



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.314.2026

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Włodzimierz Czarzasty

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 17179 Pani poseł Agnieszki Ścigaj (PIS) wraz z grupą posłów w sprawie rosnącej liczby pracujących emerytów oraz spadku aktywności zawodowej rencistów, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Na wstępie należy wskazać, że funkcjonujący w Polsce powszechny system emerytalny, oparty na zasadzie zdefiniowanej składki, wprowadził ścisłą zależność pomiędzy odprowadzanymi składkami, a wypłacanymi świadczeniami. Jest ekwiwalentny w wymiarze indywidualnym, co oznacza, że im więcej składek zostanie odprowadzonych do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), tym wyższe będzie wypłacane świadczenie emerytalne. Ta cecha systemu stanowi, sama w sobie, zachętę do przedłużania aktywności zawodowej - poprzez formułę ustalania wysokości świadczenia - oraz wyraz odpowiedzialności indywidualnej każdego ubezpieczonego w kształtowaniu własnego zabezpieczenia społecznego. Długość okresu pracy, wysokość wynagrodzenia otrzymywanego w czasie aktywności zawodowej, czy wybór formy zatrudnienia mają istotny wpływ na wysokość emerytury. Osoby, które pracowały krótko lub osiągały niskie przychody z pracy nabywają prawo do emerytury w kwocie proporcjonalnej do wymiaru swojej aktywności ekonomicznej, czego konsekwencją może być niska wysokość świadczenia. Jednocześnie w nowym systemie wystarczy tylko jedna składka emerytalna, by uzyskać status emeryta (i emeryturę o bardzo niskiej wartości) oraz uprawnienia emerytalne.

Należy podkreślić, że emerytura jest prawem, a nie obowiązkiem. Nabycie prawa do tego świadczenia uzależnione zostało od osiągnięcia określonego przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych¹ wieku emerytalnego, który obecnie wynosi 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn. Ustawodawca nie określił natomiast wymaganego minimalnego wymiaru stażu ubezpieczeniowego. Oznacza to, że ustawowy wiek emerytalny umożliwia nabycie prawa do emerytury, ale nie obliuguje osoby uprawnionej do skorzystania z niego. Stąd też ubezpieczony może podjąć samodzielną decyzję o momencie przejścia na emeryturę, a tym samym kontynuować aktywność zawodową również przez dłuższy czas po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Niższy wiek emerytalny kobiet powoduje, że przy ustalaniu wysokości ich emerytury zgromadzony kapitał emerytalny jest dzielony przez większą liczbę miesięcy średniego dalszego trwania życia. W konsekwencji, przy porównywalnym poziomie wynagrodzeń i stażu pracy, stopa zastąpienia emerytury kobiet może być niższa niż w przypadku mężczyzn. Z tego względu, wśród emerytów, kobiety częściej niż mężczyźni podejmują aktywność zawodową.

Istotnym zadaniem państwa jest tworzenie warunków sprzyjających stabilnemu rozwojowi gospodarczemu oraz utrzymaniu wysokiego poziomu zatrudnienia, tak aby wszystkie osoby, które chcą i mogą pracować, miały możliwość aktywnego uczestnictwa w rynku pracy.

¹ Dz. U. z 2025 r., poz. 1749, z późn. zm.

Liczba pracujących emerytów systematycznie wzrasta. Wynika to przede wszystkim z zachodzących zmian demograficznych - rośnie liczba osób w wieku emerytalnym, rośnie przeciętne trwanie życia, natomiast poziom diety jest niski. Udział osób w wieku 60+ w społeczeństwie oraz na rynku pracy wzrasta ze względu na dużą liczebność starszych powojennych roczników w porównaniu z pokoleniami, które rozpoczęły aktywność zawodową później, w szczególności wkraczającymi obecnie na rynek pracy. Wzrasta także zainteresowanie seniorów dłuższą aktywnością zawodową, o ile pozwala im na nią stan zdrowia, a warto zauważyć, że przeciętne trwanie życia w zdrowiu wydłuża się. Dodatkowo czynnikiem sprzyjającym aktywności zawodowej osób w wieku emerytalnym jest bardzo dobra sytuacja na rynku pracy, gdzie większość poszukujących pracy może stosunkowo łatwo ją znaleźć i podjąć zatrudnienie na cały etat bądź jego część.

