

18 lutego 2025



Przyciąganie talentów:

Jak kraje CEE kształtują politykę imigracyjną i podatkową w obliczu wyzwań demograficznych i niedoboru siły roboczej

VIALTO
PARTNERS



Talenty w polityce imigracyjnej i podatkowej w krajach CEE

Wyzwania demograficzne:

- Spadek liczby osób w wieku 4–18 lat (2020–2030),
- Wzrost populacji 65+ (2020–2030).

Kluczowe działania:

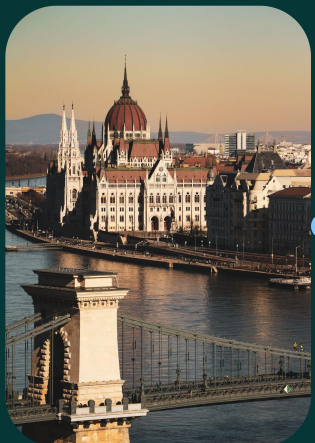
- Przyciąganie talentów:
 - Strategie migracyjne,
 - Rozwiązania podatkowe i emerytalne (ulgi podatkowe i programy wsparcia dla wybranych grup profesjonalistów).
- Inne mechanizmy (takie jak inwestycje w edukację i wsparcie dla rodzin oraz profilaktyka zdrowotna).

CEE 2025

Kluczowe rozwiązania imigracyjne i podatkowe



Bułgaria



Węgry



Polska



Czechy



Rumunia



Słowacja

Mechanizmy zachęt imigracyjnych (1/3)

Czechy

- Digital Nomad Program
- Pilot Project — szkolenia pilotów
- Migracja zarobkowa z Indonezji dla dużych przedsiębiorstw
- Swobodny dostęp do rynku pracy dla obywateli wybranych krajów
- Zmiany dla obywateli Ukrainy — możliwość uzyskania pobytu stałego



Węgry

- Golden Visa — program inwestora gościnnego
- Digital nomad visa (White Card — Biała Karta)
- Blue Cards — pozwolenia dla wysoko wykwalifikowanych szeroko dostępne, większe restrykcje dla pracowników mniej wykwalifikowanych
- Brak restrykcji dla wybranych krajów (Gruzja, Armenia, Filipiny)
- Znajomość języka i kultury węgierskiej przy pobytach długoterminowych



Mechanizmy zachęt imigracyjnych (2/3)

Rumunia

- Udogodnienia dla pracowników wysoko wykwalifikowanych posiadających Niebieską Kartę z innego kraju Schengen oraz członków rodzin.
- Cyfrowi nomadzi: dla pracowników i osób prowadzących własną działalność.



Bułgaria

- Sezonowe zatrudnianie cudzoziemców



Słowacja

- Specjalny reżim dla Centrów Usług Wspólnych i pracowników sezonowych
- Status Inwestora Strategicznego
- Wiza krajowa — dla specjalistów wykonujących określone zawody
- Od 15 lipca 2024 roku — możliwość rozpoczęcia wykonywania pracy natychmiast po złożeniu wniosku o pozwolenie na pobyt czasowy w celach zatrudnienia.



Mechanizmy zachęt imigracyjnych (3/3)

Polska

Polityka imigracyjna na lata 2025-2030

- Priorytetowy dostęp do rynku pracy dla branż z deficytem pracowników, np. IT i opieka zdrowotna oraz firm dokonujących strategicznych inwestycji — selektywny model wydawania wiz
- Likwidacja testu rynku pracy
- Cyfryzacja procesów imigracyjnych
- Łatwiejsze procedury dla wybranych państw
- Surowsze zasady rekrutacji zagranicznych studentów — mniej studentów, ale lepsze kwalifikacje
- Integracja
- System punktowy ?
- Ułatwienia dla posiadaczy Niebieskich Kart (Blue Cards)

Wzrost pensji minimalnej w 2025 r. (w porównaniu do 2024)

Bułgaria: o 15 p.p.	BGN 933 / EUR 477 → BGN 1,077 / EUR 551
Czechy: o 10 p.p.	CZK 18,900 / EUR 750 → CZK 20,800 / EUR 825
Polska: o 8,5 p.p.	PLN 4.300 / EUR 1,025 → 4.666 / EUR 1,110
Rumunia: o 9 p.p.	RON 3,700 / EUR 740 → RON 4,050 / EUR 900
Słowacja: o 9 p.p.	EUR 750 → EUR 816
Węgry: o 9 p.p.	HUF 266,800 / EUR 650 (a dla wykwalifikowanych pracowników : HUF 326,000 / EUR 795 → HUF 290,800 / EUR 700 (a dla wykwalifikowanych pracowników : HUF 348,800 / EUR 850)

Stawki podatkowe PIT w CEE

Bułgaria: stawka liniowa **10%**

Czechy: progresywna skala podatkowa **15% - 23%**

Polska: progresywna skala podatkowa **12-32%** (plus danina solidarnościowa 4% powyżej 1 mln dochodu)

