

## RAPORT PODSUMOWUJĄCY

ocenę wpływu działań na rzecz przedłużania kariery zawodowej i promowania pracy po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego na skutek zmian wprowadzonych reformą podatkową Polski Ład (tzw. PIT-0 dla seniora)

### METRYKA RAPORTU

#### Realizator reformy

Wykonawcą odpowiedzialnym za realizację reformy kamienia milowego **A68G**: *Sprawozdanie oceniające wpływ działań służących podwyższaniu rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę* jest Departament Ubezpieczeń Społecznych we współpracy z Departamentem Analiz Ekonomicznych.

Raport końcowy *Ocena wpływu działań na rzecz podniesienia efektywnego wieku emerytalnego na skutek zmian wprowadzonych reformą podatkową Polski Ład (tzw. PIT-0 dla seniora)*, opracowany przez Szkołę Główną Handlową (SGH) w Warszawie (dalej: Wykonawca), wpisuje się w kompleksową analizę wpływu zmiany w podatku dochodowym od osób fizycznych na uczestnictwo w rynku pracy, stabilność systemu emerytalnego, finanse publiczne i równość płci, o których mowa w zapisach kamienia milowego A68G.

#### Wykonawca ekspertyzy

Z uwagi na wieloaspektowy charakter badania odstąpiono od przeprowadzania rozeznania rynku, dokonano wyboru wykonawcy ze wskazaniem – wybrano Szkołę Główną Handlową w Warszawie. W ocenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej powierzenie wykonania ww. kompleksowego badania Szkole Głównej Handlowej w Warszawie pozwoliło na jego realizację na odpowiednio wysokim poziomie merytorycznym. Autorkami przedmiotowego badania są:

**Pani Agnieszka Chłoń-Domińczak:** doktor habilitowany nauk ekonomicznych, profesor uczelni, prorektorka ds. nauki oraz dyrektorka Instytutu Statystyki i Demografii SGH. Członkini Komitetu Nauk Demograficznych PAN, liderka polskiej grupy badawczej

SHARE 50+. Specjalizuje się w problematyce demografii, systemów emerytalnych, rynku pracy, polityki społecznej, zdrowia oraz edukacji.

**Pani Izabela Grabowska:** doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie, w Instytucie Statystyki i Demografii. Pracuje jako ekspertka i analityczka w projektach naukowych dotyczących rynku pracy, wpływu procesów demograficznych na rynek pracy czy jakości życia. Stała współpracowniczka firmy EGO-Evaluation for Government Organizations, s.c. w zakresie projektów społecznych.

**Pani Anna Ruzik-Sierdzińska:** doktor habilitowany nauk ekonomicznych, profesor uczelni. Laureatka stypendium Marie Curie w Center for Economic Research, Tilburg University w Holandii. Pracowała lub współpracowała naukowo m.in. z CASE, OECD, Bankiem Światowym, UNDP, Uniwersytetem Jagiellońskim, Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych.

## **DANE ŹRÓDŁOWE<sup>1</sup>**

**Reforma A4.5:** Przedłużanie kariery zawodowej i promowanie pracy po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego

**Kamień milowy A68G:** Sprawozdanie oceniające wpływ działań służących podwyższaniu rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę.

### **Opis Kamienia Milowego:**

Celem tego sprawozdania jest dokonanie, w ciągu dwóch lat od wprowadzenia powyższego działania, oceny wpływu zmian w podatku dochodowym od osób fizycznych na rzeczywisty wiek przejścia na emeryturę. Ocena ta będzie miała na celu przeanalizowanie wpływu na: współczynnik aktywności zawodowej, trwałość systemu emerytalnego, finanse publiczne oraz równouprawnienie płci.

### **Mechanizm weryfikacyjny:**

Dokument podsumowujący, należycie uzasadniający, w jaki sposób kamień milowy został osiągnięty w sposób zadowalający.

Dokument ten zawiera, jako załącznik, następującą dokumentację dowodową: kopię raportu ewaluacyjnego opublikowanego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki

---

<sup>1</sup> Dane źródłowe pochodzą z zapisów Załącznika do wniosku dotyczącego decyzji wykonawczej Rady w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększania odporności Polski {SWD(2022) 161 final}.

