy, że nie trzeba było udowadniać, każdy miał obowiązek pracować. Czy to są słusznie minione, czy niesłusznie minione, pozostawiam jako organizacja apolityczna bez dyskusji, ale przedstawia świadków, był zatrudniony. Ma nawet umowę o pracę. Jak ZUS podchodzi do seniora? „A skąd my możemy wiedzieć, czy ta umowa została w pełni zrealizowana, a może tylko zawarł umowę, a nie pracował?”. Nie można w ten sposób. Jest to dowód, że zawarł umowę. Jest to dowód, że pracował na umowie o pracę. Jeżeli ZUS chce podważyć, to niech udowodni temu seniorowi, przedstawi dowód przeciwny, że przedstawia umowę, która nie była zrealizowana. Troszeczkę empatii dla starszych ludzi, którzy nie mają skąd wziąć, bo nawet Archiwa Państwowe czasami nie mają tychże dokumentów.

Jeżeli chodzi o MRPiPS, o szanowną panią minister, którą bardzo cenię – pani minister, to, co powiedziała pani przewodnicząca, fajnie, dobrze, że jest ta pomoc, inicjatywa, przepis, ale on nie działa, jeśli w skali kraju to 18 osób. Natomiast co by zadziało? Tutaj mówimy i mamy nadzieję, że właśnie pod przywództwem pani przewodniczącej uda się zrobić, to zlikwidowanie bariery. Bariera taką najpoważniejszą dzisiaj, która doprowadza ludzi do tragicznego stanu – ludzie przejadają swoje oszczędności życiowe, bo muszą z czegoś żyć, zadłużają się, bo nie mogą znaleźć pracy. Przepis, który miał rzekomo chronić seniorów, utrudnia, a wręcz uniemożliwia im znalezienie pracy. Senior w tym wieku, gdzie już wchodzi w okres ochronny przed zwolnieniem przedemerytalnym, nie dostaje pracy, bo pracownik go nie zna, nie wie, jaka jest jego wydajność i nie chce ryzykować, nie bierze go w ogóle pod uwagę przy poszukiwaniu pracowników do naboru. Będzie to prosta poprawka – zlikwidowanie tego obciążenia

w Kodeksie pracy. Jest to drobna rzecz, którą można inicjatywą poselską albo komisyjną zmianą ustawy zrealizować naprawdę w kilka dni niemalże. Mamy przykład, że dużo potężniejsze i trudniejsze ustawy są procedowane w trybie pilnym, a jest to ważna sprawa dla wielu tysięcy seniorów w Polsce, którzy borykają się z tym problemem. Ja już nie będę mówił, że w ogóle ten przepis nie pomaga seniorom, bo tylko ich naraża na analizę zwolnienia z pracy tuż przed objęciem tego okresu. Nie przepis chroni, tylko ich kompetencje, ich wydolność. To chroni przed zwolnieniem, że ten pracodawca uznaje tego seniora za na tyle potrzebnego, że mimo tej niedogodności, jak na niego za chwilę nałoży przepis, to decyduje się go pozostawić. Ale nie z powodu przepisów. Odwrotnie.

MF – bardzo dobrze, że jest ta ulga, tylko szanowne panie, proszę przekazać kierownictwu ministerstwa: dlaczego dyskredytować osoby, które mają i pobierają emeryturę? Dlaczego z tego są wykluczeni? Przecież to pewnego rodzaju wykluczenie jest hamulcem przed podejmowaniem dodatkowej pracy, a chyba zależy nam na tym, żeby ci emeryci podejmowali jednak pracę. Może zarobią wtedy więcej niż 80-parę tys. zł i Skarbowi Państwa przyniesie to dodatkowy dochód z podatku powyżej tych 85 tys. zł, które będzie opodatkowane. Jest to biznes dla Skarbu Państwa. Pozbawiamy się jakiegoś dodatkowego przychodu z tego tytułu. Apel – zlikwidować to ograniczenie, bo czemu ono ma służyć? Jeżeli decydujemy się zwolnić przychód 85 tys. zł od seniora, to przecież będzie ten przychód z emerytury wliczony do tego limitu. Więc dlaczego tego nie zrobić? Zwłaszcza, że sytuacja demograficzna jest taka, jaka jest. Nas, seniorów, przybywa. W związku z tym szczególnie nam powinno zależeć na tym, żeby ich zachęcać, aktywizować do pracy. To tyle ode mnie. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję.

Kolejny głos, widziałam pana Andrzeja, że się zgłaszał.

Przewodniczący Klubu Seniora Polska2050 Andrzej Sławiński:

Chciałem zabrać głos, ale główne tematy zostały uprzedzone.

To znaczy dla nas szokiem było to, co już pani przewodnicząca tu przedstawiła, że od czerwca do końca grudnia 18 osób zostało dofinansowanych. To szok, bo jak słyszę tu o procentach liczbie poszukujących pracy i możliwych, którzy chcieliby pracować, to 18 osób to jest ułamek promila. Tu trzeba by się mocno zastanowić, co nie gra, bo zdecydowanie to jest zbyt duża różnica, żeby powiedzieć: „No tak, trochę mniej, coś tam trzeba poprawiać”. Nie, trzeba zasadniczo poprawić.

