

Z dr. hab. Sebastianem Gajewskim, podsekretarzem stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej rozmawia Przemysław Prekiel.

Ministerstwo prowadzi pilotaż skróconego czasu pracy. Jakie są jego główne cele i warunki uczestnictwa?

Podstawowym celem jest przetestowanie w firmach, z różnych branż, o różnej wielkości, różnych modeli skracania czasu pracy. Wychodzimy z założenia, że skracanie czasu pracy nie może mieć charakteru automatycznego, i ten proces musi być szyty na miarę.

To znaczy?

Inaczej skraca się czas pracy w firmach branży produkcyjnej, inaczej w firmach z branży usługowej, inaczej w urzędach czy w podmiotach publicznych. Zupełnie inaczej będzie to wyglądać w mikro firmach, inaczej w małych, jeszcze inaczej w dużych. Istnieją różne modele skracania czasu pracy. To może być czterodniowy tydzień pracy, to może być 35-godzin pracy w tygodniu, to mogą być cztery dni po 8 godzin, jeden dzień po 3 lub 4 godziny. Mogą to być wreszcie dodatkowe dni urlopu wypoczynkowego czy dodatkowe dni wolne poza urlopem wypoczynkowym, które są udzielane wtedy, kiedy firma ma mniej zamówień, czy mniej zleceń i pracuje mniej intensywnie.

Jest to największy pilotaż skracania czasu pracy na świecie. Dotychczas był to brytyjski, w którym udział wzięło 60 firm i objął około trzech tysięcy pracowników, my mamy 90 firm i ponad pięć tysięcy pracowników. Dzięki skali tego pilotażu możemy zebrać dobre praktyki dotyczące skracania czasu pracy oraz sprawdzić, jakie wyzwania i jakie problemy, natury prawnej, logistycznej i organizacyjnej, związane są z wdrożeniem skróconego czasu pracy w różnych firmach, prowadzących różną działalność.

W czym to realnie pomoże?

Pilotaż przeprowadzamy, aby mieć zasób doświadczeń i dobrych praktyk, które pozwolą nam w przyszłości zastanowić się nad infrastrukturą prawną, który dotyczy czasu pracy. Na początek nad tą, która będzie wspierać pracodawców dobrowolnie chcących skracać czas pracy, a w przyszłości pewnie nad tą, która pozwoli skrócić czas pracy. To jednak na razie pieśń przyszłości.

Kiedy poznamy wyniki pilotażu?

Pilotaż trwać będzie do maja 2027 roku. Wówczas będziemy mogli powiedzieć więcej o jego przebiegu.

Niezwykłym wyzwaniem dla rynku pracy wiążą się z wpływem sztucznej inteligencji. Czy w ministerstwie opracowywane są jakieś zawody narażone na zniknięcie?

Sztuczna inteligencja i rewolucja cyfrowa są jednym z zasadniczych wyzwań dla rynku pracy, zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej. Nie bez powodu podczas polskiej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej, uczyniliśmy jednym z trzech priorytetów sektorowych wątek przyszłości pracy w Europie cyfrowej, czyli pracy w dobie transformacji cyfrowej, w tym związanej z AI. Dostrzegamy tu zarówno szanse, jak i zagrożenia. Te szanse to przyśpieszenie procesu pracy, to ułatwienia w jej wykonywaniu, to tworzenie nowych zawodów, ktoś bowiem musi tę transformację cyfrową obsługiwać, ktoś musi szkolić pracowników i opracowywać rozwiązania techniczne.

A ryzyka?