W Polsce od lat przybywa zarówno pracujących emerytów, jak i osób, które nie pobierają świadczenia i pozostają aktywne zawodowo po osiągnięciu wieku emerytalnego. Według danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), w ostatnim kwartale 2025 r. osoby w wieku emerytalnym stanowiły ok. 5 proc. wszystkich pracujących w Polsce. Współczynnik aktywności zawodowej dla osób 60/65 lat i więcej w IV kw. 2025 r. osiągnął 10,1%, a przeciętnie w całym roku wynosił 9,6% (jeszcze w 2019 r. było to 8,1%).

Zgodnie z danymi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), w grudniu 2025 r. - 879,5 tys. osób z ustalonym prawem do emerytury pracowało zawodowo, co oznacza, że liczba takich osób wzrosła o ponad połowę w ciągu ostatnich 10 lat (53%). Wśród pracujących emerytów przeważały kobiety, które stanowiły 58,2% ogółu tej grupy.

Warto jednak zaznaczyć, że wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 65+ w Polsce pozostaje wciąż poniżej średniej unijnej (6,4% vs. 7,2%). Biorąc pod uwagę grupę wiekową 70-74 lata, również nie osiągnęliśmy jeszcze średniego poziomu UE (5,8% vs. 6,0%)².

Rosnącej liczbie seniorów pozostających na rynku pracy nie należy postrzegać wyłącznie, jako skutku niewystarczającego poziomu świadczeń emerytalnych. Zjawisko to ma bowiem charakter wielowymiarowy i wynika zarówno z uwarunkowań ekonomicznych, jak i społecznych oraz demograficznych. Dla wielu emerytów aktywność zawodowa stanowi świadomy wybór, umożliwiający dalsze wykorzystanie posiadanych kompetencji, realizację zawodową, utrzymanie aktywności społecznej oraz zwiększenie dochodów gospodarstwa domowego.

Nie ulega wątpliwości, że pobieranie emerytury w minimalnej ustawowej wysokości lub na poziomie do niej zbliżonym nie zawsze zapewnia świadczeniobiorcom satysfakcjonujący poziom dochodów. Nie oznacza to jednak automatycznie, że niski poziom świadczenia stanowi bezpośrednią przyczynę aktywności zawodowej seniorów. Istotne znaczenie mają również czynniki związane z sytuacją na rynku pracy, w szczególności dostępność zatrudnienia oraz możliwość podjęcia pracy przez osoby starsze. Warto przy tym zauważyć, że wzrost aktywności zawodowej seniorów obserwowany jest także w okresie systematycznego wzrostu świadczeń emerytalnych. Zarówno emerytury minimalne, jak i przeciętne emerytury w Polsce systematycznie rosną nie tylko w ujęciu nominalnym, lecz także realnym. Powyższe wskazuje, że decyzje seniorów o kontynuowaniu aktywności zawodowej są uwarunkowane wieloma czynnikami, a poziom świadczenia emerytalnego stanowi jedynie jeden z elementów wpływających na te decyzje.

