

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

**Komisja
Gospodarki
i Rozwoju**

■ **PODKOMISJI STAŁEJ DO SPRAW
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI
(NR 15)
z dnia 4 czerwca 2025 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji Gospodarki i Rozwoju – podkomisji stałej do spraw przedsiębiorczości (nr 15)

4 czerwca 2025 r.

Podkomisja stała do spraw przedsiębiorczości, obradująca pod przewodnictwem poseł **Izabeli Bodnar (Polska2050-TD)**, przewodniczącej podkomisji, rozpatrzyła:

- informację ministry rodziny, pracy i polityki społecznej o rozwiązaniach proponowanych w ustawie z dnia 9 maja 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o środkach dotyczących przejrzystości wynagrodzeń wskazanych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. (tzw. dyrektywa o jawności wynagrodzeń).

W posiedzeniu udział wzięli: **Jakub Szmit** dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Marcin Jądrzyk** zastępca dyrektora Departamentu Małych i Średnich Przedsiębiorstw Ministerstwa Rozwoju i Technologii, **Grzegorz Steć** radca prawny w Wydziale Prawno-Legislacyjnym Biura Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców, **Aleksandra Borecka** specjalista do spraw regulacji Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, **Jolanta Januszczak** sekretarz zarządu Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, **Sonia Kurpiel** specjalista do spraw legislacji Polskiego Towarzystwa Gospodarczego, **Robert Lisicki** dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan wraz ze współpracownikami, **Adam Małyszko** prezes zarządu Stowarzyszenia Forum Recyklingu Samochodów, **Kamil Rybikowski** dyrektor Biura Legislacji Organizacji Pracodawców Rada Przedsiębiorców oraz **Krzysztof Ziemniewski** przewodniczący zarządu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy PZU „Jedność” w Opolu.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Katarzyna Gadecka**, **Adrian Maćkiewicz** i **Ziemowit Uździcki** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Witam serdecznie wszystkich państwa – szanowne panie z ministerstwa, szanownych gości z różnych organizacji.

Otwieram posiedzenie podkomisji stałej do spraw przedsiębiorczości.

Na podstawie listy obecności stwierdzam kworum.

Witam państwa posłów oraz zgromadzonych gości – proszę mi powiedzieć, czy państwo są obecni – pana Jakuba Szmita, dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – dzień dobry, witamy; pana Marcina Jądrzyka, zastępcę dyrektora Departamentu Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Ministerstwie Rozwoju i Technologii – witam, dzień dobry; pana Grzegorza Stecia, radcę w Wydziale Prawno-Legislacyjnym w Biurze Rzecznika MŚP – witamy serdecznie. Witam wszystkich pozostałych gości.

Porządek dzienny posiedzenia brzmi: informacja ministry rodziny, pracy i polityki społecznej o rozwiązaniach proponowanych w ustawie z dnia 9 maja 2025 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o środkach dotyczących przejrzystości wynagrodzeń wskazanych w dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. (tzw. dyrektywa o jawności wynagrodzeń).

Jako że mieliśmy właśnie... Ta ustawa świeżo weszła, pamiętam, jeszcze raptem kilka tygodni temu toczyła się w Sejmie debata na ten temat. Ale zostałam poproszona, bo sama ustawa wejdzie dopiero w połowie przyszłego roku – dlatego wsłuchując się głos organizacji związanych z biznesem, organizacji związanych z pracodawcami, pozwoliliśmy sobie jednak jeszcze raz otworzyć rozmowę z państwem na ten temat.

Powiem o kilku badaniach, co tak naprawdę przeraża czy niepokoi polskich przedsiębiorców w związku z tą właśnie zmianą. Na przykład według badania Klubu Compensation & Benefits tylko 5% firm w Polsce świadomie zarządza wynagrodzeniami w celu budowania przewagi

konkurencyjnej. Pozostałe w przeważającej większości dopiero przymierzają się do uporządkowania swej polityki płacowej, aby dostosować się do wymogów wcześniej wspomnianej dyrektywy.

Ustawa ma duże znaczenie z punktu widzenia rynku pracy i działalności przedsiębiorstw, ponieważ wprowadza szereg obowiązków dotyczących ujawniania polityki płacowej, raportowania różnic płacowych itd. Niewątpliwie jest bardzo słuszną kierunkowo ze względu na to, że chcemy zmniejszać lukę płacową, ale jest też ogromnym wyzwaniem, szczególnie dla sektora MŚP. Jest dużym wyzwaniem i organizacyjnym, i prawnym, i kosztowym. I tu właśnie chciałam przytoczyć państwu te badania związane z jawnością wynagrodzeń w firmach. Jako główne wyzwania przedsiębiorcy wskazują trudności w uzasadnieniu różnic płacowych na przykład między pracownikami – podnosi to aż 36%, możliwe napięcia i konflikty w zespole – 36%, wzrost oczekiwań płacowych – tego obawia się 34% przedsiębiorców – czy po prostu obawy pracowników przed ujawnianiem ich płac. Bo do tej pory mieliśmy taką kulturę, w której płace nie były jawne. Nikt w pełni nie wiedział, o tym się nie mówiło, o tym po prostu w ogóle nie wypadało rozmawiać. Przez 20 lat pracowałam w korporacjach i w ogóle nie było takiego tematu jak wynagrodzenia, więc to jest bardzo duża zmiana również w mentalności, w kulturze organizacyjnej firm, w której będzie w zasadzie jawność, ile kto w zespole zarabia. W tej chwili niekoniecznie to wszystkim służyło. To na pewno będzie duża, przełomowa zmiana.