Społecznej oraz link do strony internetowej, na której jest on dostępny. Dodatkowo, obok raportu ewaluacyjnego dołączony zostanie także raport podsumowujący, opracowany przez Departament Ubezpieczeń Społecznych we współpracy z Departamentem Analiz Ekonomicznych, uzasadniający realizację kamienia milowego w sposób satysfakcjonujący.

## **AUTORZY I CEL DOKUMENTU**

Niniejszy dokument został przygotowany przez Departament Ubezpieczeń Społecznych we współpracy z Departamentem Analiz Ekonomicznych w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, odpowiedzialnych za realizację reformy A4.5 (kamień milowy A68G).

Celem raportu jest przede wszystkim udokumentowanie i potwierdzenie osiągnięcia kamienia milowego oraz przedstawienie głównych wniosków wynikających z oceny wpływu działań na rzecz przedłużania kariery zawodowej i promowania pracy po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego na skutek zmian wprowadzonych reformą podatkową Polski Ład (tzw. PIT-0 dla seniora).

## **REFORMA A4.5 PRZEDŁUŻANIE KARIERY ZAWODOWEJ I PROMOWANIE PRACY PO PRZEKROCZENIU USTAWOWEGO WIEKU EMERYTALNEGO**

Reforma A4.5 składa się z dwóch kamieni milowych: **A67G** (*Wejście w życie ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych wprowadzającej od 2023 r. obniżenie stawki podatku dochodowego od osób fizycznych dla osób, które osiągnęły wiek emerytalny i nadal pracują*) oraz **A68G** (*Sprawozdanie oceniające wpływ działań służących podwyższeniu rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę*).

Ministerstwo Finansów od 1 stycznia 2022 r. wprowadziło zachętę podatkową (tzw. PIT-0 dla seniora<sup>2</sup>) dla osób, które osiągnęły ustawowy wiek emerytalny, ale zdecydowały się na kontynuację aktywności zawodowej, odkładając tym samym decyzję o przejściu na emeryturę (kamień milowy A67G).

---

<sup>2</sup> Na podstawie ustawy z dnia 29 października 2021 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2021 r. poz. 2105, z późn. zm.).

W ramach wprowadzonej zmiany, od 2023 r.<sup>3</sup>, seniorzy którzy osiągnęli ustawowy wiek emerytalny i nie przeszli na emeryturę pozostając aktywnymi zawodowo, są zwolnieni z podatku dochodowego od osób fizycznych (PIT) do kwoty 85 528 PLN, tj. pierwszego progu podatkowego (dodatkowo ci, którzy rozliczają się na skali podatkowej, korzystają też z kwoty wolnej od podatku w wysokości 30 tys. zł). W przypadku seniorów o wyższych zarobkach, którzy osiągnęli ustawowy wiek emerytalny, ale nie przeszli na emeryturę pozostając aktywnymi zawodowo, podatek pobierany jest dopiero od kwoty przekroczenia. Założono, że dzięki tej zachęcie podatkowej podatnicy będą zarabiać dodatkowe sumy odpowiadające wartości niezapłaconego podatku dochodowego, co ma ich zachęcić do wydłużania aktywności zawodowej.

W ciągu dwóch lat od wprowadzenia powyższego działania zaplanowano publikację sprawozdania w celu oceny wpływu zmian w podatku dochodowym od osób fizycznych na rzeczywisty wiek przejścia na emeryturę. Ocena ta ma na celu analizę wpływu na współczynnik aktywności zawodowej, trwałość systemu emerytalnego, finanse publiczne oraz równouprawnienie płci (kamień milowy A68G). Publikacja przedmiotowego raportu ma nastąpić w IV kwartale 2024 r., co będzie oznaczało całkowite wykonanie reformy A4.5.