Rumunia: stawka liniowa **10%**

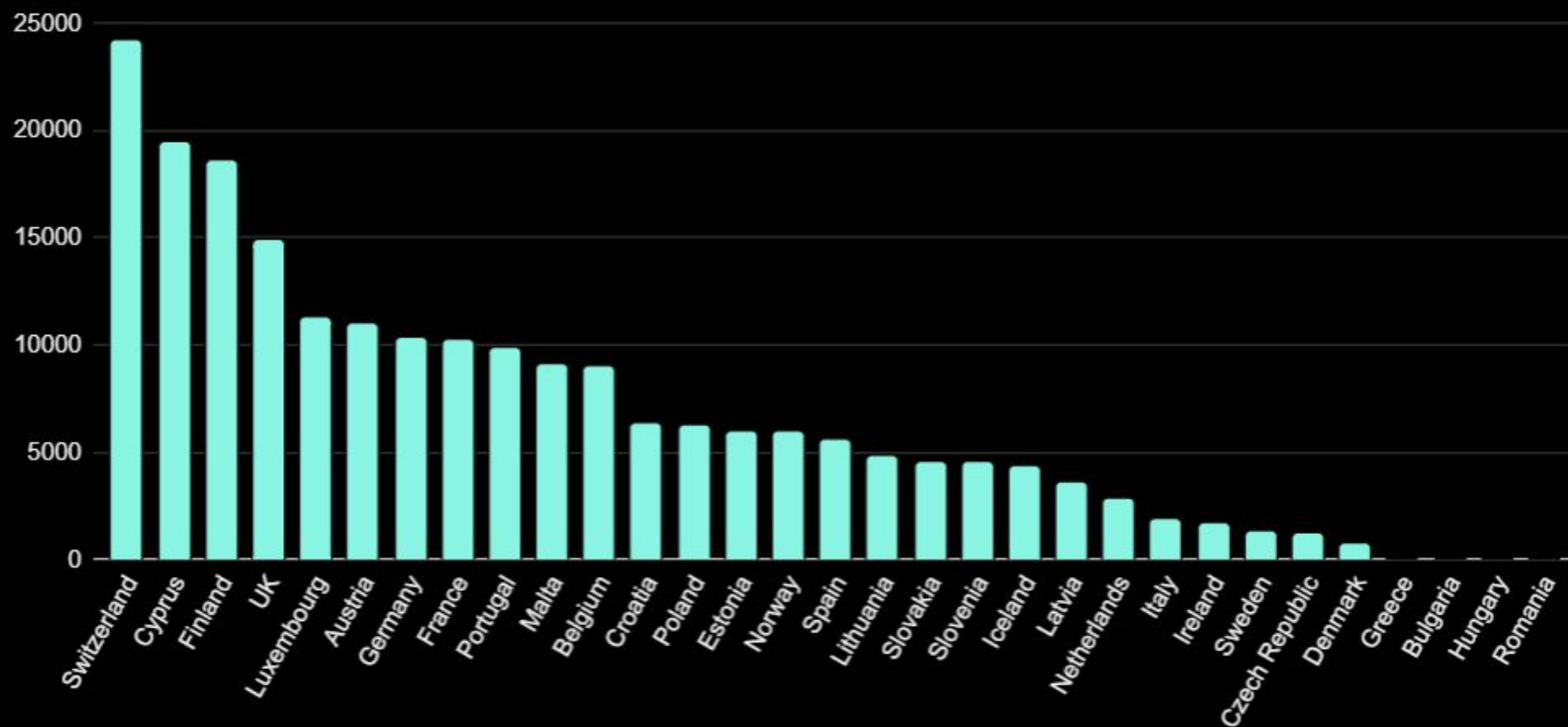
Słowacja: stawka liniowa **15%** (do limitu dochodu w wysokości 100.000 EUR), powyżej **19%** dla przedsiębiorców i **25%** dla pracowników

Węgry: stawka liniowa **15%**



Kwoty wolne od podatku w CEE

Tax free amounts [EUR]

