



SENAT
RZECZYPOSPOLITEJ
POLSKIEJ

Zmiany w Kodeksie pracy jako element reformy i dostosowania polskiego prawa pracy do prawa Unii Europejskiej

*Materiały z konferencji
zorganizowanej przez Komisję Polityki Społecznej i Zdrowia
pod patronatem marszałka Senatu Longina Pastusiaka
14 maja 2002 r.*

Dział Wydawniczy Kancelarii Senatu
Warszawa 2002 r.

Spis treści

Senator Marek Balicki <i>Wprowadzenie</i>	5
Wicemarszałek Senatu Ryszard Jarzembowski <i>Otwarcie konferencji</i>	6
Senator Marek Balicki	7
Krzysztof Getka	8
Senator Marek Balicki	9
Senator Zdzisława Janowska	9
REFERATY	
Prof. dr hab. Henryk Lewandowski <i>Kierunki reformy prawa pracy i ogólna ocena rządowego projektu zmian w Kodeksie pracy</i>	13
Prof. dr hab. Zbigniew Góral <i>Ocena projektu zmian w Kodeksie pracy i jego wpływ na ograniczenie bezrobocia – aspekty prawne</i>	18
Prof. dr hab. Mieczysław Kabaj <i>Ocena projektu zmian w Kodeksie pracy i jego wpływ na ograniczenie bezrobocia – aspekty społeczno-ekonomiczne</i>	23
Dr Mirosław Włodarczyk <i>Skutki projektu zmian w Kodeksie pracy w sferze praw i interesów pracowników</i>	29
WYSTĄPIENIA	
Andrzej Malinowski	35
Wojciech Błaszczak	39
Jerzy Bartnik	43
Wiesława Taranowska	45
Marcin Zieleniecki	49
Wiesław Siewierski	53
DYSKUSJA	
Posel Jacek Kasprzyk	59

Senator Zdzisława Janowska	60
Bożena Borys-Szopa	61
Senator Zdzisława Janowska	63
Prof. Witold Małachowski	63
Ewa Tomaszewska	64
Senator Zdzisława Janowska	65
Prof. Leszek Gilejko	65
Witold Polkowski	66
Mieczysław Wośko	68
Posel Marian Stępień	70
PODSUMOWANIE KONFERENCJI	
Senator Zdzisława Janowska	75
Senator Marek Balicki	77
MATERIAŁY UZUPEŁNIAJĄCE	
Prof. dr hab. Henryk Lewandowski <i>Kierunki reformy prawa pracy i ogólna ocena rządowego projektu zmian w Kodeksie pracy</i>	81
Prof. dr hab. Zbigniew Góral <i>Ocena projektu zmian w Kodeksie pracy i jego wpływ na ograniczenie bezrobocia – aspekty prawne</i>	83
Prof. dr hab. Mieczysław Kabaj <i>Ocena zmian w Kodeksie pracy i ich wpływ na ograniczenie bezrobocia – aspekty społeczno-ekonomiczne</i>	86
Dr Mirosław Włodarczyk <i>Skutki projektu zmian w Kodeksie pracy w sferze praw i interesów pracowników</i>	90
<i>Porozumienie</i>	93

Senator Marek Balicki

Przewodniczący Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia

Serdecznie Państwa witam w gmachu Senatu. Witam panie i panów senatorów, a przede wszystkim naszych gości: przedstawicieli pracowników, przedstawicieli pracodawców, ekspertów i innych zaproszonych gości – na konferencji „Zmiany w Kodeksie pracy jako element reformy i dostosowania polskiego prawa pracy do prawa Unii Europejskiej”, zorganizowanej wspólnie przez Komisję Polityki Społecznej i Zdrowia Senatu oraz Fundację im. Friedricha Eberta.

Chciałbym też powitać Pana Marszałka Ryszarda Jarzembowskiego i prosić o otwarcie naszej konferencji.

Szanowni Państwo! Bardzo się cieszę, że ta konferencja, organizowana przez komisję senacką pod honorowym patronatem marszałka Senatu Longina Pastusiaka, skupiła wiele znakomitości.

Od wielu lat trwa proces mający sprawić, by Polska stała się pełnoprawnym członkiem Unii Europejskiej. Zamykane są kolejne rozdziały negocjacji. W parlamencie trwają prace nad dostosowaniem prawa krajowego do przepisów unijnych. Wszystkie te działania są konieczne, niektórym z tematów towarzyszy jednak szczególna atmosfera. Wywołują one większe niż zwykle zainteresowanie i stają się zarzewiem dyskusji społecznej, nieraz bardzo emocjonalnej. Ta dyskusja nie ustała jeszcze w sprawie sprzedaży ziemi cudzoziemcom czy dopłat ze środków Unii do polskiego rolnictwa. Kwestie te wywołały ogromny rezonans i stały się okazją do uprawiania partyjnych gier przez niektórych polityków, celowo podgrzewano emocje, uniemożliwiając rzeczową dyskusję. Było to możliwe, ponieważ są tematy, na które polskie społeczeństwo jest wyjątkowo wrażliwe, dlatego do tych emocji łatwo się było odwoływać.

Dziś, rozpoczynając konferencję poświęconą Kodeksowi pracy i dostosowaniu jego przepisów do prawa unijnego, musimy sobie jasno powiedzieć, iż jest to jeden z takich gorących tematów. Być może nawet bardziej trudny od innych, o czym świadczy choćby manifestacja zorganizowana przez związki zawodowe, która 26 kwietnia przetoczyła się ulicami Warszawy. Związkowcy akcentowali wówczas najostrzej swój sprzeciw wobec zmian w Kodeksie pracy i ograniczaniu, ich zdaniem, praw pracowniczych. Nie wchodząc w meritum tego sporu, chcę w nawiązaniu do tych przykładów wskazać, jak subtelna jest problematyka prawa pracy. Każda zmiana przepisów – nawet ta zasadna i konieczna – może stać się bowiem zarzewiem napięć społecznych. Dlatego tak ważny staje się w tej sytuacji dialog pomiędzy rządem, pracownikami i pracodawcami. Dobrze prowadzony dialog pozwala – co oczywiste – nie tylko wyjaśnić sprzeczności, ale sprawia, że dyskusja nie przenosi się na ulicę.

Co jednak oznacza dobry dialog?

Po pierwsze, uświadomienie sobie przez wszystkich, iż proces dostosowania przepisów Kodeksu pracy do prawa Unii Europejskiej nie oznacza tylko ograniczeń. Po wtóre, że może przynieść to korzyści nawet związkom zawodowym i pracownikom. Przykładem niech będzie obowiązujący w Niemczech model partycypacji pracowników w zarządzaniu firmami. Oznacza to, iż istnieją płaszczyzny porozumienia, chodzi tylko o to, by ich poszukiwać. Zasada „coś za coś” wydaje się w tym przypadku też na miejscu. Nadrzędny cel, jakim jest integracja naszego kraju z Unią Europejską i niezbędne do tego korekty naszego prawa winny skłaniać do elastyczności w poszukiwaniu najlepszych rozwiązań.

Jestem głęboko przeświadczony, że dzisiejsza konferencja przyniesie owoce właśnie w postaci najlepszych wniosków. Jestem przekonany, że wiedza i doświadczenie, które są udziałem wszystkich tu obecnych, każdego z Państwa, przyczynią się do sukcesu tej konferencji.

Dziękując za uwagę, życzę tego bardzo gorąco nam wszystkim.

Życzę owocnych obrad.

Senator Marek Balicki

Dziękuję bardzo Panu Marszałkowi.

Chciałbym teraz prosić o zabranie głosu przedstawiciela Fundacji im. Friedricha Eberta. W zastępstwie pana Hermana Bunza, który nie mógł dzisiaj przybyć do Senatu, głos zabierze pan Krzysztof Getka. Ale zanim oddam głos, chciałem uzupełnić powitania, bo widzę przedstawicieli rządu. Serdecznie witamy również i posłów. Jest nam niezmiernie miło gościć posłów w izbie posiedzeń plenarnych Senatu.

Panie Marszałku! Panie Przewodniczący! Panie i Panowie Senatorowie! Szanowni Państwo!

W imieniu Fundacji Friedricha Eberta przypadł mi w udziale zaszczyt zabrania głosu na otwarcie dzisiejszej konferencji. Przed tak znakomitym gronem jeszcze nie miałem okazji występować, stąd też pewna trema.

W imieniu dyrektora Fundacji, Hermana Bunza, chciałbym jeszcze raz podziękować pomysłodawcom i gospodarzom dzisiejszej konferencji za zaproszenie. Niestety, pan Bunz nie mógł w niej wziąć udziału, bo ważne sprawy służbowe uniemożliwiły mu przybycie tutaj. Podziękowania przekazuję na ręce Pana Marszałka Jarzembowskiego i Pani Senator Janowskiej.

Jeżeli chodzi o Fundację Eberta, z reguły tego typu okazje służą prezentacji naszej działalności. Fundacja Eberta, która jest jednym ze sponsorów, współorganizatorów dzisiejszej konferencji, liczy sobie już siedemdziesiąt siedem lat i jest niemiecką instytucją wyższej użyteczności publicznej. Została założona na mocy zapisu testamentowego pierwszego prezydenta Republiki Weimarskiej Friedricha Eberta, po jego śmierci w 1925 r. Celem pierwotnym fundacji było wspieranie uzdolnionej młodzieży, wywodzącej się z niezamożnych warstw społecznych, umożliwianie podejmowania studiów tym młodym ludziom.

Po drugiej wojnie światowej Fundacja Eberta, podobnie jak inne niemieckie fundacje polityczne, bardzo rozwinęła swoją działalność międzynarodową, szczególnie w latach sześćdziesiątych i siedemdziesiątych. Obecnie biura i przedstawicielstwa naszej Fundacji działają w osiemdziesięciu krajach na całym świecie. W Polsce przedstawicielstwo Fundacji Eberta działa od roku 1990. W ramach przedstawicielstwa pracujemy w dwóch projektach.

Jeden z nich zajmuje się szeroko rozumianą polsko-niemiecką współpracą polityczną, społeczną, kulturalną, naukową, zagadnieniami związanymi z integracją Polski z Unią Europejską. Drugi projekt obejmuje problematykę stosunków pracy, dialogu społecznego, współpracy ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, a także różnorodnymi aspektami polityki społecznej i rynkiem pracy, bezrobociem etc.

Ten drugi projekt od 1999 r. działa w formule projektu regionalnego. Oprócz Polski swoim zasięgiem obejmuje także pięć innych krajów środkowoeuropejskich: Czechy, Słowację, Litwę, Łotwę i Estonię. W Budapeszcie istnieje siostrzany, drugi regionalny projekt do spraw stosunków pracy, dialogu społecznego, który swoją działalnością, oprócz Węgier, obejmuje także kraje bałkańskie, poza Bułgarią i Rumunią.

Cele, zadania, formy, obszary działania i wszelkie informacje na ten temat znajdą Państwo w naszych materiałach, w prospekcie odnoszącym się do działalności naszej Fundacji w Polsce.

Jeżeli chodzi o dzisiejszą konferencję, jest to przykład zaangażowania Fundacji na rzecz umacniania dialogu społecznego. W konferencji biorą udział liczni przedstawiciele

organizacji i partnerów społecznych – konfederacji pracodawców, związków zawodowych. Działanie na rzecz tegoż dialogu, które jest jednym z głównych zadań, również jest tutaj uwidocznione. To jest także jednym z przykładów tej działalności.

Kończąc, chciałbym życzyć owocnych obrad, aby rezultaty tej konferencji w jakimś stopniu znalazły odzwierciedlenie w Państwa pracy parlamentarnej, w Państwa działalności jako uczestników zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego.

Myślę, że dobrze się temu przysłuży konfrontacja różnych punktów widzenia, rozważenie różnych wariantów rozwiązań możliwych do przyjęcia, a także rozważenie dających się przewidzieć skutków proponowanych zmian, tak aby wyciągnąć wnioski i znaleźć optymalne rozwiązania w tej tak ważnej dla Polski, dla nas wszystkich i dla całego społeczeństwa reformie.

Senator Marek Balicki

Zanim oddam głos pani senator Janowskiej i poproszę o prowadzenie dalszej części konferencji, powiem, że w ostatnich miesiącach do Senatu i do Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia wpłynęło kilkaset stanowisk w sprawie zmian w Kodeksie pracy, głównie przesyłanych przez zakładowe i ponadzakładowe organizacje związkowe. W ostatnim czasie zaczęło napływać sporo stanowisk z organizacji związkowych z innych krajów. To i nie tylko to pokazuje, jak jest to ważny i wrażliwy temat. Jak ważne dla Senatu, dla senatorów, dla Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia jest to, by zgłębić temat, by przedyskutować, wysłuchać opinii ekspertów, zanim ustawa trafi do Senatu.

Prosiłbym bardzo Panią Senator Zdzisławę Janowską o poprowadzenie dalszej części obrad. Pani senator była głównym inicjatorem naszej konferencji i to jej zawdzięczamy dzisiejsze spotkanie.

Senator Zdzisława Janowska

Witam Państwa gorąco i serdecznie. Rzeczywiście, parę miesięcy temu, kiedy właściwie jeszcze nie było protestów, zdawałam sobie sprawę, że problem jest tak ważny, tak istotny w dzisiejszej sytuacji, iż należy się nim zająć. Rozmawiałam z moim kolegą, przewodniczącym Markiem Balickim, czy nie warto, ażeby Komisja Polityki Społecznej i Zdrowia wzięła to na swoje barki. Zyskując pełną aprobatę, postanowiliśmy wspólnie tym tematem się zająć. Przez ostatnie tygodnie zdawaliśmy sobie z tego sprawę i zdajemy nadal, że była to dobra propozycja, dobry wybór i dobry pomysł. Zdawałam sobie również sprawę, że być może jest już za późno, że być może, będzie to już po uchwaleniu zmian. Okazuje się, że nie jest za późno, że jest to właśnie najlepszy moment, kiedy trwają prace legislacyjne, gdy w Sejmie działa Komisja Nadzwyczajna do Spraw Kodeksu Pracy. Do Senatu wyniki tych prac trafią na pewno w następnym miesiącu. Taka dyskusja, jak dzisiaj, po której się spodziewamy pełnego przedstawienia problemu, może mieć wielkie znaczenie dla pracy w Sejmie, dla pracy w Senacie, dla opinii społecznej. Na to ogromnie liczymy.

Ci, którzy protestowali, mówili, że dialogu społecznego za dużo nie było. Przedstawiciele „Solidarności” udzielając informacji krajom zachodnim twierdzili, że takowego uczestnictwa w dialogu nie było. Do Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia przychodziły listy z federacji związkowych z różnych krajów, mówiące o konieczności prowadzenia

dialogu społecznego. Jest to podstawowy wymóg w sytuacji, kiedy staramy się o uczestnictwo w Unii Europejskiej. Tym bardziej wydaje nam się zasadne zajęcie się tym problemem dzisiaj.

Chcę ze swojej strony serdecznie podziękować wszystkim, którzy zgodzili się wziąć udział w naszym spotkaniu, przede wszystkim ekspertom, na czele z panem profesorem Lewandowskim, z panem profesorem Góralem, z panem profesorem Kabajem i doktorem Włodarczykiem. To świetni ludzie.

Cieszę się, że nie odmówili przedstawiciele wszystkich organizacji związkowych, łącznie z „Solidarnością”, oraz organizacji pracodawców. Widzę pana Marcina Zieleniewskiego, który reprezentuje pana Mariana Krzaklewskiego. Mamy zatem wszystkich.

Cieszę się również, że przybył na nasze obrady nowy partner do dialogu społecznego – Forum Związków Zawodowych, na czele z panem Siewierskim.

Proszę Państwa, czas nas nagli, problem jest niezwykle ważny, bezrobocie rośnie, akcje protestacyjne się nasilają, brak nakładów na inwestycje, brak postępów w zakresie rozwoju gospodarczego. W związku z tym nasze spotkanie zapewne powinno odpowiedzieć na szereg kluczowych pytań. Wiadomo, że rozwój gospodarczy jest najważniejszy, ale ponieważ szafuje się hasłem, że właśnie zmiany w Kodeksie pracy stanowią remedium na wzrastające bezrobocie, dowiedzmy się zatem, czy faktycznie jest to podstawowa możliwość zmiany sytuacji. To jest jedno z kluczowych pytań, ale jest ich na pewno daleko więcej. Jakie mogą być granice kompromisu między partnerami, którzy uczestniczą w dialogu?