Z naszych debat, bo prowadziliśmy tu już na poprzednim spotkaniu, cytowałem debaty seniorów w dużym gronie przez ponad rok – jeden z podstawowych problemów to jest skomplikowanie przepisów, które dotyczy zarówno seniorów, którzy boją się, nie wiedzą, nie znają i żadne szkolenia tu nie pomogą. Bo one są zbyt skomplikowane, zbyt dużo jest warunków, „pod warunkiem, że...”, dla tych, a dla tych nie, co miesiąc powtarzać itd. Sorry, to jest zbyt skomplikowane również dla pracodawców. Większość pracodawców zatrudnia 1, 2, 5, 10 osób i dla seniorów najczęściej to są pracodawcy. Tak, ale ich nie stać na specjalnych ekspertów i to mówię pod kątem ostatniej ustawy z czerwca, która weszła. Ona jest tak skomplikowana, że pracodawca nie jest w stanie z niej skorzystać bez ekspertów. Bez analiz, po prostu nie jest w stanie przeczytać, a jego nie stać na ekspertów. Więc wymagana jest olbrzymia poprawka tej ustawy, bo po prostu to nie będzie w tych warunkach funkcjonowało.

Z naszych rozmów wśród seniorów też wynikały głosy pracodawców. Dlaczego nie zatrudniają? Bo się boją. Gdzieś tam na pewno jakiś hak, że zatrudni, dostanie, a potem będzie musiał zwracać, a potem to, a potem tamto. Jest tak skomplikowana, że się boją. Główne zdanie pracodawców: bo się boją. Więc to jest sprawa jedna.

Druga strona – dlaczego 18 osób tylko? Tu jest wymagana taka olbrzymia kampania czy kampanie. My postulowaliśmy o utworzenie funduszu aktywizacji zawodowej skierowanego na kampanie, które by docierały do wszystkich seniorów. Tu bardzo cenne są akcje, spotkania ZUS, ale one trafiają punktowo. Natomiast tu są potrzebne kampanie informacyjne, jak uproszczone łopatologicznie muszą być przepisy i co na nich kto zyskuje – zarówno pracodawca, jak i emeryt. Nie będę powtarzał przedmówcy, bo dokładnie się zgadzam z tym, co powiedział. Tutaj podkreślę, że z naszych debat wyszła zdecydowanie w pierwszym punkcie sprawa bzdurnego według opinii seniorów przepisu o okresie ochronnym. To nie jest okres ochronny, tylko okres uniemożliwiający podjęcie pracy. Jest w ogóle bzdurny. Natomiast prowadząc różne rozmowy,

to jest olbrzymi problem, żeby bezpośrednio ten przepis wycofać. Można się spodziewać olbrzymiej krytyki z różnych stron związków zawodowych i innych. My postulowaliśmy proste rozwiązanie – owszem, niech zostanie okres ochronny, bo dla niektórych seniorów to dobrze działa – ale wprowadzić drobny zapis. Do przedmówcy skieruję – polega on na tym, co już zgłaszaliśmy, że pracodawca, który zatrudni pracownika w okresie ochronnym, będzie miał prawo go zwolnić. Zauważcie państwo, jak się zorientujecie w podtekście tego, że nikt nie będzie bał się stracić pracy, bo będzie mógł się zaraz w nowej zatrudnić. Pracodawca nie będzie bał się zatrudnić tego pracownika, bo w razie czego będzie mógł go zwolnić. To jest taki konkretny postulat do jak najszybszego procedowania i tu się bardzo zgadzam z przedmówcą. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję bardzo.

Proszę bardzo, pani Elżbieta chyba, jak dobrze pamiętam.

Przewodnicząca zarządu głównego Polskiego Związku Emerytów i Rencistów Elżbieta Ostrowska:

Elżbieta Ostrowska, Polski Związek Emerytów i Rencistów.

Szanowna pani przewodnicząca, szanowne reprezentantki, reprezentanci resortów i szanowni państwo, znakomicie, że jest podkomisja, która podjęła temat aktywizacji zawodowej osób starszych. Proszę państwa, my tak mówimy o tych prognozach demograficznych, tylko przytoczę – pozwólcie – minimalną liczbę danych, jak to będzie wyglądało za kilkanaście lat.

W 2050 r. – to naprawdę nie jest taka bardzo odległa perspektywa, to znaczy, że to będzie dotyczyło naszych dzieci i naszych wnuków już – ludność Polski spadnie do około 30 mln. Wśród tych 30 mln mniej więcej 36–40% ogółu ludności to osoby starsze w wieku poprodukcyjnym. Wskaźnik zastąpienia, czyli relacja osób w wieku produkcyjnym do tych w wieku poprodukcyjnym, z obecnych 70 spada do 105, czyli mamy więcej tych osób starszych, które będą – przepraszam – na utrzymaniu systemu emerytalnego i pracujących niż tych, którzy będą realnie pracowali. Jeszcze jedna ważna informacja, bo łącznie z tymi wszystkimi zmianami zmienia się tzw. wskaźnik zastąpienia, czyli relacja naszej pierwszej emerytury, którą otrzymujemy, do zarobków. Ta relacja w tej chwili wynosi 40-parę procent. Zalecenia unijne są na poziomie 60%. W perspektywie najbliższych kilkunastu lat wskaźnik zastąpienia w Polsce, czyli, krótko mówiąc, realna wysokość emerytury w stosunku do zarobków będzie najniższa w Europie. Nie, przepraszam – Łotwa będzie miała jeszcze trochę niższy, a my będziemy na honorowym drugim miejscu. Te dane wskazują, że problem aktywizacji obecnych osób starszych, ale również tych, którzy w przyszłości ten wiek emerytalny będą osiągalni, aby podejmowali czy kontynuowali zatrudnienie, jest tak naprawdę problemem nie tylko pracodawców, nie tylko osób starszych. Jest problemem całego społeczeństwa, bo przy takiej skali obciążenia systemu wzrost gospodarczy i cały szereg innych spraw będzie blokowany.

