

Policy Brief: Emerytura stopniowa oraz inne narzędzia zachęca- nia do późniejszego wycofywania się z rynku pracy (a może zamiast wycofywania „wydłużania aktyw- ności zawodowej”)

Na całym świecie prowadzone są poszukiwania rozwiązań zachęcających starszych pracowników do wydłużania okresu aktywności zawodowej i późniejszego przechodzenia na emeryturę. W badaniach prowadzonych na ten temat przez IPiSS w 2025r. jako podstawowe czynniki motywujące pracowników w wieku przedemerytalnym do dalszej pracy zawodowej wymieniane były: satysfakcjonujące wynagrodzenie (70,1% wskazań), dobry stan zdrowia (51,7%), możliwość wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu (30,9%) oraz w domu (21,0%), pozytywny stosunek do pracy starszych osób ze strony kierownictwa firmy (17,3%) i współpracowników (12,8%) [Szukalski i wsp., 2026].

Z kolei w badaniach prowadzonych w latach 2024-2025 wśród seniorów (także pracujących) (powyżej 60. roku życia) przez UKSW i IPiSS jako powody dalszej aktywności zawodowej najczęściej wskazało na zadowolenie z pracy, utrzymywanie kontaktów z ludźmi oraz możliwość rozwoju zawodowego. Dopiero na czwartym miejscu, jeśli chodzi o odsetek badanych, znalazło się podwyższenie emerytury, umożliwiające realizację różnych potrzeb [Czajka 2024, s. 144-145, Czajka 2025, s. 70-71]. Wskazanie zadowolenia z pracy oznacza, że warunkiem kontynuacji pracy na emeryturze jest także pracodawca, różne opinie badanych wskazują, że chętniej chcą kontynuować ją u dotychczasowego pracodawcy, jeśli dobrze go wspominają. Dotyczy to zwłaszcza pracowników z długoletnim stażem u dotychczasowego pracodawcy, nie chcących szukać nowego pracodawcy, nie znając jego oczekiwań.

Wyniki cytowanych wyżej badań oznaczają, że wśród czynników zachęcających do wydłużonej aktywności zawodowej emeryci pracujący biorą pod uwagę nie tylko środki materialne. Badania pokazują także wyraźny wpływ wykształcenia na aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego, wśród seniorów z wykształceniem zasadniczym zawodowym pracowało tylko 21%, natomiast wśród posiadających wykształcenie wyższe ponad 42% [UKSW 2025, s. 77]. Poszukując narzędzi do wydłużenia aktywności za-

wodowej seniorów, trzeba jednak pamiętać, że brak potrzeby pracy na emeryturze wskazało około 69% wszystkich badanych przez UKSW w 2025r. Bardzo wielu z tej grupy wskazywało, że była pracą zmęczona i czekała z niecierpliwością na dzień przejścia na emeryturę, chcąc odpocząć lub zająć się innymi sprawami, m.in. poświęcać więcej czasu rodzinie, rekreacji, dbaniu o zdrowie [UKSW 2025, s. 76-81]. Jest więc prawdopodobne, że do dalszej pracy nie zachęci większości tej grupy seniorów żadna propozycja, nawet finansowa. Oznacza to, że wymaga ona specjalnego zainteresowania ze strony badacza problemu.

Wśród wymienionych wyżej czynników trzeba spojrzeć na możliwość wykonywania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednak praca w niepełnym wymiarze oznacza otrzymywanie niższych niż dotychczas dochodów, co z kolei może zniechęcać starszych pracowników do stosowania tego rozwiązania. Warto zatem poszukiwać innych rozwiązań minimalizujących straty finansowe wynikające z skróconego czasu pracy, w tym i takich stosowanych w innych krajach.

Od wielu lat we Francji – ze zmienną skutecznością [Szukalski, 2021] – rozwiązaniem skoncentrowanym na minimalizacji powyższych strat jest emerytura stopniowa (retraite progressive), która pozwala pracownikowi ograniczyć czas pracy (przejść na część etatu) przy jednoczesnym otrzymywaniu części emerytury. Jest to zatem rozwiązanie łączące kontynuację zatrudnienia z częściowym pobieraniem świadczeń.