Obydwie strony muszą się porozumieć, obydwie strony muszą się przekonywać. Jedna – pracodawców, a druga – pracowników. Na ile trzeba zachować minimum bezpieczeństwa socjalnego? W jakim stopniu powinniśmy angażować partnerów w reformowanie prawa pracy? Jest oczywiste, że im bliżej do Europy, tym bardziej konieczne jest rozwijanie tego dialogu. Wreszcie, na ile zmiany, które wywołują protesty, są zgodne z wymogami Unii Europejskiej? Czy faktycznie wszystkie z nich są zgodne?

Na te pytania nasze seminarium powinno odpowiedzieć.

Referaty

Kierunki reformy prawa pracy i ogólna ocena rządowego projektu zmian w Kodeksie pracy

Pani Profesor Przewodnicząca! Panie Przewodniczący! Panie Marszałku! Panie i Pano-
wie Senatorowie, Szanowni Państwo! Jest dla mnie wielkim zaszczytem móc wystąpić
przed tak zacnym gronem w tej wspaniałej sali Senatu, w której wystąpię po raz pier-
wszy.

Państwo wybaczą, jeżeli za dużo będzie w mojej wypowiedzi nauki, a za mało wypo-
wiedzi typowej dla ekspertyzy. Być może podczas dyskusji uda mi się w większym stop-
niu spełnić tę oczekiwaną rolę eksperta.

Na to, co się zamierza dokonać, chciałem spojrzeć z punktu widzenia reformy prawa
pracy. Państwo wiedzą, że w 1996 r. dokonano gruntowej reformy naszego prawa pracy,
ale od razu założono, że to nie jest reforma docelowa, że reforma dalej idąca, gruntowna,
nastąpi w późniejszym okresie. Czas płynie, rzeczywistość się zmienia i przez długi
okres były różne opinie: czy przeprowadzać to, co się nazywa gruntowną rekodyfikacją,
obejmując reformą także inne niż Kodeks pracy działy, czy też nie? Ostatnio rysuje się
dość wyraźne stanowisko, aprobowane chyba przez rząd, a przynajmniej przez minister-
stwo pracy, żeby tę reformę gruntowną przeprowadzać w niezbyt odległym czasie.

Jakie więc rysują się zasadnicze kierunki tej reformy?

Powinniśmy zrobić to, czego jeszcze nie zrobiono, mianowicie dostosować prawo pracy
do Konstytucji. Jest niewiele, ale dość bolesnych, może dyskusyjnych spraw, chociażby
minimalne wynagrodzenie, co do którego nie można znaleźć konsensusu. Nie będę się
o tym teraz wypowiadał, ale jeżeli by były pytania, mam na to swój punkt widzenia. Po-
wiem tylko, że minimalne wynagrodzenie nie może być dowolnie kształtowane, w zalez-
ności od różnych czynników, np. wielkości bezrobocia itd. W Polsce minimalne wynagro-
dzenie ma charakter bardziej minimum egzystencji niż socjalnego. Można by je na dobrą
sprawę różnicować według kosztów utrzymania. Tam, gdzie koszty utrzymania są niż-
sze, widziałbym możliwość płacenia niższego minimalnego wynagrodzenia. U nas
wygląda to inaczej.

Drugi bardzo istotny kierunek, o którym mówił Pan Marszałek, to dostosowanie na-
szego prawa do prawa wspólnotowego. Jeżeli bierzemy poważnie pod uwagę nasze zob-
owiązanie wobec Wspólnoty, to do końca tego roku nasze prawo pracy powinno być dosto-
sowane do prawa wspólnotowego, chyba że w jakichś obszarach będą zastosowane
okresy przejściowe. Jeżeli nie, prawo powinno być dostosowane. Nie potrafię policzyć,
w jakim procencie już je dostosowaliśmy, ale jest jeszcze bardzo dużo do zrobienia. Na
palcach jednej ręki mógłbym wyliczyć polskie rozwiązania prawne, które są już dostoso-
wane czy też mają jeszcze niewielkie braki.

Jednym z takich rozwiązań jest ustawa z 29 grudnia 1993 r. o zaspokojeniu roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. W mniejszym lub większym stopniu dotyczy to np. urlopów rodzicielskich, wychowawczych. Ale są obszary, w których nic jeszcze nie zrobiliśmy. Zostało nam niewiele czasu i wydaje mi się, że warto by się postarać o współdziałanie praktyków z wszystkimi odpowiedzialnymi czynnikami, z coraz bardziej rosnącą grupą specjalistów od prawa wspólnotowego i procesu dostosowania naszego prawa tak, żeby znaleźć odpowiednie rozwiązania.

Á propos dostosowania naszego prawa, musimy brać pod uwagę normy prawa unijnego, musimy brać pod uwagę, czego nie robiliśmy dotąd, orzecznictwo Trybunału Europejskiego. Powinniśmy też brać pod uwagę już teraz te dyrektywy, akty prawne, które są jeszcze w okresie transformacji do porządków wewnętrznych, ale z chwilą naszego przystąpienia zaczną już obowiązywać.

Trzeci kierunek, niezwykle trudny, to dostosowanie prawa pracy do obecnej rzeczywistości, w której z gospodarczego punktu widzenia i zarazem prawa pracy pracodawcami są przede wszystkim mali i średni przedsiębiorcy. Do tej rzeczywistości gospodarczej, w której brak stabilności. Zdolność dostosowawcza do zmieniających się warunków musi cechować wszystkie podmioty i prawo pracy też powinno to uwzględniać.

Jeżeli mówię o konieczności dostosowania naszego prawa pracy do małych i średnich przedsiębiorstw, to mam na uwadze takie rozwiązania, które z natury rzeczy powinny uwzględniać ten fakt. Ale jestem przeciwny różnicowaniu istotnych elementów uprawnień pracowniczych według tego, czy pracownicy będą zatrudnieni przez małego – wielkością działania i zatrudnieniem – przedsiębiorcę, czy średniego. Nie wolno dopuścić do tego, że zatrudniony pracownik w małym przedsiębiorstwie nie dostanie jakiegoś świadczenia.

Rozumiem, że można w przypadku małych przedsiębiorstw wyeliminować niemal całkowicie na przykład przywrócenie do pracy. Ale nie wolno dopuścić do tego, żeby przedsiębiorca, zatrudniający do dwudziestu, czy tym bardziej do pięćdziesięciu pracowników, jak niektórzy chcą, mógł zwalniać pracownika bez jakiegokolwiek powodu uzasadniającego taką decyzję. Konstytucja nie pozwala nam na to. Dzisiejsze, współczesne standardy, charakteryzujące świat cywilizowany, nie przyjmują takiego rozwiązania.

Mówiąc o małych i średnich przedsiębiorstwach, pewne rozwiązania trzeba znieść i bardzo dobrze, że to się robi. Należałoby podwyższyć granicę liczby zatrudnionych, przy której potrzebny jest regulamin pracy, regulamin wynagrodzenia. To naturalne. Ale nie rzutuje to już wyraźnie na uprawnienia pracowników. Te dostosowania, zmiany w obecnej rzeczywistości powinny uwzględniać też sytuację na rynku pracy.

Jest wysokie bezrobocie. Wielu zajmującym się nauką i polityką społeczną marzy się, żeby nie było tak dużej przepaści między tymi, którzy mają pracę i tymi, którzy jej nie mają. Bo chyba największy konflikt dzisiaj to ten między tymi, którzy mają pracę i którzy jej nie mają. Ale pamiętajmy, że ten podział, ten ogromny mur trzeba ograniczać częściowo może przez liberalizację funkcji ochronnej prawa pracy, oczywiście w rozsądnej granicy, ale także podejmowanie działań na rzecz tych, którzy pracy nie mają. Wiele takich rozwiązań już jest. Nie mówię o formie szkolenia, prowadzenia bezrobotnych. Za granicą są już takie rozwiązania, że jeżeli pracownik pozostaje 3 miesiące bez pracy, to czas się nim zainteresować, a nie dopiero wtedy, kiedy jest dłużej niż rok bez pracy, bo jeżeli jest dłużej niż rok, traci wiarę w to, że jeszcze może pracę zyskać.

Powiedziałem już, że jest potrzeba złagodzenia charakteru ochronnego prawa pracy i zapewnienia stronom większej swobody w kształtowaniu warunków pracy, w szerokim tego słowa znaczeniu. Istnieje konieczność stopniowego eliminowania nadregulacji nadreglamentacją. Zbyt dużo przepisów jest zmorą współczesnego prawa pracy, nie tylko

polskiego. Każda w intencji poprawa prawa pracy powoduje zwiększenie liczby przepisów, utrudniając stosowanie, rozumienie tego prawa, ograniczając swobodę podmiotów. Wpadamy więc w pułapkę.

Mówiąc wiele o elastyczności, siłą rzeczy tworzymy ją przez mnożenie norm i rozwiązań sprzecznych z tym naszym dążeniem do elastyczności. Naszym celem powinno być mniej tekstu, a bardziej pojemne normy prawne, dające więcej możliwości do działania stronom, przy jednoczesnym zachowaniu jednak w jakimś stopniu ochronnego charakteru prawa pracy. Jestem przeciwko daleko idącej ochronie pracowników, bo ona dzisiaj obraca się przeciw nim, ale jestem też zdecydowanie przeciwny zniesieniu wszelkiej ochrony.

Prawo pracy nie może przestać być prawem pracy. Pracownik zobowiązuje się do pracy, swoją osobą wchodzi w obszar działania pracodawcy i należy mu zapewnić ochronę. Trzeba brać pod uwagę, że w większości sytuacji to wynagrodzenie jest głównym, jedynym źródłem egzystencji pracownika i jego rodziny i tę ochronę trzeba pracownikowi zapewnić. Ale czy taką, żeby na przykład był on chroniony przed zwolnieniem przez 9 miesięcy z możliwością przedłużenia jeszcze o 3 miesiące? Czy jest uzasadniona ochrona – niech mi wybaczą działacze związkowi – tak dalece idąca, przysługująca nie działaczom związkowym, ale mającym legitymacje przynależności do jakiegoś organu. Może nic nie robić, ale jest chroniony, bo jest np. członkiem zarządu. Mamy rozwiązania prawne o ochronie i taką trzeba zapewnić działaczom związkowym przed zwolnieniem z pracy z tytułu prowadzenia działalności związkowej, a nie li tylko z tytułu bycia członkiem jakiegoś gremium związkowego. Korzysta się z ochrony nawet nic nie robiąc albo, przepraszam, robiąc to, ze względu na co powinno się być zwolnionym, a jednak nie można takiego pracownika zwolnić.

Do naszego prawa pracy trzeba by wprowadzić rozwiązania odpowiadające współczesnym tendencjom rozwoju prawa pracy. Jest wielką sprawą – o czym już wspomniałem – robić coś na rzecz skrócenia okresu bycia bezrobotnym, zapewnić tym ludziom większą mobilność. Ale, co podkreślam, coraz bardziej obserwujemy w pracy i w polityce społecznej te sfery zatrudnienia, o których trudno powiedzieć, czy mamy do czynienia z pracownikiem, czy nie. Dzisiaj jest coraz więcej głosów za tym, żeby tym, którzy nie są formalnie pracownikami, ale żyją wyłącznie z pracy rąk własnych, zapewnić podstawowe prawa pracownicze. Wydaje mi się, że jest to zadanie istotne, gdy myślimy o reformie prawa pracy.

Ci Państwo, którzy mają krótki, punktowy konspekt mojego wystąpienia, zobaczą, że jest to ocena rządowego projektu zmian w kodeksie z punktu widzenia zgodności z tymi zasadniczymi kierunkami reformy. Otóż, mówiąc o tej gruntownej reformie prawa pracy, rekodyfikacji, nowej ustawie obejmującej całe zbiorowe prawo pracy, trzeba by się przede wszystkim zastanowić, jaki zakres nadać zmianom wyprzedzającym tę reformę. Tu mój postulat jest wyraźny. Tego rodzaju zmiany prawne, z jakimi mamy do czynienia już w tej chwili w Senacie, powinny być ograniczone do niezbędnych i koniecznych w krótkim czasie. Inne natomiast można załatwić wtedy, gdy za rok czy dwa będzie być może Komisja do Spraw Reformy Prawa Pracy, pracująca z błogosławieństwem przynajmniej resortu pracy, a rozumiem, że i rządu.

Patrząc na projekt zmian z tego punktu widzenia, co jest już dziś konieczne, nie czekając na gruntowną reformę, możemy dostarczyć parę przykładów. Uważam, że konieczne jest odformalizowanie, odcięcie biurokratycznego balastu, obciążającego małe i średnie przedsiębiorstwa. Balastu w postaci konieczności tworzenia regulaminów pracy już przy pięciu pracownikach. A wśród tych pięciu może być współmażonek, córka, zięć, jeszcze ktoś, a mimo to trzeba ten regulamin utworzyć.

Podam przykład z rzeczywistości. Mały przedsiębiorca, który przedsiębiorstwo ma w teczce i nie stać go było na stworzenie regulaminu pracy, a inspektor tego wymagał,

zlecił jego opracowanie biuru prawnemu i zapłacił około 3 tysięcy zł. Niedawno dowiedziałem się, że czeka go jeszcze wydatek na regulamin wynagradzania. Oby te prace legislacyjne uwolniły go od tego wydatku, który na pewno będzie jeszcze większy, bo regulamin wynagradzania będzie kosztował więcej niż regulamin pracy.

Do takich niezbędnych zmian zaliczam także zmiany ustawy z 28 grudnia 1989 r. o zwolnieniach zbiorowych. Jest paradoksem, że ta ustawa, uchwalona w 1989 r., była tyle razy zmieniana, ale w swoich punktach istotnych, ze względu na które odnosiła się do innej rzeczywistości, przetrwała. Prasa np. podaje – a to jest błąd nawet nie szkolny, lecz przedszkolny – że jeżeli pracodawca zatrudnia dziesięciu pracowników, to wystarczy jednego zwolnić, żeby była zbiorowość. Mówię o błędzie przedszkolnym, bo to pojęcie nie jest adekwatne do jednej osoby.

Człowiek jest zbiorowością, jeżeli się go ocenia w razie wypadku, gdy utracił palec, ucho itd., ale przy zwolnieniach jest jednością. W tym przypadku trzeba co najmniej dwóch osób. Ale wszystko jedno, nawet jeśli przy dziesięciu zwolnić dwóch, dlaczego obciążać tą procedurą i wydłużać czas drogi? To było potrzebne dla przedsiębiorstw państwowych, zatrudniających setki, tysiące pracowników. A dzisiaj, kiedy mamy miliony małych, średnich przedsiębiorstw, to jest niezwykle uciążliwy balast.

Drugi element, pozostający z tamtego okresu i adekwatny do przedsiębiorstw państwowych, to odprawa, jaką przedsiębiorca zwalniający pracowników, zbiorowo czy z przyczyn leżących po jego stronie, nawet indywidualnych, musi dać pracownikowi. Odprawa słuszna, bo pracownik traci. Ujemnie nawet oceniam uciekanie pracodawców od tej powinności w wielu sytuacjach. Ale zło tkwi głównie w tym, że wielkość tej odprawy ustala się na podstawie sumowanego okresu zatrudnienia u różnych pracodawców. To było właściwe w 1989 r., bo czy przedsiębiorstwo państwowe nazywało się Marchlewskiego, Kunickiego czy jakiegoś innego, to zawsze było państwowe. Dlaczego natomiast dzisiaj przedsiębiorca Kowalski ma płacić odprawę z tytułu zatrudnienia zwalnianego pracownika u poprzednich pracodawców?

Przykład, który podam, znam z rzeczywistości. Przedsiębiorca zatrudnił spawacza, bo liczył, że wygra przetarg i będzie mu potrzebny spawacz. Zatrudnił go na czas nieokreślony. Ale okazało się, że nie wygrał przetargu i zwolnił spawacza po 4 tygodniach. Musiał zapłacić mu odprawę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, czego nie potrafił zrozumieć. Ja też nie potrafiłem mu wytłumaczyć, że dzisiaj jeszcze takie przepisy obowiązują.