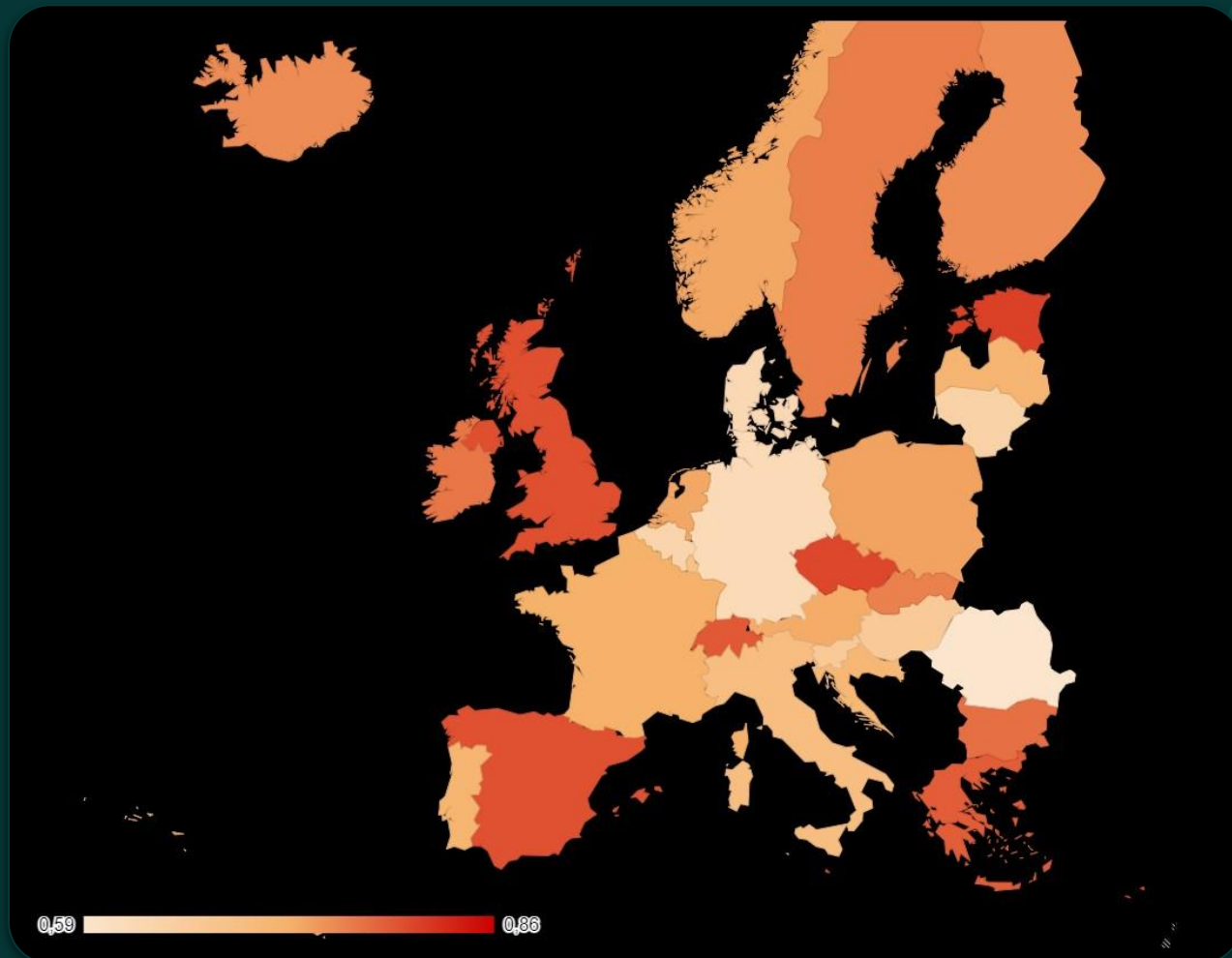


Rankingi państw

w Europie oraz w Europie Środkowo-Wschodniej
z perspektywy pensji netto pracownika
(po odjęciu obciążeń w zakresie PIT i ZUS),
a także kosztów pracy



Europa: Netto pracownika — singla z przeciętną pensją (% pensji brutto, 2022)



1	Cyprus	86%
2	Estonia	81%
3	Czech Republic	81%
4	Spain	80%
5	Malta	80%
6	United Kingdom	80%
7	Switzerland	79%
8	Greece	79%
9	Bulgaria	78%
10	Ireland	77%
11	Sweden	76%
12	Slovakia	76%
13	Finland	75%
14	Iceland	75%
15	Poland	74%

16	Norway	73%
17	Netherlands	73%
18	Austria	73%
19	France	72%
20	Portugal	72%
21	Latvia	72%
22	Croatia	71%
23	Italy	69%
24	Luxembourg	68%
25	Hungary	67%
26	Slovenia	66%
27	Lithuania	64%
28	Belgium	64%
29	Denmark	62%
30	Germany	62%
31	Romania	59%

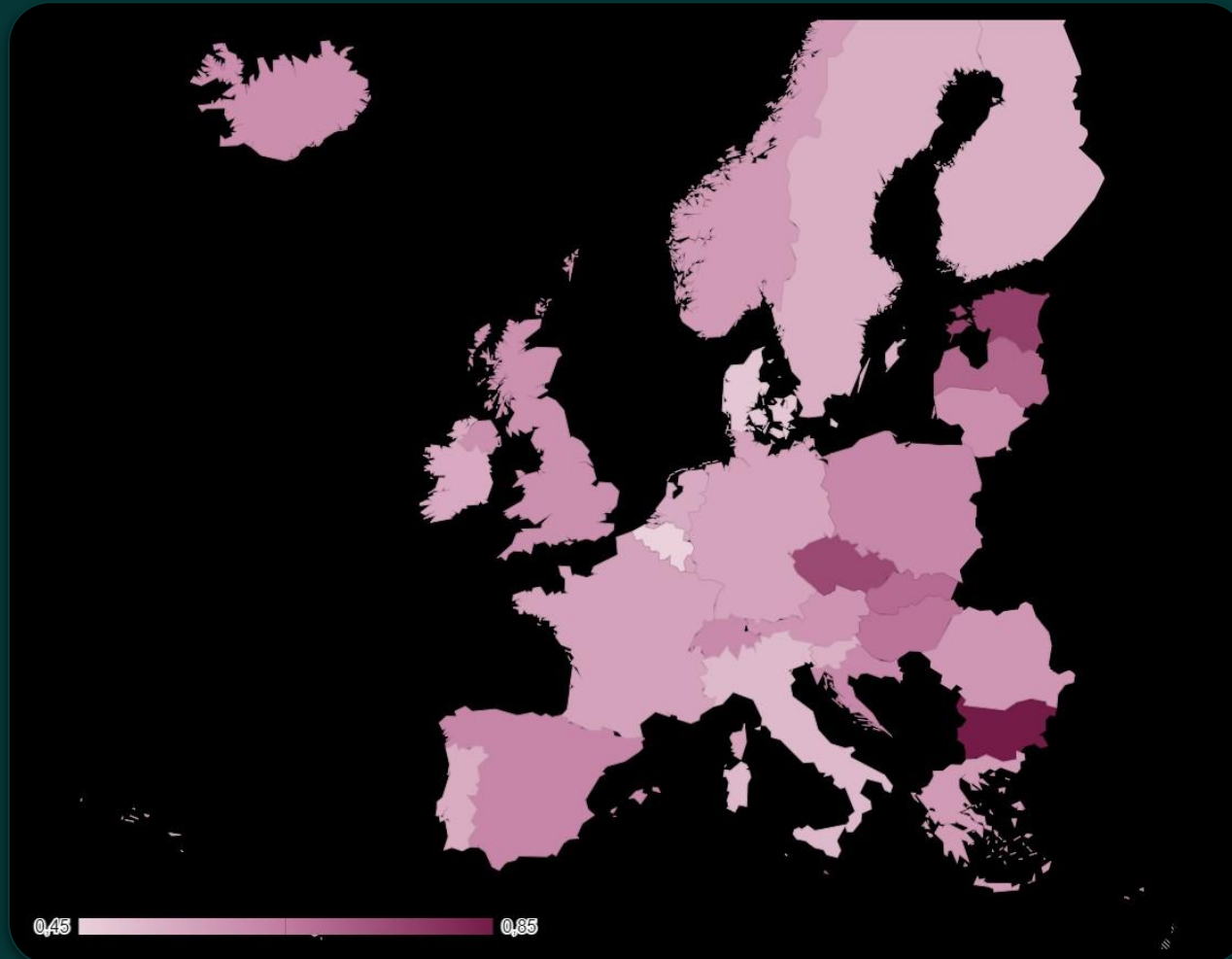
Europa: Netto pracownika z rodziną i przeciętną pensją (% pensji brutto, 2022)



