



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.13.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 14437 Pana Posła Mariusza Kałużnego, w sprawie kryzysu demograficznego w Polsce, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Informuję, że w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) powołano Radę do spraw Polityki Rodzinnej i Demograficznej złożoną z naukowców i przedstawicieli samorządów. Jej zadaniem jest wypracowanie kierunków działań mających na celu poprawę sytuacji demograficznej. We wskazanym zakresie prace prowadzi też międzyresortowy zespół. W MRPiPS powołano ponadto Radę do spraw Kobiet na Rynku Pracy. Jej zadaniem jest w szczególności:

- inicjowanie i wspieranie działań na rzecz poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy oraz zapewnienie równości kobiet i mężczyzn w sferze publicznej, zawodowej i prywatnej;
- opracowanie kierunków działań, których celem będzie zapewnienie równości kobiet i mężczyzn na rynku pracy;
- przedstawianie ministrowi propozycji rozwiązań w zakresie poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy oraz zapewnienia równości mężczyzn i kobiet w sferze publicznej, zawodowej i prywatnej;
- opiniowanie działań podejmowanych w zakresie aktywizacji zawodowej kobiet i ich powrotu na rynek pracy;
- inicjowanie debat i kampanii społecznych przeciwdziałających stereotypowemu postrzeganiu ról społecznych kobiet i mężczyzn;
- inicjowanie działań promujących równowagę między życiem rodzinnym i zawodowym, w tym zachęcanie ojców do korzystania z uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem.

Wobec wyzwań demograficznych i społeczno-ekonomicznych państwo rozwija system kompleksowego wsparcia rodzin, szczególnie rodziców dzieci w wieku od 12 do 35 miesięcy, aby ułatwić im łączenie życia zawodowego z obowiązkami rodzicielskimi oraz powrót na rynek pracy. Kluczową rolę odgrywa tu dostępna i wysokiej jakości opieka żłobkowa, która sprzyja nie tylko aktywności zawodowej rodziców, ale ogranicza też nierówności wyrównując szanse rozwojowe dzieci.

Wskazane cele realizowane są poprzez programy „Aktywny Maluch 2022–2029”, „Aktywny dzienny opiekun w gminie” i „Aktywne Place Zabaw” oraz ustawę „Aktywny rodzic”, wprowadzającą trzy świadczenia, w tym „Aktywnie w żłobku” zapewniające dofinansowanie opieki żłobkowej w kwocie do 1500 zł miesięcznie lub do 1900 zł miesięcznie w przypadku dziecka z niepełnosprawnością. Wdrożenie tych rozwiązań znacząco obniżyło koszty opieki instytucjonalnej nad najmłodszymi dziećmi (średnio do 94 zł w 2025 r.) i przyczyniło się do zwiększenia liczby dostępnych w jej ramach miejsc. Do końca 2025 r. funkcjonowało ponad 267 tys. miejsc opieki, którą objęto niemal 49% dzieci w wieku od 1–2 lat przy jednoczesnym zmniejszaniu liczby gmin bez żłobków.

Równolegle, dzięki wprowadzeniu od 2026 r. obowiązkowych standardów szkolenia kadr i wsparciu samorządów w ramach systemu „Akademia Wsparcia”, podnoszona jest jakość opieki instytucjonalnej. Działania te uzupełniają szeroką politykę rodzinną państwa, obejmującą m.in. świadczenie wychowawcze 800+, wsparcie alimentacyjne i świadczenia rodzinne. Łączne roczne wydatki na politykę rodzinną wynoszą ok. 99 mld zł.

W resorcie rodziny podejmowane są też liczne działania mające na celu zachęcenie osób pracujących do posiadania dzieci oraz zapewnienie im stabilizacji finansowej. Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej planuje przeprowadzenie kampanii społecznej promującej rodzicielstwo. Obecnie w resorcie prowadzone są prace nad ogólnopolskim programem informacyjno-promocyjnym. Ich celem jest budowanie pozytywnego wizerunku rodzicielstwa, zwiększenie poczucia bezpieczeństwa w sytuacji podjęcia decyzji o posiadaniu dziecka, a także podniesienie świadomości w zakresie wsparcia prorodzinnego.

W 2025 r. wprowadzono dla pracowników będących rodzicami dzieci przedwcześnie urodzonych oraz długotrwale hospitalizowanych po urodzeniu uzupełniający urlop macierzyński, z którego mogą oni korzystać od 19 marca 2025 r. (czyli od dnia, kiedy przepisy ustawy z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw ¹ weszły w życie). Uzupełniający urlop macierzyński może być wykorzystywany bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego na wniosek uprawnionych do niego rodziców. Zasiłek macierzyński za okres tego urlopu wynosi 100 procent podstawy zasiłku. Zgodnie z art. 180² Kodeksu pracy wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego dla pracowników będących rodzicami dziecka urodzonego:

- przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g jest uzależniony od okresu hospitalizacji dziecka w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień jego pobytu w szpitalu do upływu 15 tygodnia po porodzie, maksymalnie do 15 tygodni;
- po ukończeniu 28 tygodnia ciąży, a przed ukończeniem 37 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową większą niż 1000g w wymiarze tygodnia uzupełniającego urlopu macierzyńskiego za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu do upływu 8 tygodnia po porodzie, maksymalnie do 8 tygodni;
- po ukończeniu 37 tygodnia ciąży wymagającego hospitalizacji od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodnia po porodzie będzie wynosił tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu w okresie od 5 dnia po porodzie do upływu 8 tygodnia po porodzie pod warunkiem, że hospitalizacja dziecka będzie wynosić przynajmniej 2 kolejne dni, a pierwszy z nich będzie przypadał w okresie od 5 do 28 dnia po porodzie – maksymalnie do 8 tygodni.

W MRPiPS powołano ponadto Zespół ds. opracowania rozwiązań w zakresie wsparcia rodziców doświadczających utraty ciąży oraz śmierci dziecka tuż po narodzeniu. Tworzące go ekspertki i eksperci wypracują propozycje regulacji prawnych gwarantujących pomoc rodzicom, których dzieci urodziły się martwe lub którzy doświadczyli poronienia.

Sytuacja demograficzna wymaga działań nastawionych z jednej strony na tworzenie warunków sprzyjających godzeniu przez ludzi młodych obowiązków rodzicielskich z aktywnością zawodową, z drugiej zaś zachęt do jej kontynuowania, kierowanych do osób o najdłuższym stażu pracowniczym. W tym kontekście warto podkreślić, że przepisy ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia², które weszły w życie 1 czerwca 2025 r., uwzględniają potrzeby również tych pracujących, którzy osiągnęli wiek

¹ Dz. U. z 2024 r. poz. 1871.

² Dz. U. poz. 620, 1746 i 1794.

emerytalny. Akt ten przewiduje szereg ulg i form wsparcia dla pracodawców zatrudniających osoby w wieku emerytalnym oraz bezrobotnych po 50 roku życia.

Na mocy art. 261 wskazanej ustawy pracodawcy i inne jednostki organizacyjne zatrudniające kobiety w wieku co najmniej 55 lat i mężczyzn w wieku co najmniej 60 lat są całkowicie zwolnione z obowiązku odprowadzania za takie osoby składek na Fundusz Pracy. Za wskazaną grupę pracowników nie są też odprowadzane składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych³. Dodatkowo, na mocy art. 262 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, pracodawcy nie opłacają obowiązkowych składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za osoby zatrudnione, które ukończyły 50 rok życia i w okresie 30 dni przed dniem zatrudnienia pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowych urzędów pracy (PUP). Analogiczne zwolnienie dotyczy składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych⁴.

Bezrobotni powyżej 50 roku życia mogą też korzystać z dłuższego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych wynoszącego maksymalnie 365 dni pod warunkiem, że posiadają co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku⁵. Ponadto, na mocy art. 69 pkt 2 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia osobom bezrobotnym powyżej 50 roku życia (obok 6 innych grup wrażliwych) przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w formach wsparcia określonych w ustawie. Standardowe formy pomocy obejmują m.in. roboty publiczne, prace interwencyjne, staże, szkolenia, prace społecznie użyteczne czy poradnictwo zawodowe.

Od stycznia 2025 r. do końca lutego br. udział w aktywnych formach wsparcia rozpoczął ponad 5 tys. osób z grupy wiekowej 60+ (niektóre osoby mogły uczestniczyć w kilku formach jednocześnie lub kilka razy w tej samej), z czego: 1,9 tys. rozpoczęło prace społecznie użyteczne, 1,1 tys. roboty publiczne, 0,6 tys. podjęło zatrudnienie w ramach prac interwencyjnych, 0,5 tys. rozpoczęło staż, prawie 0,3 tys. szkolenie, a około 0,3 tys. pracę korzystając z refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy⁶.