Mamy obowiązek dostosowania naszego prawa do prawa wspólnotowego. Nie powinniśmy robić czegokolwiek, co wstrzymywałoby ten proces dostosowania, a tym bardziej wprowadzać reguł, które oddalałyby nas od prawa wspólnotowego. Konkretnie odnosi się tu do jednej propozycji, która na szczęście już została zmodyfikowana, żeby zawiesić stosowanie art. 25, przewidującego możliwość ponawiania umów na czas określony do czasu wejścia do Unii. Zmieńmy ten przepis, on jest niedobry, uczynmy go bardziej możliwym do stosowania w dzisiejszej rzeczywistości. Prawo wspólnotowe daje taką możliwość.

Uważam, że propozycja ograniczenia do 2 lat maksymalnego zatrudnienia pracownika na podstawie umów terminowych, niezależnie od tego, ile ich będzie, dwie, trzy, cztery, pięć, jest dopuszczalna, można natomiast dyskutować kwestię, czy ograniczyć do dwóch, czy do trzech.

Jest zapewne dopuszczalna – gotów jestem to w każdym razie rozwinąć wbrew pewnym zastrzeżeniom, i to z Komitetu Integracji – propozycja, by obok takiego przepisu, dającego możliwość zatrudnienia na podstawie umów okresowych, przez 2 lata, wprowadzić umowy na zastępstwo. Dyrektywa z 1999 r. przewidująca właśnie zatrudnienie okresowe zawiera trzy czynniki mające ograniczać nadużywanie tego. Pozwala nam to wprowadzić dwa takie komponenty i tę propozycję uważam za ze wszech miar dobrą.

Jakie propozycje można w każdym razie uznać za trafne, a jakie nie? Uważam – mogę się mylić – że nietrafnym rozwiązaniem jest proponowane różnicowanie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, w zależności od tego, czy będzie to praca w niedzielę, w sobotę, czy za pierwsze cztery godziny, a jeśli za inne, to już nie. Jak na ironię, propozycja ta przewiduje, żeby za cztery godziny nadliczbowe płacić dodatek w wysokości 50%, a za resztę już 100%. Jak na ironię, bo prawo dopuszcza maksymalnie cztery godziny nadliczbowe dziennie. No i jest później druga propozycja, żeby za pracę w niedzielę płacić 100%.

Mamy przecież coraz bardziej wydłużany i zasadny okres rozliczeniowy czasu pracy. Dzisiaj nie ma takiego specjalisty, który by powiedział, kiedy na gruncie obecnych przepisów za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek pięćdziesięcioprocentowy, a kiedy stuprocentowy. Znieśmy to, co jest niezwykle trudne do stosowania, i wprowadźmy pięćdziesięcioprocentowy dodatek naliczany od zarobku, a nie od stawki osobistego zaszeregowania, nie od 60% zarobku. Jeżeli ktoś więcej zarabia niż stawka osobistego zaszeregowania, będzie miał dodatek, który będzie go mobilizował.

Kończę tym, o czym mówiłem: starajmy się maksymalnie oszczędzić temu kodeksowi i prawu pracy tekstu, nadając mu więcej walorów prawnych, tak żeby więcej norm było w mniejszej szacie tekstowej. Dziękuję Państwu za uwagę.

Senator Zdzisława Janowska

Dziękujemy bardzo panu profesorowi. Pragnę teraz zaprosić pana profesora Zbigniewa Górala, również z Uniwersytetu Łódzkiego, który wygłosi referat pt. „Ocena projektu zmian w Kodeksie pracy i jego wpływ na ograniczenie bezrobocia – aspekty prawne”. Referat ten koresponduje z następnym wystąpieniem, pana profesora Mieczysława Kabaja, który będzie mówił na ten temat, ale z punktu widzenia społeczno-ekonomicznego.

Ocena projektu zmian w Kodeksie pracy i jego wpływ na ograniczenie bezrobocia – aspekty prawne

Panie Przewodniczący! Pani Senator! Panie i Panowie!

Jak w swoim wystąpieniu wspominał już profesor Lewandowski, obecnie toczą się prace nad rekodyfikacją prawa pracy. Jest to oczywiście dzieło obliczone na dłuższy czas, wymagające głębokich przemyśleń, głębokich debat. W chwili obecnej natomiast dostrzega się również potrzebę szybszych zmian, które są uzasadniane w dwojaki sposób. Z jednej strony, co jest zupełnie oczywiste, chodzi tutaj o kontekst europejski, chodzi o zobowiązania Polski związane z integracją europejską, wstępowaniem w struktury Unii Europejskiej. Z drugiej zaś strony – co w moim referacie będzie przedmiotem szczególnego zainteresowania – te zmiany są postulowane w kontekście walki z bezrobociem, którego rozmiary są już w Polsce bardzo niepokojące.

Właśnie ten drugi motyw, walka z bezrobociem, jak się wydaje, jest szczególnie mocno eksponowany w dwóch projektach nowelizacji Kodeksu pracy przede wszystkim, ale również w wielu innych przepisach, zawartych w innych aktach prawnych, projektu rządowego i projektu poselskiego.

W uzasadnieniach do obydwu projektów czytamy o potrzebie walki z bezrobociem poprzez zmianę prawa pracy. W projekcie rządowym czytamy: „Obecnie obowiązujący Kodeks pracy jest aktem mało elastycznym, nadmiernie ograniczającym swobodę stron w stosunkach pracy, co w szczególności utrudnia przeciwdziałanie zjawisku bezrobocia”. Podobne, może bardziej nawet wyeksponowane wątki znajdujemy w projekcie poselskim.

Ta krytyczna ocena obowiązującego prawa pracy dokonywana jest przede wszystkim – co zrozumiałe – przez środowiska reprezentujące pracodawców. W ich odbiorze obecne prawo pracy jest przestarzałe, sztywne, ciągle niedostosowane do gospodarki rynkowej, a tym samym prawo pracy w takim kształcie zniechęca do tworzenia nowych miejsc pracy, a zatem stanowi również barierę w walce z bezrobociem. Wskazuje się przy tym na wiele powodów takiego stanu rzeczy.

Analizując to, co w uzasadnieniach do obydwu projektów zostało powiedziane, myślę, że powody te można określić w pięciu punktach.

Twierdzi się zatem, iż przepisy prawa pracy:

1. powodują, że w sposób nieuzasadniony podnoszone są koszty zatrudnienia, co jest związane przede wszystkim z pełnieniem nadmiernie rozbudowanych funkcji socjalnych przez pracodawców, ale nie tylko,

2. są źródłem zbędnej biurokracji, która niezależnie od naturalnych uciążliwości, jakie się z tym wiążą, również potęguje zwiększenie kosztów pracy,

3. oddzielają podejmowanie decyzji kadrowych od możliwości ekonomicznych pracodawców. Tutaj wskazuje się często na zbyt daleko idącą ochronę trwałości stosunku pra-

cy, na duże koszty zwolnień z pracy. Chodzi tu zwłaszcza o wypłatę odprawy pieniężnej, ale nie tylko, bo również o rozbudowane kompetencje związków zawodowych przy procedurze zwalniania pracowników,

4. są mało elastyczne, nie uwzględniają zmieniającej się koniunktury gospodarczej, nie uwzględniają pozycji rentowej przedsiębiorstw. Tutaj z kolei podkreśla się, że prawo pracy utrudnia chociażby racjonalne gospodarowanie czasem pracy. Podkreśla się, że prawo pracy zawiera zbyt schematyczne uregulowania dotyczące podstaw zatrudnienia.

5. eksponuje się to, co jest szczególnie istotne, że prawo pracy nie uwzględnia specyfiki, nie uwzględnia możliwości finansowo-organizacyjnych małych i średnich pracodawców, głównych jednak dostarczczyeli miejsc pracy w realiach współczesnej Polski.

Teraz chciałbym przejść do zaprezentowania i ustosunkowania się do propozycji zawartych w tych dwóch projektach nowelizacji kodeksu i innych aktów z zakresu prawa pracy. Oczywiście z punktu widzenia walki z bezrobociem, bo taki jest mój cel.

Przede wszystkim chcę zauważyć, że żadna z proponowanych zmian w istocie nie jest związana bezpośrednio z walką z bezrobociem. Bezpośrednio, podkreślam. W szczególności te zmiany nie oznaczają jakichkolwiek nowych uprawnień dla bezrobotnych, którzy chcą podjąć pracę, którzy poszukują pracy, a z drugiej strony, jakichkolwiek nowych uprawnień także dla pracodawców, którzy chcieliby zatrudnić bezrobotnych. Jest to jednak zrozumiałe, bowiem propozycje zawarte w tych dwóch projektach dotyczą różnych aspektów już istniejących stosunków pracy, nie odnoszą się natomiast do stosunków poprzedzających zatrudnienie. W tym ostatnim przypadku konieczne byłoby przeprowadzenie reformy innego aktu prawnego. Mam na uwadze ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Wyznaczenie kierunku czy zakresu zmian, które należałoby dokonać, jednak wykracza nieco poza tematykę dzisiejszej konferencji, która dotyczy projektów już diskutowanych w parlamencie. Te rozważane projekty nowelizacji ustaw z zakresu prawa pracy, zwłaszcza Kodeksu pracy – jak się wydaje – można rozpatrywać z punktu widzenia raczej ich pośredniego wpływu na kształtowanie się rozmiaru bezrobocia. Zasadne jest przy tym, jak sądzę, wyodrębnienie dwóch płaszczyzn.

Pierwszą płaszczyzną jest możliwość oddziaływania typu prewencyjnego, innymi słowy, możliwość zapobiegania wzrostowi bezrobocia. W tym przypadku mamy na uwadze wszystkie te propozycje zawarte w projektach, których celem jest zachęcanie pracodawców do utrzymywania istniejących miejsc pracy, propozycje, które zmierzają do podtrzymywania istniejącego już zatrudnienia. Takich propozycji w tych projektach nie dostrzegam zbyt wiele. Przynajmniej takich, których celem głównym byłoby właśnie oddziaływanie typu prewencyjnego. Na przykład odwodzeniu pracodawców od dokonywania zwolnień służą takie propozycje, jak zawarta w projekcie poselskim, by umożliwić – za zgodą organizacji związkowej co do zasady – odstępstwa od obowiązujących pozakodeksowych przepisów prawa pracy na okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w sytuacji grożącej pracodawcy upadłości czy likwidacji. Mamy tutaj przejaw próby dereglamentacji prawa pracy, o czym mówił już profesor Lewandowski.

Jeśli chodzi o propozycje mające na celu bardziej elastyczne zarządzanie kadrami, zagospodarowanie – mówiąc niezbyt ładnie – już zatrudnionych osób w zakładach pracy, w projektach warto wskazać zwłaszcza na te sugestie czy propozycje, które dotyczą czasu pracy. A więc upowszechnienia przerywanego czasu pracy, zadaniowego czasu pracy, wydłużenia okresu rozliczeniowego. Również propozycje dotyczące godzin nadliczbowych. Oczywiście należałoby w tym miejscu uwzględnić zwłaszcza zwiększenie maksymalnej liczby godzin nadliczbowych czy też propozycje dotyczące wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. To też, jak sądzę, ma na celu właśnie uczynienie bardziej efektywnym proces zagospodarowania siły roboczej, która jest do dyspozycji pracodawców.

Mówiąc o prewencyjnym oddziaływaniu, zachęcaniu pracodawców, żeby utrzymywali istniejące zatrudnienie, można również mówić w kontekście propozycji, które dotyczą odbiurokratyzowania prawa pracy. Trzeba zauważyć, że w projektach jest wiele takich propozycji. Jest ograniczenie obowiązku wprowadzenia ewidencji czasu pracy, zniesienie obowiązku sporządzania planów urlopów, choć to się nieco w ostatnim czasie, na skutek uzgodnień z partnerami, zmieniło. Jest ograniczenie obowiązku poddawania wstępnym badaniom lekarskim pracowników, przeszkalania w zakresie bhp, również tego wstępnego. To oczywiście wszystko się wpisuje w nurt zmniejszania biurokracji. To jest pierwsza płaszczyzna, czyli płaszczyzna prewencyjna.

Druga płaszczyzna to kształtowanie prozatrudnieniowych postaw pracodawców. Chodzi o zachęcanie pracodawców do kreowania miejsc pracy, do zatrudniania nowych pracowników, zwłaszcza tych, którzy się rekrutują z szeregów bezrobotnych. Mając na uwadze realizację tego celu, warto znów wskazać przykładowo kilka propozycji, które zmierzają choćby do obniżenia kosztów pracy.

Propozycji związanych z obniżaniem kosztów pracy jest tu też stosunkowo dużo. Można wskazać chociażby na rezygnację z obligatoryjnej regulacji dotyczącej należności z tytułu podróży służbowych. Podobnie – na zmiany dotyczące zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, zwłaszcza te, które dotyczą zmniejszenia czy uwolnienia od obowiązku wypłaty ekwiwalentów. Następnie – na ograniczenie czasu stosowania układu zbiorowego pracy po jego rozwiązaniu. Z dążeniem do obniżenia kosztów pracy oczywiście wiążą się także propozycje dotyczące odciążenia pracodawców od ryzyka socjalnego, które do tej pory – jak wiemy – ponoszą jednak w znacznym stopniu oni.

Najdalej idące pod tym względem propozycje są zawarte w projekcie poselskim. Wskazać tutaj trzeba zwłaszcza w pierwszej kolejności na proponowane zmiany w zasadach i wysokości wynagradzania za okres nieobecności pracownika w pracy spowodowanej chorobą, na wyeliminowanie z kodeksowego katalogu zasady zaspokajania socjalnych potrzeb pracowników.

Zachętą do takich prozatrudnieniowych postaw mają być też w zamyśle projektodawców zmiany ułatwiające zawieranie terminowych umów o pracę. Chodzi tu o wyeliminowanie obaw przed wiązaniem się z pracownikami na stałe, niezależnie od tego, jaka jest aktualna kondycja finansowa i pozycja rynkowa pracodawcy. W tym miejscu oczywiście trzeba wymienić przede wszystkim te propozycje, które dotyczą powielania wielokrotnie umów na czas określony. Również umowa na zastępstwo, którą się proponuje, będzie się wpisywać właśnie w ten nurt propozycji.

Wreszcie należałoby również – i tutaj z całą mocą trzeba to wyeksponować – powiedzieć o tych wszystkich propozycjach, które mają na uwadze małych i średnich pracodawców, a więc tych, którzy są głównymi dostawcami miejsc pracy. Tutaj jest też stosunkowo dużo tych propozycji, może nie tyle, ile trzeba, ale jednak sporo. Przypomnę: regulamin pracy, obniżenie progu liczby zatrudnionych, który obliguje do jego wydania. To samo dotyczy regulaminu wynagradzania, komisji bhp, służb bhp. W projekcie poselskim dodaje się do tego jeszcze kilka innych propozycji. W każdym bądź razie próba uwzględnienia specyfiki małych i średnich pracodawców z pewnością w owych projektach się znalazła. Nie będę przytaczał dalszych przykładów, przejdę natomiast do oceny proponowanych zmian właśnie pod kątem możliwości oddziaływania na zjawisko bezrobocia.

Pomijam w tym miejscu ocenę, której należałoby dokonać z punktu widzenia prawa europejskiego. Jak wiemy, wynika to chociażby z ekspertyz Komisji Europejskiej. Pod tym kątem widzenia propozycje zawarte w projektach budzą jednak dosyć dalekie wątpliwości. Nie ulega jednak kwestii, iż walka z bezrobociem i zmiany w przepisach, które temu mają służyć, muszą się mieścić w standardach europejskich. Nawet jeśli

śmy te standardy uznawali z punktu widzenia obecnej sytuacji na polskim rynku pracy za przeszkodę czy z innych powodów za coś niewygodnego, to jest punkt wyjścia, który trudno byłoby kwestionować.

Propozycja nowelizacji Kodeksu pracy i innych przepisów budzi oczywiście wielkie emocje społeczne, o czym była już wiele razy dzisiaj mowa. Myślę, że jest zgoda co do tego, żeby podjąć skuteczną walkę z bezrobociem. Spory dotyczą tego, kto ma ponosić koszty tej operacji, tej walki. Pracownicy, już zatrudnione osoby, w imię solidarności z tymi, którzy pracy są pozbawieni, czy też raczej pracodawcy? A może państwo? Jeżeli państwo, to my.

Różnica zdań, jaka pod tym względem wyraźnie się zarysowuje, sprawia, że reprezentanci pracowników oceniają proponowane zmiany jako zbyt daleko idące, nadmierne liberalne. Z kolei reprezentanci pracodawców, choć na zmiany te spoglądają przychylnie, są skłonni traktować je jako ciągle jeszcze niewystarczające.