Według firm największymi barierami we wdrażaniu przejrzystości wynagrodzeń są brak gotowości kierownictwa – tak mówi aż 63%, brak informacji w przepisach krajowych – 50%. Ale to są badania z marca, ustawa weszła, więc przedsiębiorcy widzieli już mniej więcej jakiś kierunek, w którym ta dyrektywa miała być interpretowana. Wspominają też o braku narzędzi IT do realizacji przepisów dyrektywy – aż 49% przedsiębiorców. Brak gotowości pracowników do ujawniania swoich wynagrodzeń – aż 39% i brak czasu, żeby to wszystko wdrażać – 38%. Tak że po prostu pojawiają się bardzo duże obawy. W związku z tym zapraszam dzisiaj do dyskusji, do debaty, do rozmowy, jak zwykle – mamy jeszcze rok na wdrożenie tej dyrektywy – żebyśmy jak zwykle spróbowali znaleźć najlepsze rozwiązanie i dla pracowników, i dla przedsiębiorców, i dla rynku.

Tradycyjnie oddaję głos ministerstwu. Myślę, że zaczniemy od pani dyrektor, tak? Czy od pana dyrektora, pana Jakuba Szmita, dyrektora Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej? Jak państwo wolą, tak? Pani dyrektor. Zapraszam.

Zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Agnieszka Wołoszyn:

Bardzo dziękujemy za zaproszenie na dzisiejsze posiedzenie.

Temat jest dla nas ważny i zdajemy sobie sprawę, że jest bardzo ważny też dla państwa. W związku z tym w resorcie powołaliśmy specjalny zespół, który zajmuje się tą kwestią, czyli kwestią implementacji dyrektywy o przejrzystości wynagrodzeń. Na niektóre posiedzenia tego zespołu, szczególnie dotyczące wartościowania stanowisk pracy, zapraszani są też partnerzy społeczni, żebyśmy mieli też bardziej praktyczną dyskusję, bo bardzo zależy nam na tym, żebyśmy odpowiednio odnieśli się do wszystkich wątpliwości – tych właśnie, które zasygnalizowała tutaj pani poseł.

Chcę zapewnić, że zarówno zgodnie z dyrektywą, jak i naszą ustawą, którą będziemy państwu prezentować – z dyrektywy nie wynika obowiązek ujawnienia przez pracowników wynagrodzeń. Taki obowiązek nie jest nałożony, więc tutaj nie ma obaw. Jeżeli chodzi o narzędzia, również pracodawcy, tak jak słyszałam, sygnalizują, że nie ma żadnych narzędzi. Będziemy tworzyć te narzędzia. Na ten temat wypowiadał się ostatnio też zespół, mieliśmy spotkanie z przedstawicielami przedsiębiorstw i z przedstawicielami partnerów społecznych, praktykami, którzy mają już takie i podobne narzędzia, więc wsłuchaliśmy się w ich wątpliwości i pracujemy, na razie wewnątrz, nad takim narzędziem, które ułatwiałoby wszystkim pracodawcom, nie tylko dużym, ale też małym, wartościowanie stanowisk pracy. Pracujemy nad narzędziem, które pozwoli raportować lukę płacową zgodnie z art. 9 i postaramy się na pewno... Również ta dyrektywa sama w sobie zobowiązuje do tego, żeby współpracować z partnerami społecznymi, więc będziemy to robić i robimy też w ramach Rady Dialogu Społecznego.

Projekt jest w trakcie pisania w ramach ministerstwa. Jak tylko zostanie ukończony, zostanie na pewno przedstawiony do konsultacji, opiniowania i chcę zapewnić, że postaramy się, aby wszystkie te wątpliwości, które zostały tutaj podniesione, zostały odpowiednio rozwiązane. Wydaje mi się, że niektóre z nich wynikają z niezrozumienia tych przepisów w pełni,

jak na przykład to, że pracownik musi ujawniać swoje wynagrodzenie. Pracodawcy będą musieli wartościować stanowiska pracy, to pracodawcy będą musieli informować pracowników o ich poziomie wynagrodzenia, będą musieli raportować o luce płacowej. Art. 5 dyrektywy, który mówi o przejrzystości wynagrodzeń przed zatrudnieniem, wydaje się, że został już implementowany właśnie przez nowelizację, o której wspominała pani poseł, więc tego tematu prawdopodobnie już nie będziemy dotykać w naszej implementacji.