1	Czech Republic	94%
2	Slovakia	89%
3	Malta	88%
4	Ireland	88%
5	Cyprus	86%
6	Estonia	85%
7	Switzerland	85%
8	Iceland	84%
9	Latvia	83%
10	Spain	82%
11	Poland	82%
12	Portugal	81%
13	Austria	81%
14	Luxembourg	80%
15	Croatia	80%

16	Greece	80%
17	United Kingdom	80%
18	France	79%
19	Bulgaria	78%
20	Belgium	77%
21	Italy	77%
22	Sweden	76%
23	Finland	75%
24	Hungary	75%
25	Slovenia	74%
26	Norway	73%
27	Netherlands	73%
28	Germany	71%
29	Denmark	66%
30	Lithuania	64%
31	Romania	59%

Europa: Netto pracownika — singla z 5-krotnością przeciętnej pensji (% pensji brutto, 2022)



1	Bulgaria	85%
2	Estonia	77%
3	Czech Republic	75%
4	Malta	71%
5	Latvia	69%
6	Cyprus	69%
7	Slovakia	68%
8	Hungary	67%
9	Spain	63%
10	Poland	62%
11	Croatia	62%
12	Switzerland	62%
13	Iceland	61%
14	Lithuania	61%
15	United Kingdom	60%

16	Austria	59%
17	Romania	59%
18	Greece	58%
19	Norway	58%
20	France	56%
21	Luxembourg	56%
22	Germany	56%
23	Ireland	54%
24	Netherlands	54%
25	Portugal	54%
26	Slovenia	53%
27	Finland	53%
28	Sweden	53%
29	Italy	51%
30	Denmark	48%
31	Belgium	45%

Europa: Netto pracownika z rodziną z 5-krotnością przeciętnej pensji (% pensji brutto, 2022)

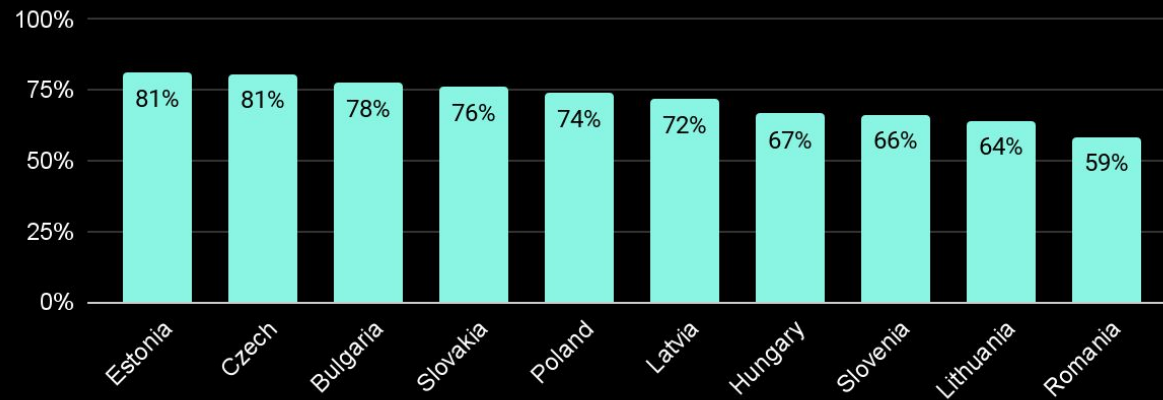


1	Bulgaria	85%
2	Czech Republic	78%
3	Estonia	77%
4	Malta	74%
5	Latvia	72%
6	Poland	71%
7	Slovakia	70%
8	Cyprus	69%
9	Hungary	68%
10	Switzerland	66%
11	Croatia	66%
12	France	65%
13	Spain	63%
14	Iceland	62%
15	Austria	62%