Myślę, że z pewnością wiele z proponowanych zmian to zmiany uzasadnione, w większym lub w mniejszym stopniu, ale potrzebne. Ich konieczność jest zresztą od dłuższego już czasu zauważana chociażby w doktrynie prawa pracy, w wypowiedziach przedstawicieli nauki prawa pracy. Do takich zupełnie oczywistych zmian, które trzeba dokonać, należy z pewnością zmiana treści art. 37 Kodeksu pracy. Chodzi o przepis, który przewiduje prawo do wolnych dni na poszukiwanie pracy w okresie wypowiedzenia. Ten przepis absolutnie nie przystaje do realiów gospodarki rynkowej. Dni wolne na poszukiwanie pracy powinny być ograniczone tylko do przypadków wypowiedzenia przez pracodawcę.

Warto zauważyć w tym miejscu, że w przepisach prawa pracy z zakresu bezrobocia, w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu wypowiedzenie dokonywane przez pracownika nie jest okolicznością, która wzmacnia jego sytuację prawną, wręcz przeciwnie. Tutaj przewiduje się szczególną sankcję w postaci utraty na pewien okres karencyjny zasiłku dla bezrobotnych. Także utrzymywanie prawa do dni wolnych na poszukiwanie pracy w sytuacji, gdy wypowiada pracownik, jest z pewnością anachronizmem. W pełni są, moim zdaniem i nie tylko, zasadne zmiany dotyczące formuły urlopu proporcjonalnego. Obecna regulacja jest po prostu nieudana w tym zakresie, trzeba ją zmienić, trzeba naprawić błędy popełnione wcześniej przez ustawodawcę. Przekonuje większość zmian, które zmierzają do odbiurokratyzowania prawa pracy. Słuszna jest tendencja do różnicowania wymogów wynikających z prawa pracy, w zależności od liczby zatrudnianych pracowników.

Czy jednak proponowane zmiany, jeżeli idą nawet w dobrym kierunku, rzeczywiście wpłyną na rozmiary bezrobocia, a jeśli wpłyną, czy to będzie wpływ znaczący? Wydaje się, że można mieć co do tego wątpliwości. Przede wszystkim uczynienie prawa pracy bardziej przyjaznym dla pracodawców wcale nie musi się przełożyć na liczbę kreowanych miejsc pracy. Wyrażane zwłaszcza przez związki zawodowe, ale nie tylko, obawy, że raczej spowoduje to kreowanie nowego bezrobocia, nie są zupełnie bezpodstawne, choć wydaje się, że raczej to zagrożenie będzie bardziej realne w krótkiej niż w dłuższej perspektywie, o czym jeszcze będę mówił.

Trzeba zdawać sobie sprawę, że zmiany w prawie pracy mogą oznaczać jedynie większą lub mniejszą skłonność pracodawców do postaw prozatrudnieniowych, wcale jednak nie muszą oznaczać, że postawy takie rzeczywiście zaistnieją. Oczywiście problem mierników tych postaw jest skomplikowany. Wiem, że pan profesor Kabaj o tym będzie mówił, na co czekam z dużym zainteresowaniem, jak właśnie tę skłonność do postaw prozatrudnieniowych można badać w odniesieniu do poszczególnych propozycji i zmian. Jedno jest pewne. Nawet najbardziej liberalne prawo pracy nie daje gwarancji, że pracodawcy będą kreować nowe miejsca pracy. Być może wybiorą alternatywne rozwiązanie, np. mogą powiększać swoje zyski. Mówiąc na ten temat, warto się odwołać do dwóch przykładów, które, jak sądzę, ilustrują te obawy, wyrażane zwłaszcza w środowisku, co do propozycji nowych rozwiązań prawnych.

Pierwszy przykład to uwolnienie, choćby częściowe, pracodawców z gorsetu przepisów o ochronie i trwałości stosunku pracy. Spowoduje to z pewnością dostosowanie rozmiarów zatrudnienia do możliwości i potrzeb gospodarczych pracodawców. Biorąc pod uwagę realia współczesnej Polski, będzie to oznaczać, czy też może to oznaczać, przynajmniej w krótkiej perspektywie, raczej wzrost bezrobocia, w najlepszym przypadku zamianę miejsc pracy. Niekiedy ta zamiana miejsc określana jest dosyć trafnie mianem bezrobocia rotacyjnego. Innymi słowy, stanowi to groźbę bezrobocia dla osób już zatrudnionych i być może iluzoryczną tylko szansę na zatrudnienie dla osób pozostających bez pracy. Takie zagrożenie można dostrzegać na przykład w przyjęciu tych propozycji, które w znacznym stopniu uwalniają pracodawców od obowiązku wypłaty odpraw pieniężnych z tytułu zwolnień ekonomicznych. Będzie łatwiej zwalniać, bo będzie to mniej kosztować. Ale czy w zamian za to będą nowe miejsca pracy? Pozostawiam to pytanie bez odpowiedzi.

W dłuższej perspektywie tego rodzaju rozwiązania prawne wcale nie muszą oznaczać, że ta obawa będzie ciągle aktualna. W dłuższej perspektywie liberalizacja zasad zwalniania może oczywiście przyczynić się do wykreowania nowych miejsc pracy, ale właśnie w dłuższej perspektywie, w krótszej – myślę, że nie.

Drugi przykład dotyczy obniżenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i zwiększenia dopuszczalnego limitu tych godzin. I w tym przypadku można założyć, że niekoniecznie ta zmiana doprowadzi do zatrudnienia nowych pracowników. Realne jest raczej, że spowoduje częstsze zlecenie pracy w nadgodzinach osobom, które już są zatrudnione, skoro będzie się to wiązać z mniejszymi kosztami opłacania godzin nadliczbowych i co ważne, również ze zmniejszonymi limitami tych godzin.

Także te dwa przykłady świadczą o tym, że zmiany w prawie pracy z pewnością nie będą zasadniczym powodem, który zadecyduje o zmianie struktury, a zwłaszcza wielkości bezrobocia. To może się dokonać tylko poprzez inne instrumenty ekonomiczne, podatkowe, ale nie poprzez prawo pracy. Oczywiście zmiany w prawie pracy są potrzebne, ale one tylko uzupełniają to, co należy zrobić na płaszczyźnie ekonomicznej, podatkowej i finansowej. Poza tym to, co dotyczy reformy prawa pracy, będzie wyzwalać i już wyzwala wiele różnych pytań, będą się pojawiać dylematy.

Ja w swoim krótkim opracowaniu o tych dylematach nieco piszę. Zasadniczą kwestią jest to, czy przepisy prawa pracy mają chronić istniejące miejsca pracy, a tym samym sprzyjać zachowaniu istniejących stosunków pracy, czy też raczej generować szanse na zatrudnienie, kosztem jego stabilności, bo jest tu taka alternatywa? Jest to jednocześnie pytanie, czy trwać przy tradycyjnym modelu np. kariery zawodowej związanej z zatrudnieniem u tego samego pracodawcy niekiedy do końca życia, czy też raczej sprzyjać modelowi, według którego liczy się przede wszystkim zatrudnienie, nieważne, w ramach ilu stosunków pracy, i pod tym kątem odpowiednio dostosowywać przepisy z zakresu prawa pracy.

Oczywiście pytań można tu postawić znacznie więcej, ale z uwagi na to, że czas mój się skończył, przestaną tylko na tym jednym, ale bardzo za to chyba istotnym pytaniu. Dziękuję bardzo.

Senator Zdzisława Janowska

Teraz zabierze głos pan profesor Mieczysław Kabaj. Dodam, że pan profesor Kabaj ma swoją teorię na temat zwalczania bezrobocia. Ta teoria ciągle jest mało znana decydom w naszym kraju, bez względu na opcję polityczną, która sprawuje władzę. Pan profesor Kabaj głosi swoje racje bardzo często za granicą, a zbyt rzadko w naszym kraju, tak że szczególnie cenne jest tutaj jego spojrzenie. Co zrobić z naszym bezrobociem, Panie Profesorze?

Ocena projektu zmian w Kodeksie pracy i jego wpływ na ograniczenie bezrobocia – aspekty społeczno-ekonomiczne

Pani Przewodnicząca! Panie i Panowie Senatorowie! Szanowni Państwo!

Chciałem poczynić dwa wyznania, bo bez nich moje wystąpienie będzie kompletnie niejasne. Pierwsze wyznanie jest takie. Kiedy wygrałem konkurs na stanowisko pracownika Międzynarodowej Organizacji Pracy w Genewie, dyrektor generalny MOP zaprowadził nas do dużej sali, a organizacja mieściła się w starym, pięknym gmachu, zbudowanym jeszcze przed wojną. Tam był umieszczony napis, który po polsku brzmiałby tak: „Trójstronność i partnerstwo – fundamentem nowoczesnej cywilizacji”. A więc ta dzisiejsza nowoczesna cywilizacja różni się od tej cywilizacji sprzed wielkiego kryzysu tym, że jej fundamentem i kanonem absolutnym jest partnerstwo i trójstronność, to znaczy związki zawodowe, pracodawcy, państwo.

Drugie bardzo ważne wyznanie dotyczy tego, że ja nie reprezentuję poglądów ani związków zawodowych, ani pracodawców. Mój ojciec był krótki czas przedsiębiorcą, ale doktor Dietrich, ówczesny minister finansów, znacjonalizował jego fabrykę. Ojciec wrócił do klasy robotniczej, był aktywnym członkiem związków zawodowych. Mój syn jest przedsiębiorcą, budował firmę od zera i z tego punktu widzenia, kiedy obserwuję takich przedsiębiorców, jestem dla nich pełen podziwu. Oczywiście wiele czasu spędziłem w przedsiębiorstwach i dlatego, kiedy czytam artykuły w wielkonakładowych tygodnikach o tym, że należy zlikwidować w Polsce związki zawodowe, albo kiedy czytam ekspertyzę jednego ze znanych profesorów, przedstawioną kilka tygodni temu podczas posiedzenia rady społeczno-gospodarczej przy Prezesie Rady Ministrów, że należy zlikwidować Komisję Trójstronną, to jest mi bardzo smutno, dlatego że jest to powrót do cywilizacji sprzed wielkiego kryzysu, a może nawet do dziewiętnastowiecznej.

To wyjaśnienie jest potrzebne, bo będę tu próbował obalić kilka istniejących mitów. Myślę, że aby budować jakiś pragmatyczny program, nie trzeba się opierać na mitach, trzeba po prostu mieć ten program.

Pierwsze pytanie, jakie sobie postawiłem, zgodnie z tytułem mojego referatu, to: jak zmiany, które zostały przedstawione przez rząd, kodeksowe i okołokodeksowe, wpłyną na trzy główne czynniki, mianowicie na wzrost zatrudnienia, na obniżkę kosztów i czy te zmiany są korzystne czy niekorzystne dla pracodawców i dla pracowników.

Moja analiza opiera się tu na pewnej gradacji.

Jaki jest wynik mojej analizy, mojego testu? Być może w Ministerstwie Pracy dokona się podobnej próby. Jest to próba kwantyfikacji wpływu proponowanych zmian na te dwa główne czynniki, to znaczy na zatrudnienie i bezrobocie oraz na koszty pracy.

Moi przedmówcy podkreślali, a jesteśmy tutaj całkowicie zgodni, choć nigdy nie uzgadnialiśmy naszych poglądów, że jeżeli chodzi o wpływ na zatrudnienie tych dwudzie-

stu czterech zmian, to będzie on w sumie negatywny. Głoszenie tezy, że dlatego się to wszystko robi, iż będzie to miało pozytywny wpływ na zatrudnienie, jest po prostu produkowaniem iluzji, chyba że moje oceny, moje wartościowanie jest nieprawidłowe.

Jeżeli chodzi o wpływ na koszty pracy, podzielam pogląd pana profesora Górala, że wobec tych zmian będzie on bardzo pozytywny. Natomiast jeżeli chodzi o to, czy będą one korzystne dla pracowników, czy dla pracodawców, to trzeba powiedzieć, że znakomita większość tych zmian będzie korzystna dla pracodawców, ale być może pośrednio także dla pracowników. W każdym razie ten pozytywny wpływ na koszty nie musi przekładać się na wzrost zatrudnienia. Może nawet przyczyniać się do spadku zatrudnienia. Dwie natomiast zmiany, które są moim zdaniem bardzo ważne, nie weszły do tego pakietu, jeżeli się nie mylę.

Jeszcze o jednej rzeczy chciałem powiedzieć i podzielić tu poglądy moich przedmówców. Jest jedna zmiana, która ma duży negatywny wpływ na zatrudnienie i spowoduje wzrost bezrobocia. Oczywiście rozumiem intencje, dlaczego chce się obniżyć do 50% dodatek za godziny nadliczbowe, 4 godziny nadliczbowe. Notabene, jest to dla mnie paradoksalne, dlatego że pierwsza konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy z 1919 r. dopuszczała 1 godzinę na dobę w normalnych warunkach jako godzinę nadliczbową. Otóż to oczywiście obniża koszty godzin nadliczbowych. Te wysokie koszty i wysokie dodatki były po to, żeby unikać godzin nadliczbowych.

Co to oznacza, że to liberalizuje możliwość zatrudnienia, obniża koszty? To jest arytmetyka. To oznacza, że zamiast zatrudnić nowych pracowników, pracodawca będzie przedłużał godziny pracy. Ale w ogóle wprowadzenie w XXI wieku możliwości zatrudnienia 4 godzin na dobę dodatkowo, choć oczywiście jest roczny limit, jest dla mnie zaskakujące. Teraz wszędzie na świecie próbuje się ograniczyć godziny nadliczbowe, żeby się zwiększyło zatrudnienie.

Jest dla mnie paradoksem, że w tym czasie, kiedy przedsiębiorcy i rząd sugerowali tę liberalizację, obniżenie kosztów godzin nadliczbowych, w tym samym czasie kanclerz Schröder wezwał swoich partnerów na spotkanie. Obradowali wiele godzin, jak zmniejszyć liczbę godzin nadliczbowych, żeby ograniczyć bezrobocie. To jest oczywiste.

Z tego punktu widzenia można powiedzieć, że obniżenie kosztów godzin nadliczbowych ma inne cele, ale nie można mówić, że da to efekt pozytywny. Przeciwnie, jeżeli chodzi o zatrudnienie, da to bardzo duży efekt negatywny.

Dwie natomiast zmiany, które nie weszły, wydają mi się bardzo ważne. Należy do nich zmiana szczególnie uciążliwa dla małych przedsiębiorstw, mianowicie, żeby ograniczyć okres wypłacania wynagrodzenia za okres chorobowy do 5 dni. Moja propozycja jest taka, by do 5 dni choroby wynagrodzenie pokrywało przedsiębiorstwo, natomiast do 30 dni – ZUS. To wymaga niewielkiego zwiększenia składki, ale to jest korzystne zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców i jest to na pewno korzystne dla zatrudnienia.

Druga zmiana dotyczy doświadczenia hiszpańskiego, mianowicie rozszerzenia możliwości zatrudnienia na czas nieokreślony. Proszę Państwa, wszystkie te normy: 2 lata, rok, trzecia umowa już na czas nieokreślony, to w praktyce czysta fikcja. Notabene, radziłbym ministerstwu, żeby powołało zespół, który wykaże, jak te wszystkie nowe proponowane zmiany można ominąć. Ale po co to omijać? Art. 25 obecnego kodeksu mówi, że jeżeli okres przerwy nie wynosi dłużej niż jeden miesiąc, to oczywiście następna umowa jest już na czas nieokreślony. Ale dlaczego nie zrobić przerwy jednego miesiąca? Po co ta fikcja?

Z tego punktu widzenia przynajmniej na kilkuletni okres przejściowy wprowadziłbym zasadę, żeby nie ograniczać liczby umów na czas nieokreślony. Znane jest bardzo ważne doświadczenie, które chcę zilustrować. Myślę o hiszpańskiej umowie między partnerami społecznymi. To jest wielki eksperyment, który przyniósł bardzo pozytywne efekty.

Jak Państwo wiedzą, w Hiszpanii był bardzo sztywny system umów o pracę, odszkodowania były bardzo wysokie. W 1985 roku związki zawodowe podpisały umowę społeczną z pracodawcami, aby nie ograniczać liczby umów na czas określony.