To ryzyka z utrzymaniem miejsc pracy, bowiem sztuczna inteligencja może z powodzeniem zastępować niektóre miejsca pracy. Mówimy tutaj o pewnych rodzajach, typach prac, na przykład polegających na opracowywaniu prostych tekstów w różnych sytuacjach. Mogą to być decyzje administracyjne, mogą to być proste teksty, które są publikowane w mediach, mogą to być wreszcie proste teksty informacyjne, które są odpowiedzią na typowe zapytania, które kierują klienci do firm. Tu na pewno sztuczna inteligencja będzie powoli zastępować człowieka. Z drugiej strony zdajemy sobie sprawę, że te prace, które zostaną wyparte przez sztuczną inteligencję, pewnie nie będzie ich dużo, te miejsca pracy nie znikną na rynku pracy. Bo jak pokazuje doświadczenie, kiedy znikają określone zawody, określone rodzaje prac, to w ich miejsce pojawiają się nowe. Rynek pracy w tym zakresie jest dynamiczny i myślę, że nie powinniśmy w dłuższej perspektywie obawiać się tego, że z powodu sztucznej inteligencji czy szerzej transformacji cyfrowej tych miejsc pracy zabraknie albo miejsca pracy znikną. Ale te ryzyka, które stanowią największe wyzwanie na rynku pracy, a wynikają z coraz bardziej powszechnego stosowania AI, to stosowanie mechanizmów sztucznej inteligencji do zarządzania pracownikami, a zatem do przydzielania im zadań, do oceniania ich efektywności, do oceniania sposobu wykonywania pracy, wreszcie do ustalania poziomu wynagrodzenia czy sprawowania kontroli nad pracownikami. To tak zwane zarządzanie algorytmiczne jest dzisiaj dużym wyzwaniem, które staramy się przede wszystkim podjąć na poziomie prawa Unii Europejskiej. Potrzebujemy regulacji prawnych dotyczących zarządzania algorytmicznego w

miejscu pracy, a zatem takich rozwiązań, które będą nieco limitować to zarządzanie algorytmiczne i które będą tworzyć jego jasne ramy.

Co ma Pan na myśli?

Chodzi o to, żeby pracownicy mieli pełną świadomość kryteriów, które są zastosowane w zarządzaniu algorytmicznym, na przykład do przydzielania im zadań, do oceny wykonywanej przez nich pracy, do oceny efektywności czy do ustalania wynagrodzenia. To, że jakimś elementem naszej pracy zarządzają algorytmy, zarządza sztuczna inteligencja, nie może pozbawiać pracownika podstawowych praw. Po pierwsze, prawa do informacji o zasadach, warunkach zatrudniania, wynagradzania, zarządzania nim. Po drugie, prawa do interwencji ludzkiej, czyli prawa do tego, by zakwestionować decyzje algorytmów i żeby sprawą pracownika zajął się człowiek. Dlatego jako Polska wspieraliśmy przyjęcie dyrektywy o pracy platformowej, a podczas naszej prezydencji w Radzie Unii Europejskiej – Komisję Europejską w podjęciu inicjatywy ustawodawczej w zakresie AI w miejscu pracy. Drugim obszarem, który dosyć mocno jest związany już nie z samą sztuczną inteligencją, ale bardziej z transformacją cyfrową, a który jest obszarem pewnych wyznań i ryzyk, jest wykorzystanie nowych technologii do kontaktu z pracodawcą. To może być i telefon, i mail, i komunikatory, i aplikacje. Dzięki nim możemy być z pracodawcą w kontakcie przez cały czas. Tymczasem wciąż praca, i tak powinno być, musi mieć swoje ramy czasowe. Chodzi więc o to, żeby zapewnić pracownikowi, bez względu na to, czy pracuje zdalnie, czy stacjonarnie w miejscu wskazanym przez pracodawcę, by mógł on po zakończeniu dnia pracy zająć się czasem wolnym i nie być w kontakcie z pracodawcą. Mówimy tu o prawie do odłączenia się, o right to disconnect. Również podczas polskiej prezydencji nasze ministerstwo wspierało Komisję Europejską w podjęciu takiej inicjatywy ustawodawczej. Dla Ministerstwa równowaga między życiem prywatnym a pracą zawodową jest jednym z głównych wyzwań dzisiejszego rynku pracy. Kładziemy też duży nacisk na takie rozwiązania wspierające łączenie pracy z życiem rodzinnym.

Jak zatem w praktyce wygląda program „Aktywny rodzic”?