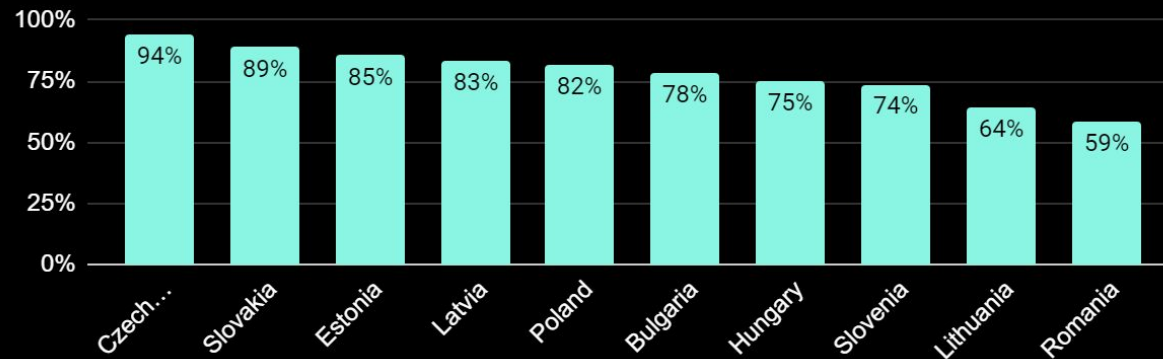
16	Portugal	61%
17	Luxembourg	61%
18	Lithuania	61%
19	Germany	60%
20	United Kingdom	60%
21	Romania	59%
22	Greece	58%
23	Norway	58%
24	Ireland	56%
25	Slovenia	56%
26	Netherlands	54%
27	Finland	53%
28	Sweden	53%
29	Italy	51%
30	Belgium	48%
31	Denmark	48%

Europa Środkowo-Wschodnia: Netto pracownika — singla (Sc. 1) i pracownika z rodziną (Sc. 2) z przeciętną pensją (2022)

Scenario 1

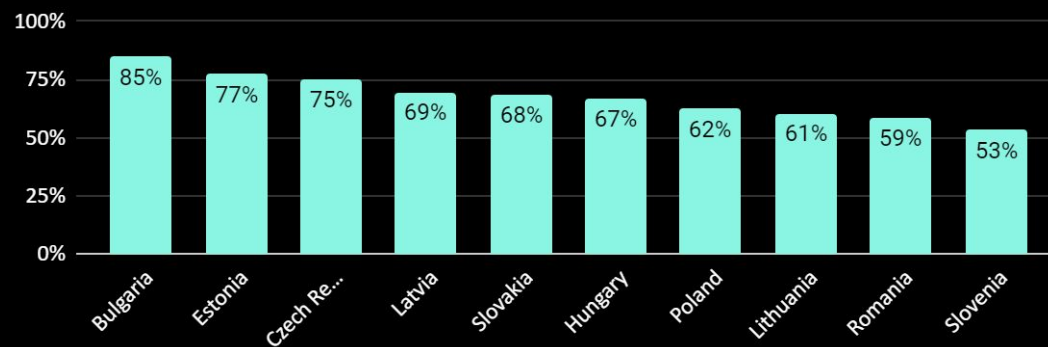


Scenario 2

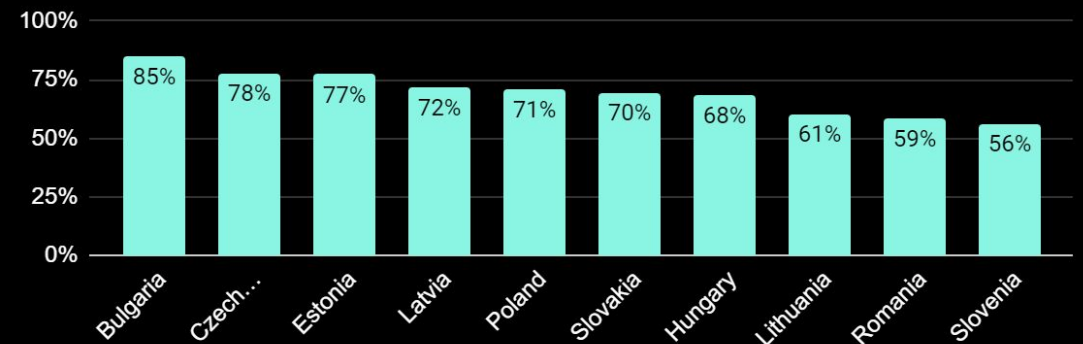


Europa Środkowo-Wschodnia: Netto pracownika — singla (Sc. 3) i pracownika z rodziną (Sc. 4) z 5-krotnością przeciętnej pensji (2022)