Co się wobec tego stało w sferze zatrudnienia od roku 1985? W poprzednim okresie zatrudnienie rosło albo nieznacznie spadało. Przez okres 7 lat, do 1991 r., zatrudnienie wzrosło o 17%. Gdyby w Polsce wzrosło o 17%, byłoby to dwa i pół miliona dodatkowych miejsc pracy. Udział zatrudnienia w przyroście produktu krajowego brutto sięgał w niektórych latach tyle, ile w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej. Ameryka cechuje się tym, że jeśli produkt krajowy brutto rośnie o 1%, to zatrudnienie rośnie o 0,5%. Niestety, u nas, gdy produkt krajowy brutto rośnie, to zatrudnienie przez ostatni okres spada.

Teraz chciałbym nawiązać do tego, o czym była mowa, ale przedtem powiem jeszcze o dwóch mitach. Pierwszy dotyczy tego, że w Polsce są tak sztywne przepisy, że nikogo nie można zwolnić. Oczywiście to mit. W roku 2000 – takie są ostatnie dane – odeszło z pracy milion osiemset trzydzieści tysięcy osób, przyjęto zaś milion sześćset dwadzieścia trzy. Jest to więc rynek niezwykle dynamiczny. Pracodawcy zwolnili pół miliona ludzi, co oznacza, że około dwu tysięcy osób było zwalnianych dziennie, a dwieście siedem tysięcy zrezygnowało z pracy.

Jak zmieniły się te proporcje? Początkowo na 100% odchodzących z pracy było czterdzieści dziewięć zwolnień przez zakład pracy i pięćdziesiąt jeden rezygnacji pracowników, czyli w przybliżeniu pół na pół. Teraz już jest 70 na 30, rośnie więc udział zwolnień przez pracodawcę. To jest pierwsza rzecz, o której trzeba pamiętać. W stosunku do innych krajów tak zwany ruch pracowników należy do najwyższych wśród krajów centralnej i wschodniej Europy.

Teraz drugi mit. Jestem zdziwiony, że te rzeczy nie są znane nawet związkom zawodowym. Otóż dotyczy to wskaźnika ustawowej ochrony zatrudnienia w wybranych krajach, a wynika z badań banku Światowego. Z tego punktu widzenia krajami o największej elastyczności zatrudnienia są Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Kanada, Irlandia, Australia, Szwajcaria, Dania. Wśród krajów centralnej i wschodniej Europy, gdzie badano dziesięć krajów, na pierwszym miejscu pod względem elastyczności i łatwości stopnia ochrony są Węgry, a na drugim miejscu była Polska. W sumie Polska znalazła się na dziesiątym czy na dwunastym miejscu wśród wszystkich krajów poddanych analizie. Także z tego punktu widzenia nie jest więc tak, że jest to taki sztywny rynek i że jeżeli się go uelastyczni, to efekty będą znakomite.

Chciałbym powiedzieć – i tutaj nawiązuję do tego, o czym mówił pan profesor Góral – że podejście do tej wielkiej kwestii jest podejściem substytucyjnym, które lansują prasa, rząd i pracodawcy. Kodeks pracy nie może być jednak substytutem złej polityki makroekonomicznej. To oczywiście jest złe podejście do problemu.

Podejście dobre – moi przedmówcy również o tym mówili – to podejście komplementarne. Zmiany w Kodeksie pracy są niezbędne, nawet jeżeli nie wpłyną na wzrost zatrudnienia bezpośrednio. Po prostu nasza struktura gospodarki, liczba małych przedsiębiorstw zmieniła się radykalnie i dramatycznie. W związku z tym trzeba zmieniać Kodeks pracy, trzeba eliminować te rzeczy, o których wspominał pan profesor Lewandowski, które są w projekcie rządowym i które popieram. Natomiast zadałem sobie pytanie, co jest powodem wzrostu bezrobocia i zatrudnienia, a co się dzieje obecnie?

Poddałem analizie dwa okresy. Pierwszy to okres 1994–1997. Zatrudnienie w gospodarce wzrosło o ponad milion osób. Rok 1998 jest początkiem destrukcji miejsc pracy, ubyło ich milion sto tysięcy. Notabene od objęcia władzy przez nową koalicję w październiku 2001r., jeżeli dobrze pamiętam, przybyło trzysta pięćdziesiąt tysięcy, a ubyło trzysta pięćdziesiąt tysięcy miejsc pracy, a więc destrukcja postępuje.

Teraz kolejne pytanie: czy obowiązywał tu jakiś inny kodeks? Czy np. były inne podatki? Wprost przeciwnie.

W tym czasie dokonałem analizy i zadałem sobie pytanie, kto tworzył miejsca pracy? Gdzie one powstawały? Małe i średnie przedsiębiorstwa, do dwustu pięćdziesięciu zatrudnionych, stworzyły w tym okresie milion dwieście czternaście miejsc pracy. Wielkie firmy zlikwidowały czterysta czterdzieści cztery tysiące miejsc pracy, a więc – poza rolnictwem, poprzednio mówiłem o całej gospodarce – przybyło siedemset siedemdziesiąt tysięcy miejsc pracy.

Jak to się działo, że te małe firmy, pod rządami tego samego Kodeksu pracy stworzyły milion dwieście czternaście tysięcy miejsc pracy, a w drugim okresie, od 1998 r., te małe przedsiębiorstwa likwidują miejsca pracy. 45% firm zapowiada, że będą zwalniały pracowników. To jest pytanie do przedsiębiorców. Jak to się działo?

Zaraz wyjaśnię, na jakiej zasadzie to się działo. Ale może podatki były niższe? Otóż jestem zwolennikiem obniżania podatków, jestem nawet zwolennikiem podatku liniowego, z wyłączeniem opodatkowania najniższych dochodów, płac minimalnych. W ten sposób i ci, którzy więcej zarabiają i ci, którzy najmniej zarabiają, mają szansę.

Czy, po pierwsze, w tym czasie, o którym mówiłem, podatki były wyższe? Maksymalna stawka podatku od osób fizycznych wynosiła 45%, obecnie wynosi 40%. Podatek od osób prawnych wynosił 40%, a zgodnie z ustawą zmniejsza się co roku; dzisiaj wynosi 28%, a w roku 2004 wyniesie 22%. Polska będzie drugim, trzecim krajem w Europie, jeżeli chodzi o poziom stopy podatku od osób prawnych. Obecnie Polska wśród krajów Europy centralnej jest na drugim miejscu po Węgrzech, gdzie ta stopa podatkowa wynosiła 18%.

Jakie wobec tego czynniki zadecydowały o wzroście zatrudnienia w okresie, o którym mówiłem, w tych pierwszych 4 latach, a jakie spowodowały spadek zatrudnienia od 1998 r.? To bardzo proste. Proszę zwrócić uwagę, jak rosły inwestycje. Boom inwestycyjny mieliśmy do 1998r., a potem następował spadek tempa wzrostu, aż do minusowego w 2001r. w stosunku do roku poprzedniego. W pierwszym okresie liczba pracujących rosła, w drugim okresie spadała, produkt krajowy brutto zwiększał się bardzo szybko, potem spadał, stopa bezrobocia spadała, a potem rosła. W istocie rzeczy mamy więc tutaj te istotne, a niepozorne czynniki, które powodują wzrost lub spadek zatrudnienia, to znaczy wzrost zatrudnienia lub spadek bezrobocia.

Warto zwrócić uwagę na pewne tendencje. Jeśli chodzi o inwestycje, rok 1997 był przełomowy, potem wskaźniki spadały. Gdy następował wzrost inwestycji, bezrobocie spadało, rosło zatrudnienie, natomiast w miarę spadku inwestycji i tempo wzrostu spada. To jest ten pierwszy czynnik, który decydował.

Czy z pomocą Kodeksu pracy uda się odbudować ten trend? To znaczy, czy uda się odbudować tempo wzrostu inwestycji w granicach 10%? Oczywiście, że nie. Aby tak się stało, aby następował wzrost inwestycji, muszą być inne stopy procentowe.

Mam przed sobą dzisiejszą „Rzeczpospolitą” – stopy depozytu trzymiesięcznego wynoszą – 7%, a wszystkie stopy kredytów inwestycyjnych obrotowych – od 18 do 19%, ale czasami są one nawet wyższe. Jest to więc podstawowa rzecz.

Ogólne obniżanie podatków – jak Państwu wykazałem – nic nie dało. Jeżeli chce się mieć inwestycje, trzeba wprowadzić ulgi inwestycyjne dla tych, którzy tworzą miejsca pracy.

Drugi czynnik o potężnym znaczeniu, o którym się nie mówi, to import bezrobocia. Jak wygląda nasza sytuacja w obrotach towarowych? Była nadwyżka, a teraz gwałtownie rośnie deficyt, sięgający od 14 do 18 miliardów dolarów. Mówimy dużo o Unii Europejskiej, ale Unia Europejska jest beneficjentem liberalizacji naszego handlu. W ciągu kilku lata gwałtownie rósł deficyt, aż do 12 miliardów dolarów w pewnym okresie, w tym 8 miliardów dolarów z Unią Europejską. Czy Kodeks pracy wpłynie na zmianę tych pro-

porcji? Co spowodowało, że polscy przedsiębiorcy przestali być konkurencyjni? Spójrzmy na stawki cła na towary przemysłowe albo podatek importowy, który został zlikwidowany. Faktycznie całkowicie otworzyliśmy naszą gospodarkę, a to oznacza osłabienie także konkurencyjności naszych przedsiębiorstw.

Następna sprawa, która dzisiaj jest przedmiotem posiedzenia rządu. Pisałem o niej od czterech lat. Dwa lata temu w programie „Przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu” zwracałem się do rządu, aby rozważył problem kursu walutowego, który niszczy krajową wytwórczość. W stosunku do koszyka walut kurs złotówki systematycznie się zwiększał. Zwiększył się dwukrotnie, a więc dwukrotnie jest tańszy import, dwukrotnie mniej opłacalna produkcja krajowa i dwukrotnie mniej opłacalny eksport. To jest drugi czynnik. Jak na ten czynnik może wpłynąć Kodeks pracy? W żaden sposób. To polityka rządu, polityka Rady Polityki Pieniężnej może wpłynąć na zastopowanie tych procesów.

Powiem teraz o moich szacunkach, na moją odpowiedzialność. Dotyczą one tzw. penetracji importowej. Jaki jest zatem udział importu w całkowitym popycie w Polsce? Otóż udział importu dóbr inwestycyjnych, konsumpcyjnych wynosi 61%. Polska przypomina – ktoś to już powiedział – taki gigantyczny odkurzacz, który przyjmuje wszystkie nadwyżki towarowe z wielu krajów. Proszę zauważyć, co się stało między rokiem 1990 a 2000. Udział importu w popycie krajowym gwałtownie się zwiększył, a udział produkcji krajowej się zmniejszył. Nasi producenci mają bardzo ograniczone szanse, bo w ostatnich latach globalny popyt nie rośnie, lecz spada. Przy wzroście importu i przy wysokim udziale importu krajowy producent ma bardzo ograniczone szanse.

Na czym polega ten gigantyczny odkurzacz? Istnieje rocznik statystyczny handlu zagranicznego, który jest lekturą niezwykle interesującą. Proszę popatrzeć, co kupujemy za granicą: zwierzęta żywe – za kwotę 41 milionów dolarów USA; mleko i śmietana – 57 milionów; jaja świeże – 6 milionów; pasza dla zwierząt – i tu jest jeden z problemów – prawie 400 milionów dolarów; serwatka z Francji, Holandii, Litwy – za 3 miliony dolarów; cebula, czosnek, kapusta – za 16 milionów dolarów; smalec, którego mamy nadwyżki. Mógłbym tak cytować bez końca, ale jedna rzecz jest szalenie ważna. To jest ważne dla pani senator Janowskiej, bo to dotyczy miasta Łodzi. Otóż myśmy produkowali materiały bawełniane, lniane, konopne itd. Dzisiaj importujemy je za 2,5 miliarda dolarów. Było sensacją, kiedy wygłaszałem referat na seminarium Unii Europejskiej, że importujemy gwoździe, wkrety za 144 miliony dolarów. Ponadto koperty, guziki, wsuwki do włosów, spinacze, ołówki. Czy kodeks zmieni tę sytuację? Czy polscy producenci nie umieją produkować wózków dziecięcych, parasoli, nakryć głowy itd.?

W sumie ten substytucyjny import wynosi – tych sto siedemnaście pozycji – 14 miliardów dolarów, a 1 miliard dolarów jest to sto tysięcy miejsc pracy. To jest taki import, który niszczy produkcję krajową.

Gdybyśmy mieli nadwyżkę, wszystko by było w porządku. Ale my mamy ciągle deficyt w obrotach towarowych. Ten deficyt w obrotach towarowych wpłynął na polski rynek pracy w ten sposób, że straciliśmy milion sześćset tysięcy miejsc pracy w roku 2000. Deficyt z Unią Europejską to straconych siedemset dwadzieścia tysięcy miejsc pracy.

Przedstawię dane specjalnie przygotowane dla pani senator Janowskiej, bo to dotyczy Łodzi. Proszę zwrócić uwagę, jak głęboka była destrukcja. Bo odkurzacz działa tak, że wciąga nadwyżki i jednocześnie musi to powietrze wypuścić. To powoduje destrukcję, zastępowanie krajowej produkcji importem i niszczenie krajowej produkcji. Co się stało między rokiem 1989 a 2000? Nastąpił ogromny ubytek miejsc pracy, dziś właściwie pozostały resztki łódzkiego przemysłu.

Następne dane dotyczą wielu innych dziedzin, w których spadek zatrudnienia mieści się między 30 a 60%. Można powiedzieć, że to jest likwidacja przerostów w zatrudnieniu – jak mówią niektórzy liberalni ekonomiści. Tu jest tablica, która pokazuje, co się stało

w produkcji tkanin bawełnianych. W pierwszym pełnym roku gospodarczym po wojnie produkowaliśmy dwukrotnie więcej na mieszkańca niż obecnie. Obecnie produkujemy dwukrotnie mniej tkanin bawełnianych, dlatego ten import wartości 2,5 miliarda. Bliżko dwukrotnie mniej niż w 1946 r. produkujemy też tkanin wełnianych. Tkaniny lniano-konopne – czterokrotnie mniej. Sprowadzamy natomiast tkaniny lniano-konopne, nici lniane, przędzę itd. za 36 milionów dolarów.

Wracam wobec tego do tej strategii, która może być komplementarna i wtedy zmiany w Kodeksie pracy dadzą efekty. Stymulowanie inwestycji. Po pierwsze – zmniejszenie importu bezrobocia, po drugie – zwiększenie liczby budowanych mieszkań, po trzecie – wzrost zatrudnienia przez promowanie rozwoju małych firm i przebudowa szkolnictwa.

Na koniec chciałbym pokazać, na czym polega podstawowy problem współczesnej Polski. W dzisiejszej Polsce interesy pracowników i interesy pracodawców są w dużym stopniu rozbieżne. Otóż trzeba dążyć do budowy takiego modelu stosunków przemysłowych, w ogóle stosunków międzyludzkich, między partnerami społecznymi, aby powiększać obszar wspólnych interesów. Ten ostatni system, o którym tu była mowa, to jest model partycypacyjny, jeżeli chodzi o wynagrodzenia itd., gdzie interesy wspólne pracodawców i pracowników dominują. I tylko w tym wypadku cała energia zarówno pracowników, jak i pracodawców idzie w tym samym kierunku. Do takiego modelu powinniśmy dążyć. Ale to dążenie nie polega na prowadzeniu wojen czy sporów, ale negocjacji, współdziałania, przebudowy systemu wynagrodzeń w kierunku systemów partycypacyjnych.

W najbliższym czasie opublikuję książkę na ten temat. Dla zainteresowanych podam, że nosi tytuł „Partycypacyjny system wynagrodzeń”, która stwarza taką wspólną platformę. Dziękuję bardzo za uwagę.

Senator Zdzisława Janowska

Czy trzeba było aż tego seminarium, aby usłyszeć o tak istotnych sprawach, które toczą się w naszym kraju? Wielka szkoda. Cieszymy się, że są media i miejmy nadzieję, że będzie coś więcej powiedziane na ten temat.

Zapraszamy ostatniego referenta – pana doktora Mirosława Włodarczyka, który wygłosi referat „Skutki projektu zmian w Kodeksie pracy w sferze praw i interesów pracowników”.

Skutki projektu zmian w Kodeksie pracy w sferze praw i interesów pracowników

Pani Przewodnicząca! Szanowni Państwo!