Oceniamy program „Aktywny Rodzic” bardzo dobrze. To jest duży, masywny program społeczny tego rządu. W nadchodzącym roku przeznaczymy na niego około 7 mld zł. Program „Aktywny Rodzic” składa się z trzech komponentów: „Aktywni rodzice w pracy”, „Aktywnie w żłobku” oraz „Aktywnie w domu”. Te dwa pierwsze programy nakierowane są na wspieranie rodziców małych dzieci, którzy chcą łączyć opiekę nad dziećmi, obowiązki rodzicielskie z pracą zawodową. „Aktywni rodzice w pracy” to tak zwane babciowe, czyli 1500 zł, które można wykorzystać na przykład na zatrudnienie niani czy babci do opieki nad dzieckiem. A program „Aktywnie w żłobku” to 1500 zł na poniesienie kosztów opieki instytucjonalnej nad dzieckiem w wieku do lat 3. Największą popularnością cieszy się program „Aktywnie w żłobku”. Dzięki temu programowi w Polsce żłobki stały się w większości przypadków bezpłatne. Ten program to bardzo duży sukces. To, co sobie chwalimy jako ministerstwo, to powiązanie dwóch komponentów tego programu z aktywnością zawodową rodziców. Środki w programie „Aktywni rodzice w pracy” są przyznawane rodzicom, którzy są aktywni zawodowo. Z kolei program „Aktywnie w żłobku” stwarza rodzicom faktyczne możliwości godzenia aktywności zawodowej z opieką nad dzieckiem. Mniejszą popularnością cieszy się program „Aktywnie w domu”, czyli 500 zł dla rodziców, którzy nie są aktywni zawodowo i jednocześnie nie chcą posyłać dziecka do

żłobka. Podstawowe cele „Aktywnego rodzica” udało się zrealizować. Po pierwsze rozwija się opieka nad dzieckiem w wieku do lat 3. Opieka instytucjonalna nad dzieckiem w wieku do lat 3 staje się bardziej dostępna. Po drugie, wspieramy rodziców, którzy są aktywni zawodowo i chcą łączyć pracę zawodową z rodzicielstwem. Dzisiaj przyszłością jest wspierane przez państwo i opiekę instytucjonalną godzenie aktywności zawodowej młodych rodziców z opieką nad najmłodszymi.

Czy jest szansa, że rola i znaczenie Państwowej Inspekcji Pracy w przyszłości wzrośnie? Bo przyzna Pan, że przez lata ochrona pracowników była w dużej mierze na papierze, a kary dla pracodawców, którzy łamali prawa pracownicze, były śmieszne.

Wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy jest jednym z zasadniczych priorytetów Ministerstwa Rodziny, odkąd tu w 2023 roku w grudniu Lewica przejęła stery.
Dla nas silna Państwowa Inspekcja Pracy, czyli silna ochrona pracownika, bo tu nie chodzi o wzmacnianie urzędu dla wzmacniania tego urzędu, tylko chodzi o efekty jego działalności, jest sprawą o oznaczeniu fundamentalnym. Wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy ma dwa wymiary.
Po pierwsze, ustrojowy: jesteśmy bardzo mocno przywiązani do postanowień obowiązujących Konstytucji. Przypominam, że w art. 24 Konstytucji, którą dała Polsce lewica, wyraźnie jest mowa o tym, że praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Legislacja, która zmierza do tego, żeby wzmocnić Państwową Inspekcję Pracy, jest po prostu realizacją gwarancji konstytucyjnej, tym ważniejszej dla przedstawicieli Lewicy w rządzie, że to właśnie Lewica tę Konstytucję opracowała i uchwaliła.
Drugi powód to wyzwania związane z sytuacją na rynku pracy. To prawda, że jest ona dzisiaj dobra, że mamy niskie bezrobocie, że z roku na rok rośnie aktywność zawodowa, że umowy śmieciowe nie są tak istotnym elementem rynku pracy, jak były kilkanaście lat temu. Z drugiej strony jednak wciąż patologie związane z zatrudnianiem, a zatem zatrudnianie na umowach cywilnoprawnych w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, zatrudnianie na czarno, wciąż są obecne na rynku pracy. I chociaż dzieje się to w mniejszej skali niż kiedyś to nie zwalnia nas to z obowiązku podejmowania działań, aby te patologie na rynku pracy ograniczyć.
Tego celu nie da się osiągnąć bez silnej Państwowej Inspekcji Pracy. Z jednej strony silnej kadrowo i finansowo. Dlatego od przyszłego roku zwiększamy budżet Państwowej Inspekcji Pracy o ponad 20%. Z drugiej strony potrzebne jest wzmocnienie ustawowych kompetencji inspektorów pracy.