I teraz tak, czy osoby starsze zawsze – przepraszam, może będę trochę w kontrze do moich przedmówców – chcą ciągle pracować? Nie zawsze chcą pracować. Wiele badań, w tym ostatnio prowadzone badania Szkoły Głównej Handlowej, wskazują, że blisko 80-parę procent osób osiągających wiek emerytalny w tym momencie przechodzi na emeryturę. Jeśli pomyliłam wielkości, to pani prezes mnie poprawi. To i tak jest wzrost o 40-parę procent w stosunku do sytuacji jeszcze sprzed kilku lat, ale powtarzam, cały czas jesteśmy na poziomie, że niemalże 100% – 85–89% – ludzi osiągających wiek emerytalny przechodzi na ten wiek emerytalny. Czyli uprawnienie do emerytury traktowane jest nie jako właśnie możliwość wyboru, tylko jednoznaczne wskazanie: tak, kończy pracę.

Czy zawsze dzieje się tak dlatego, że nie chcą dłużej pracować? Nie zawsze. Po pierwsze, ankietowane w różnych badaniach osoby, które osiągają wiek emerytalny i nie chcą kontynuować pracy, wskazują na zły stan zdrowia. Co, proszę państwa, znajduje potwierdzenie również w wielu innych porównaniach poziomu zdrowia naszych na przykład 50–60-latków w porównaniu z ich rówieśnikami z krajów Europy Zachodniej. Otóż ten poziom biologicznie jest dużo niższy niż właśnie naszych rówieśników. Zważywszy na sytuację w zakresie ochrony zdrowia, w tym również medycyny pracy, trudno oczekiwać tutaj szybkiego postępu. Ale póki 60-letnia kobieta, 65-letni mężczyzna będzie czuł się pozbawiony możliwości skorzystania z pomocy lekarskiej, będzie miał wiele deficytów zdrowotnych, tak długo z niego nie będzie pracownikiem. To trzeba chyba po prostu sobie bardzo wyraźnie powiedzieć.

Drugi powód, często również wymieniany przez osoby, które korzystają z uprawnienia emerytalnego, jest taki, że czują się źle w pracy. Czują się źle w pracy, bo pracodawca w sposób mniej lub bardziej wyraźny daje im do zrozumienia, że właściwie mogą już odejść, bo ma na ich miejsce młodsze osoby. Młodsze, to znaczy również tańsze. Czują się w pracy wypaleni; są pomijani w awansach, kursach, szkoleniach, które pozwoliłyby im podnieść kwalifikacje i zdobyć nowe. W związku z tym czują się, krótko mówiąc, niepotrzebni.

Wreszcie trzeci powód, o którym też chyba warto powiedzieć, który często pojawia się w różnych wypowiedziach ankietowanych, to są obowiązki rodzinne. To jest oczywiście opieka, pomoc pracującym dzieciom, ale też coraz częściej, proszę państwa, powodem, dla którego na przykład 60-letnia kobieta odchodzi z pracy, mimo że chciałaby jeszcze dłużej pracować i ma ku temu możliwości zdrowotne, intelektualne itd., jest konieczność zajęcia się starszymi członkami rodziny, którzy wymagają już wsparcia, czyli matką, ojcem itd. Coraz częściej ten element pojawia się jako powód czekania wręcz na emeryturę, bo póki kobieta – najczęściej jednak kobieta poprzez swój potencjał opiekuńczy jest postrzegana – 50-kilkultenia pracuje, a jednocześnie zajmuje się swoją matką, ojcem 80–90-letnim, bo wsparcie systemowe jest minimalne albo nie ma żadnego, tak długo trudno się dziwić, że ona oczekuje emerytury. Wtedy przynajmniej będzie miała już tylko tę jedną funkcję opiekunki swoich osób bliskich.

Skądinąd z niedawnej konferencji poświęconej opiece długoterminowej w Polsce wynika, że w około 70% przypadków osoby starsze wymagające na co dzień już wsparcia, otrzymują to wsparcie wyłącznie ze strony osób bliskich – 70%. 15% to są DPS, 15% prywatne opiekunki itd., ale na to naprawdę nie każdego stać. Czyli de facto opieka nad tym starzejącym się społeczeństwem – bo już wiemy, że jesteśmy starzejącym się społeczeństwem – jest tak naprawdę zrzucona na barki bliskich, przede wszystkim kobiet. Póki tu nie pojawią się systemowe rozwiązania, nie jakieś takie bardzo wycinkowe, tak długo trudno będzie namawiać kobiety osiągające wiek emerytalny, żeby kontynuowały pracę, bo one mają ten obowiązek domowy, w którym państwo w żaden sposób nie tylko nie zastępuje, ale nawet nie pomaga. Więc proszę państwa, to jest cała dość skomplikowana, powiedziałabym, hierarchia powodów, przyczyn, które sprawiają, że te 80-parę procent osób po prostu chce odejść na emeryturę – musi. Póki nie pomożemy, na przykład nie stworzymy systemu opieki nad osobami w tej późnej starości, tak długo musimy liczyć się z tym, że ich bliscy w wieku aktywności zawodowej będą tę aktywność przerywać.

Wczoraj na sejmowej Komisji Polityki Senioralnej mówiliśmy o bonie senioralnym. To jest taki pierwszy chyba krok, który zmierza właśnie w tym kierunku, żeby umożliwić pracę osobom, które są jeszcze w wieku aktywności zawodowej, a jednocześnie dać im finansowanie na opłacenie asystenta, który będzie wspierał osobę bliską. Zobaczymy, jaki efekt będzie miało to rozwiązanie, jak wejdzie w życie, bo spodziewamy się, że w połowie tego roku powinno. Ale mówię, to jest też mimo wszystko takie punktowe rozwiązanie dotyczące pewnej bardzo wąskiej grupy osób, obwarowane wysokością świadczenia emerytalnego z jednej strony, wysokością zarobków osoby bliskiej z drugiej strony, granicą wiekową. Zatem mówię, to nie rozwiąże całego problemu. Natomiast może być jakimś poligonem, na ile takie wsparcie osób, które są jeszcze w okresie aktywności zawodowej, może rzeczywiście pozwolić im tę aktywność kontynuować, zapewniając jednocześnie niezbędny poziom wsparcia, opieki dla ich starzejących się bliskich.