Jeżeli państwo mają jakieś szczegółowe pytania, to służę tutaj swoją wiedzą. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Czy pan dyrektor też chciałby jeszcze coś uzupełnić? Czy teraz damy głos stronie społecznej, żeby...

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Jakub Szmit:

Myślę, że kwestia wdrożenia dyrektywy – zdajemy sobie sprawę, że jest to materia bardzo istotna, a też taka, która wywołuje duże zainteresowanie w przestrzeni publicznej. Natomiast może tylko uzupełniając, żeby podkreślić pewną rzecz – i to podkreślamy też na różnego rodzaju spotkaniach – ta dyrektywa jest tak naprawdę dyrektywą wykonawczą, czyli ma służyć zwiększeniu stopnia realizacji przepisów, które już obowiązują, czyli związanych z dyskryminacją, z nierównym traktowaniem, i celem tej dyrektywy jest tak naprawdę urealnienie zasad wyrażonych we wcześniejszych aktach unijnych, nakazujących dążenie... czy przewidujących zakaz dyskryminacji. I te informacje, czy to ujawnianie informacji, czy raportowanie, ma charakter wtórny względem pierwotnego celu, którym jest walka z dyskryminacją, z nierównym traktowaniem, w dużej mierze w zakresie płac, o czym wiemy, że ten problem niestety nadal występuje.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dobrze. Powiedzieliśmy już teraz, jaki jest tego cel, i teraz chodzi o to, jak dojdziemy do tego, żeby ten cel był dobrze zrealizowany.

Jest z nami jeszcze pan zastępca dyrektora Departamentu Małych i Średnich Przedsiębiorstw z Ministerstwa Rozwoju i Technologii i serdecznie zapraszam, jeżeli pan dyrektor chciałby zabrać głos.

Zastępca dyrektora Departamentu Małych i Średnich Przedsiębiorstw Ministerstwa Rozwoju i Technologii Marcin Jądrzyk:

Dzień dobry jeszcze raz.

Na tę chwilę nie będziemy chyba zajmować stanowiska, bo takiego nie ma. Nie ma projektu, tak? Ale oczywiście wsłuchujemy się – moja obecność na dzisiejszym posiedzeniu jest m.in. tego przejawem – w to, co mówią przedsiębiorcy, i jako Ministerstwo Rozwoju i Technologii będziemy na pewno starać się stać na straży też tych interesów.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję, bo ten balans jest nam tutaj bardzo potrzebny.

Oddaję zatem głos przedstawicielom organizacji. Proszę bardzo. Proszę się przedstawić i przypomnieć, jaką organizację państwo reprezentują.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Szanowni państwo, Robert Lisicki, dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan.

Po pierwsze, szanowna pani przewodnicząca, bardzo dziękujemy za zorganizowanie tego spotkania. Dlatego że myślę, że już w szeregu gremiów dyskutowana jest kwestia wdrożenia dyrektywy o przejrzystych i równych wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, natomiast to jest na tyle złożony, wielowątkowy temat, że wydaje nam się, że takie dyskusje powinny być kontynuowane również w parlamencie.

I teraz dwa zdania o tym, jak my widzimy kwestie skutków tej dyrektywy. Na pewno jednym ze skutków będzie wprowadzenie nowych mechanizmów – i będzie to też kwestia legislacji – które będą dotyczyły czy to wartościowania stanowisk pracy, czy kwestii związanych z luką płacową, czy też zapewnienia tej progresji, pewnej przewidywalności i możliwości podwyższenia wynagrodzenia. I to jest ten bardzo ważny, kluczowy kontekst, dotyczący instytucjonalnego oprządkowania przyszłych regulacji krajowych.

Natomiast drugi kontekst, o którym przedmówcy wspomnieli też dzisiaj – to jednak kwestia zasadniczej zmiany kultury organizacji spojrzenia na kształt wynagrodzeń w poszczególnych

przedsiębiorstwach i oczywiście, że mamy już pewne oprzyrządowanie w Kodeksie pracy, ale myślę, że ono nie zawsze znajdowało pełne odzwierciedlenie w praktyce rynkowej, tak naprawdę z różnych względów, bo to też nie jest temat jednowątkowy. Myślę, że na ten temat powinniśmy zwrócić szczególną uwagę w kontekście wdrożenia dyrektywy, bo o ile część postanowień dyrektywy, jak na przykład sprawozdawczość luki płacowej, będzie dotyczyła – i proszę mnie poprawić, jeśli się pomylę – firm zatrudniających co najmniej 100 osób, a więc tych średnich i większych... O ile większe firmy mają możliwości, potencjał wdrożenia tych przepisów i wydatkowania środków na to, żeby przygotować się do nowych przepisów, o tyle musimy mieć na uwadze, że szereg postanowień dyrektywy, począwszy od kwestii wartościowania stanowisk pracy zgodnie z kryteriami ujętymi w dyrektywie, zapewnienia przewidywalności, przejrzystości wewnętrznych systemów wynagradzania, będzie dotyczył wszystkich pracodawców, czyli tych zatrudniających do 10 osób, małych i średnich. I tu widzimy potrzebę ogromnego wsparcia w procesie wprowadzania rozwiązań wynikających z dyrektywy, czy one podkreślają obowiązujące standardy prawne, czy też będą nowymi elementami. Nie ma co ukrywać – 60% pracowników w Polsce jest zatrudnionych przez mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa. One nie mają samodzielnie potencjału, żeby podejść do tych procesów – przestrzeni, czasu. Właściciel często poświęca czas na bieżące prowadzenie działalności gospodarczej i tutaj właśnie będzie, wydaje nam się, kluczowy aspekt – żeby wyjść do tych firm na jak najwcześniejszym etapie, myślę, że ze wspólnej inicjatywy i strony rządowej, i być może Państwowej Inspekcji Pracy, i związków zawodowych, i związków pracodawców, po prostu ze wspólnymi materiałami, być może także pewnym oprzyrządowaniem technicznym, które wesprze najmniejsze podmioty, jeżeli chodzi o wdrażanie dyrektywy.