Rozwiązanie to jest dostępne dla wszystkich osób, które spełniają trzy warunki:

- 1) osiągnięty przynajmniej wiek emerytalny, tj. mają przynajmniej 60 lat,
- 2) posiadają okres opłacania składek równy przynajmniej 150 kwartałom (okres ubezpieczenia lub okresy równoważne) w jednym z obowiązkowych systemów emerytalnych,
- 3) chcą wykonywać aktywność zarobkową w nie-

Realizacja projektu w ramach programu pod nazwą „Nauka dla Społeczeństwa II”

pełnym wymiarze pracy, tj. w wymiarze co najwyżej 80% obowiązującego pełnego czasu pracy.

Emerytura stopniowa przysługuje zarówno tym, którzy w momencie uzyskania uprawnień pracowali na pełen etat, jak i tym, którzy pracowali wówczas w niepełnym wymiarze czasu pracy. Osoba decydująca się na emeryturę stopniową uzyskuje następującą część przynależnego jej świadczenia emerytalnego:

- a) 30% dla osób pracujących między 60% a 80% pełnego wymiaru czasu pracy,
- b) 50% w przypadku pracy w wymiarze 40–60% czasu pełnego,
- c) 70%, gdy czas pracy jest niższy od 40% pełnego wymiaru czasu pracy.

Uzyskiwane dochody z pracy są obciążone składką na ubezpieczenie społeczne, zwiększając staż pracy, w efekcie czego po całkowitym zaprzestaniu pracy zawodowej wysokość świadczenia emerytalnego jest obliczana ponownie. Skorzystanie z tego instrumentu wymaga zgody pracodawcy, przy czym pracownik jest zobowiązany do poinformowania pracodawcy o chęci skorzystania co najmniej 2 miesiące przed pożądanym terminem rozpoczęcia pobierania tego świadczenia (przy czym od 2023 r. obowiązują specjalne zasady, wedle których brak odpowiedzi od pracodawcy przez 2 miesiące oznacza akceptację).

Mimo że *retraite progressive* istnieje we Francji od 1988 roku, przez dekady pozostawało rozwiązaniem niszowym. Jednak w ostatnich latach, a zwłaszcza po reformie z 2023 roku, zainteresowanie tym systemem gwałtownie rośnie. Od września 2023 roku system został otwarty również dla funkcjonariuszy publicznych oraz osób pracujących w zawodach o nienormowanym czasie pracy (tzw. *forfait jours*). Od 1 września 2025 r. wiek uprawniający do przejścia na *retraite progressive* został ustalony na 60 lat dla wszystkich roczników, co ułatwiło dostęp do tego rozwiązania. Wcześniej w zależności od roku urodzenia trzeba niekiedy było mieć ukończone 61 lub 62 lata.

Na koniec 2025 roku z emerytury stopniowej korzystało 45 948 osób (zob. <https://www.statistiques-recherche.lassuranceretraite.fr/la-retraite-progressive/>). Choć liczba ta wciąż stanowi niewielki odsetek ogółu emerytów (ok. 0,3% osób pobierających świadczenia z tytułu praw własnych), w ostatnich latach obserwowany jest wyraźny wzrost zainteresowania, co łączone jest ze wspomnianym obniżeniem

wieku, od którego można z tego świadczenia korzystać. Tylko w samym 2025 roku przyznano 35808 nowych emerytur stopniowych. System jest szczególnie popularny wśród kobiet, które stanowią 68% wszystkich osób korzystających z tego rozwiązania. W systemie emerytury stopniowej najczęściej wybieraną redukcją czasu pracy jest przejście na 80% etatu. Z dostępnych analiz wynika, że większość pracowników decyduje się na ten wymiar, ponieważ pozwala on zachować wysoki poziom dochodów z pracy przy jednoczesnym uzyskaniu jednego dodatkowego dnia wolnego w tygodniu.