Tak jeszcze na marginesie – przy tym całym procesie starzenia się społeczeństwa najszybciej przybywa ludzi w wieku 80 plus, czyli tej późnej starości, która, czy tego chcemy, czy nie chcemy, jest już związana z chorobami, niesprawnością i związaną z tym potrzebą opieki i wsparcia. Niekiedy już po prostu opieki całodobowej na okrągło.

Tak jak mówię, nie tylko przedsiębiorcy, nie tylko emeryci, ale po prostu całe społeczeństwo stanie przed koniecznością wydłużania tego efektywnego czasu pracy, czyli właśnie tworzenia sytuacji, w której niezależnie od tej granicy ustawowej 60, 65 lat ludzie będą mogli i chcieli pracować dłużej. Jak mówię, nie obciążamy tylko osób zbliżających się do wieku emerytalnego czy osiągających ten wiek. Nie obciążamy ich takim stygmatem, że nie chce im się dłużej pracować. To nie jest tak. W wielu wypadkach chcą dłużej pracować.

Teraz przesłabym na podwórko przedsiębiorców. Tak jak mówiłam, również przedsiębiorcy chyba ciągle jeszcze nie do końca doceniają ten walor starszego pracownika, bo wskazują, że starszy pracownik jest – pomijam to, że jest drogi; coś, co jest na końcu wszystkich tych rozważań – może mniej efektywny, mniej innowacyjny. Natomiast znacznie mniej ciągle jeszcze doceniane są te kompetencje, ten potencjał, który reprezentuje starsza osoba. Wiedza,

doświadczenie, pewna mądrość życiowa, której, wybaczenie państwo, młodszy z internetu jednak nie nabędzie. Poczucie lojalności wobec pracodawcy, bo ten starszy pracownik już nie szuka raczej innych ścieżek kariery, nie stawia pracodawcy z dnia na dzień przed dylematem: odchodzę, bo tam dostanę 1000 zł więcej. Pewne umiejętności interpersonalne, społeczne, których też często młodzi ludzie, wychowani na Internecie i mediach społecznościowych, są często pozbawieni. Myślę, że te wszystkie cechy człowieka starszego sprawiają, że on powinien być pewnym kapitałem dla pracodawcy. Takim pomostem między tymi młodymi, którzy dopiero wchodzi na rynek pracy, a tymi, którzy z tego rynku odchodzą. Dlaczego w praktyce te grupy, zespoły pracownicze wielopokoleniowe, które powinny być takim właśnie poligonem przekazywania wiedzy, nie sprawdzają się? Bo gdyby to się sprawdzało, przynosiło korzyści pracodawcy, to on by tworzył takie grupy. Natomiast tu ciągle pozostajemy chyba tak trochę w sferze deklaracji, a nie w sferze realnych działań.

Ja bym chciała powiedzieć o takiej drobnej sprawie, bo tutaj mówiliśmy o przepisach, które przeszkadzają. Proszę państwa, do mnie osobiście, do zarządu głównego mojego stowarzyszenia często zwracają się seniorzy spoza mojego związku z całego kraju z różnymi problemami. Dostawałam ostatnio takie listy od pracujących emerytów, którzy pytali, dlaczego muszą płacić składkę rentową ze swoich zarobków. Jak wiadomo, z renty na emeryturę można przejść, bo się osiąga w którymś momencie wiek emerytalny i renta przechodzi w emeryturę. Ale z emerytury na rentę już nie można przejść. Nie ma takiej drogi. W związku z tym takie miałam pytania, dlaczego ta składka musi być płacona, skoro jest to składka na świadczenie, z którego pracujący emeryt nigdy w życiu już nie skorzysta? Co więcej, część tej składki płaci również pracodawca, a zatem gdyby tak zlikwidować tę składkę rentową, która wydaje się być taka naprawdę niemająca uzasadnienia, to nie tylko korzystałby tenże emeryt pracujący, ale również emeryt byłby dla pracodawcy bardziej atrakcyjnym, bo nieco tańszym pracownikiem.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Już będę prosiła, tak żeby zbliżyć do końca.

Przewodnicząca zarządu głównego PZeiR Elżbieta Ostrowska:

Już zmierzam do końca.

My wystąpiliśmy do ministra finansów z tym pytaniem. List został przekazany do MRPiPS i dostałam z ministerstwa – dziękuję bardzo – dość obszerną odpowiedź, z której wynika po pierwsze, że składka rentowa, tak jak cały system emerytalny, ma ten charakter partycypacyjny, czyli płacimy na świadczenia, z których być może skorzystamy. W przypadku składki rentowej ona zasila między innymi np. fundusz, zasiłek pogrzebowy itd. Przyjmuję te argumenty, ale znalazł się tam jednocześnie taki argument, że likwidacja składki rentowej spowodowałaby, że pracodawca zatrudniający starsze osoby miałby większą przewagę rynkową nad pozostałymi pracodawcami. Proszę państwa, tworzymy specjalne fundusze aktywizacji osób starszych, wspieramy pracodawców, którzy chcą te osoby starsze zatrudniać i jednocześnie spotykam się z takim argumentem, że tańszy emeryt to będzie przewaga konkurencyjna pracodawcy nad innymi pracodawcami. To chyba wskazuje, że powinniśmy jednak troszeczkę, przepraszam, przeorientować całe nasze myślenie o zatrudnianiu osób starszych nie jako o wymyśle czy zachciance – jako o konieczności, która stoi przed pracodawcami, przed starszymi i przed nami wszystkimi. Dziękuję, przepraszam, jeśli za długo mówiłam.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję.