Bo dzisiejsza praktyka rynku w dziedzinie kształtowania wynagrodzeń – proszę mnie poprawić, bo są tutaj też inni eksperci – kształtuje się głównie w oparciu o: potrzebuję pracownika na dane stanowisko, on oczekuje ode mnie takiego wynagrodzenia, zapłacę to wynagrodzenie. Czyli te wynagrodzenia często są kształtowane dynamicznie, w zależności od dostępności pracowników danej specjalizacji, troszeczkę abstrahując od wartości wymienionych w dyrektywie, czyli kluczowa jest wartość rynkowa. Dyrektywa wydaje się nie uwzględniać wartości rynkowej tak bardzo. I taką modyfikację, takie zmiany będziemy musieli przeprowadzić z pracodawcami, więc legislacja jest bardzo ważna i będziemy pewnie jeszcze nieraz dyskutowali w parlamencie, ale również to wsparcie w oprzyrządowaniu firm różnej wielkości, żeby dostosowały się do przepisów dyrektywy.

Z naszej perspektywy ocena wstępna jest taka, że będzie to duża zmiana, tak naprawdę głównie kultury organizacyjnej, jeżeli chodzi o wynagrodzenia w firmach, i wydaje nam się, że to jest dosyć duże wyzwanie dla naszego rynku pracy.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Bardzo dziękuję.

Ktoś z państwa chce jeszcze zabrać głos? Proszę bardzo.

Ekspertka Konfederacji Lewiatan Nadia Winiarska:

Dzień dobry państwu. Nadia Winiarska, Konfederacja Lewiatan.

Szanowna pani przewodnicząca, Wysoka Komisjo, miałabym krótkie pytanie. Jednym z najważniejszych tematów w dyrektywie jest nie tylko raportowanie i redukcja luki płacowej, ale też dokonanie wartościowania stanowisk. Dyskutujemy już od dłuższego czasu z naszymi firmami, w tym z tymi firmami, które dokonują już tak naprawdę tego wartościowania. Pojawiło się ostatnio takie pytanie... Bo są różne metody wartościowania stanowisk. Jedną z metod, takich dość powszechnych, jest metodologia IPE firmy Mercer i pojawia się bardzo często pytanie wśród firm, czy ministerstwo, wdrażając dyrektywę, będzie pracowało nad jakimiś zaleceniami, jakiej metodologii powinniśmy używać do wartościowania stanowisk – czy będzie tutaj swoboda co do wyboru metodologii, czy jednak zostanie to ujednolicone i wskazane przez ministerstwo. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dobrze. To jest konkretne pytanie. Może państwo, jeżeli znają odpowiedź... Może na bieżąco.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Agnieszka Wołoszyn:

Tak. W tej kwestii, tak jak mówiłam, było już spotkanie w ministerstwie. Może pani też się zapoznać z naszymi prezentacjami, które są powszechnie udostępnione, na temat tego,

jaka metoda wartościowania stanowisk pracy jest najbardziej właściwa. Jest cały przegląd na ten temat, więc polecam tutaj naszą stronę.

Z tego co nam wynikło – robiliśmy to w konsultacji z panią doktor z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – wyszło nam, że najlepszą metodą, co byłoby też zgodne z zaleceniami i poradnikiem Międzynarodowej Organizacji Pracy, jest metoda porównawczo-analityczna. Tyle mogę powiedzieć na ten temat.