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS)³ dotyczących przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w styczniu 2026 r. wynika,

² https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan__custom_21611431/default/table

³ <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/rozklad-wynagrodzen-w-gospodarce-narodowej-w-styczniu-2026-r-,32,25.html>

że wyniosło ono 9068 zł, a najstarsza grupa wiekowa na rynku pracy, tj. osoby w wieku 65 lat i więcej była jedną z najlepiej wynagradzanych - wynagrodzenie to wyniosło ok. 9995 zł. Jednocześnie przeciętne wynagrodzenie w grupie wiekowej 45-54 lata wyniosło ok. 9913 zł, a w grupie 55-64 lata ok. 9454 zł. Oznacza to, że pracę po 65 roku życia kontynuują osoby, które dostawały relatywnie wysokie wynagrodzenie również wcześniej i czują się pewnie na rynku pracy, są specjalistami w swoich dziedzinach. Obok chęci samorealizacji, motywacją do wydłużania lat pracy jest dłuższe trwanie życia w zdrowiu, czerpanie korzyści materialnych z pracy, możliwość osiągania wyższych zarobków niż we wcześniejszych okresach kariery zawodowej oraz chęć podwyższenia świadczenia emerytalnego po decyzji o zaprzestaniu zarobkowania.

Ocena adekwatności dochodów jest zróżnicowana i zależy od indywidualnej sytuacji życiowej oraz potrzeb poszczególnych gospodarstw domowych. Ocena ta ma bowiem charakter indywidualny i zależy od wielu czynników, w tym oczekiwanego standardu życia oraz sytuacji gospodarstwa domowego. Należy ponownie podkreślić, że polski system emerytalny ma silne mechanizmy zachęcające do odraczania momentu przejścia na emeryturę – każdy dodatkowy okres aktywności zawodowej wiąże się z dalszym odprowadzaniem składek i zwiększaniem kapitału zgromadzonego na koncie emerytalnym, a dodatkowo późniejsze przejście na emeryturę przekłada się na wyższą wysokość świadczenia wypłacanego przez cały okres pobierania emerytury. Kontynuowanie aktywności zawodowej stanowi skuteczny sposób na zwiększenie przyszłych dochodów emerytalnych.

Co istotne w kontekście postawionego wyżej pytania, utrzymywanie w zatrudnieniu pracowników w starszym wieku niejednokrotnie wynika z dążenia pracodawców do zachowania doświadczonej kadry. Osoby posiadające wieloletnie doświadczenie zawodowe i specjalistyczną wiedzę mogą bowiem pełnić ważną rolę mentorów oraz wspierać proces wdrażania i rozwoju młodszych pracowników. Osoby osiągające obecnie wiek emerytalny często cechują się wysokim poziomem zaangażowania, odpowiedzialności i lojalności wobec pracodawcy. Z tego względu pracodawcy są zainteresowani dalszym korzystaniem z ich kompetencji i doświadczenia. W wielu przypadkach to właśnie z inicjatywy pracodawcy pojawia się propozycja kontynuowania zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego, co wskazuje, że aktywność zawodowa seniorów jest determinowana nie tylko względami finansowymi, ale również popytem na ich pracę oraz wartością, jaką wnoszą do organizacji.

Przechodząc do pytania o analizy dotyczące aktywności zawodowej rencistów oraz barier utrudniających tej grupie podejmowanie pracy pragnę wskazać, że aktywność zawodowa stanowi istotny element rehabilitacji i integracji społecznej osób z niepełnosprawnością. Poziom zatrudnienia w tej grupie osób w Polsce wzrasta.

Wzrost ich udziału w rynku pracy obrazują wyniki BAEL. Ich porównanie między rokiem 2007 a 2025 pokazuje stały pozytywny trend wzrostu zarówno współczynnika aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami, jak i wskaźnika zatrudnienia. W IV kw. 2007 r. współczynnik aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym dla tej grupy wynosił 23,8%, a wskaźnik zatrudnienia 20,2%. W IV kw. 2025 r. współczynnik aktywności zawodowej w wieku produkcyjnym osiągnął 37,4%, a wskaźnik zatrudnienia 34,1%.

Celem kierownictwa Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Ministerstwo) jest zabezpieczenie dalszego wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz spadku stopy bezrobocia w obrębie tej grupy. Dlatego też Ministerstwo monitoruje sytuację tej grupy osób na rynku pracy, w tym poziom ich aktywności zawodowej oraz czynniki wpływające na możliwość podejmowania i utrzymywania zatrudnienia.