## **GENEZA REFORMY A4.5**

Reforma A4.5 stanowi odpowiedź na kierowane wobec Polski zalecenia dotyczące zapewnienia adekwatności i stabilności systemu emerytalnego w przyszłości. Zalecenie Rady z dnia 9 lipca 2019 r. w sprawie krajowego programu reform Polski na 2019 r. oraz zawierające opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2019 r.<sup>4</sup> wskazuje, że do 2017 r. średni wiek przejścia na emeryturę w Polsce podnosił się, co było odzwierciedleniem wcześniejszych reform, takich jak wycofanie możliwości wcześniejszego przechodzenia na emeryturę i stopniowe podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego. W 2018 r. średni wiek przejścia na emeryturę obniżył się zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet, co było związane z przywróceniem ustawowego wieku emerytalnego pod koniec 2017 r. W związku ze

---

<sup>3</sup> Zgodnie z obowiązującymi przepisami, rozliczenie podatkowe składa się za okres poprzedniego roku podatkowego do 30 kwietnia roku następnego. Tym samym, z ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, można było faktycznie skorzystać dopiero w 2023 r., w którym to rozliczano się za rok 2022 r.

<sup>4</sup> 2019/C 301/21.

zmniejszaniem się liczby ludności w wieku produkcyjnym, dalszy wzrost rzeczywistego wieku przejścia na emeryturę ma kluczowe znaczenie dla uczestnictwa w rynku pracy, a tym samym dla wzrostu gospodarczego. Niezwykle ważne jest także zapewnienie adekwatnej wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych i zapobieganie ubóstwu osób w starszym wieku, a w związku z tym – poprawa stabilności fiskalnej systemu emerytalnego.

W najnowszym Zaleceniu Rady z dnia 14 lipca 2023 r. w sprawie krajowego programu reform Polski na 2023 r., zawierającym opinię Rady na temat przedstawionego przez Polskę programu konwergencji na 2023 r.<sup>5</sup>, kolejny raz odniesiono się do kwestii związanych z ustawowym wiekiem emerytalnym. Przedstawiono pogląd, że postępujące starzenie się społeczeństwa stwarza wyzwania dla polskiego systemu emerytalnego.

W odpowiedzi na formułowane, począwszy od 2019 r., zalecenia dotyczące zapewnienia adekwatności i stabilności systemu emerytalnego, w Krajowym Planie Odbudowy (KPO) zobowiązano się do realizacji reformy A4.5, której celem jest zwiększenie zdolności i motywacji pracowników do pozostawania na rynku pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.

### **Główne wnioski z raportu końcowego *Ocena wpływu działań(...)***

Wykonawca przeprowadził analizę materiałów wtórnych na podstawie dostępnych wyników badań i analiz statystycznych dotyczących stanu obecnego i przyszłej diagnozy polskiego systemu emerytalnego, który oddziałuje na stan finansów publicznych, rynek pracy, czy równość płci. Zaprezentowano skalę korzystania z nowego rozwiązania podatkowego, tzw. PIT-0 dla seniora, oraz prawnych uwarunkowań zmian w prawie podatkowym i oceniono ich potencjalny wpływ na finanse publiczne, system emerytalny, rynek pracy i równość płci. Dodatkowo, przedstawiono informacje na temat wyników badania Zdrowia, Procesów Starzenia się i Przechodzenia na Emeryturę (SHARE) w Polsce, w zakresie dotyczącym oceny warunków pracy oraz chęci przejścia na emeryturę. Raport wzbogacono o badanie jakościowe – dostarczono informacje na temat zasadności wdrożenia ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, uzupełnione o szerszą analizę czynników kształtujących decyzje emerytalne, okoliczności przejścia

---

<sup>5</sup> 2023/C 312/21

na emeryturę, ocenę zachęt do pozostawiania na rynku pracy oraz ocenę systemu emerytalnego w Polsce. Badanie jakościowe realizowane było poprzez wywiady z osobami w wieku okołoemerytalnym, emerytalnym oraz z osobami, które zdecydowały się przejść na emeryturę (nie są aktywne zawodowo) oraz z pracodawcami.