Zgadzam się też z tym, co powiedział tutaj pan dyrektor, że to będzie nowe podejście, nowa kultura organizacyjna i będzie to nowe spojrzenie na zasadę, która obowiązuje już od dawna. Zasada dotycząca równego traktowania kobiet i mężczyzn, jeżeli chodzi o wynagrodzenie, jest już odzwierciedlona w art. 18^{3c} Kodeksu pracy, który mówi o tym, że pracodawcy powinni zapewnić pracę o jednakowej wartości, co to są prace o jednakowej wartości, jakie kryteria powinny być brane pod uwagę. Te kryteria są w dużej mierze zbieżne z tymi kryteriami, które są w dyrektywie – jest tam jedno więcej, więc nie jest to nic nowego. Rzeczywiście jest tak, że mamy przepisy Kodeksu pracy, one obowiązują, natomiast w praktyce nie były realizowane – i tu Komisja Europejska zauważyła, że postęp w redukowaniu luki płacowej nie następuje, pomimo tego, że mamy już przepisy Kodeksu pracy, które implementowały przepisy dyrektywy. Pomimo tego brak postępu i Komisja Europejska po prostu zaproponowała – a państwa członkowskie przyjęły – taką dyrektywę wykonawczą. Dyrektywa ta określa, jak w praktyce zrealizować te postanowienia, które już mieliśmy i cały czas mamy, żeby doprowadziły do zmniejszenia luki płacowej.

Dlatego rzeczywiście wydaje się, że wartościowanie stanowisk pracy, o którym mówiłam też na samym początku mojego wystąpienia, jak i raportowanie, informowanie pracowników o poziomie wynagrodzenia danego pracownika w kontekście średnich poziomów wynagrodzenia w tej samej kategorii, w której jest pracownik, to te narzędzia, które mają w praktyce umożliwić zmniejszenie luki płacowej. Oczywiście może być tak, że te wynagrodzenia mogą się różnić. One nie muszą być identyczne, jeżeli jest to uzasadnione obiektywnymi powodami.

Pan dyrektor wspominał tu o jednym czynniku – o wartości rynkowej, wycenie rynkowej – i jak najbardziej, to, że pracodawca dokona wartościowania stanowisk i na tej podstawie ustali strukturę wynagrodzeń, nie znaczy, że wszyscy pracownicy w danej kategorii muszą mieć identyczne wynagrodzenia, bo mogą one się różnić, w zależności od tego, czy dany pracownik ma dłuższy staż pracy, co może być brane pod uwagę, czy wskutek tego, że jest pracownikiem, który pracuje więcej, jest bardziej wydajny, ma większe osiągnięcia. Można też oczywiście brać pod uwagę czynnik rynkowy, natomiast tutaj mamy orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, jak czynnik rynkowy powinien być brany pod uwagę. Jest orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie C-127/92, zachęcam do zapoznania się z nim. Pracodawca będzie na pewno musiał informować nie tylko o poziomie wynagrodzenia, ale też o progresji wynagrodzeń, czyli jakie są warunki tego, żeby wynagrodzenie wzrastało – to też musi być transparentne dla pracowników, żeby o tym wiedzieli. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Tak właśnie myślę, zresztą po debacie, która odbyła się wtedy w Sejmie, bardzo pochwaliłam rozwiązania, potem zwrócił się do mnie szereg przedsiębiorców, że to będzie duże zamieszanie, duży kłopot. Pamiętam, że wspominali o tym, że konieczność – pytanie, czy wynika to z dyrektywy, czy to jest już nasz pomysł ustawowy – na przykład przy publikowaniu ofert o pracę w rynkowych portalach czy prasie, czy gdziekolwiek, że tam już trzeba pokazywać chyba przynajmniej widełki wynagrodzenia na danym stanowisku. To budziło niepokój.

Powiem państwu jeszcze, że pamiętam, gdy 15 lat temu pracowałam w bardzo dobrze zorganizowanej zagranicznej korporacji, już wtedy mieliśmy wycenę stanowisk. Jako menadżer, który miał pod sobą jakiś zespół, pamiętam, że każdy menadżer w firmie miał za zadanie opisać zakres obowiązków danego pracownika. To był bardzo długotrwały proces, żeby wycenić każde stanowisko, i wynagrodzenia miały jakieś widełki, tak że nie było tak, że każdy pracownik musiał wiedzieć, ile i kto, ale wiedzieliśmy, że jest grupa F1 w obszarze C5 i że tutaj te stanowiska są w takim a takim stopniu wyceniane i gdzieś w tym mniej więcej się poruszaliśmy. Tak że to było do przeskoczenia i to było przecież już dobre 15 lat temu. Zatem pomyślmy, że może jednak można to jakoś przyjaźnie przeprowadzić.

Słucham. Czy któryś z panów chciałby zabrać głos? Bardzo proszę.

Przewodniczący zarządu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy PZU „Jedność” w Opolu Krzysztof Ziemniewski:

Dzień dobry państwu. Krzysztof Ziemniewski, jestem przedstawicielem związków zawodowych.

Jako praktyk muszę zadać jedno pytanie. Dzisiaj, w obowiązującym Kodeksie pracy, mamy oczywiście unormowane obowiązki pracodawcy w zakresie uregulowania pewnych kwestii w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy, ale nie ma żadnej sankcji za to, że pracodawcy nie stosują się do zapisów Kodeksu pracy, m.in. w zakresie regulaminów wynagradzania i innych wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy. Chciałbym wiedzieć, czy państwo tutaj mają wiedzę na ten temat, czy jest to jakiś problem i jak duży, jeżeli chodzi o przedsiębiorstwa, i czy w proponowanych rozwiązaniach państwo uwzględniają jednak danie jakiegoś narzędzia przynajmniej Państwowej Inspekcji Pracy, żeby mogła skutecznie egzekwować, jak by to powiedzieć, fakt niestosowania tych zapisów zawartych w Kodeksie pracy bądź też z regulacji, które są przygotowane przez pracodawców. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Czy są jakieś pytania? Proszę bardzo. A potem państwo z ministerstwa odpowiedzą zbiorczo.