Do najważniejszych czynników wpływających na aktywność zawodową ww. grupy osób należą stan zdrowia, rodzaj i stopień niepełnosprawności, poziom wykształcenia i kwalifikacji, dostępność odpowiednio dostosowanych miejsc pracy, możliwości transportowe, a także postawy pracodawców wobec zatrudniania osób z niepełnosprawnościami. Znaczenie mają również rozwiązania instytucjonalne i instrumenty wsparcia ułatwiające godzenie aktywności zawodowej z ograniczeniami wynikającymi ze stanu zdrowia. W związku z tym działania podejmowane na rzecz zwiększania aktywności zawodowej tej grupy wymagają kompleksowego podejścia, obejmującego zarówno wsparcie samych osób z niepełnosprawnościami, jak i tworzenie warunków sprzyjających ich zatrudnianiu przez pracodawców.

W zakresie pytania o planowane zmiany legislacyjne dotyczące limitów dorabiania dla osób pobierających świadczenia rentowe informuję, że przepisy ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, gwarantując prawo do świadczeń w przypadku wystąpienia zdarzeń uniemożliwiających lub utrudniających ubezpieczonemu kontynuowanie pracy zarobkowej, nie eliminują jednocześnie możliwości podejmowania przez emerytów i rencistów zatrudnienia. W polskim ustawodawstwie przyjęto rozwiązanie kompromisowe, umożliwiające łączenie przychodów z pracy z prawem do pobierania świadczenia zarówno rentowego (renty z tytułu całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy), jak i emerytalnego (tzw. wcześniejszej emerytury), wprowadzając w tym zakresie pewne ograniczenia. Osiąganie przychodów z pracy zarobkowej przez rencistę lub emeryta może powodować zmniejszenie lub zawieszenie wypłaty świadczenia (co nie oznacza utraty prawa do niego, lecz czasowe wstrzymanie wypłaty na okres osiągania przychodu przekraczającego ustawowy limit). Zasada ta nie jest stosowana wobec emerytów, którzy osiągnęli powszechny wiek emerytalny.

Co istotne, limity zarobków powodujące ograniczenie wysokości lub zawieszenie wypłaty świadczeń emerytalno-rentowych są stosunkowo wysokie i uaktualniane co kwartał wraz ze zmianą przeciętnego wynagrodzenia. Według obowiązujących od 1 czerwca 2026 r. kwot granicznych próg zawieszenia świadczenia wynosi 12431,80 zł, co odpowiada ok. 628% minimalnej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy i 360% przeciętnej renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, zaś próg zmniejszenia wynosi 6 694,10 zł, co odpowiada odpowiednio 338% oraz 194% tych kwot.

Nadmieniam także, że obecna praktyka oraz mechanizm rozliczania przychodów przewiduje rozwiązanie umożliwiające świadczeniobiorcy uniknięcie skutków przekroczenia limitu poprzez dokonanie dobrowolnej wpłaty na FUS w wysokości odpowiadającej kwocie przekroczenia, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 1992 r. w sprawie szczegółowych zasad zawieszania lub zmniejszania emerytury i renty⁴. Konstrukcja ta umożliwia świadczeniobiorcy, którego przychód przekroczył o kwotę niższą niż suma wyliczonych nienależnie pobranych świadczeń, wpłatę na rzecz FUS kwoty równej temu przekroczeniu. W efekcie osoby, których dotyczy sytuacja przekroczenia, mogą uniknąć zawieszenia świadczenia za miesiąc lub rok podlegający rozliczeniu oraz zwrotu całości świadczenia nienależnie pobranego. Ponadto organ rentowy dokonuje rozliczenia prawa do wypłaty świadczenia systemem miesięcznym albo rocznym, w zależności od tego, który z wariantów jest dla rencisty korzystniejszy.