Scenario 3

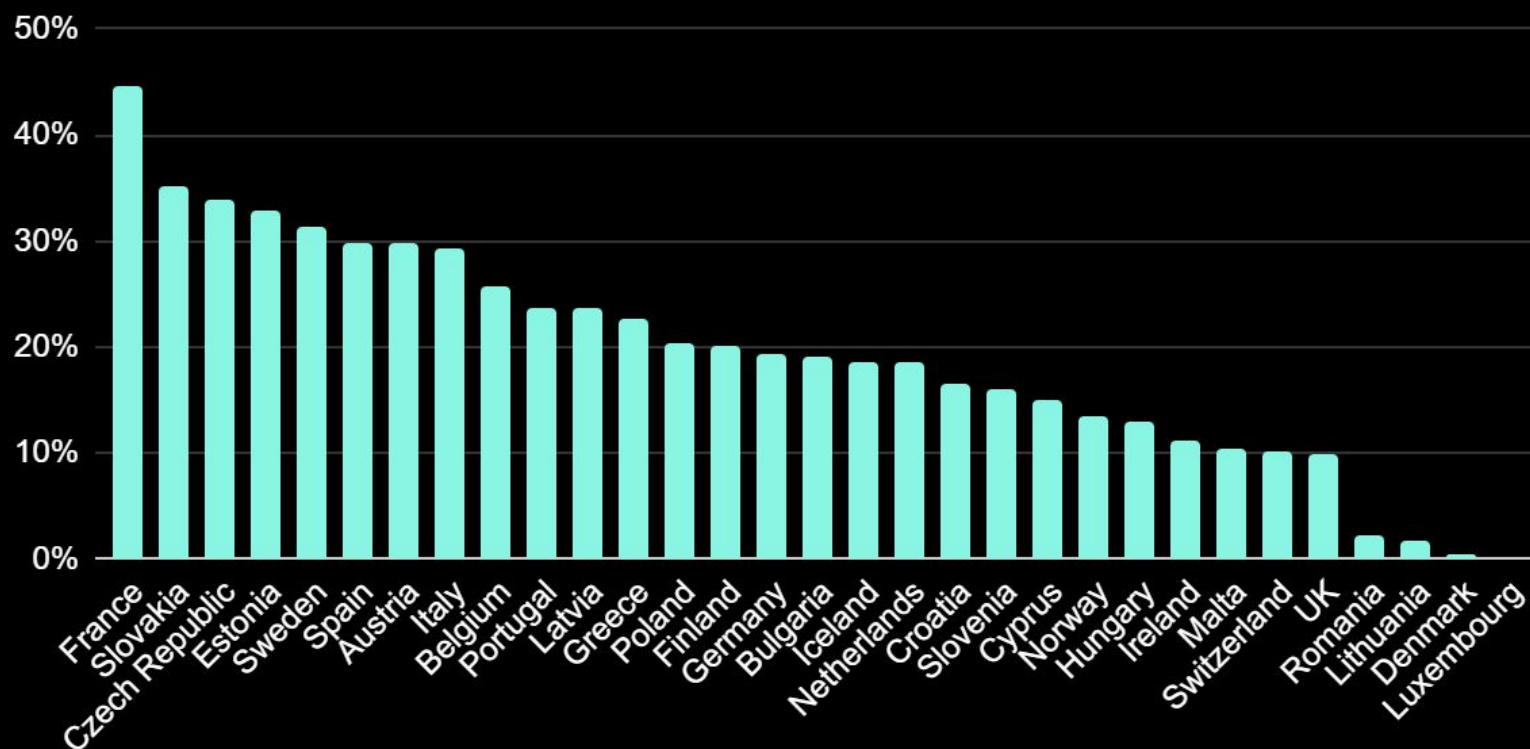


Scenario 4



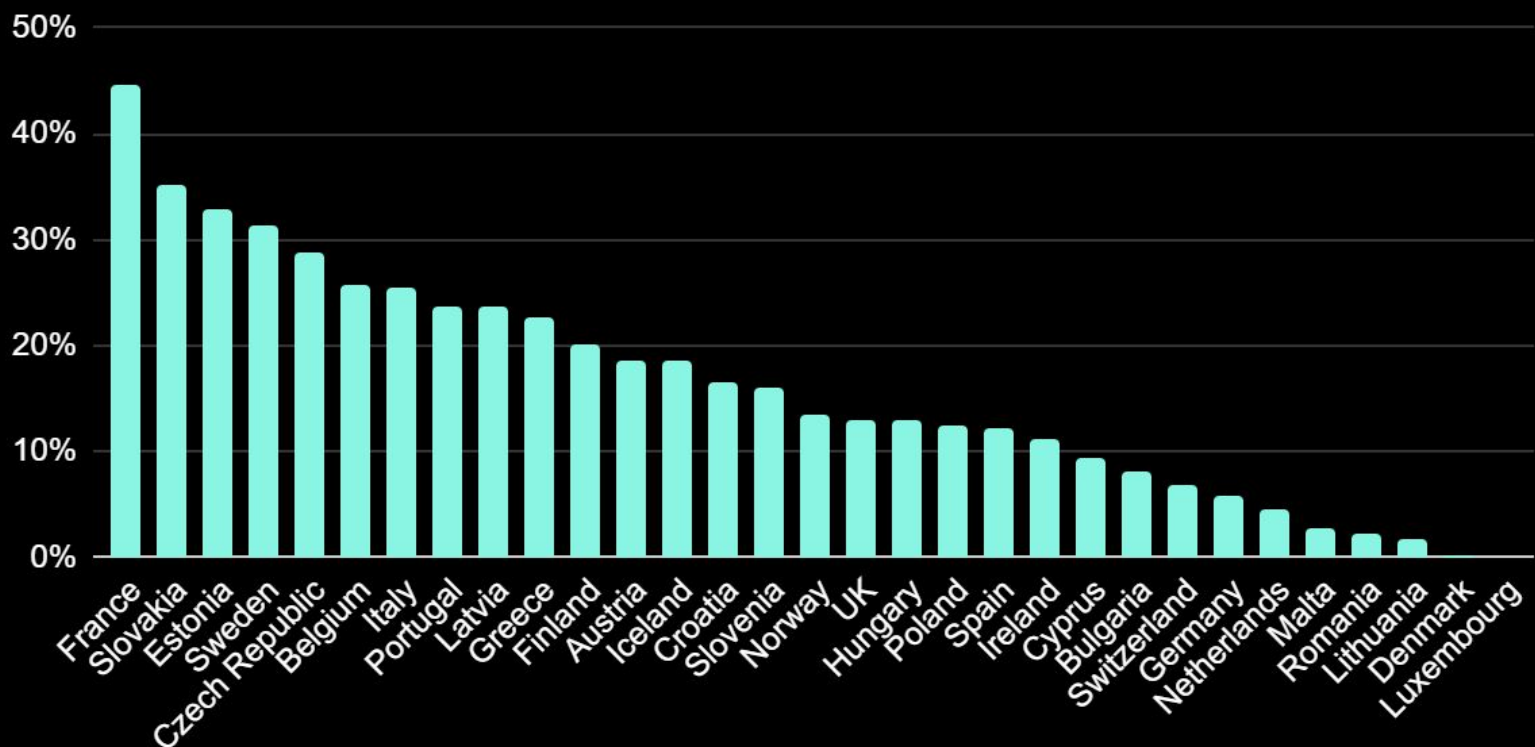
Europa: Koszty pracy — składki na ubezpieczenia społeczne pracodawcy: w przypadku pracownika — singla (Sc.1) i pracownika z rodziną (Sc.2), z przeciętną pensją (2022)