Moje wystąpienie odbiegnie trochę od referatów moich przedmówców, ponieważ treść tamtych wystąpień dotyczyła w równym stopniu strony merytorycznej zmian, natomiast ja chciałbym kilka słów powiedzieć o metodzie tworzenia przepisów prawa. W związku z tym w pewnym sensie moje wystąpienie odniesie się do ostatniej myśli pana profesora Kabaja, do tego wątku, który dotyczył trójstronności, który dotyczył partycypacji pracowników i pracodawców w tym wypadku w tworzeniu regulacji prawnej.

Na początek chciałbym zwrócić uwagę na to, co wydaje się oczywiste, mianowicie, że warunkiem skuteczności i efektywnego stosowania prawa jest akceptacja regulacji prawnej przez podmioty, które temu prawu podlegają. W tym przypadku, który analizujemy, jest to akceptacja prawa przez partnerów społecznych, przede wszystkim przez pracowników, pracownicze związki zawodowe i organizacje pracodawców. To są strony procesu, który się tutaj rozgrywa.

Z czego wynika konieczność akceptacji tego prawa przez partnerów społecznych? Przede wszystkim z tego, że interesy tych podmiotów – pracowników i pracodawców oraz reprezentujących ich związków zawodowych i organizacji pracodawców – ścierają się na płaszczyźnie Kodeksu pracy. Tutaj spotykamy pewien konflikt interesów. Jeśli analizujemy propozycje zmian Kodeksu pracy, które mamy przed sobą, to widać wyraźnie – zresztą tutaj już to było powiedziane – jeżeli spojrzymy na zmiany prawa pracy choćby z lat dziewięćdziesiątych, możemy zobaczyć, jak odbywało się uwzględnianie interesów pracowniczych i pracodawczych. Widać to, jeśli spojrzymy chociażby na instytucję wspomnianego tu już art. 25¹ Kodeksu pracy dotyczącego powtarzania umów o pracę. Przepisu wprowadzonego w 1996 r. Uznano, że jest to ograniczenie uprawnień pracodawców. Teraz proponuje się, żeby stosowanie tego przepisu ograniczyć. Jest to wymierzone z kolei w interes pracowników.

Z innych przykładów przytoczę problem chociażby obowiązku wykorzystania urlopu wypoczynkowego w czasie okresu wypowiedzenia. Podaję drobne kwestie, które mogą posłużyć jako przykłady konfliktu interesów, który tutaj się pojawia. Do 1996 r. mieliśmy możliwość, że pracownik w okresie wypowiedzenia dłuższego musiał skorzystać z urlopu wypoczynkowego. W tej chwili już tej regulacji nie ma, ale w propozycjach ona się pojawia.

Kolejny przykład to chociażby ograniczenie odpraw dla pracowników zwalnianych indywidualnie z przyczyn leżących po stronie pracodawców. To są przykłady, które świadczą o tym, że czyjś interes jest tutaj naruszany. Albo pracowniczy, albo pracodawczy.

Jeśli analizujemy zmiany, które są proponowane obecnie, to już tu słyszeliśmy, że w większości przypadków mają one negatywny wpływ na uprawnienia pracownicze, reprezentowane i broniące przez związki zawodowe. Tak zawsze nie było, bo jeśli – już tutaj podawałem przykłady – spojrzymy do zmian w ostatnim czasie chociażby, można by przytoczyć zmianę Kodeksu pracy z 9 listopada 2000 r., kiedy to dość poważnie zmieniono instytucję układów zbiorowych pracy i w pewnym stopniu interesy pracowników zostały tu naruszone. Uważam za ograniczenie w tym przypadku interesów pracowniczych poprzez to, że zostaje nieco podważona stabilność instytucji układowej. Z kolei w 2001 r. – zmiany dotyczące czasu pracy. Czterdziestogodzinny tydzień pracy, który został wtedy wprowadzony, był powszechnie uznawany jako ograniczenie interesów pracodawczych. Kolejne niedawne dwie zmiany pozostające w tej konwencji: pod koniec 1999 roku zmiana dotycząca urlopów macierzyńskich, czyli ich wydłużenie, a następnie, pod koniec 2001 r., zmiana w przepisach prawa pracy i przywrócenie dawnego wymiaru urlopów macierzyńskich. To świadczy o tym, że przy zmianach prawa pracy ścierają się dość poważnie cele, dążenia tych dwóch podstawowych partnerów społecznych. Cały czas mam świadomość, że jest jeszcze trzeci partner, czyli państwo, ale o nim powiem w swoim czasie.

Jeżeli analizujemy projekt rządowy i projekt poselski zmian w Kodeksie pracy, to można dodać, że projekt poselski idzie o wiele dalej, gdy chodzi o ograniczanie uprawnień pracowniczych. Stąd też trzeba się liczyć z tym, że będzie rodził jeszcze większy opór ze strony organizacji związkowych i ze strony pracowników.

Jeśli tak postrzegamy prawo pracy, to trzeba by zastanowić się nad tym, czy prawo pracy jest jakimś prawem wyjątkowym w porównaniu do innych dziedzin prawa, bo takie porównanie się nasuwa. Można chyba powiedzieć, że jest nieco wyjątkowe. Bo taki konflikt interesów, który pojawia się w trakcie tworzenia prawa pracy, jest rzadko spotykany w naszym systemie prawnym. W stosunkach cywilnoprawnych w zasadzie tworzenie prawa jest adresowane do wszystkich podmiotów prawa cywilnego. Jeśli są wprowadzane jakieś ograniczenia, to będą one dotyczyć wszystkich podmiotów, które te stosunki będą kształtować. Nawet w prawie administracyjnym. Tam można dopatrywać się pewnej opozycji pomiędzy urzędem, pomiędzy państwem a obywatelem, ale tutaj wszyscy będą zgodni, że interes obywatela powinien dominować. Nawet jeżeli wzięlibyśmy pod uwagę prawo karne, to także nie ulega tu wątpliwości, że interes obywatela, interes społeczeństwa powinien dominować. Co do tego wszyscy są zgodni. Natomiast w prawie pracy jest nieco inaczej. W prawie pracy ścierają się dążenia, ścierają się pewne cele dwóch podmiotów. Te dążenia, te cele są w pewnym sensie przeciwstawne. Na tym samym rynku, na tej samej płaszczyźnie te dwie grupy podmiotów – to odnosi się już do aspektów ekonomicznych – konkurują o podział tej samej masy środków. Z naturalnych powodów chyba nigdy nie będzie takiej sytuacji, kiedy te dwa podmioty będą mogły powiedzieć, że z tego podziału są zadowolone. Konieczny jest w związku z tym jakiś kompromis, jakieś porozumienie. Pojawia się pytanie, kto do tego porozumienia ma doprowadzić, kto do tego porozumienia ma dojść i w jaki sposób to należy zrobić.

Prawo pracy zna takie metody i takie rozwiązania. Wystarczy podać za przykład instytucję układu zbiorowego pracy, która już od dawna funkcjonuje i w naszym systemie prawnym i w systemie prawa pracy rozwiniętych krajów gospodarczych. Znana jest zresztą na całym świecie i uznana jako instytucja, która prowadzi do rozwiązania tych problemów, które stoją także przed prawem pracy. Partnerami przy zawieraniu układów zbiorowych pracy są pracownicy i właśnie pracodawcy. Tylko te dwa podmioty. To jest bardzo istotne. Zatem mamy jakby odpowiedź na pytanie, w jaki sposób rozwiązać ten konflikt interesów. Może nie tyle rozwiązać, ile próbować go rozwiązać, bo tak jak wcześniej powiedziałem, rozwiązanie jest tutaj bardzo trudne i na pewno nigdy nie dojdziemy do sytuacji, w której obie strony tego konfliktu będą w pełni zadowolone.

Teraz można przejść do następnego wątku, który dotyczy tworzenia prawa w Polsce. Można postawić pytanie, jak w procesie tworzenia prawa pracy w Polsce – bo nas tu interesuje prawo pracy – ta idea współdziałania partnerów społecznych jest realizowana? Otóż przepisy naszego prawa, ustawy o związkach zawodowych i organizacjach pracodawców, to jest art. 19 ustawy o związkach zawodowych, art. 16 ustawy o organizacjach pracodawców, przyznają reprezentatywnym organizacjom związkowym i reprezentatywnym organizacjom pracodawców prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętych zadaniami tych związków i tych organizacji. Pojawia się jednak pytanie: czy takie prawo opiniowania tych aktów wystarczy? I następne: czy nie należy dążyć do czegoś więcej? Jeżeli uznamy, że konflikt interesów, który się artykułuje w szczególności podczas tworzenia czy zmieniania Kodeksu pracy może być rozwiązany jedynie na drodze dialogu tych partnerów społecznych, to należy się zastanowić, czy stanowisko partnerów społecznych nie powinno być w większym stopniu uwzględnione podczas tworzenia prawa pracy. Można się zastanowić, czy prawo stanowione przez parlament nie powinno być przyjmowane po uzgodnieniu propozycji właśnie przez partnerów społecznych.

W niedawnej historii mieliśmy taki przykład. To był pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcenia, którego efektem była chociażby zmiana działu 11 Kodeksu pracy, która to zmiana powinna być, moim zdaniem, pozytywnie oceniana zarówno przez pracowników, jak i przez pracodawców, czyli przez stronę pracowniczą i pracodawczą. Efektem paktu o przedsiębiorstwie była także późniejsza, bardzo obszerna nowelizacja Kodeksu pracy z roku 1996, choć może już czas spowodował, że wynik tej zmiany nie oddawał tego, co w tym pakcie dokładnie zapisano.

Wydaje się, że jeśli to uwzględnimy, wskazany byłby powrót do praktyki uwzględniania stanowiska partnerów społecznych w większym stopniu niż to wynika tylko z obecnych przepisów ustawy o związkach zawodowych i o organizacjach pracodawców. Powrót do praktyki, której przykładem był właśnie pakt o przedsiębiorstwie państwowym, przy czym, jeśli do tej praktyki by wracać, wydaje się konieczna jedna, ale dość istotna zmiana. Otóż pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcenia był negocjowany pomiędzy związkami zawodowymi a stroną rządową. Organizacje pracodawców miały wtedy głos nieco słabszy. W chwili obecnej wydaje się, że strona rządowa powinna jednak usunąć się nieco w cień i dać możliwość rozmowy, możliwość szukania kompromisu tym dwóm partnerom społecznym, co nie znaczy, że strona rządowa nie będzie odgrywać żadnej roli, bo, jak już pan profesor Kabaj tutaj wspomniał, instytucja dialogu trójstronnego stanowi model, do którego należy dążyć. Ale rola rządu może być w tym przypadku inna, może polegać na tym, by dopilnować, żeby ten szerszy interes społeczny był zrealizowany. Jeżeli odnosimy to do spraw, które tutaj są analizowane w kontekście nowelizacji, to w szczególności chodziłoby o to, by rząd dopilnował, aby te zmiany czy te propozycje, które zostaną zgłoszone, nie były sprzeczne ze standardami, proponowanymi przez rozwiązania Unii Europejskiej, co, jak się wydaje, będzie zgodne z planami, które niebawem się mają zrealizować. Co więcej, taki model godzenia tych interesów wydaje się zgodny z tym, co właśnie występuje w Unii Europejskiej i we wszystkich wysoko rozwiniętych i bogatych krajach. Jeśli do tego grona chcemy przystąpić, wydaje się wskazane właśnie pójście w tym kierunku i to w sposób bardzo zdecydowany.

Myślę, że w ostatnim czasie mamy pewne objawy takich rozwiązań. Przygotowywane obecnie porozumienie pomiędzy przedstawicielstwem pracowników a pracodawcami, które ma być przekazane stronie rządowej, jest tego dowodem. Szkoda, że w zawieraniu tego porozumienia nie biorą udziału wszystkie związki zawodowe. Myślę, że pozostawienie partnerów społecznych samym sobie w większym stopniu niż to ma miejsce w chwili obecnej doprowadziłoby do tego, że mimo wszystko wszyscy liczący się zainteresowani

znaleźliby się tam, gdzie to porozumienie jest zawierane i gdzie są toczony rozmowy. To tyle, jeśli chodzi o moje wystąpienie. Dziękuję bardzo. Jak powiedziałem na początku, nie odnoszę się do treści zasadniczo. Zgadzam się tutaj z ocenami wypowiedzianymi przez panów profesorów, natomiast uważam, że wielkim problemem jest metoda, którą stosuje się przy tworzeniu prawa pracy. Wydaje mi się, że należy postawić pytanie, czy prawo pracy jest prawem szczególnym w stosunku do innych regulacji prawnych, innych dziedzin prawa.

Senator Zdzisława Janowska

Przystępujemy do drugiej części naszego spotkania. Sądzę, że równie interesującej jak poprzednio. W panelu będą mieli możliwość wystąpić reprezentanci wszystkich organizacji, zarówno ze strony pracodawców, jak i ze strony związków zawodowych.

Chciałabym gorąco powitać i poprosić o udział w dyskusji Konfederację Pracodawców Prywatnych – jest pan Wojciech Błaszczuk. Polską Konfederację Pracodawców Polskich reprezentują dwie osoby: pan prezydent Andrzej Malinowski i Witold Polkowski. Związek Rzemiosła Polskiego reprezentuje pan Jerzy Bartnik, NSZZ „Solidarność” reprezentuje pan Marcin Zieleniecki, z OPZZ jest pani Wiesława Taranowska. Witamy serdecznie.

Serdecznie witam przedstawiciela nowej organizacji – Forum Związków Zawodowych – pana Wiesława Siewierskiego. Jako pierwszego prosimy reprezentanta i szefa Polskiej Konfederacji Pracodawców Polskich pana Andrzeja Malinowskiego.

Wystąpienia

Pani Przewodnicząca! Panie i Panowie!

Chciałbym zacząć swoje wystąpienie od zwrócenia uwagi na pewne mity i pewne nieścisłości. Myślę, że tematem w ogóle naszego dzisiejszego spotkania pozornie była działalność długookresowa, mianowicie generalnie reforma prawa pracy w kontekście naszego przystąpienia do Unii Europejskiej, ale oczywiście jesteśmy w trakcie dyskusji nad zmianami w Kodeksie pracy, które zostały przedstawione zarówno przez rząd, jak też przez jeden z klubów parlamentarnych. To oczywiście także stanowiło przedmiot znakomitych wystąpień ekspertów. Pojawił się także wątek wzajemnych relacji między pracodawcami i pracownikami, pracownikami.

Wydaje mi się natomiast, że uciekło nam z pola widzenia to, co jest dla Polski, dla polskiej gospodarki najistotniejsze dzisiaj. Wracam tutaj do propozycji rządowej, a także do propozycji parlamentarnej, ale skoncentruję się na propozycji rządowej. Otóż uważam, że należy wyraźnie oddzielić złożoną w parlamencie propozycję rządową od prac długookresowych nad zmianą prawa pracy. Propozycja rządowa nowelizacji jest niczym innym jak elementem większej całości, którą nazywamy programem gospodarczym rządu. Moim zdaniem ona musi tak właśnie być rozpatrywana. Uważamy, że rząd dokonał diagnozy stanu gospodarki. Naszym zdaniem ta diagnoza jest właściwa – żeby nie było żadnych w tym zakresie wątpliwości. Rząd zaproponował terapię, która ma w roku 2005 doprowadzić nas do pięcioprocentowego wzrostu gospodarczego.

Jednym z elementów tej terapii są właśnie zmiany w Kodeksie pracy i, moim zdaniem, projekt rządowy powinien być tak, a nie inaczej rozpatrywany. Myślę, że jeśli mówi się o tym inaczej, to jest mówienie na użytek mediów. Media czy też ktoś, komu się to nie podoba, takie informacje rozpowszechniają. Wcale nie jest powiedziane wyraźnie i nigdzie – ja tego się nie doczytałem w projekcie rządowym – że zmiany w Kodeksie pracy mają być panaceum na bezrobocie. Proszę Państwa, nikt tak tego nie powiedział. Natomiast wszędzie i wyraźnie mówi się o tym, że zmiany w Kodeksie pracy, które przedstawił rząd, są elementem całego programu gospodarczego i mają służyć nie czemu innemu, tylko przestawieniu polskiej gospodarki na ścieżkę wzrostu, na osiągnięcie początkowo trzyprocentowego, a później, w końcu kadencji tego rządu – pięcioprocentowego wzrostu.