Kierownictwo Ministerstwa ma świadomość, jak ważnym elementem kształtowania rynku pracy jest wspieranie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Praca sprzyja włączeniu społecznemu, samodzielności ekonomicznej i aktywności społecznej. Ze względu

⁴ Dz. U. z 1992 r., poz. 290 z późn. zm.

na fakt, że osoby z niepełnosprawnościami mogą napotykać liczne bariery utrudniające wejście na rynek pracy, pracownikom posiadającym orzeczenie o stopniu niepełnosprawności przysługują dodatkowe uprawnienia wynikające z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych⁵.

Jednocześnie informuję, że w Ministerstwie stale prowadzone są analizy prawne, ekonomiczne i społeczne dotyczące wpływu obowiązujących regulacji na aktywność zawodową osób z niepełnosprawnościami, a także potencjalnych skutków zniesienia lub złagodzenia obowiązujących limitów. Ocena celowości dalszego obowiązywania progów zawieszenia i zmniejszenia świadczenia zależy od możliwości realizowania tą drogą celów, którym jego zniesienie ma służyć (zwiększenie skali aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami), spójności zmian w tym zakresie z zasadami konstrukcyjnymi prawa zabezpieczenia społecznego (konieczność pogodzenia zniesienia progów zawieszenia i zmniejszenia świadczenia z funkcją świadczeń z tytułu niezdolności do pracy), a także możliwych następstw oraz ocen formułowanych według kryteriów sprawiedliwościowych zarówno przez osoby uprawnione do świadczeń z tytułu niezdolności do pracy, jak i pozostałych ubezpieczonych oraz świadczeniobiorców. Przedstawione zagadnienie należy traktować w sposób szczególny, wyznaczony jego społeczną wagą. Z uwagi na koszty projektowanych zmian niezbędne jest uzyskanie pozytywnego stanowiska Ministra Finansów i Gospodarki w sprawie podniesienia progów lub ich całkowitego usunięcia oraz zwiększenia wynikającej z tego dotacji z budżetu państwa do FUS. Kwestia ta pozostaje przedmiotem dialogu pomiędzy kierownictwem właściwych resortów.

Odnosnie do pytania o nowe programy wspierające zatrudnianie osób starszych oraz osób z ograniczeniami zdrowotnymi przez przedsiębiorców i instytucje publiczne informuję, że 1 czerwca 2025 r., ustawą z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia⁶ wprowadzono instrumenty aktywizacji zawodowej kierowane m.in. do osób starszych, w tym emerytów. Z uwagi, że obowiązujące rozwiązania zostały wdrożone stosunkowo niedawno obecne nie planuje się nowych rozwiązań/programów wspierających zatrudnienie osób starszych. Na obecnym etapie Ministerstwo koncentruje się bowiem na ich realizacji i monitorowaniu efektów.

Jeśli zaś chodzi o skuteczność obecnych działań aktywizacyjnych prowadzonych przez urzędy pracy wobec seniorów i rencistów, należy zauważyć, że ww. ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia została uchwalona, aby odpowiadać na wyzwania współczesnego rynku pracy i oczekiwania interesariuszy. Jej wprowadzenie było poprzedzone szerokimi konsultacjami społecznymi. Przeprowadzenie ewaluacji rozwiązań wprowadzonych ustawą planowane jest po dwóch latach obowiązywania jej przepisów. Wyniki tej ewaluacji będą stanowiły podstawę do oceny skuteczności przyjętych rozwiązań oraz ewentualnego przygotowania propozycji ich modyfikacji.

Niemniej jednak wskazuję, że o skuteczności podjętych działań świadczy m.in. to, że stopa bezrobocia osób w wieku 50 lat i więcej pozostaje niska i bez względu na wiek w Polsce jest niższa niż w Unii Europejskiej. Według danych Eurostat w 2025 r. stopa bezrobocia osób w wieku 50-64 lata w Polsce kształtowała się na poziomie 2,2%, podczas gdy średnia unijna to 4,4%. Dane te wskazują, że pomimo postępujących zmian demograficznych sytuacja osób

⁵ Dz. U. z 2026 r. poz. 884, tj.