Art. 141 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia umożliwia pracodawcy lub przedsiębiorcy uzyskanie dofinansowania do wynagrodzenia zatrudnionej osoby bezrobotnej powyżej 50 roku życia. Starosta przyznaje dofinansowanie dla pracodawcy lub przedsiębiorcy za zatrudnienie skierowanej osoby bezrobotnej, jeżeli:

- ukończyła 50 rok życia, a nie ukończyła 60 lub 65 lat odpowiednio w przypadku kobiet i mężczyzn;
- nie była zatrudniona lub nie wykonywała innej pracy zarobkowej u tego pracodawcy bezpośrednio przed zarejestrowaniem jako bezrobotna.

Dofinansowanie przysługuje przez 12 miesięcy w kwocie nie wyższej niż połowa wynagrodzenia minimalnego miesięcznie za każdą zatrudnioną osobę bezrobotną (obecnie 2403 zł). Pracodawca/przedsiębiorca ma obowiązek utrzymania zatrudnienia skierowanej osoby bezrobotnej przez 6 miesięcy z własnych środków. Od stycznia 2025 r. do końca

³ Na mocy art. 9b ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2025 r. poz. 433 i 620).

⁴ Na mocy art. 9b ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

⁵ Na mocy art. 225 ust. 1 lit. c ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

⁶ Dane z systemu CeSAR.

lutego 2026 r. przyznano dofinansowanie na zatrudnienie prawie 1,3 tys. bezrobotnych, którzy ukończyli 50 rok życia, w tym 118 osób, które ukończyły 60 lat⁷.

Ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadzono nowy instrument, którego celem jest zachęcenie do zatrudniania osób w grupie wiekowej 60+. Mowa o dofinansowaniu skierowanym do pracodawców lub przedsiębiorców zatrudniających osobę, która ukończyła 60 lub 65 lat w przypadku odpowiednio kobiet i mężczyzn. Przyznawane przez starostę dofinansowanie przysługuje przez 1 miesiąc za osobę, która wcześniej została zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako poszukująca pracy w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie za każdą zatrudnioną osobę poszukującą pracy (2403 zł). Umowa o dofinansowanie zawierana jest na okres do 12 miesięcy. Dofinansowanie dla pracodawców lub przedsiębiorców za zatrudnienie seniora może być przyznane wielokrotnie. Zatrudniający osobę w wieku senioralnym obowiązani są utrzymać ją w zatrudnieniu przez okres przysługiwania dofinansowania oraz przez 1 miesiąc. Pracodawcy otrzymują zatem refundację na dany miesiąc, a w kolejnym muszą utrzymać bezrobotnego w zatrudnieniu samodzielnie, po czym mogą ponownie uzyskać refundację za kolejny miesiąc jego zatrudnienia itd.

Warto też wspomnieć, że Centralny Instytut Ochrony Pracy–Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) w październiku 2025 r. rozpoczął kampanię „Siła Wieku”, poświęconą roli osób powyżej 50 roku życia na rynku pracy oraz zagadnieniu dbałości o zdrowie jako kluczowego warunku długiej aktywności zawodowej. W ostatnim czasie w CIOP-PIB przeprowadzono badania dotyczące zarządzania zdrowiem osób starszych pracujących w formule zdalnej oraz hybrydowej i zorganizowano konferencję promującą dobre praktyki zarządzania wiekiem w organizacji.

Wskazane przedsięwzięcia przynoszą widoczne korzyści. W ostatnich latach liczba pracujących emerytów wyraźnie rosła. W grudniu 2025 r. pracowało 879,5 tys. osób z ustalonym prawem do emerytury, co oznacza, że w ciągu 10 lat ich liczba wzrosła o niemal 53%. Działania zaproponowane w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia będą kontynuowane w roku bieżącym i latach następnych⁸.

Dodatkowo Minister Funduszy i Polityki Regionalnej we współpracy z Ministrem Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowuje średniookresową strategię rozwoju kraju do 2035 r. Jednym z jej zasadniczych celów jest łagodzenie zmian demograficznych i adaptacja do nich.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Aleksandra Gajewska

Sekretarz Stanu

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

⁷ Dane z systemu CeSAR.

⁸ [Pracujący emeryci XII 2025](#)