### **Analiza desk research**

W badanym okresie, z ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, korzystały głównie kobiety, a także osoby na krótko po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. Najwięcej podatników korzystało z ww. rozwiązania w województwach mających najwięcej mieszkańców, z dużymi ośrodkami miejskimi. W 2022 r. z przedmiotowej ulgi, tzw. PIT-0 dla seniora, skorzystało ponad 99 tys. kobiet i niemal 26 tys. mężczyzn, z kolei w 2023 r. z ww. rozwiązania skorzystało już niemal 107 tys. kobiet i ponad 30,5 tys. mężczyzn.

Wykonawca badania zaprezentował **wpływ tzw. PIT-0 dla seniora na finanse publiczne w ujęciu netto oraz na system emerytalny**, w podziale na oszczędności związane z mniejszym kosztem wypłaty emerytur oraz zmniejszonymi wpływami z podatków ze względu na korzystanie z ww. ulgi podatkowej. W scenariuszu optymistycznym założono, że do 2060 r. ponad 641 tys. osób skorzystałoby z ww. rozwiązania (ponad 463 tys. kobiet i ponad 177 tys. mężczyzn). Skutek netto dla finansów publicznych w tym scenariuszu mógłby wynieść nawet 78,2 mld zł (w 2060 r.), co oznaczałoby, że prognozowany na 2060 r. deficyt Funduszu Emerytalnego (niemal 262 mld zł) mógłby być potencjalnie mniejszy o 1/3. W projekcji bardziej zachowawczej przyjęto, że liczba osób korzystających z ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, będzie niższa i osiągnie maksimum w latach 2051-2052. Mniejsza liczba osób korzystających z ww. rozwiązania skutkować będzie również mniejszymi korzyściami dla sektora finansów publicznych – skutek netto dla finansów publicznych w tej projekcji wyniósłby - w 2060 r. (przy przyjętych założeniach) - 27,9 mld zł. W odniesieniu do Funduszu Emerytalnego, jego deficyt w 2060 r. mógłby być potencjalnie mniejszy o ok. 10%.

Częstsze korzystanie z tzw. PIT-0 dla seniora przez kobiety **przyczynia się do zmniejszania różnicy pomiędzy rzeczywistym wiekiem przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn, dzięki szybszemu wzrostowi faktycznego wieku przechodzenia na emeryturę kobiet**. W scenariuszu optymistycznym faktyczny wiek przechodzenia na

emeryturę kobiet wyniosłby w 2040 r. - 62,2 lata, natomiast w 2060 r. - 65,6 lat, a mężczyzn wyniosłby odpowiednio: 65,7 lat oraz 66,7 lat. Niższa dynamika wzrostu korzystania z ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, oznaczałaby wolniejsze zmniejszenie różnicy rzeczywistego wieku przechodzenia na emeryturę - w przypadku kobiet wyniosłby on 61,3 lat w 2040 r. i 62 lat w 2060 r.

Przeprowadzona przez wykonawcę analiza pokazała **niewielkie, aczkolwiek rosnące korzystanie z ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, w dwóch pierwszych latach jego funkcjonowania** - w ujęciu ogólnym w 2022 r. było to prawie 126 tys. osób, a w 2023 r. 142,5 tys. osób. Przy wzroście zainteresowania ww. ulgą **można oczekiwać wzrostu przeciętnego wieku przechodzenia na emeryturę, w szczególności w przypadku kobiet oraz poprawy stabilności finansowej Funduszu Emerytalnego.**

Obok funkcjonującej ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, w polskim systemie emerytalnym istnieje również możliwość łączenia pobierania emerytury z prowadzeniem dalszej aktywności zawodowej. W praktyce oznacza to niższą emeryturę, a w efekcie niższe dochody po zakończeniu pracy oraz niższe całkowite dochody netto w perspektywie całego okresu przejścia na emeryturę. Rozwiązanie to jest częściej wybieraną opcją niż ulga podatkowa, tzw. PIT-0 dla seniora, co może wynikać z faktu posiadania pewnego dochodu z emerytury i łączenia go z dochodem z pracy. Zdaniem wykonawcy, w dalszym ciągu należy podejmować działania mające na celu zwiększenie świadomości konsekwencji finansowych podjęcia decyzji o dłuższej pracy i korzystania z wprowadzonej ulgi, tzw. PIT-0 dla seniora, w porównaniu do łączenia emerytury z dalszą aktywnością zawodową. Osoby w wieku okołiemerytalnym, będące przed podjęciem decyzji o zakończeniu aktywności zawodowej, nie mają świadomości długookresowych konsekwencji przejścia na emeryturę, zaraz po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.