To w takim razie... Jeszcze tutaj pani oddaję głos. Proszę bardzo i wtedy będę prosiła już o odpowiedź ze strony rządowej.

Członek Klubu Seniora Polska2050 Maria Pokój:

Ja chciałam bardzo krótko, ponieważ my tu stanowimy pewną grupę i jesteśmy po różnych dyskusjach, gdzie opracowaliśmy priorytety i rozumiem, że one pewnie pisemnie będą zgłoszone do podkomisji.

Natomiast mam tak na bieżąco uwagę do pewnych wystąpień. Właśnie głównie przedmówcy skupiali się na przeszkodach, bo pomocy można też szukać, ale istotne jest, żeby likwidować przeszkody. Mam uwagę w kwestii ZUS. Składka emerytalna podwyższa emeryturę osoby pracującej, ale na przykład przy umowie B2B w ogóle nie wolno zapłacić takiej składki,

a mogłaby być chociaż dobrowolna. Więc takie różne drobiazgi są, które trzeba z ekspertami omówić, bo w zależności od rodzaju umów są odpowiednie przeszkody. Jak je zlikwidować – to są z reguły drobiazgi, ale diabeł tkwi w szczegółach niestety. Po prostu nad szczegółami należy popracować.

Natomiast chciałam zwrócić uwagę na to, że niektórzy pracujący emeryci, jeśli trafiają na przeszkody, to albo rezygnują z tej pracy, albo pracują na czarno. Wtedy nie mamy wpływu do budżetu, bo ten podatek, nawet malutki, nawet przy zwolnieniach do jakiejś kwoty, ale jeżeli się go płaci, to się go płaci. Jak się nie pracuje, to się go nie wnosi.

Jeszcze w związku z tym, co pani mówiła o tych prognozach, Polska ma, o ile nie najniższy w Europie – nie, chyba Bułgaria jeszcze ma podobny tak jak my – wiek emerytalny. Większość krajów jednak podwyższa wiek emerytalny. Ale jeżeli z przyczyn politycznych rząd nie zdecyduje się na podwyższenie tego wieku, to należałoby przyszłych emerytów na rok, na półtora przed przejściem na emeryturę przygotować do ewentualnego przedłużenia pracy – czy to rezygnowania z emerytury czy dorabiania do emerytury. To się fachowo nazywa outplacement. Jest stosowane w stosunku do osób zwalnianych z pracy grupowo, ale można coś takiego zastosować właśnie dla przyszłych, niedługo emerytów. Tutaj trzeba pracy fachowców: psychologów pracy, doradców zawodowych, innych psychologów, bo psychologów pracy jest na lekarstwo, ale są inni, którzy mogą się też przygotować. Więc taka systematyczna praca z przyszłymi emerytami, niedługo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję bardzo.

Dobrze, to jeszcze dopuszczę do ostatniego głosu i wtedy będę prosiła o odniesienie się strony rządowej.

Przewodnicząca Rady ds. Polityki Senioralnej, prof. UMK Marta Podhorecka:

Szanowni państwo, Marta Podhorecka, jestem medykiem, więc troszeczkę z innej strony chciałabym podkreślić wartość pracy.

Dla wielu osób starszych praca działa jak taka najlepsza profilaktyka. Wydaje mi się, że we wszystkich akcjach, kampaniach, gdzie będziemy promować, warto zwrócić uwagę również na ten aspekt. Wczoraj sobie jeszcze przeglądałam badania, przygotowując się na dzisiejsze spotkanie i szanowni państwo, badania ze Stanów, Europy czy Australii pokazują nawet, że po uwzględnieniu tego aspektu zdrowego pracownika praca w późniejszym wieku wiąże się z o 11% większymi szansami na utrzymanie zdrowia, 50% niższym ryzykiem depresji. Do tego dochodzi też kwestia izolacji społecznej, gdzie seniorzy są bardzo na to narażeni, a izolacja społeczna, szanowni państwo, o 30% zwiększa ryzyko demencji. Chodzi o rytm dnia też, o przygotowanie się.

Oczywiście absolutnie zgadzam się z wszystkimi moimi przedmówcami, ale myśląc o tym, jak będzie inny ten rynek pracy i jakie będzie też duże obciążenie MZ, warto również zaangażować np. w takiej kampanii MZ, bo to jest też ogromna wartość. Nawet też przeszkolić medyków czy lekarzy medycyny pracy, aby zachęcali, żebyśmy też od drugiej strony weszli właśnie w ten przyszły nasz rynek pracy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję bardzo.

Teraz poproszę MRPiPS o odniesienie się.

Podsekretarz stanu w MRPiPS Małgorzata Baranowska:

Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, ja może rozpocznę najpierw od tych 18 osób, bo ta skala 18 osób to jest efekt tej nowej ustawy, tak jak mówiłam wcześniej, która, jak gdyby, weszła w życie, bo została powołana 20 marca. Natomiast weszła w życie 1 czerwca ubiegłego roku. Jest to ustawa dopiero sześciomiesięczna, tak że nie wszyscy jeszcze o tym wiedzą. Ci pracodawcy, którzy korzystają z usług pomocy urzędów pracy, a głównie są to – z praktyki powiem – ciągle ci sami. Rzadko się zdarza, że wchodzi nowi pracodawcy, chociaż też tak jest. Ale głównie to są ci, którzy już korzystali z tych form pomocy. Niekoniecznie zgodziłabym się z tym, że ta nowa ustawa wprowadza takie instrumenty, narzędzia bardziej skomplikowane. Raczej zależało nam na tym, żeby uprościć.