⁶ Dz.U. poz. 620, z późn. zm.

starszych na polskim rynku pracy pozostaje korzystniejsza niż przeciętnie w państwach Unii Europejskiej.

W kontekście pytania o zwiększenie środków Funduszu Pracy informuję, że w 2026 r. samorządy powiatów na aktywizację zawodową osób bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym tych dedykowanych osobom powyżej 50 roku życia, dysponują środkami Funduszu Pracy w łącznej wysokości 1,7 mld zł w ramach przyznanych limitów na finansowanie kosztów realizacji form pomocy. Ze środków tych finansowane są wszystkie formy pomocy określone w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Dodatkowo, poza środkami przekazanymi przez dysponenta FP powiatowym urzędом pracy na finansowanie kosztów realizacji form pomocy, minister właściwy do spraw pracy dysponuje także środkami rezerwy FP, z której może zwiększać w ciągu roku finansowanie form pomocy realizowanych przez samorządy powiatów w danym roku budżetowym, zgodnie ze zgłaszanymi przez urzędy pracy potrzebami. W tym celu ogłaszane są przez ministra właściwego do spraw pracy nabory wniosków. W ramach naboru z lutego br., przyznano środki rezerwy FP w kwotach wnioskowanych przez samorządy na łączną kwotę 173,5 mln zł dla 201 powiatowych urzędów pracy. Rozwiązanie to umożliwi reagowanie na bieżące potrzeby lokalnych rynków pracy oraz zwiększanie wsparcia tam, gdzie zapotrzebowanie na środki jest największe. Obecnie trwają prace nad założeniami kolejnego naboru w przedmiotowym zakresie.

Przechodząc do pytania o analizy dotyczące wpływu starzenia się społeczeństwa na rynek pracy oraz stabilność systemu emerytalnego w perspektywie najbliższych 10-20 lat informuję, że do sporządzania analiz w obszarze ubezpieczeń społecznych, w tym wpływu zmian parametrów systemu na jego długoterminową stabilność, zobowiązany jest ZUS. Zakład sporządza zarówno średnioterminowe prognozy wpływów i wydatków FUS (co rok), jak i długoterminowe prognozy wpływów i wydatków funduszu emerytalnego (co trzy lata). Pozwala to ocenić sytuację finansową systemu w krótkim i długim horyzoncie czasowym, zawsze w trzech wariantach (optymistycznym, pesymistycznym i pośrednim) przy założeniu niezmienności obowiązujących przepisów. Krótkoterminowe prognozy uwzględniają aktualną sytuację na rynku pracy, dynamikę zatrudnienia i wynagrodzeń. Długoterminowa prognoza ma charakter bardziej strategiczny i pokazuje, w jaki sposób zmiany demograficzne, społeczne i ekonomiczne wpłyną na system emerytalny. Prognozy mają charakter informacyjny i są udostępniane na portalu statystycznym ZUS⁷. Stanowią one jedno z podstawowych narzędzi wykorzystywanych przy ocenie długookresowej stabilności systemu emerytalnego oraz planowaniu zmian w obszarze ubezpieczeń społecznych.

W kontekście pytania o działania mające na celu poprawę sytuacji osób starszych i rencistów na rynku pracy i ograniczenie przymusu pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego chcę przede wszystkim podkreślić, że przy relatywnie niskim wieku emerytalnym w Polsce, dłuższe pozostawanie w zatrudnieniu może przynosić korzyści, pozwalającą na utrzymanie równowagi rynku pracy oraz zwiększenie wysokości świadczenia emerytalnego dla seniora.