### **Badanie jakościowe**

Znajomość ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, była stosunkowo niewielka wśród ankietowanych przez wykonawcę respondentów (jedynie 25% z nich słyszała o takim rozwiązaniu). Badanym, którzy nie mieli wiedzy na temat ww. ulgi podatkowej zadano pytanie, czy byliby skłonni z niej skorzystać. Pojawiły się odpowiedzi typu: *do rozważenia, może to i dobry pomysł, jak będą korzystne warunki.* Zdaniem

wykonawcy, wydaje się, że ta niepewność wynika ze słabego rozeznania w przepisach dotyczących przechodzenia na emeryturę i nieznamomości przysługujących praw pracownikom. W przypadku dwóch przedstawicieli pracodawców, z którymi wykonawca przeprowadzał wywiady, wolumen korzystania z ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, w przypadku osób, które zdecydowały się kontynuować pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego jest dość duży. Osoby kontynuujące zatrudnienie w tych firmach wybierają opcję kontynuowania zatrudnienia bez przerwy i nieprzechodzenia na emeryturę, niż przejście na emeryturę z jednoczesnym kontynuowaniem zatrudnienia, ponieważ drugie rozwiązanie wiąże się z koniecznością rozwiązania umowy o zatrudnieniu i ponownego jej zawarcia. Zdaniem badanych respondentów (pracodawców), pracownicy obawiają się, że pracodawca nie będzie chciał zawrzeć ponownie umowy.

Wykonawca przedstawił tezę, zgodnie z którą zaimplementowana **ulga podatkowa (tzw. PIT-0 dla seniora) pełni niejako wtórną rolę** – osoby, które kontynuują pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego korzystają z tego rozwiązania, ponieważ **jest ono korzystne, ale nie decydujące przy decyzji o przedłużaniu aktywności zawodowej**.

Pytając o inne możliwe rozwiązania finansowe, zachęcające do pozostania na rynku pracy osób starszych, respondenci mieli trudności ze wskazaniem konkretnych mechanizmów lub opisywali je na dużym poziomie ogólności. Podkreślali jednocześnie, że **czynnik finansowy ma dla nich ogromne znaczenie**, co dodatkowo – zdaniem wykonawcy – **potwierdza potrzebę zwiększania wiedzy i świadomości społecznej osób starszych w zakresie dostępnych narzędzi i uprawnień dotyczących zachęt do kontynuowania zatrudnienia po osiągnięciu wieku emerytalnego**. W przeprowadzonych wywiadach pojawiały się głosy respondentów podkreślające, że **wprowadzane rozwiązania powinny mieć formę zachęt, a nie przymusu**.

Pogłębione wywiady, oprócz oceny respondentów na temat zachęty podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, przedstawiają szerszą analizę czynników kształtujących decyzje emerytalne, okoliczności przejścia na emeryturę, ocenę funkcjonowania dotychczasowych rozwiązań zachęcających do dłuższego pozostawania na rynku, a także ocenę systemu emerytalnego w Polsce. **Do czynników oddziałujących na decyzje emerytalne** wykonawca zaliczył: **czynniki indywidualne** (związane ze zdrowiem



osób starszych, koniecznością sprawowania opieki nad zależnymi członkami rodziny, sytuacją finansową gospodarstwa domowego) oraz **czynniki związane z miejscem pracy** (sztywność organizacji pracy, w szczególności czasu pracy, satysfakcja z pracy, obciążenie stresem, atmosfera w pracy, spełnienie się w pracy, zjawisko mobbingu w pracy w okresie okołomerytalnym). Czynniki te oddziałują na siebie wzajemnie, powodując różne motywacje w zakresie podejmowania decyzji o dezaktywacji zawodowej w wieku okołomerytalnym, a także będące tego konsekwencją decyzje emerytalne.