Jeśli chodzi o zatrudnianie pracowników przez pracodawców już powyżej 65. roku życia mężczyzn i 60. roku życia kobiet, to też jest związane z tym, w jakich sferach gospodarki takie osoby pracowały. Jeżeli osoby pracowały fizycznie, to wiadomym jest, że wydajność tych osób jest dużo niższa i spada. Też się trudno dziwić pracodawcy, który będzie chciał na przykład zatrudnić osobę młodą. W zależności, w jakiej sferze gospodarki, jeżeli pracujemy na przykład w sektorze publicznym jako na przykład urzędnik, wykorzystujemy bardziej tę swoją sferę psychiczną i mamy pracę siedzącą, to też jest zupełnie inna sytuacja, bo wtedy możemy pracować dłużej. Mówię o takich praktycznych rzeczach, które po prostu z doświadczenia wiem. Kiedy mój teść przychodził na emeryturę, nie miał jeszcze 65 lat, ale po 45 latach pracy fizycznej on już nie był w stanie z powodów zdrowotnych dłużej pracować. On każdy dzień po prostu przeliczał. Natomiast moja mama, która pracowała całe życie w banku, była pracownikiem umysłowym, pracowała prawie do śmierci. Dopóki nie zachorowała na chorobę nowotworową, to pracowała do 67. roku życia. Wiem z jej przekazu, że pracowałaby dłużej, bo umysł sprawny, głowa funkcjonowała, pracowała, więc na pewno pracowałaby dłużej. Najdłużej pracującym pracownikiem w naszym resorcie była pani, która, jeśli się nie mylę, miała 80–81 lat. Coś takiego i dopiero chyba w zeszłym roku odeszła na emeryturę. Mamy też jeszcze panią w sekretariacie, który ma ponad 70 lat i też dalej pracuje, nikt jej nie wygania. Natomiast te osoby, o których tutaj mówiliśmy – te 18 osób były to osoby, które się zarejestrowały już na podstawie tej nowej ustawy. Panie w wieku 60 lat mogą być zarejestrowane jako poszukujące, panowie 65 lat. Tamta ustawa nie dopuszczała takiej możliwości, ponieważ oczywiście osoby mogły się rejestrować jako poszukujące, ale nie było dofinansowania dla tych osób. Mogły korzystać z ofert pracy, ale już na przykład ze szkoleń publicznych, interwencyjnych, stażu nie mogły korzystać, a teraz mogą te osoby korzystać. Ta ustawa również wprowadziła taką możliwość, że osoby, które posiadają gospodarstwa rolne, na przykład mające 5, 10, 15 ha mogą być zatrudnione, bo wiadomo, że z 10 ha nikt się na dzień dzisiejszy nie utrzyma. Są to gospodarstwa nierentowne i te osoby mogą się rejestrować. Jeżeli są gotowe i zdolne do podjęcia zatrudnienia, mogą korzystać z wszelkiego rodzaju form pomocy. Natomiast tamta ustawa te osoby też ograniczała, bo można było być zarejestrowanym, jeżeli się miało ziemię czy gospodarstwo do 2 ha przeliczeniowych. To jest ta różnica.

Natomiast jeśli chodzi o statystyki dla osób powyżej 50. roku życia i 60. roku życia, tutaj mam na myśli mężczyzn, to tych osób zarejestrowanych w całym zeszłym roku było około 30 tys., a z form pomocy, czyli z zatrudnienia, skorzystało około 5 tys. osób. Mówię o skali całego kraju. Właśnie te 18 osób już, jak gdyby, odseparowaliśmy od reszty, żeby po prostu pokazać tę nową ustawę. Ona na pewno będzie za jakiś czas... W tym roku na pewno, bo jeszcze była za słabo reklamowana, chociaż robiliśmy spotkania we wszystkich województwach czy na Radach Rynku Pracy. O tym się cały czas mówi, ale wiadomo, to jest tylko 6 miesięcy. Dlatego wydaje mi się, że dlatego jest taka mała skala tych osób. Natomiast jeżeli weźmiemy pod uwagę skalę całego kraju osób już po 50. i 60. roku życia, to jest ona troszeczkę wyższa. Tak że robimy różnego rodzaju pogadanki, zapraszamy osoby cały czas do urzędów, więc ta reklama na pewno w tym roku też będzie większa. Będziemy też po prostu swoim zasięgiem chcieli objąć większą skalę tych osób. Pan dyrektor coś?

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Marcin Wiatrów:

Zastanawiamy się, dlaczego to nie działa – z tych naszych na razie telefonicznych rozmów wynika, że pracodawcy nie są na razie bardzo zainteresowani. Trzeba im trochę pokazywać i to będziemy się starali robić, ale trochę to może jeszcze uszczegółowię.

Jak sobie popatrzymy na te dane, to jest dość podobny instrument, który funkcjonuje już kilkanaście lat, czyli ten instrument dofinansowania bezrobotnego; nie poszukującej pracy osoby w wieku powyżej 50. roku życia. Tak jak powiedziałem, takich osób mamy około 300 tys., trochę mniej. Dla 1200 osób w okresie styczeń – listopad 2025 r. pracodawcy korzystali z dofinansowania. Być może więc to nie jest jakaś wielka bariera. Pracodawcy zatrudniają lub nie, ale kwestie pieniędzy nie są największą barierą w tym. Taką mamy pierwszą myśl, jak patrzemy na te statystyki. Oczywiście 18 wygląda bardzo źle, my też trochę się baliśmy tę daną przekazywać, ale trzeba Sejmowi przekazywać wszystko, co się wie, więc przekazaliśmy.