Tak na ten problem patrzymy. Nie patrzymy na to z punktu widzenia właśnie walki z bezrobociem, ponieważ generalnie taka jest opinia kolegów zrzeszonych w Konfederacji Pracodawców Polskich. A chciałbym w tym miejscu powiedzieć, że jest to, po pierwsze, największa organizacja pracodawców polskich, najstarsza, dysponująca bardzo bogatym doświadczeniem, właściwie organizacja, która towarzyszy polskiej transformacji od sa-

meo początku, bo powstała w 1989 r. Jest to organizacja, która może być uznana za reprezentatywną, ponieważ zarówno w związkach branżowych, jak i regionalnych obejmuje wszystkie obszary działalności gospodarczej państwa polskiego. Dlatego uważam, że ten głos musi być.

Przy tej okazji chciałbym sprostować. W materiałach, które Państwo otrzymali, znajduje się dokument przez jednego z moich przedmówców nazwany „porozumieniem”. To jest nic innego jak deklaracja porozumienia. Chcę wyraźnie powiedzieć, że ta deklaracja została przez Konfederację Pracodawców Polskich odrzucona. Konfederacji Pracodawców Polskich w tym porozumieniu nie będzie, przynajmniej w obecnym kształcie porozumienia, z przyczyn, o których za chwilę powiem.

Skoncentruję się właśnie na kwestii relacji pomiędzy zmianami w Kodeksie pracy a programem gospodarczym rządu. My sobie zdajemy sprawę i opowiadamy się za całkowitym dialogiem w tej kwestii. I tak jest. Ten dialog od samego początku staraliśmy się prowadzić. Chciałbym wręcz poinformować Państwa, że jako przedstawiciel Konfederacji Pracodawców Polskich na pierwszym posiedzeniu Komisji Trójstronnej złożyłem deklarację w stosunku do wszystkich partnerów społecznych, abyśmy potraktowali sprawy relacji pomiędzy pracownikami a pracodawcami jako jeden z nadrzędnych elementów naszej działalności i zaapelowałem – nawiązując do tego, co powiedział pan profesor – abyśmy spróbowali wspólnie w Polsce wypracować coś w rodzaju polskiego Paktu z Toledo. Żeby to było myślą przewodnią naszej pracy. Wtedy rzeczywiście Komisja Trójstronna stanie się czymś w rodzaju instytucji zaufania publicznego.

Niestety, nie udało się. I to nie z naszej winy – chcę to wyraźnie powiedzieć. Dlatego że dialog musi być prowadzony, ale nie może wyglądać on w ten sposób, że kiedy jest na przykład przedstawiana pod adresem naszych partnerów społecznych propozycja zwiększenia na przykład umów na czas określony, ponieważ jest to propozycja, naszym zdaniem, uzasadniona ekonomicznie, uzyskujemy w ramach tego dialogu odpowiedź – nie. A kiedy prosimy o jakąś kontrpropozycję, dowiadujemy się, że to przecież jest nasza propozycja i to my musimy stworzyć tę kontrpropozycję.

Nie na tym powinien polegać dialog. My proponujemy jednak, żeby starać się bardzo rzetelnie na ten temat rozmawiać. Jeśli jednak dochodzi już do granic możliwości prowadzenie dalszej rozmowy, to wtedy, szczerze mówiąc, nie dziwię się rządowi, że stojąc przed społeczeństwem i mając obowiązek realizacji programu gospodarczego, który zaprezentował, po prostu taki projekt kieruje do dalszych prac. Dziwię się natomiast, że zaczynają się przy tej okazji tworzyć określone kompromisy. Rozumiem, że problem jest tak nabrzmiały społecznie, że takie kompromisy są potrzebne, ale muszą być one mądre. Myślę o tych kompromisach, które będą zawierane po drodze.

Niestety, ponieważ sytuacja w polskiej gospodarce jest bardzo poważna, nie wolno nam postępować w myśl maksymy „jeśli nie możesz złapać rajskiego ptaka, to postaraj się schwytać choćby zmokłą kurę”. A taką mamy sytuację w tej chwili, przynajmniej jeśli chodzi o zachowanie się w tym zakresie ministra pracy, który najpierw kieruje projekt nowelizacji Kodeksu pracy do parlamentu, a potem mówi, że może byśmy spróbowali coś tu jeszcze pomajstrować.

Jeszcze raz podkreślam, sytuacja jest bardzo poważna. Muszę powiedzieć, że propozycje zawarte w dokumencie, który Państwo mają w swoich teczkach, po prostu nie mogą być zaakceptowane, ponieważ, naszym zdaniem, odbijają się one negatywnie na możliwościach realizacji programu rządowego. Mam tu na myśli kwestię na przykład wypowiedzenia układów zbiorowych.

W tej chwili wiele przedsiębiorstw znajduje się w bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej także z tego powodu, choć nie wyłącznie, że obowiązują w tych przedsiębiorstwach

układy zbiorowe, które zostały zawarte w całkiem innych realiach gospodarczych. A do dzisiejszej gospodarki, nękaną recesją, dużym kryzysem, one po prostu nie przystają.

My, jako pracodawcy zrzeszeni w Konfederacji Pracodawców Polskich, opowiadamy się za tym – nawiązuję tu już do kwestii tematu głównego konferencji – aby przyszłość relacji między pracodawcami a pracownikami opierała się właśnie na układach zbiorowych i umowach o pracę. Nie takich umowach o pracę, jakie dzisiaj nam kładzie na stole pan minister, tylko takich, które uwzględniają wszystkie możliwe aspekty działalności gospodarczej. Ale jest jeden warunek do spełnienia. Jeżeli taka ma być zasada, to, po pierwsze, takie układy i takie umowy powinny być nie tylko zawierane, ale również wypracowane i tworzone warunki do kształtowania nowego układu. Po drugie – tutaj się zgadzam z jednym z przedmówców – zmienia się w tym momencie rola Kodeksu pracy. Naszym zdaniem Kodeks pracy powinien stanowić coś w rodzaju generalnego układu zbiorowego, który zawierałby po prostu minimalne gwarancje, obowiązujące obydwie strony. Miałem dziś okazję wymienić parę zdań z panem profesorem Kabajem. Obowiązuje u nas konstytucyjna zasada równości wobec prawa. Namawiałem gorąco pana profesora Kabaję, aby podjąć badania na ten temat, żeby sprawdzić, czy faktycznie równość wobec prawa obowiązuje w relacjach pomiędzy pracodawcami i pracownikami.

Nie chcę sugerować żadnych danych, ale nie wiem, czy Państwo o tym wiedzą, że pracodawcy polscy utrzymują – zgodnie zresztą z prawem – ponad sześć tysięcy tak zwanych etatów związkowych, a suma wydanych pieniędzy na te etaty przekracza znacznie sumę zawartą w budżecie państwa na tak zwaną aktywizację bezrobotnych. Jeśli ktokolwiek w tym zakresie mi nie wierzy, odsyłam do materiałów statystycznych. Odsyłam również do bardzo autorytatywnej wypowiedzi pana ministra Jerzego Hausnera, który te dane nam podał. Czy to znaczy, że mamy się nie porozumiewać? Zdecydowanie tak, choć jest pewna granica tego porozumienia.

My dlatego cały czas szukamy możliwości porozumienia i prowadzimy dialog, żeby naszym partnerom społecznym uświadomić, że w dzisiejszej sytuacji gospodarczej istotne są przede wszystkim te zmiany w Kodeksie pracy, które przyniosą radykalne obniżenie kosztów pracy. Dlaczego te właśnie? Dlatego, że jesteśmy w bardzo dziwnej sytuacji. W dzisiejszej polskiej gospodarce praca praktycznie jest jedyną wartością, do której mamy nieograniczony dostęp, ponieważ elity polityczne nie zadbały o budowę, o akumulację rodzimego kapitału. Przez okres transformacji nie zrobiły nic, aby budować tak zwaną klasę średnią, która jest podstawą rozwoju gospodarczego każdego państwa. Nie mamy w związku z tym własnego kapitału, a niestety, polityka prywatyzacyjna, szczególnie w sektorze bankowym, doprowadziła do tego, że dzisiaj mamy bardzo poważne trudności z uzyskaniem jakiegokolwiek dostępu do tego kapitału. Pozostaje nam zatem praca. Praca jako najwyższa wartość w tej chwili w polskiej gospodarce. Powinniśmy to szanować. Dlatego, jeśli my się opowiadamy za projektem rządowym, to uważamy, że przynajmniej w 60% spróbuje on poprawić tę sytuację i zmniejszyć bardzo wysokie koszty pracy, które stanowią podstawę inwestycyjną zarówno dla inwestycji krajowych, jak i zagranicznych.

Pan profesor zadał retoryczne pytanie – tak je odebrałem – czy naprawdę polski pracodawca i przedsiębiorca nie jest w stanie wyprodukować spinacza, agrafki itd.? Otóż, Panie Profesorze, jest, i jest gotów zrobić to doskonale, tylko cały problem polega na tym, że prawo, które było konstruowane przez ostatnie lata, zmusza go do zajmowania się wszystkimi innymi sprawami, a nie produkcją.

Pozwoliłem sobie wręczyć pani przewodniczącej zartobliwy w pewnym sensie materiał. Krótka instrukcja, jak skutecznie i zgodnie z przepisami prawa pracy dokonać rozładunku wagonu. To może dotyczyć każdej innej dziedziny, również produkcji tych spinaczy, szpilek itd. Instrukcja jest pisana maczkiem, ma półtorej strony. I chcę Pań-

stwu powiedzieć, że do rozładunku wagonu trzeba zastosować kilkanaście przepisów Kodeksu pracy dzisiaj obowiązujących.

Taki jest punkt widzenia Konfederacji Pracodawców Polskich.

Senator Zdzisława Janowska

Sądzę, że będzie dobrze, jeśli wystąpi reprezentant drugiej grupy pracodawców, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych.

Wojciech Błaszczyk

Wiceprezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych

Szanowna Pani Przewodnicząca! Szanowni Państwo!

Chciałbym nawiązać do treści zaproszenia, które pan senator Marek Balicki przysłał do Konfederacji, dokładnie do pani prezydent Henryki Bochniarz. W tym zaproszeniu było zawarte następujące sformułowanie: „Chodzi tu zatem nie tylko o ekspercką ocenę proponowanych zmian z punktu widzenia prawa Unii Europejskiej, ale również o wypracowanie wspólnego stanowiska sprzyjającego porozumieniu społecznemu, niezbędnemu przy prowadzeniu prac ustawodawczych”.

My jako organizacja bardzo serio podeszliśmy do dialogu społecznego, do którego tak często odwołują się zarówno partnerzy społeczni, jak i politycy. Może natomiast staramy się nie machać skrzydłami, tylko staramy się prowadzić pracę organiczną u podstaw, czyli prowadzić negocjacje. Niektórzy nam zarzucają, że w ciszy gabinetów. Mogę powiedzieć, że porozumienie, które Państwo mają w dokumentach na dzisiejszą konferencję – oczywiście z tym zastrzeżeniem, o którym wspominał pan prezydent Malinowski, że Konfederacja Pracodawców Polskich go nie podpisała – dla nas jest bardzo istotnym dokumentem, nad którym pracowaliśmy ponad rok z partnerami społecznymi.

Muszę powiedzieć kilka słów o historii tego porozumienia, albowiem rozmowy na temat zmian w prawie pracy zaproponowaliśmy dwóm centralom związkowym: „Solidarności” i OPZZ na początku ubiegłego roku. Niestety, „Solidarność” nie przyjęła naszego zaproszenia do rozmów pomimo wielokrotnie ponawianych przez nas prób. OPZZ prowadziło z nami rozmowy przez ponad rok. W pewnej fazie tych rozmów włączył się do nich Związek Rzemiosła Polskiego i pan prezes Bartnik. Tak więc wypracowany kompromis, który został podpisany 8 maja tego roku, to nie jest wynik spotkania w ciszy gabinetu kilku działaczy związkowych i organizacji oraz szefów organizacji pracodawców, tylko jest to dokument, nad którym pracowaliśmy ponad rok w kilku zespołach problemowych z udziałem ekspertów. Mogę powiedzieć, że nie było łatwo, gdybyśmy choćby prześledzili losy tego porozumienia w OPZZ, jak do tego odniosła się najpierw Rada OPZZ, prezydium – a podobne problemy mieliśmy w Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych. Ale jeżeli przyjmujemy, że najważniejsze jest rzeczywiście dojście do porozumienia – rezygnacja z części postulatów, mówiąc wprost, rezygnacja z części interesów naszego środowiska, to uważaliśmy, że trzeba te interesy samoograniczyć, aby doszło do pewnego kompromisu.

Chciałbym prosić zebranych tu państwa posłów i senatorów Rzeczypospolitej Polskiej, bo taka jest konkluzja naszego porozumienia, aby w toku dalszych prac parlamentarnych nadać tym zmianom – mówię tu zarówno o projekcie rządowym, jak i poselskim – brzmienie, które wynika z treści tego porozumienia. Oczywiście zawsze można dokony-

wać modyfikacji, ale wydaje mi się, że wprowadzenie choć jednej zmiany pociągnie za sobą zerwanie dosyć kruchego kompromisu, wypracowanego przez ponad rok w tej sprawie. Naprawdę uważamy, że dialog społeczny w Polsce jest możliwy do prowadzenia i może być skuteczny. Może się kończyć zawieraniem porozumień, być może takich, jak Pakt z Toledo, o którym wspomniał pan profesor Kabaj.

Zaczęliśmy od sprawy najtrudniejszej. Najtrudniejszej dla pracodawców i dla pracowników – od sprawy zmian w Kodeksie pracy i innych ustaw okołokodeksowych, mówiąc w uproszczeniu. Bardzo więc proszę panie i panów senatorów oraz posłów o uszanowanie tego porozumienia. To, że do tego porozumienia nie przystąpiły dwie organizacje – jedna pracodawcza i jedna pracownicza – moim zdaniem nie umniejsza jego znaczenia. Podkreślam, jeśli chodzi o stanowisko Konfederacji Pracodawców Polskich, byliśmy bardzo blisko osiągnięcia porozumienia z tą organizacją. Sprawa utknęła na kwestii rozwiązywalności układów zbiorowych pracy. Tak naprawdę – a mówię to jako osoba, która od dziesięciu lat działa społecznie w ruchu pracodawców – ta sprawa w moim przekonaniu nie powinna nas dzielić, dlatego że my jako Konfederacja wystąpiliśmy do Trybunału Konstytucyjnego, skarżąc te ostatnie zmiany, o których wspomniał pan doktor Włodarczyk, zarzucając im niekonstytucyjność. Mówiąc krótko, chodzi też o niemożliwość rozwiązania układu zbiorowego pracy. To, że ta sprawa została pominięta w jakiś sposób w porozumieniu, które wypracowaliśmy, wynika z naszego stanowiska, że powinien ją rozstrzygnąć Trybunał Konstytucyjny. Jeżeli Trybunał Konstytucyjny uzna, że rzeczywiście obecny stan prawny jest taki, że nie można rozwiązać układu zbiorowego pracy, to wówczas stajemy jakby w innym punkcie do dyskusji. Nie chcieliśmy więc, aby ta sprawa, bardzo istotna dla wszystkich stron, dla wszystkich partnerów społecznych, uniemożliwiła nam podpisanie tego porozumienia. Dlatego zawarliśmy tu pewien kompromis, który, niestety, okazał się nie do przyjęcia dla Konfederacji Pracodawców Polskich.

Jeśli chodzi o stanowisko Związku Zawodowego „Solidarność”, myślę, że ono było wielokrotnie przedstawiane. Mam, niestety, nieodparte wrażenie w czasie różnych spotkań, w których uczestniczyłem, że obowiązuje tam hasło, które po raz pierwszy sformułował pan Śniadek, wiceprzewodniczący „Solidarności”, ponad rok temu na łamach „Rzeczpospolitej” w artykule „Ręce precz od Kodeksu pracy”. Niestety, z żalem stwierdzam, że przy takim stanowisku jakiegokolwiek porozumienie z tą centralą związkową w sprawie Kodeksu pracy dzisiaj jest według mnie niemożliwe. Mówię to z żalem, ponieważ kilkakrotnie proponowaliśmy ponad rok temu rozmowy dwustronne na ten temat. Pozostało to bez żadnego odzewu.