Z odpowiedzi respondentów wynika, że w pierwszej kolejności, istotnym czynnikiem wpływającym na przedłużenie aktywności zawodowej, jest **warunek dobrego zdrowia**. Dalszą aktywność zawodową uzależniają od **konieczności sprawowania opieki nad zależnymi członkami rodziny** (niemal połowa respondentów sprawowała w mniejszym lub większym stopniu opiekę nad rodzicami). Pojawiały się także relacje o pogarszającym się zdrowiu będącym wynikiem sprawowania długotrwałej opieki nad osobą leżącą, co z kolei przyczynia się do zmniejszenia motywacji do dalszej pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. **Sytuacja finansowa gospodarstwa domowego** to również istotny czynnik determinujący decyzje emerytalne, lecz jego oddziaływanie jest różne w zależności od innych czynników – gdy sytuacja finansowa gospodarstwa domowego jest stabilna, zabezpieczone są oszczędności i nie odnotowano zapotrzebowania na duże wydatki, waga czynnika finansowego przy podejmowaniu decyzji emerytalnych jest mniejsza. Niemal połowa respondentów wskazuje, że na tym etapie życia potrzeba bogacenia się jest słaba, raczej chodzi o zapewnienie godnych warunków życia w okresie emerytury.

Prawie wszyscy respondenci wskazywali, że **organizacja czasu pracy w wieku okołomerytalnym ma duże znaczenie w przypadku decyzji o zakończeniu lub przedłużeniu aktywności zawodowej**. Sztywność organizacji pracy, w tym w szczególności czasu pracy, to wyraźny czynnik zniechęcający do dłuższej pracy, będący przyczyną wypalenia zawodowego. Pozytywna atmosfera w pracy, dobre stosunki z przełożonymi i współpracownikami zwiększają chęć kontynuowania pracy. **Doświadczenie mobbingu w pracy w okresie okołomerytalnym zniechęca do**

przedłużania aktywności zawodowej nawet w innych potencjalnych miejscach zatrudnienia.

Ankietowani pracodawcy nie zachęcają osób starszych do pozostawania w pracy (kontynuacji aktywności zawodowej), traktują to jako sferę indywidualnej decyzji pracownika. Brak stosowania narzędzi skierowanych wyłącznie do starszych pracowników wynika z braku zidentyfikowania konieczności zatrzymania starszych pracowników w pracy lub z ogólnego podejścia do tworzenia równych warunków pracy dla pracowników o różnych potrzebach i w różnym wieku. Na obecny moment badani pracodawcy nie dostrzegają potrzeby tworzenia narzędzi uelastyczniających pracę w kontekście wszystkich pracowników, ponieważ nie zidentyfikowali takiego problemu w ich organizacjach. Zdaniem wykonawcy, wydaje się jednak, że kierunek ten nie będzie kontynuowany w przypadku występowania braków w personelu. Różne branże będą doświadczać tego problemu w różnych momentach i w różnej skali. Takie podejście wymaga jednak elastyczności od samego pracodawcy i gotowości na dialog z pracownikiem.

Respondenci odnieśli się również do kwestii związanych z ustawowym wiekiem emerytalnym – ich zdaniem **decyzję o przejściu na emeryturę należy pozostawić do indywidualnego uznania**. Zdecydowana większość respondentów **nie skłania się do zmiany ustawowego wieku emerytalnego**, pomimo świadomości zachodzących zmian w innych krajach. Respondenci **obawiają się podniesienia wieku emerytalnego**, ponieważ obecny ustawowy wiek emerytalny gwarantuje im poczucie bezpieczeństwa – np. w przypadku pogorszenia się stanu zdrowia, czy innych problemów, to zawsze mogą odejść z rynku pracy. **Nie wiązało się to w większości przypadków z niechęcią do wykonywania pracy po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego.**

Kilkoro badanych wskazało dodatkowe benefity/refundacje/ulgi, które mogłyby zachęcić do pozostawania na rynku pracy osób starszych. Propozycje te wynikają najczęściej z indywidualnych potrzeb lub przebytych doświadczeń na rynku pracy, są to np. karty medyczne, dofinansowanie do pobytów do sanatorium, refundacja części kosztów ubezpieczeń społecznych starszych pracowników, podjęcie działań edukacyjnych zwiększających świadomość społeczną w zakresie poprawy wizerunku

starszego pracownika, czy tworzenie bardziej zróżnicowanych pod względem wieku zespołów pracowniczych.

## Podsumowanie

Raport końcowy *Ocena wpływu działań na rzecz przedłużania aktywności zawodowej i promowania pracy po przekroczeniu ustawowego wieku emerytalnego na skutek zmian wprowadzonych reformą podatkową Polski Ład (tzw. PIT-0 dla seniora)* opracowany przez Wykonawcę przedstawił kompleksową analizę zaimplementowanej ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, oraz ocenił jej wpływ na aktywność zawodową (rynek pracy), system emerytalny, finanse publiczne oraz równość płci.

Analiza danych pochodzących z systemu podatkowego **pokazała niewielkie, aczkolwiek rosnące korzystanie z tzw. PIT-0 dla seniora - po dwóch pierwszych latach obowiązywania regulacji**. W 2022 r. z ww. ulgi podatkowej skorzystało prawie 126 tys. osób, a w 2023 r. było to 142,5 tys. osób. Zaprezentowane przez wykonawcę wyniki wskazują na pozytywną rolę funkcjonującej ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, w kontekście podnoszenia rzeczywistego wieku emerytalnego, finansów publicznych (poprawa stabilności finansowej Funduszu Emerytalnego<sup>6</sup>), czy wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych.

Szacunek skutków ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, dla sektora finansów publicznych pokazuje, że w 2023 r. korzyść netto z ww. ulgi wyniosła około 3 mld zł (w tym 4 mld zł niewypłaconych emerytur i około 1 mld zł ulgi podatkowej). W perspektywie do 2060 r. roczna korzyść netto dla sektora finansów publicznych może kształtować się na poziomie od około 20 mld zł do około 80 mld zł, co w optymistycznym scenariuszu oznacza zmniejszenie deficytu Funduszu Emerytalnego o około 1/3.

**Przychody podlegające zwolnieniu od podatku w ramach ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, stanowią podstawę do ustalania składek na ubezpieczenia społeczne, dzięki czemu osoby korzystające z ulgi faktycznie zwiększają swoje przyszłe świadczenie emerytalne.** W polskim systemie emerytalnym opóźnienie decyzji o przejściu na emeryturę, a także wyższa podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

---

<sup>6</sup> Poprawa stabilności finansowej Funduszu Emerytalnego zależy od tempa wzrostu korzystania z tzw. PIT-0 dla seniora.

oznacza realny wzrost świadczenia emerytalnego. Należy jednak zauważyć, że prognozowany wzrost przyszłej emerytury zależy przede wszystkim od indywidualnej wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz zgromadzonych środków na indywidualnym koncie ubezpieczonego w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych.

Z ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, **częściej korzystają kobiety niż mężczyźni**, co wiąże się z ustawowym wiekiem emerytalnym kobiet. Wprowadzone rozwiązanie przyczynia się do zmniejszania różnicy pomiędzy faktycznym wiekiem przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn, **dzięki szybszemu wzrostowi rzeczywistego wieku przechodzenia na emeryturę kobiet**. Projekcje przedstawione w raporcie końcowym wskazują, że przy wzroście zainteresowania ulgą podatkową, tzw. PIT-0 dla seniora, **można oczekiwać wzrostu przeciętnego wieku przechodzenia na emeryturę, szczególnie kobiet**.

Badani respondenci wykazali się znajomością ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, jednakże z niej nie korzystali, wybierając rozwiązanie polegające na jednoczesnym łączeniu pracy z pobieraniem emerytury po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. W analizowanym okresie zachęta podatkowa, tzw. PIT-0 dla seniora, nie była narzędziem skłaniającym do dłuższego pozostania na rynku pracy, choć jego ocena była pozytywna. Powyższe wynika zapewne z faktu, że ww. ulga podatkowa jest stosunkowo nowym rozwiązaniem, natomiast możliwość łączenia pracy zarobkowej wraz z pobieraniem emerytury istnieje w polskim systemie emerytalnym od wielu lat. W celu dalszej popularyzacji wprowadzonej ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, zasadnym wydaje się podjęcie kolejnych działań informacyjnych. Należałoby wskazać zalety skorzystania z ww. ulgi w porównaniu do łączenia aktywności zawodowej i jednoczesnego pobierania emerytury – w przypadku tzw. PIT-0 dla seniora przychody podlegające zwolnieniu od podatku w ramach tej ulgi stanowią podstawę do ustalania składek na ubezpieczenia społeczne, dzięki czemu przyszłe świadczenia emerytalne będą wyższe. Wybór drugiego rozwiązania wiąże się z niższą emeryturą, niższymi dochodami po zakończeniu pracy oraz niższymi dochodami całkowitymi w perspektywie całego okresu przejścia na emeryturę – składki na ubezpieczenie emerytalne, odprowadzane od wynagrodzenia pracującego emeryta nie zwiększą znacząco

przyszłego świadczenia, najbardziej bowiem można zyskać na waloryzacji posiadanego kapitału (zgromadzonych składek), odkładając w czasie decyzję o przejściu na emeryturę. Czynniki finansowe jest jednym z najistotniejszych przesłanek warunkujących kontynuację lub zaprzestanie aktywności zawodowej, tym samym warto zastanowić się nad możliwością opracowania takiego kalkulatora emerytalnego (w formie ogólnodostępnego narzędzia), który będzie uwzględniał wyliczenie hipotetycznej emerytury w wariantcie skorzystania z ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, jak i łączenia pracy z jednoczesnym pobieraniem emerytury.

**Zaimplementowane rozwiązanie podatkowe, tzw. PIT-0 dla seniora, należy ocenić aprobatywnie.** W przedstawionej przez Wykonawcę analizie potwierdzono, że istniejąca ulga podatkowa pozytywnie wpływa na finanse publiczne, system emerytalny oraz na równość płci. Ciężko w jednoznaczny sposób stwierdzić jej wpływ na rynek pracy, ponieważ wskaźniki zatrudnienia osób starszych rosną w Polsce od wielu lat, a w danych zagregowanych nie widać zmiany trendu od 2022 r., co sugeruje, że z nowej ulgi podatkowej, tzw. PIT-0 dla seniora, korzystają raczej osoby, które i tak planowały dłuższą pracę i późniejsze złożenie wniosku o emeryturę.

Niezależnie od powyższego należy stwierdzić, że wzrost aktywności zawodowej osób starszych jest ważny dla zachowania stabilności systemu zabezpieczenia społecznego i równowagi pomiędzy wpływami z transferów publicznych (podatków i składek) i wydatkami w postaci transferów socjalnych adresowanych w szczególności do najstarszego pokolenia. Propozycje podniesienia wieku emerytalnego nie są odpowiedzią na problem starzenia się społeczeństwa. Obecny wiek emerytalny gwarantuje osobom starszym poczucie bezpieczeństwa. Z tego powodu powinien on dalej wynosić 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. Aktywność zawodowa po jego przekroczeniu musi być zawsze elementem decyzji indywidualnej seniora. Warunki pracy, stan zdrowia czy konieczność sprawowania opieki nad rodzicem/małżonkiem mają znaczący wpływ na decyzję o zakończeniu aktywności zawodowej. Kluczowym jest kształtowanie pozytywnego klimatu na rzecz przedłużania aktywności zawodowej osób starszych. Wskazanym byłoby opracowanie pakietu różnorodnych rozwiązań

zachęcających do pozostania na rynku pracy osób starszych, tak aby móc je dostosować do ich potrzeb i możliwości.

Niniejszy raport w sposób należyty udokumentował i potwierdził osiągnięcie kamienia A68G.