To, co pani minister powiedziała – będziemy się starali lepiej informować. Oczywiście środowiska osób starszych są podstawowymi środowiskami, które powinny to robić, żeby osoby

w wieku emerytalnym, też i pracodawców przekonywać do tego rozwiązania. Według mnie nie jest ono jakoś mega skomplikowane. Tam jest pewne rozwiązanie, które trochę komplikuje, jednak zrobiono je z uwagi na dbałość o finanse publiczne i o to, żeby nie było to wykorzystywane przez nieuczciwych pracodawców. Chodzi o rozwiązanie, że co drugi miesiąc, o to, żeby nie było tak, że wezmę, a potem kogoś posadzę gdzieś tam z boku; ja wziąłem sobie dofinansowanie, nie obchodzi mnie, co robisz. Tylko, żeby to było takie prawdziwe zatrudnienie. To może jest pewien element finansów, ale jak patrzę na te przepisy, to nie są te przepisy dużo bardziej skomplikowane niż były, niż są do innych dofinansowań.

Ale jeszcze jedną rzecz muszę poruszyć, bo to jednak jest ważne. Patrzyliśmy w tamtym roku w którymś momencie. Ci państwo, co śledzą, to wiedzą – zaczęła delikatnie rosnać stopa bezrobocia z różnych powodów, m.in. zmian przepisów. Nie chcę wchodzić, ale wśród przyczyn był też spadek wyrejestrowań z powodu korzystania z aktywnych form. Wyrejestrowuje się, jak ktoś idzie na staff, na jakąś pracę interwencyjną itd. Mieliśmy dość gwałtowny, kilkudziesięcioprocentowy spadek rejestrowy. Trochę oczywiście zmiana przepisów itd., ale już wtedy widzieliśmy, że środki Funduszu Pracy rosną w związku z tym, że część kosztów jest powiązana z płacą minimalną, średnim wynagrodzeniem. Już wtedy trochę brakowało w urzędach. Natomiast w tym roku – to wszyscy wiemy – o 40% środki na Fundusz Pracy są zmniejszone. To jest drastyczne zmniejszenie. Nie mówię po to, by płakać, bo to, co minister finansów zrobił, jest też istotne z punktu widzenia reguły wydatkowej, ograniczania budżetu, tego, że państwo nie może ryzykować kryzysem finansowym złotówki, bo nagle nikt nie będzie chciał polskich obligacji. My to rozumiemy, ale taka jest rzeczywistość, że część urzędów, a wiemy to z urzędów pracy – nie ma z nami dyrektora Departamentu Funduszu odpowiedzialnego za Fundusz Pracy – że jak przekazaliśmy pieniądze urzędowi, zaczęły one sobie liczyć te środki, które przechodzą na następny rok, zobowiązania i te środki. Sporą część, 30–40%, budżetu stanowią środki Europejskiego Funduszu Społecznego, ale najpierw trzeba te swoje środki wyłożyć, więc jak się te dwie rzeczy zsumuje, to w zasadzie na aktywne części urzędów nie ma albo już trzeba z naszej rezerwy, która też jest ograniczona, im dopłacać. Teraz spróbujmy sobie wyobrazić, wszyscy, wyobrazić dyrektora urzędu pracy, czy on tak naprawdę będzie bardzo gwałtownie namawiał pracodawców, emerytów do tego, żeby wykorzystać, jak w ciągu ostatniego roku stopa bezrobocia wśród osób młodych zwiększyła się niestety o 2% przy takim umiarkowanym wzroście o niecałe 0,5% dla ogółu? To pokazuje, bo to też wiemy – mówimy tu o osobach starszych, ale osoby młode też nie są w lekkiej sytuacji. Wchodzenie teraz na rynek pracy nie jest może tak ciężkie, jak ja wchodziłem w 2002 r., gdzie było 20% bezrobocia, ale jednak już czujemy skutki AI, zmian w firmach dla tych właśnie juniorów, osób młodych. One są też takim bardzo czułym barometrem. Jak coś się złego dzieje na rynku pracy, to jednak osoby bez doświadczenia się zwalnia itd. Teraz ten dyrektor urzędu pracy musi się zastanawiać, gdzie te małe środki kierować. To będzie bardziej przyczyna może w tym roku z uwagi na te zmniejszenie, ale już w tamtym roku, tak jak mówiłem, widzieliśmy w drugiej połowie roku kilkudziesięcioprocentowy spadek wyrejestrowań z powodu aktywnych form wsparcia. Chyba wszystko. Proszę patrzeć na to całościowo.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Jeszcze tylko dopytam, bo już będziemy kończyć dyskusję, czy ze strony ZUS, czy MF jeszcze chcecie państwo coś dopowiedzieć?

Główny specjalista w departamencie MF Izabela Sierżputowska:

Jeżeli można, to tak. Z MF chciałabym się odnieść do tego postulatu, który tutaj padł dzisiaj w zakresie rozszerzenia ulgi dla pracujących seniorów o przychody z emerytur.

Chciałabym ze swojej strony powiedzieć, że tak naprawdę rozszerzenie tej ulgi oznaczałoby w ogóle zwolnienie emerytur z podatku dochodowego, a to nie ma tak naprawdę uzasadnienia systemowego. Proszę państwa, ustawa o podatku dochodowym przewiduje, że kwoty składek, które są określone w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych, obniżają podstawę obliczenia podatku. To oznacza, że tak naprawdę te składki na ubezpieczenia społeczne, tak jak powiedziałam, obniżają podstawę obliczenia wypłaconych wynagrodzeń i wobec tego tak naprawdę sprawiedliwym jest, aby świadczenia, które były następstwem wypłaty tych składek, podlegały opodatkowaniu.