Prezes zarządu Stowarzyszenia Forum Recyklingu Samochodów Adam Małyszko:

Dziękuję bardzo. Adam Małyszko, Stowarzyszenie Forum Recyklingu Samochodów.

Szanowna pani przewodnicząca, panie pośle, szanowni państwo, zwrócę uwagę na inny aspekt, ale bardzo ściśle związany z tym tematem, o którym rozmawiamy, a mianowicie na płacę minimalną, która rośnie, i wynagrodzenie dla stażysty. Przed 2017 r., o ile pamiętam, można było zastosować 80% minimalnej płacy przy podjęciu pierwszej pracy w sytuacji, gdy pracownik czasami musi odbyć przynajmniej trzy, cztery miesiące szkolenia – i to wynagrodzenie przy tej jawności, o której rozmawiamy, może budzić kontrowersje. Szczególnie w obszarach, gdzie to wynagrodzenie nie jest zbyt wysokie. Tam, gdzie wynagrodzenia są zbliżone do płacy minimalnej, trudno będzie wartościować pracowników – stażystę i doświadczonego pracownika, który pracuje już 5, 10 lat.

W związku z tym czy nie warto zastanowić się właśnie nad powrotem do tych przepisów, ażeby płaca minimalna dla stażysty, dla tego praktykanta mogła wynosić właśnie 80%, tak jak to było do 2017 r. (jeszcze raz – o ile dobrze pamiętam)? Bo z tym wartościowaniem będzie bardzo trudno, a to powoduje, że musimy ciągle podnosić wynagrodzenie. Wiem, że pan ze związków zawodowych będzie miał odrębne zdanie – że więcej, ale przedsiębiorcy mogą w pewnym momencie nie wytrzymać presji płacowej i to może się skończyć niedobrze dla wszystkich. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Chcę państwo odpowiedzieć?

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Agnieszka Wołoszyn:

Tak. Odniosę się...

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

A, przepraszam, tu pan ze związku chciał, rozumiem, ad vocem.

Przewodniczący zarządu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Grupy PZU „Jedność” w Opolu Krzysztof Ziemniewski:

Tak, troszeczkę, jedno słowo ad vocem. Szanowny panie, jesteśmy praktykami. Mamy w korporacji wdrożony już od kilkunastu lat system wartościowania, natomiast w wartościowaniu nie chodzi – przynajmniej tak to do tej pory rozumiałem – o opisanie pracownika, tylko stanowiska. I oczywiście w tym momencie... I możemy opisywać zarówno stanowiska praktykantów, jak i pracowników, którzy mają później wyższe kompetencje. Wszystko to naprawdę kwestia metodologii przyjętej do wyceny. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Pani dyrektor, proszę.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Agnieszka Wołoszyn:

Odniosę się najpierw do pytania zadanego przez pana ze związków zawodowych. Dyrektywa w ogóle przewiduje bardzo dużo nowych uprawnień dla Państwowej Inspekcji Pracy, więc nawet sobie je wypisałam, bo nie spałyby mi na głowie. Inspektorat pracy będzie miał następujące uprawnienia wynikające z dyrektywy: może występować do pracodawcy z wnioskiem o informacje dotyczące luki płacowej, według zwykłej, podstawowej płacy godzinowej, miesięcznej, składników uzupełniających, zmiennych; może zwracać się do pracodawcy o dodatkowe wyjaśnienia szczegółów dotyczące wszelkich przekazywanych danych, dotyczące wszelkich różnic w wynagrodzeniu; może występować z wnioskiem o udostępnienie wspólnej oceny wynagrodzeń, którą trzeba będzie robić, jeżeli będą podejrzenia, że zachodzi dyskryminacja, nieuzasadniona luka płacowa; może też zostać poproszony o włączenie się w proces związany z wdrożeniem środków wynikających ze wspólnej oceny wynagrodzeń, czyli w podejmowanie działań zaradczych. I mam tu jeszcze dużo przykładów, nie będę wymieniać ich wszystkich. Więc na pewno rola Państwowej Inspekcji Pracy zostanie tu zdecydowanie wzmocniona, bo to wynika z samej regulacji dyrektywy.

Natomiast ta druga wypowiedź, dotycząca kwestii wysokości minimalnego wynagrodzenia w odniesieniu do stażystów – rozumiem, że stażyści, o których tutaj pan wspomniał, mają status pracowników. To już nie jest kwestia wynikająca z dyrektywy. Takie regulacje były kiedyś w Polsce, ale uznano je za niewłaściwe i wprowadzono... O ile dobrze pamiętam, kiedyś było chyba 80% minimalnego wynagrodzenia. Natomiast te rozwiązania zostały zlikwidowane i teraz nie planujemy, a przynajmniej nie toczą się żadne prace, żeby wprowadzić z powrotem takie rozwiązania. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Pan się zgłaszał, proszę.