Employer's social security - Scenario 1 & 2



Europa: Koszty pracy — składki na ubezpieczenia społeczne pracodawcy: w przypadku pracownika — singla (Sc.3) i pracownika z rodziną (Sc.4), z 5-krotn. przeciętnej pensji (2022)

Employer's social security - Scenario 3 & 4



Ważne zwolnienie podatkowe:

Podatnicy, którzy przeniosą swoje miejsce zamieszkania do Polski, mogą skorzystać ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych na dochody do kwoty **85 528 PLN** w roku podatkowym.

“Ulga na powrót” może być stosowana przez okres **4 kolejnych lat podatkowych**, począwszy od roku, w którym podatnik przeniósł swoje miejsce zamieszkania, lub od początku roku następnego.

Wyzwania demograficzne w krajach CEE a system emerytalny

- Demografia Europy Środkowo-Wschodniej (CEE): w ostatnich dekadach region ten boryka się z gwałtownym starzeniem się społeczeństw, niską dzietnością oraz migracją.
- Jakie są konsekwencje dla systemów emerytalnych?
 - Coraz mniej osób pracujących utrzymuje rosnącą liczbę emerytów.
 - Presja na zmiany w systemach emerytalnych i budżety państw.
 - Konieczność reform, takich jak podnoszenie wieku emerytalnego i wspieranie prywatnych oszczędności na emeryturę.

Wyzwania demograficzne w krajach CEE a system emerytalny

Niska dzietność

- Wskaźnik dzietności (TFR) w krajach CEE wynosi średnio 1,1-1,6 dziecka na kobietę (dla stabilnej populacji potrzeba 2,1).
- Przykłady:
 - Czechy — najwyższy wskaźnik w regionie (ok. 1,6), m.in. dzięki rozwiniętemu systemowi opieki nad dziećmi.
 - Bułgaria — jeden z najniższych wskaźników (ok. 1,3),
 - Polska — najniższy wskaźnik (ok. **1,1**) , co może być przyczyną załamania się systemu emerytalnego w Polsce w przyszłości



Wyzwania demograficzne w krajach CEE a system emerytalny

Emigracja zarobkowa

- Wiele krajów CEE straciło dużą część populacji po wejściu do UE w 2004 r.
- Przykłady:
 - Rumunia — straciła ponad 4 mln obywateli, głównie do Włoch i Hiszpanii.
 - Bułgaria — do 2050 r. może stracić 1/3 populacji!
 - Polska — poza granicami Polski żyje 4,5 mln Polaków i jeśli chodzi o kraje UE, jest to najwyższa liczba emigracji do czasu wejścia Polski do UE (2004 r.)



Wyzwania demograficzne w krajach CEE a system emerytalny

Wydłużająca się długość życia

- Średnia długość życia rośnie, ale różnice w regionie są duże:
 - Czechy — 78 lat (76 lata mężczyźni i 82 lata kobiety)
 - Polska — 76 lat (74 lata mężczyźni, 82 lata kobiety)
 - Bułgaria, Rumunia — 74 lata (72 lata mężczyźni i 77 lata kobiety)



Wyzwania demograficzne w krajach CEE a system emerytalny

Tabela: Liczba osób pracujących na 1 emeryta w wybranych krajach CEE

Kraj	1990 r. (osób pracujących na 1 emeryta)	2025 r. (osób pracujących na 1 emeryta)	2050 r. (osób pracujących na 1 emeryta)
Polska	4,0	2,0	1,5
Czechy	3,5	2,5	1,8
Węgry	3,8	2,3	1,7
Rumunia	4,2	2,8	2,0
Bułgaria	4,5	3,0	2,2

Wyzwania demograficzne w krajach CEE a system emerytalny

Sytuacja w wybranych krajach CEE

Polska

- Starzenie się społeczeństwa: w 2050 r. 1/3 Polaków będzie miała ponad 65 lat.
- Reforma emerytalna z 2012 r. podniosła wiek emerytalny, ale w 2017 r. został on ponownie obniżony.

Czechy

- Jeden z najlepiej zarządzanych systemów emerytalnych w CEE.
- Rząd rozważa uzależnienie wieku emerytalnego od długości życia — co oznacza, że w przyszłości Czesi mogą pracować dłużej niż 67 lat.