W zakresie odniesienia się do samej ulgi dla pracujących seniorów, to ideą tej ulgi, w ogóle wprowadzenia tego zwolnienia, było to, żeby aktywizować na rynku pracy seniorów. Tu ten skutek byłby zupełnie odwrotny, tak uważam. I jeszcze skutki finansowe. Musimy patrzeć na te rozwiązania zwolnienia z emerytur w kontekście budżetu państwa i budżetu jednostek samorządu terytorialnego. To byłyby skutki, których oczywiście nie jestem w stanie przewidywać, jakby to wyglądało.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

OK. Dziękuję.

Jeszcze chyba pani z ZUS.

Członek zarządu ZUS Dorota Bieniasz:

Tak, z ZUS.

Ja się chciałam odnieść do tych pytań, a właściwie zarzutów wobec pracowników zakładu, jak to się nie wykazują empatią nie uwzględniając określonych dokumentów przy ustalaniu wysokości i prawa do świadczeń. Chciałabym tutaj z pełną stanowczością podkreślić, że to nie zależy od empatii pracownika zakładu, tylko od przepisów, które my jesteśmy zobowiązani stosować. Akurat ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz rozporządzenie o dowodach o postępowaniu w sprawie o świadczenia emerytalno-rentowe i dowody, które mogą być przedstawiane organowi do udowodnienia swojego prawa do tego świadczenia, jego wysokości są ściśle określone przepisami. ZUS nie ma możliwości dopuścić na przykład zeznań świadków w zakresie wysokości osiąganych wynagrodzeń. Taka możliwość istnieje wyłącznie w postępowaniu sądowym i pracownicy ZUS informują naszych świadczeniobiorców-wnioskodawców, że to możemy tylko zaliczyć, jak zapadnie korzystny wyrok sądowy dla pani, pana.

Natomiast jeżeli chodzi o uwzględnienie jako dowodów umów o pracę – umowy o pracę możemy dopuścić jako dowód wyłącznie w zakresie ustalenia stażu pracy. Jeżeli z umowy o pracę wynika, że była to praca wykonywana w pełnym etacie czy w połowie etatu, my możemy wtedy to uwzględnić do stażu pracy. Natomiast nie możemy uwzględnić umowy o pracę do tego, ile było wynagrodzeń, ale również udowodnienie stażu pracy i udowodnienie, że była to praca wykonywana co najmniej w pełnym etacie – w pełnym wymiarze czasu pracy – powoduje, że osobie, która nie dysponuje danymi dokumentującymi osiągnięte wynagrodzenia, zaliczymy minimalne wynagrodzenie z danego okresu, a nie zero, tak jak to było przez wiele lat. To zero obniżało wskaźnik wysokości podstawy wymiaru świadczenia i świadczenia były z tego powodu niższe. Teraz możemy zaliczyć do tego okresu, który jest udowodniony, że został przepracowany, ale nie mamy dokumentów na potwierdzenie wynagrodzeń, możemy to włączyć jako wynagrodzenie minimalne z danego okresu. Bardzo zachęcałabym do tego, żeby osoby, które nie mają dokumentacji, jednak kontaktowały się z ZUS. Na naszej stronie również jest spis, gdzie mogą się znajdować i w jakich archiwach dokumenty zlikwidowanych zakładów pracy, ale to będą w zdecydowanej większości dokumenty osobowe, czyli potwierdzające staż pracy danej osoby. Natomiast w świetle przepisów prawa dokumenty finansowe miały być likwidowane przez zakłady pracy po 12 latach i to powoduje, że zdecydowana większość osób, które nie mają w tej tzw. książeczce ubezpieczalni wpisu, czy też innych dokumentów potwierdzających osiągnięte wynagrodzenie, faktycznie może mieć problem z udowodnieniem osiągniętego wynagrodzenia, czyli z ustaleniem wysokości świadczenia. Tak że naprawdę zachęcam do kontaktu z ZUS w każdym przypadku, kiedy nie możemy znaleźć dokumentu i kiedy możemy uzyskać informacje, co możemy zrobić, żeby podwyższyć kwotę pobieranej emerytury.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję bardzo.

Będę zamykać dyskusję. Ostatni głos – widziałam, że zgłosił się jeszcze pan Andrzej Sławiński, więc tak ad vocem oddaję głos i będziemy kończyć dyskusję.

Przewodniczący Klubu Seniora Polska2050 Andrzej Sławiński:

Tak, tylko ad vocem.

Nie bardzo się zgadzę z dwoma wnioskami, że to tylko 18 osób i to dopiero pierwsze 6 miesięcy. W warszawskim urzędzie pracy był ten program realizowany wcześniej jako pilotażowy, próbny. Były na to fundusze i efekt był dokładnie ten sam, czyli na terenie Warszawy, można byłoby

powiedzieć, że to nie jest 6 miesięcy, tylko dużo więcej. Nie wiem dokładnie, nie będę mówił. Po spotkaniu z nimi wiele spraw dokładnie powtarzanych, że to jest zbyt skomplikowane.

Teraz drugie do pana dyrektora – to nie jest bardziej skomplikowane niż poprzednio; może troszeczkę, bo tam co miesiąc czy co dwa trzeba powtarzać itd. Dobrze, tylko to, co wcześniej było, było już drastycznie zbyt skomplikowane. Czyli to, że nie jest bardziej skomplikowane, to sorry, przepraszam, ale nie o to chodzi. Powtarzam, w stosunku do seniorów wszystkie przepisy powinny być przeanalizowane tak, by były czytelne dla seniorów i dla pracodawców, zwłaszcza tych małych. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Agnieszka Buczyńska (Polska2050):

Dziękuję bardzo.

Zamykam dyskusję. Stwierdzam, że podkomisja zapoznała się z informacją.

Dziękuję państwu bardzo za uczestnictwo w dzisiejszej podkomisji. Zamykam posiedzenie.