W sektorze publicznym (funkcjonariusze państwa) zasady są nieco inne – wymiar czasu pracy musi wynosić od 50% do 90% pełnego etatu. Oznacza to, że urzędnicy mają możliwość jeszcze mniejszego zmniejszenia czasu pracy (np. do 90% pełnego wymiaru), co w sektorze prywatnym jest niedopuszczalne (minimum to redukcja o 20% do 80% pełnego wymiaru czasu pracy). Aby przejść na zwykłą emeryturę (*retraite definitive*), osoby pobierające emeryturę stopniową dokonują tych samych czynności co zwykli pracownicy przechodzący na emeryturę.

Przedstawione w niniejszym opracowaniu opinie badanych seniorów oraz osób w wieku przedemerytalnym a także rozwiązania francuskie mogą stanowić punkt wyjścia do poszukiwania nowych instrumentów zachęcających Polki i Polaków w wieku emerytalnym do dłuższego pozostania na rynku pracy (mimo iż w ostatnim dziesięcioleciu liczba pracujących emerytów wzrosła o 53%) [ZUS, 2025]. Opinie badanych seniorów potwierdzają, że przed wprowadzeniem nowych rozwiązań (jeśli mają ich zainteresować) trzeba wykorzystać dotychczasowe badania a także przeprowadzić nowe, aby poznać potrzeby i oczekiwania seniorów w różnych zawodach, w różnym wieku oraz kobiet i mężczyzn.

Realizacja projektu w ramach programu pod nazwą „Nauka dla Społeczeństwa II”

Literatura:

Czajka Z., 2024, Potrzeby osób w wieku senioralnym w świetle badań empirycznych. [w:] Świat nas miarę seniora 2024, E. Bojanowska, R. Czekański (red.), Wydawnictwo Naukowe UKSW 2024,

Czajka Z., 2025, Możliwości samodzielnego funkcjonowania seniorów w społeczeństwie. [w:] Świat na miarę seniora 2025, E. Bojanowska, R. Czekański (red.), Wydawnictwo Naukowe UKSW 2025,

Szukalski P., 2021, Polityka władz Francji w ostatnim dziesięcioleciu w zakresie wspierania starszych pracowników na rynku pracy, „Zabezpieczenie Społeczne. Teoria. Prawo. Praktyka”, nr X(13), 22-31, <https://bibliotekanauki.pl/articles/2019801>

Szukalski P., Bednarski M., Bojanowska E., Jawor-Joniewicz A., Kukulak-Dolata I., Poliwczak I., Warwas I., Wiktorowicz J., Zalewski D., 2026, Przygotowanie do starości. Polacy w wieku przedemerytalnym o swojej przyszłości, IPiSS, Warszawa – sytuacja osób starszych w Polsce.

UKSW, 2024. Badanie ilościowe zrealizowane w ramach projektu Świat na miarę seniora – sytuacja osób starszych w Polsce. Raport 2024 www.rob.uksw.edu.pl/swiat-na-miare-seniora-sytuacja-osob-starszych-w-polsce-konferencje-debaty-seminaria,

UKSW, 2025. Badanie ilościowe zrealizowane w ramach projektu badawczego Świat na miarę seniora – sytuacja osób starszych w Polsce. Raport 2025. www.rob.uksw.edu.pl/swiat-na-miare-seniora-sytuacja-osob-starszych-w-polsce-konferencje-debaty-seminaria,

ZUS, 2025, Pracujący emeryci – XII 2025. Dostępne w: www.prawo.pl/kadry/pracujacy-emeryci-zus-2025-r-zus,1544947.html,

<https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F12842#:~:text=La%20retraite%20progressive%20permet%20de%20r%C3%A9duire%20son,une%20partie%20de%20sa%20pension%20de%20retraite.>

Opracował:
dr hab. Piotr Szukalski
dr hab. Zdzisław Czajka

Kwiecień 2026

Opracowanie powstało w ramach projektu badawczego pt.: „Przygotowanie do starości. Polacy w wieku przedemerytalnym o swojej przyszłości” realizowanego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie. Projekt uzyskał dofinansowanie ze środków budżetu państwa w ramach programu „Nauka dla Społeczeństwa II”, finansowanego przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego