



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.275.2024

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 3069 Pana Posła Daniela Milewskiego, w sprawie przeciwdziałania segmentacji na rynku pracy, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Na wstępie należy podkreślić, że treść interpelacji – w części opisującej zjawisko segmentacji rynku pracy – została w większości skopiowana z artykułu naukowego Marka Bednarskiego i Iwony Kukulak-Dolaty zatytułowanego: „Segmentacja rynku pracy w Polsce”, który ukazał się w czasopiśmie „Rynek pracy”, wydawanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (numer 1-2/2021). Z przykrością zauważam, że Pan Poseł nie zamieścił w swoim piśmie przypisu, ani informacji, która odsyłałaby do cytowanego źródła, co wydaje się postępowaniem nieuczciwym wobec autorów artykułu i wbrew etycznym standardom, jakich winien przestrzegać parlamentarzysta, prawnik i wykładowca akademicki.

Przepisy Kodeksu pracy już przewidują ograniczenia przeciwdziałające segmentacji rynku pracy (mowa o zakazie zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy – art. 22 § 11 KP oraz ograniczeniu w zakresie zawierania terminowych umów o pracę – art. 251 KP). Również ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. 2024 r. poz. 1773, z późn. zm.) zawiera przepisy gwarantujące minimalną wysokość wynagrodzenia dla określonych umów cywilnoprawnych. Obowiązkiem stosowania minimalnej stawki godzinowej są objęte umowy zlecenia oraz umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu. Gwarancją otrzymywania minimalnej stawki godzinowej objęte są osoby fizyczne, niewykonyjące działalności gospodarczej, a także tzw. „samozatrudnieni”, czyli osoby fizyczne, wykonujące działalność gospodarczą i niezatrudniające pracowników lub niezawierające umów ze zleceniobiorcami, których działalność została zarejestrowana w Rzeczypospolitej Polskiej albo w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej lub państwem Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Należy również zaznaczyć, że zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 1712, z późn. zm.) Państwowa Inspekcja Pracy (dalej: PIP) jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w tym także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Obecnie inspektorzy pracy mogą kierować do sądów powództwa o ustalenie stosunku pracy. Ta ścieżka jest jednak mało efektywna i czasochłonna. Szybszym i skuteczniejszym środkiem jest kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień.

Skuteczność Państwowej Inspekcji Pracy mogłaby być wzmocniona przez nadanie nowych uprawnień PIP, zgodnie z którymi inspektorzy pracy mogliby przekształcać umowy cywilnoprawne w umowy o pracę w drodze decyzji administracyjnej. Takie rozwiązanie

przewiduje nowe brzmienie kamienia milowego A71G w ramach KPO, zgodnie z którym PIP otrzymałby m.in. uprawnienie do wydawania decyzji administracyjnych o przekształceniu nieprawidłowo zawartych umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Realizacja kamienia milowego została zawarta w projekcie ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw i wpisana do Wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pod numerem UD283.

Wskazana reforma PIP, mająca na celu ograniczenie segmentacji rynku pracy, jest elementem reformy rynku pracy, która znalazła się wśród priorytetów przyjętych przez Radę Ministrów oraz została zawarta w wykazie instrumentów wskazywanych przez Ministra Finansów i Radę Ministrów w rządowym dokumencie dotyczącym przeciwdziałania deficytowi – „Średniookresowym planie budżetowo-strukturalnym na lata 2025–2028”. Dokument ten określa działania mające na celu redukcję deficytu sektora finansów publicznych oraz zawiera reformy strukturalne, w tym wprowadzające zmiany na rynku pracy, które mają poprawić stabilność finansów publicznych.

Wciąż spotykamy się z podziałem pracowników na segmenty ze względu na rodzaj i warunki zawieranych umów, a w szczególności mobilność pracowników „w dół” w obrębie tych segmentów (przejście z lepszego segmentu do gorszego). Zmniejszające się w ostatnich latach bezrobocie oraz zmiany regulacyjne przyczyniały się do wzmocnienia pozycji pracownika i ograniczania na rynku pracy nadużywania umów cywilnoprawnych i umów na czas określony czy pracy w szarej strefie. W 2022 r. pracę nierejestrowaną wykonywało 342 tys. osób w wieku od 15 do 89 lat, co stanowiło 2% ogólnej liczby pracujących. W 2017 r., gdy przeprowadzono poprzednie badanie, w szarej strefie pracowało 880 tys. osób, czyli 5,4% ogólnej liczby pracujących (GUS, 2023). W latach 2015-2021 spadła również z 1,9 mln do 0,9 mln liczba osób pracujących na podstawie umowy cywilnoprawnej (i jednocześnie niepracujących na podstawie umowy kodeksowej).

Niepewność pracy – związana m.in. z niską stabilnością zatrudnienia oraz niskimi wynagrodzeniami, rozpowszechnieniem pracy tymczasowej, a także innymi formami użyczenia pracowników – zauważana jest głównie w środowisku migrantów zarobkowych, gdyż pracodawcy i pośrednicy mogą wykorzystywać z natury słabszą pozycję pracowników cudzoziemskich. Dlatego, w ustawie z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terenie Rzeczypospolitej Polskiej zawarto rozwiązania, które przyczynią się do przeciwdziałania negatywnym zjawiskom na rynku pracy, takim jak zaniżanie standardów gwarantujących godziwe warunki pracy.

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzone są prace nad ustawą regulującą zasady organizacji staży oferowanych na otwartym rynku pracy. Projekt ustawy został wpisany do Wykazu prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pod numerem UD307. Celem proponowanych przepisów jest stworzenie wszystkim osobom pragnącym zdobywać lub poszerzać kompetencje zawodowe bezpiecznych i sprzyjających temu warunków, tak by uczestniczący w stażu czerpali z niego korzyści na równi z pracodawcami. Projektowany akt zakłada m.in. wprowadzenie obowiązku wynagrodzenia dla osób odbywających staż.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/