Ważnym czynnikiem stanowiącym zachętę dla osób starszych do dłuższej aktywności zawodowej może być skrócenie czasu pracy. Krótsza praca to więcej czasu na życie rodzinne i spędzanie czasu z najbliższymi dla młodych pracowników, ale także zatrzymanie na rynku pracy seniorów. W świetle powyższych przesłanek zasadnym stało się uruchomienie przez Ministerstwo w 2025 r. ogólnopolskiego programu pilotażowego pod nazwą „Skrócony czas pracy – to się dzieje!”, testującego skrócenie wymiaru czasu pracy w rzeczywistym środowisku pracy u pracodawców. Założono, że realizacja programu dostarczy odpowiedzi na istotne pytania w jaki sposób skrócenie czasu pracy wpływa na dobrostan i zdrowie

⁷ <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/statystyka/prognozy>

pracowników, jak oddziałuje na organizację pracy przedsiębiorstw oraz instytucji publicznych, jakie są konsekwencje finansowe dla pracodawców, jakie zmiany mogą wystąpić w zakresie efektywności operacyjnej, pozwoli zidentyfikować ewentualne bariery wdrożeniowe skrócenia czasu pracy, zarówno o charakterze prawnym, jak i organizacyjnym oraz oceni możliwości ich eliminacji w różnych sektorach gospodarki. Realizacja programu skrócenia czasu pracy została zaplanowana na lata 2025 – 2027, i zakończona zostanie przygotowaniem raportu. Jeżeli analiza zebranych danych wykaże, że skrócenie czasu pracy w polskich warunkach jest możliwe, Ministerstwo przygotuje propozycje legislacyjne oraz rekomendacje wdrożeniowe w zakresie skróconego czasu pracy, dostosowane do realiów poszczególnych branż i sektorów gospodarki oraz pracowników w nich zatrudnionych, w tym z uwzględnieniem potrzeb i oczekiwań osób starszych. Większa dostępność pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy może sprzyjać utrzymaniu aktywności zawodowej osób starszych oraz części osób pobierających świadczenia rentowe. Ocena rzeczywistego wpływu tego rozwiązania będzie możliwa po zakończeniu programu pilotażowego.

Uprzejmie informuję, że pomoc emerytom i rencistom jest jednym z głównych zadań Rządu realizowanych w ramach polityki społecznej państwa. Równolegle do działań na rzecz aktywizacji zawodowej prowadzone są działania mające na celu poprawę sytuacji dochodowej emerytów i rencistów. Przykładem takich działań w ostatnim czasie było m.in. wprowadzenie renty wdowiej, umożliwiającej wdowie lub wdowcowi uprawnionemu do emerytury lub renty łączenie świadczeń poprzez pobieranie jednego świadczenia w pełnej wysokości oraz części drugiego świadczenia. Ważne było też uregulowanie sytuacji osób pobierających tzw. emerytury czerwcowe przyznane w lat 2009-2019. Z uwagi na obowiązujące wówczas zasady waloryzacji składek i kapitału początkowego wysokość tych świadczeń mogła być mniej korzystna niż emerytur ustalanych w innych miesiącach roku. Wprowadzone rozwiązania miały na celu wyeliminowanie tych różnic oraz poprawę sytuacji finansowej zainteresowanych świadczeniobiorców.

Przedstawiając powyższe, pragnę zapewnić, że Ministerstwo na bieżąco monitoruje sytuację osób starszych na rynku pracy, w tym osób z niepełnosprawnościami oraz analizuje skutki i wpływ obowiązujących regulacji na ich aktywność zawodową i sytuację dochodową. Wyniki prowadzonych analiz oraz doświadczenia związane z funkcjonowaniem nowych instrumentów aktywizacyjnych będą stanowiły podstawę do podejmowania ewentualnych dalszych działań legislacyjnych i programowych służących zarówno wspieraniu aktywności zawodowej osób, które chcą i mogą pracować, jak również zapewnieniu adekwatnego poziomu zabezpieczenia społecznego.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Aleksandra Gajewska

Sekretarz Stanu

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/