Ekspert Konfederacji Lewiatan Piotr Korzuch:

Dzień dobry. Piotr Korzuch, ekspert Konfederacji Lewiatan, menadżer obszaru zarządzania zasobami ludzkimi z ponaddwudziestoletnim doświadczeniem.

Zgadzam się z tym, co powiedziała pani przewodnicząca, potwierdzili to pan dyrektor i pani dyrektor z ministerstwa, że jest to dla nas zmiana o charakterze kontrkulturowym. W naszym społeczeństwie nie dyskutowaliśmy o wynagrodzeniach, nie uczono nas, jak rozmawiać o wynagrodzeniach. Mało tego, wiele regulacji, czy to wewnątrzzakładowego prawa pracy, czy nawet klauzule w umowach mówiły o tym, że wynagrodzenie jest bezwzględnie tajne i nie można ujawnić go nikomu, nawet najbliższemu osobom. Dlatego zgadzam się z tymi wypowiedziami tutaj, to jest zmiana świadomości, kultury organizacyjnej, ogromna, olbrzymia zmiana dla przedsiębiorstw.

Przedsiębiorstwa wiedzą – przedsiębiorstwa, pracodawcy – że ta zmiana jest nieunikniona. Przygotowujemy się do niej. Dlatego też każdy miesiąc, który pozostał nam do wejścia w życie dyrektywy i do zakończenia prac przez ministerstwo, jest dla nas bardzo cenny. Dlatego też przy okazji tego projektu poselskiego, przejętego przez rząd – tak powiem – wnioskowaliśmy o to jako o jedną ze zmian, żeby ta zmiana wchodziła w życie od 1 kwietnia. Nie udało nam się tego uzyskać.

Wiem, że jest oczywiście zespół w ministerstwie, natomiast apelowałbym jednak o większe zaangażowanie partnerów społecznych, praktyków z wielu stron, bo ten zespół już troszkę działa. Były chyba dwa spotkania i dobór uczestników był dokonany, że tak powiem, według jakiegoś niezdanego mi rozdzielnika.

To, na co chciałem też zwrócić uwagę, to jest to, że my często... I tu są zarzuty, pojawiające się zwłaszcza też w dobie hasła deregulacyjnego, że nasze przepisy modelujemy jednak ponad to, czego wymaga dyrektywa. Takim klasycznym oczywiście przykładem byli sygnaliści, czyli dopisanie prawa pracy, którego dyrektywa nie wymagała – więc byłbym tu taki bardzo... Inaczej – będę bardzo uczulony, patrząc na pracę ministerstwa, czy przepisy, które będziemy wprowadzać w Polsce, nie wykraczają poza przepisy dyrektywy. Bo jeżeli zadałbym dzisiaj pytanie pani dyrektor, czy obecna ustawa – jak mówię, była projektem poselskim, natomiast wiemy, że końcowe jej postanowienia były już finalizowane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – wykracza poza art. 5 dyrektywy. Oczywiście, że tak. Tak brzmi prawidłowa odpowiedź. Niech się pani nie dziwi, przypomnę drugie spotkanie w Sejmie na ten temat,

kiedy pani przewodnicząca Barbara Dolniak zadała to pytanie ministrowi Gajewskiemu, odpowiedział na to pytanie bardzo wyraźnie – to jest wykroczenie poza dyrektywę, ten projekt, który był. I możemy mieć dwie wersje – wybraliśmy tę wersję. Wybrali państwo tę wersję, która wykracza poza dyrektywę, jest przeregulowaniem wobec dyrektywy. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję.

Proszę bardzo, pani dyrektor się odniesie.

Zastępca dyrektora departamentu MRPiPS Agnieszka Wołoszyn:

Muszę się odnieść, muszę się tutaj odezwać. W trakcie procesu legislacyjnego, o którym wspomniał tu pan ekspert z Konfederacji Lewiatan, było na stole wiele projektów. Nie wiem, do którego odnosiliśmy się wtedy jako ministerstwo. Na pewno niektóre z nich wykraczały poza obligatoryjne rozwiązania przewidziane w dyrektywie. Natomiast projekt, który będzie głosowany czy już jest głosowany, chyba ma być nawet dzisiaj głosowany przez Sejm, nie wykracza poza regulacje obligatoryjne z dyrektywy, czyli poza art. 5. Jeżeli jest inaczej, proszę o wskazanie, gdzie.

Jeżeli chodzi natomiast o posiedzenia zespołu, to pragnę zapewnić, że byli zaproszeni na nie wszyscy przedstawiciele wszystkich partnerów społecznych. Tak że nie wybieraliśmy sobie żadnych partnerów reprezentatywnych. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Widzę, że pan tu się jeszcze zbliża do mikrofonu, to szybciej, proszę. Już nie tak... Dobrze.