Węgry

- Silne zachęty prorodzinne — ulgi podatkowe, kredyty dla rodzin, zwolnienia z podatków dla matek czwórki dzieci.
- Problem: pomimo tych działań ludność Węgier nadal spada.

Rumunia i Bułgaria

- Najszybciej kurczące się populacje w Europie.
- Młodzi masowo emigrują — w Rumunii pracuje mniej niż 5 milionów ludzi na ponad 19 mln mieszkańców.



Wyzwania demograficzne w krajach CEE a system emerytalny

Rozwiązania w systemach emerytalnych

1. Wydłużenie wieku emerytalnego

- Trend w Europie: stopniowe podnoszenie wieku emerytalnego.
- Przykłady:
 - Polska — 60 lat (kobiety) i 65 lat (mężczyźni), ale może być podniesiony.
 - Czechy — docelowo 67 lat.
 - Węgry — obecnie 65 lat, ale rząd analizuje dalsze zmiany.

2. Zachęcanie do prywatnych oszczędności

- IKZE, PPK — zachęta do odkładania na emeryturę z ulgami podatkowymi, Ulga dla pracujących emerytów.
- Podobne systemy w regionie:
 - Czechy — „Penzijní spoření” (dobrowolne fundusze emerytalne).
 - Węgry — prywatne fundusze emerytalne wspierane przez państwo.

Inne działania wspierające systemy emerytalne

- Polityki prorodzinne- ulga podatkowa na dzieci, 800+ w Polsce
- Zachęty do powrotu emigrantów- ulgi podatkowe dla powracających
- Inicjatywy promujące dłuższą aktywność zawodową — przykład czeskich rozwiązań



Wyzwania demograficzne w krajach CEE a system emerytalny

Wiek emerytalny w krajach CEE:

Źródło: opracowano na podstawie danych [Eurostat](#), data dostępu 10.12.2024

Kraj	Płeć	
	mężczyźni	kobiety
Bułgaria	64 lata, 6 mies.	62
Chorwacja	65	63 lat, 3 mies.
Czechy	63 lata, 10 mies.	63 lata, 10 mies.
Estonia	64 lata, 3 mies.	64 lata, 3 mies.
Litwa	64 lata, 6 mies.	64
Łotwa	64 lata, 6 mies.	64 lata, 6 mies.
Polska	65	60
Rumunia	65	62
Słowacja	63	63
Słowenia	65	65
Węgry	65	65

Wyzwania demograficzne w krajach CEE a system emerytalny

Przykład Czechy – polityki wsparcia aktywności zawodowej osób starszych

1. Programy wydłużenia aktywności zawodowej:

- Czechy wprowadzają programy wspierające pracę osób starszych, takie jak kształcenie przez całe życie, elastyczne formy zatrudnienia i rozwój zawodowy.
- Przykłady projektów:
 - „Wsparcie mobilności personelu edukacyjnego”
 - „Przedsiębiorczość seniorów” i „FIFTI”
 - „AWARE: Starsi pracownicy a aktywna emerytura”

2. Narodowy Plan Działań Wspierających Pozytywne Starzenie się :

- Cel: Wykorzystanie potencjału starszych pracowników poprzez promocję zdrowia i kształcenie przez całe życie.
- Programy wspierające: praca w niepełnym wymiarze godzin, kształcenie dorosłych, zdrowie starszych pracowników.

3. Strategia przygotowania na starzejące się społeczeństwo (2019–2025):

- Wsparcie aktywności zawodowej seniorów przez programy doskonalenia zawodowego.
- Poprawa opieki zdrowotnej i społecznej oraz dostępności usług medycznych.
- Rozwój infrastruktury przyjaznej seniorom.
- Walka z dyskryminacją, promowanie równości wiekowej.

4. Przykład firm:

- Škoda Auto: Program wsparcia starszych pracowników (30+ lat stażu). Szkolenia, programy zdrowotne, elastyczny czas pracy.
- Bosch Diesel Jihlava Ltd.: Program przedemerytalny, możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin 3 lata przed emeryturą, pełne wynagrodzenie.

Dziękujemy!



Jadwiga Chorazka

Partner

jadwiga.chorazka@vialto.com



Emilia Piechota

Managing Director

emilia.piechota@vialto.com



Joanna Narkiewicz-Tarłowska

Managing Director, Tax Advisor

joanna.narkiewicz-tarlowska@vialto.com



Grzegorz Ogórek

Director

grzegorz.ogorek@vialto.com



Dziękujemy!

**Vialto Partners Central
and Eastern Europe**

[LINK](#)



Vialto Alerts

[LINK](#)



Vialto Partners ("Vialto") refers to wholly owned subsidiaries of CD&R Galaxy UK OpCo Limited as well as the other members of the Vialto Partners global network. The information contained in this document is for general guidance on matters of interest only. Vialto is not responsible for any errors or omissions, or for the results obtained from the use of this information. All information is provided "as is." with no guarantee of completeness, accuracy, timeliness or of the results obtained from the use of this information, and without warranty of any kind, express or implied, including, but not limited to warranties of performance, merchantability and fitness for a particular purpose. In no event will Vialto, its related entities, or the agents or employees thereof be liable to you or anyone else for any decision made or action taken in reliance on the information in this document or for any consequential, special or similar damages, even if advised of the possibility of such damages.

© 2025 Vialto Partners. All rights reserved.