O jakich kompetencjach mówimy?

Chcemy, żeby okręgowy inspektor pracy mógł ustalać istnienie stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej tam, gdzie została zawarta umowa cywilnoprawna. To spełnienie postulatów środowisk pracowniczych, to spełnienie postulatów lewicy, które znajdowały odzwierciedlenie w projektach ustaw, które składaliśmy, kiedy byliśmy w opozycji. To wreszcie mechanizm zapisany w Krajowym Planie Odbudowy, od którego uruchomienia zależą potężne środki finansowe dla Polski. Dzisiaj inspektorzy pracy, kiedy twierdzą, że w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, jest zawarta np. umowa zlecenia, mogą skierować do

pracodawcy polecenie zawarcia umowy o pracę lub wystąpienie o zawarcie umowy o pracę. Są to jednak środki niewiążące. Inspektor pracy może także wytoczyć na korzyść osoby zatrudnionej powództwo do sądu powszechnego o ustalenie istnienia stosunku pracy. Ten środek jest jednak stosowany bardzo rzadko, ponieważ jest bardzo obciążający dla inspektora pracy i wymaga dużego nakładu sił i środków. Inspektor pracy może wreszcie nałożyć mandat na pracodawcę albo skierować wniosek o ukaranie do sądu. Zatrudnianie kogokolwiek na umowie cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, jest wykroczeniem, za które można zapłacić nawet 30 tys. zł grzywny. Te instrumenty nie są efektywne. Dlatego w ustawie reformującej Państwową Inspekcję Pracy proponujemy nowe rozwiązanie w postaci ustalenia istnienia stosunku pracy w drodze decyzji administracyjnej. Wzmocnienie Państwowej Inspekcji Pracy to także usprawnienie procedur kontrolnych. To się odbędzie z korzyścią i dla inspektorów, i dla samej inspekcji, i dla pracodawców, i dla pracowników. Dzisiaj wszystkie czynności w postępowaniu kontrolnym muszą być wykonywane na żywo w czasie rzeczywistym, a całość kontroli musi być dokumentowana wyłącznie w formie papierowej. Uważamy, że czas na cyfryzację Państwowej Inspekcji Pracy i postępowań kontrolnych. Dlatego wprowadzamy możliwość prowadzenia kontroli zdalnych. Wprowadzamy możliwość wykonywania niektórych czynności kontrolnych online z transmisją dźwięku i obrazu w czasie rzeczywistym. Wprowadzamy możliwość utrwalania postępowań kontrolnych nie tylko w postaci papierowej, ale w postaci elektronicznej. Wprowadzamy możliwość sporządzenia protokołów pokontrolnych w postaci elektronicznej. To wszystko przyspieszy i usprawni pracę Państwowej Inspekcji Pracy. Po co? Po to, żeby zgodnie z art. 24 Konstytucji państwo sprawowało efektywny nadzór nad warunkami wykonywania pracy i realnie chroniło pracownika.

Mijają dwa lata od wyborów parlamentarnych, w których Lewica wzięła część odpowiedzialności za rządy w Polsce. Poprosiłbym Pana ministra o wymienienie największego sukcesu po dwóch latach, resortu, który Pan reprezentuje, oraz o wyzwaniach na kolejne dwa lata?

W Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej mówimy, że nie tylko jesteśmy ministerstwem pracy, ale także – pracowitym ministerstwem. W każdym z obszarów, którym zarządzamy, a mamy trzy działy administracji rządowej: zabezpieczenie społeczne, rodzina oraz praca, nie brakuje nam zrealizowanych dużych projektów.
Ja odpowiadam w Ministerstwie przede wszystkim za obszar ubezpieczeń społecznych, czyli większość działu administracji rządowej zabezpieczenie społeczne. Śmiało mogę powiedzieć, że tutaj sukcesem jest renta wdowia. To jest rozwiązanie, dzięki któremu do blisko miliona seniorów i seniorek w Polsce trafiają co miesiąc dodatkowe pieniądze, średnio ponad 300 zł miesięcznie.
Wprowadziliśmy możliwość łączenia własnej emerytury z częścią renty rodzinnej po zmarłym współmałżonku albo całej renty rodzinnej po zmarłym współmałżonku z częścią emerytury. To jest olbrzymi program socjalny tego rządu. On w przyszłym roku będzie kosztował blisko 8 mld zł.
Bez względu na głosy niezadowolenia, one się pojawiają, my ich słuchamy, uważam, że jest to program, który jest naprawdę dużym sukcesem, wyznaczonym przez liczbę osób, które z niego korzysta oraz naprawdę bardzo duże koszty. Są koszty, które warto ponieść.
Druga sprawa to reforma zasiłku pogrzebowego. W 2020 roku Lewica złożyła projekt ustawy

zwiększający zasiłek pogrzebowy z 4 do 7 tys. Projekt przewidywał też mechanizm jego waloryzacji, bo jest to jedyne niewaloryzowane świadczenie emerytalno-rentowe, oraz świadczenia na pokrycie wyjątkowych, trudnych do przewidzenia kosztów pożegnania osoby bliskiej, jak np. transport zwłok z zagranicy. Te postulaty udało się zrealizować w całości. Zasiłek pogrzebowy wynosi od 1 stycznia 2026 r. 7 tys. zł, mamy waloryzację zasiłku pogrzebowego, mamy wreszcie specjalne świadczenia z pomocy społecznej na nietypowe sytuacje związane z pożegnaniem osoby bliskiej, dostępne bez kryterium dochodowego, a zatem dla wszystkich osób znajdujących się w potrzebie. Dodatkowo reforma zasiłku pogrzebowego objęła usprawnienie procedur związanych z przyznaniem zasiłku pogrzebowego. Tam, gdzie potrzeba pomocy w obliczu śmierci osoby bliskiej, tam nie ma miejsca na biurokrację!
Sukcesem jest ustawa o emeryturach czerwcowych. Wyrównujemy niesprawiedliwość, która dotknęła emerytów przechodzących na emerytury w czerwcu w latach 2009-2019. Udało się przyjąć ustawę, która doprowadzi do podwyższenia średnio o 200-300 zł emerytur dla osób, które w latach 2009-2019 przechodziły na emeryturę w czerwcu, a które w większości przypadków nie miały świadomości tego, że przejście na emeryturę w czerwcu oznacza emeryturę niższą często kilkaset złotych niż emerytura ustalona w maju czy w lipcu.
Z projektów, które są spoza obszaru mojej bezpośredniej odpowiedzialności, a przy których także pracowałem, bardzo dużym sukcesem jest ustawa przewidująca nowe zasady liczenia stażu pracy. Chodzi o to, żeby do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, a zatem dostęp do niektórych stanowisk, długość okresu wypowiedzenia, wysokość odprawy w przypadku zwolnień grupowych czy wymiar urlopu wypoczynkowego, liczyć nie tylko zatrudnienie w stosunku pracy czy służby w służbach mundurowych, ale każdą pracę, w tym na umowach cywilnoprawnych, jednoosobową działalność gospodarczą oraz inne formy samodzielnej aktywności ekonomicznej. Każda praca zasługuje na równą ochronę, bez względu na podstawę, na której jest wykonywana.
Bardzo się cieszę, że tę ustawę się udało przyjąć, bo to duża zmiana na polskim rynku pracy i krok do wyjścia przez polski rynek pracy z konsekwencji lat śmieciowego zatrudnienia.

Dziękuję za rozmowę.
Rozmawiał Przemysław Prekiel