Czy ktoś z państwa chciał jeszcze zabrać głos w dyskusji? Nie. Czyli rozumiem, że wyczerpaliliśmy na tę chwilę nasze wątpliwości związane z tą ustawą, z tą dyrektywą... No, proszę bardzo.

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Przepraszam, bo nie gram na wydłużenie czasu...

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Nie na siłę. Jeżeli nie ma problemu...

Dyrektor Departamentu Pracy Konfederacji Lewiatan Robert Lisicki:

Nie na siłę, natomiast jedna rzecz – i tutaj rzeczywiście apel do wszystkich interesariuszy tego procesu. Przykład projektu ustawy, którą dzisiaj przyjmuje Sejm, to jest, myślę, dobry przykład tego, czego trochę może zabrakło w całym tym procesie. Dlatego że wszyscy zgadzamy się z celami, które stoją u podstaw dyrektywy, która już obowiązuje – dyrektywy nie zmienimy. Myślę, że nikt z nas nie będzie dyskutował, czy kwestia równości wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami... To nie jest kwestia dyskusyjna. Zgadzamy się. Natomiast musimy zachować dużą ostrożność co do wprowadzanych środków.

Wróć do jednego postanowienia, bo sama ustawa, która ma być dzisiaj przyjęta przez Sejm, w dwóch elementach została tak zmodyfikowana, że myślę, że ona nie budzi już wątpliwości. Natomiast jest jedno postanowienie, wynikające rzeczywiście z dyrektywy, któremu poświęciliśmy mało czasu i ono wciąż jest dla pracodawców problematyczne. W samym ujęciu ono brzmi dobrze. W ogłoszeniach o pracę czy też w ogóle nazwy stanowisk mają być neutralne pod względem płci – chodzi tutaj o kwestię między kobietami, mężczyznami. I teraz – nikt nie kłóci się z tą ideą, tylko jak ją w praktyce przełożyć na codzienną działalność pracodawców? Stawialiśmy od początku tego procesu pytanie, na które nie uzyskaliśmy jednoznacznej odpowiedzi kierunkowej, jak podeszlibyśmy do tego wspólnie. Czy na dzień dzisiejszy, przepraszam, po wejściu w życie tej ustawy mogę w ogłoszeniu napisać, żeby było obiektywnie: poszukuję osoby do wykonywania pracy tólarza, tokarza? Czy też będę musiał napisać: poszukuję osoby do wykonywania operacji tłoczenia? Nie wiem, jak to przełożyć na tokarza. I to nie jest kwestia tego, że to jest taki problem wymyślony w tej chwili. Myślę, że obecnie przy setkach nazw w Polsce... I to jest widoczne w ustawach – proszę przejrzeć ustawy dotyczące zatrudnienia urzędników państwowych, pracowników służby cywilnej, pracowników samorządowych. Wszędzie mamy rodzaj męski nazw. I teraz – regulaminy wynagradzania pracodawców też często, zgodnie z pojęciami języka polskiego, posługują się nazwami męskimi zawodów. I albo dojdziemy do wspólnego wniosku, którego nam trochę zabrakło... Dlatego mówię o tym w kontekście przyszłych prac nad rozwiązaniami systemowymi. Więcej dyskusji, praktycznych wskazówek przed samym przyjęciem ustawy, dlatego że to jest kluczowa sprawa. Czy dzisiaj trzeba zmienić te regulaminy wynagradzania i wprowadzić bardziej neutralnie brzmiące nazwy?

Czy też uznajemy, że wskazanie – poszukuję osoby do wykonywania danej pracy na danym stanowisku jest już wystarczająco obiektywnym wyjściem z sytuacji?

Dlatego zwracamy uwagę, że dobre idee w zależności od tego, jak zostaną zapisane w przyszłych postanowieniach naszych regulacji krajowych, mogą spowodować bardzo poważne perturbacje po stronie praktyków, którzy będą stosowali te przepisy. Stąd taka nasza duża ostrożność, jeżeli chodzi o przyszłe regulacje w kontekście tej dyrektywy, bo mówię – napotykamy takie, wydawałoby się, prozaiczne problemy, ale które już widać, że wzbudzają dużo emocji, jeżeli chodzi o praktykę stosowania. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Dobrze, proszę jeszcze.

Prezes zarządu Stowarzyszenia Forum Recyklingu Samochodów Adam Małyszko:

Dodam może jeszcze jedno. Apelowałbym właśnie, żeby nie pozłacać dyrektyw, bo to, o czym pan wspomniał... Nawet przejrzeć, jeżeli coś zostało dodane, żeby to usunąć, tak żeby ta uciążliwość dla przedsiębiorców była mniejsza. To taki apel.

Przewodnicząca poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Dziękuję bardzo.

Rozumiem, że nie ma więcej pytań. Dziękuję państwu bardzo za tę dyskusję, dziękuję za wszystkie wyjaśnienia, odpowiedzi. Zamykam zatem dyskusję oraz posiedzenie podkomisji stałej do spraw przedsiębiorczości. Dziękuję bardzo.