Przechodząc do głosów szanownych panów profesorów, powiem szczerze, że dla mnie niektóre z nich były kontrowersyjne. Nie ukrywam, że najbardziej wystąpienie pana profesora Kabaja. Podzielam pogląd, że zmiany w Kodeksie pracy mogą nie wpłynąć na zmniejszenie bezrobocia, natomiast zgadzam się, że jest to krok we właściwą stronę. My nigdy, jako organizacja pracodawców, nie twierdziliśmy, że te zmiany w Kodeksie pracy zmienią radykalnie sytuację na rynku pracy. Zgadzam się z moim przedmówcą, panem prezydentem Malinowskim, że jest to część większej całości, że ten element zmian w prawie pracy jest częścią pakietu dla przedsiębiorczości, który zakłada inne jeszcze zmiany.

Z tego punktu widzenia wydaje mi się, że powinniśmy mówić o bardzo istotnej sprawie, o której wspomniał pan profesor Kabaj, mianowicie, że te zmiany w prawie pracy zmniejszą koszty pracy. Sądzę, że ta teza jest bezsporna, ale teraz chciałbym rozwinąć myśl, jakie to przyniesie skutki dla gospodarki i ewentualnie tworzenia nowych miejsc pracy. Sądzę, że obniżenie kosztów pracy to jeden z elementów konkurencyjności gospodarki rozumianej w skali makro, czyli konkurencyjności na przykład polskiej gospodarki w stosunku do gospodarki np. Węgier, Czech, Słowacji czy innych krajów. Każdy ele-

ment, który wpływa na zmniejszenie kosztów, poprawia konkurencyjność polskiej gospodarki, a jeżeli poprawia jej konkurencyjność, to zwiększa szanse na inwestycje, o czym wspominał pan profesor Kabaj mówiąc, że tak naprawdę istotnym powodem obecnego stanu gospodarki jest radykalny spadek inwestycji.

Każdy krok, który zmierza w kierunku ograniczenia kosztów – mówię tu nie tylko o kosztach pracy, bo one są jednym z elementów, ale w kierunku zmniejszenia ogólnych kosztów – zwiększa konkurencyjność gospodarki w skali makro, zwiększa konkurencyjność każdego przedsiębiorstwa, które potrafi zmniejszać koszty. Sądzę, że tak naprawdę spór, który toczy się w Polsce, jest sporem o to – jak usłyszałem na jednej z konferencji od prominentnego działacza związkowego – czy koszty pracy w ogóle mogą być elementem konkurencyjności gospodarki. Bo niektórzy nasi partnerzy społeczni i związkowi mówią, że koszty pracy nie mogą być elementem konkurencyjności gospodarki, że to jest dumping społeczny. Ja tego poglądu nie podzielam i uważam, że każdy krok w kierunku zmniejszenia kosztów, w tym także kosztów pracy, zwiększy konkurencyjność gospodarki. A jeżeli konkurencyjność gospodarki będzie większa, jest szansa na inwestycje, w tym zagraniczne, a inwestycje zagraniczne mogą tworzyć miejsca pracy.

W tym sensie nie zgadzam się z tezą pana profesora, że jest wewnętrzna sprzeczność między odpowiedziami na dwa pytania. Pierwsze: czy te zmiany w prawie pracy spowodują – jak pan profesor to określa – wzrost zatrudnienia? Teza jest przeciwna – że mogą spowodować spadek i wpłyną negatywnie na tworzenie miejsc pracy. Odpowiedź na drugie pytanie: czy zmniejszą koszty pracy, jest natomiast pozytywna. Nie zgadzam się w tym sensie, że uważam, iż jeżeli odpowiedź na pytanie drugie jest pozytywna, to i na pytanie pierwsze powinna być pozytywna. Wynika to z myślenia, które starałem się tutaj zaprezentować.

Trzecia sprawa. Jako Konfederacja Pracodawców Prywatnych jesteśmy zwolennikami dialogu prowadzonego na szczeblu zakładu pracy albo branżowego czy regionalnego, czyli jesteśmy zwolennikami układów zbiorowych pracy. Co roku biorę udział w bardzo interesującej konferencji, którą organizuje Związek „Solidarność” w Krakowie na temat układów zbiorowych pracy. Co roku przedstawiam tam jedną tezę. To jest taka może trochę moja *idée fixe*. Mówię tak: tak długo, jak prawo pracy powszechnie obowiązujące, czyli kodeks i inne ustawy będą bardzo kazuistyczne i ten wymóg minimalny standardów prawa pracy będą stawiały na wysokim poziomie, tak długo nie będzie pola do negocjacji z pracodawcami. Dlaczego? Ponieważ, jeśli dobrze pamiętam, w art. 9 ust. 2 prawa pracy jest wyrażona zasada, że żadne właściwie z postanowień układu zbiorowego pracy w żadnym punkcie nie może być mniej korzystne od przepisów Kodeksu pracy i innych ustaw. Proszę Państwa, tu jest odpowiedź na pytanie, dlaczego nie ma i nie będzie układów zbiorowych pracy w sektorze prywatnym. Ja mówię wprost, że nie ma i nie będzie tak długo, jak długo będzie obowiązywała ta zasada.

Moje pytanie jest takie: czy np. nie dałoby się sformułować tego zapisu w ten sposób, aby oceniać ogólnie, czy układ zbiorowy, jeżeli uwzględnimy wszystkie jego postanowienia, jest mniej korzystny, a poszczególne jego punkty mogłyby być np. mniej korzystne od prawa pracy, a w innych byłoby większe pole do negocjacji między pracodawcami i pracownikami. Tak, żebyśmy gdzieś mogli „odpuścić”, a w czym innym „odpuszczą” pracownicy. Tak długo, jak nie będzie tego pola do negocjacji, pracodawcy mówią, że po co im układy zbiorowe, skoro mogą one tylko pogarszać ich sytuację prawną.

Muszą Państwo znać odpowiedź na to pytanie. Oczywiście, mogę powiedzieć, że w firmach, które myślą perspektywicznie, chcą mieć tak zwany spokój społeczny, to się przekłada na zamówienia, na wiarygodność, na tak zwane koszty transakcyjne. To wszystko daje się uzasadnić, ale świadomość pracodawców, liczba ludzi, którzy myślą w tych kategoriach, to ułamki procentu. Większe – to są mali i średni pracodawcy.

Ostatnia teza. Praktycznie wszyscy rozmówcy odwoływali się do małych i średnich przedsiębiorstw. W tym kontekście padały pytanie, czy jeżeli zmniejszymy koszty pracy, to zwiększymy zyski przedsiębiorców, pracodawców i czy oni te pieniądze wydadzą na tworzenie miejsc pracy. Otóż z naszych badań, przeprowadzonych po raz drugi na próbie dwóch tysięcy pięciuset małych i średnich firm, wynika, że 80% firm ma straty, więc nie mówmy, że to spowoduje wzrost zysku przedsiębiorców. To spowoduje zmniejszenie ich strat. Być może wyjdą na zero. To jest pierwsza uwaga.

Po drugie, przedsiębiorcy mieli wskazać źródła rozwoju ich firmy, czyli z jakich środków finansowych inwestowaliby w firmę. 80% przedsiębiorców małych i średnich odpowiada, że źródłem rozwoju firmy są zyski, czyli dochody wypracowane w przedsiębiorstwie, a dopiero na drugim miejscu – 20% – są to kredyty bankowe i pożyczki. Proszę więc nie wmawiać nam, przedsiębiorcom – to także uwaga do polityków – że jeżeli my zwiększymy swoje zyski, to będziemy te pieniądze wydawali na konsumpcję, na jachty, na wycieczki zagraniczne. Ci, którzy to zrobili, będą to robili, ale jest ich ułamek procentu. Natomiast dla małych i średnich firm, które są solą gospodarki, dziś problemem jest, jak przetrwać. Każdy krok w kierunku zmniejszenia kosztów pracy to krok we właściwą stronę.

Senator Zdzisława Janowska

Proszę teraz pana Jerzego Bartnika, prezesa Związku Rzemiosła Polskiego. To trzeci przedstawiciel pracodawców.

Jerzy Bartnik

Prezes Związku Rzemiosła Polskiego

Pani Przewodnicząca! Szanowni Państwo!

Trzeciemu mówić będzie zdecydowanie najtrudniej, jako że problematyka, którą moi poprzednicy poruszali, jest problematyką wspólną po stronie pracodawców w Komisji Trójstronnej.

Jeżeli jestem przy Komisji Trójstronnej, pojawiały się tezy w dzisiejszych wystąpieniach, że tu właściwie w Polsce nie mamy dialogu. Chciałbym stwierdzić wyraźnie, że ten dialog, aczkolwiek ułomny, toczy się, mimo to, że pewne procesy wydają się zamknięte, tak jak na przykład proces tworzenia prawa pracy czy Kodeksu pracy. To jest związane również – wyraźnie to powiem – z chęcią pomocy politykom w regulowaniu tego prawa, które nieraz – a dowodzi tego także pierwsza debata w Sejmie – nie do końca jest rozumiane po stronie pracownika, ale też i pracodawcy. Jest to nieco przerażające, ponieważ padające argumenty są argumentami własnymi, nie służącymi ani przedsiębiorcom, ani pracownikom czy współpracownikom, jak mawia się w sektorze europejskim przedsiębiorstw, które ja reprezentuję. A jest tu pewnego rodzaju specyfika. Są inne relacje, zupełnie często nieuświadamiane, jako że tworzyły się poza strukturami państwa albo obok nich i były ledwie tolerowane.

Sam jestem pracodawcą od trzydziestu pięciu lat w sektorze rzemiosła i dzisiaj bym chętnie rozwiązał stosunek pracy z moimi współpracownikami, ale jest to niemożliwe, bo są właśnie te inne relacje. Muszę dotrzeć do momentu, w którym dany człowiek odejdzie z zakładu, kiedy będzie prawem przewidziana taka możliwość, z respektowaniem wszystkich praw pracowniczych. W takiej sytuacji są ci, których ja reprezentuję przez trzydzieści pięć lat związku pracowników, którzy nie odchodzą, którzy się nie boją tego, co politycy potrafią powiedzieć.

Rozmawiałem niedawno w pewnym klubie parlamentarnym z jego przedstawicielami, uznanymi osobami w parlamencie. Wszedłem przerażony niektórymi propozycjami i stwierdzeniami, np., że brak harmonogramu urlopów powoduje, że pracownik nie otrzymuje urlopu. Proszę Państwa, nie dajcie się wepchnąć w tego typu myślenie.

Dlatego, reprezentując rzemiosło polskie, ale też mając legitymację do reprezentowania prawie czterech milionów ludzi, którzy są zatrudnieni dzisiaj w sektorze usługowo-produkcyjno-handlowym – a nie mamy innego reprezentanta w Komisji Trójstronnej – powiem, że jest to segment, który oczekuje natychmiastowych zmian tego, co jest w propozycjach rządowych. Sprowadza się to do wymienianych przed chwilą kosztów funkcjonowania. I to po to, żeby być rzeczywiście blisko zera, a nie żeby mieć problem, czy pracodawca zysk przeznaczy na rozwój firmy czy na konsumpcję. Także na tej sali pojawiły się dylematy wynikające z niezrozumienia tego, że nie będzie innego sektora

tak dynamicznie rozwijającego się i wyciągającego gospodarke jak sektor małych i średnich przedsiębiorstw. A zatem zmniejszenie kosztów zatrudnienia jest dla nas bardzo ważne.

Proszę pamiętać, że nie jesteśmy jeszcze w europejskim zatrudnieniu. W Polsce 90% małych przedsiębiorstw, tych do pięćdziesięciu zatrudnionych, to firmy czteroosobowe. Nawet to, co zrobili Francuzi, czyli skrócili ostatnio proponowany czas pracy – nie pasuje – i o tym się mówi w komisjach Unii Europejskiej – do firm czteroosobowych. Ten Kodeks pracy po raz pierwszy uwzględnia poważnie różnicowanie prawa wobec małych przedsiębiorstw. I musi ono takie być. Dlatego na przykład uważam, że to, co może być problemem do dłuższego rozważania i na pewno jest, czyli układy zbiorowe, należałoby pozostawić do dalszej pracy na dwanaście miesięcy, jak to zapisaliśmy w porozumieniu, a należy załatwić to, co jest niezbędne i potrzebne dzisiaj, co odbiurokratyzuje pracę przedsiębiorcy i przestanie go straszyć. Myślę o przedsiębiorcy, który ma dwie, trzy, cztery czy sześć zatrudnionych osób.

Sze się stało, że proces przemian teraz zapoczątkowany pakietem dla przedsiębiorczości zawiera taktyczny błąd; wszyscy zaczęliśmy od Kodeksu pracy. To źle. To nawet chyba nie jest zaprogramowane, ale wszyscy się na tym znają, bo wszyscy są albo pracodawcami, albo pracownikami. Stąd rozpałiło to tak nieprawdopodobną dyskusję i wywołało tyle złych słów wokół dobrych intencji. Chciałbym, żeby na to tak spoglądać. A myślę – i to jako trzeci mówca dzisiaj po stronie pracodawców podkreślę – że żaden z nas nie przedstawił tezy, że Kodeks pracy jest remedium na bezrobocie. To jest polityczna teza, z którą się bardzo dobrze polemizuje, a zależy od tego, kto jakie cele chce osiągnąć.

Jako uczestnik dialogu społecznego mogę powiedzieć, że gdyby nie pewne zdarzenia, które niosą za sobą kalendarze wyborcze, oraz inne cele, dialog byłby łatwiejszy. Ale myślę, że ten dialog będzie kontynuowany z korzyścią dla pracownika i dla przedsiębiorcy. W końcu tylko praca jest tą wartością – jak tu powiedziano – która jest dostępna dzisiaj i powinna być powszechnie dostępna. Wówczas będzie szansa na rozwój kraju i rozwój człowieka.

Dwie uwagi, które tutaj padły, wskazujące, że ten dialog się toczy i idzie mimo wszystko w dobrym kierunku, dotyczą tego, żeby przyjąć propozycję bardzo mi odpowiadającą – obciążenia pracodawcy kosztami chorobowymi do 5 dni a to, co powyżej 5 dni – przenieść do innych systemów finansowania. Wiemy wszyscy, jaka jest sytuacja budżetowa i że jest to trudne. Pracodawcy i pracownicy dają tu dowód, że są za tym rozwiązaniem, choćby za zasygnalizowaniem ich w najnowszych propozycjach, żeby pokazać, że dziś jest trudno, ale jutro pójdziemy w tę stronę, bo proces już się rozpoczął. Takie propozycje, które są przedmiotem porozumienia, tutaj mamy. Kończąc swoje wystąpienie prosiłbym, żeby to, co mówią pracodawcy, było traktowane równoprawnie i żebyśmy zrozumieli, iż coś się w naszym państwie zmieniło. Prosiłbym też, by poza teksty uzgodnione tak za chętnie nie wychodzić, bo wtedy jest już miejsce na błąd. A to, co jest przedmiotem porozumień, dialogu, warto wypełnić uzgodnioną treścią, z pominięciem dodatkowych zapisów, służących jakimś interesom tych, którzy w procesie dialogu się nie pojawili.

Senator Zdzisława Janowska

Prosimy panią Wiesławę Taranowską, wiceprzewodniczącą Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

Wiesława Taranowska

Wiceprzewodnicząca Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych

Pani Przewodnicząca! Szanowni Państwo!

Dziękuję serdecznie za zaproszenie na tę debatę. Uważam, że była bardzo potrzebna. Dziękuję Fundacji Eberta. Nie bylibyśmy bowiem w Senacie, nie rozmawialibyśmy w takim gremium profesorskim jak dzisiaj, chociaż OPZZ pokusiło się o spotkanie z najwyższymi autorytetami już w styczniu ubiegłego roku. Przewodniczył temu spotkaniu pan profesor Mieczysław Kabaj. Dzisiaj słowa pana profesora lały miód na moje serce związkowca.

Prezydent Konfederacji Pracodawców Polskich powiedział tutaj bardzo dużo cierpkich słów, że będą bronić układów zbiorowych pracy. A my jako związki zawodowe mówimy, że to my będziemy bronić układów zbiorowych pracy. Ze nie odejdziemy od tego punktu. Mają Państwo nasze porozumienie z Konfederacją Pracodawców Prywatnych, pod którym jest również podpisany pan prezydent Malinowski. Ale później w rozmowach w ich organizacjach, z ich zarządami sprawa się rozmyła. To samo było u nas. Pamiętają Państwo nagonkę na związki zawodowe, również na OPZZ, jak bardzo nas posądzano o to, że jesteśmy przeciwko zmianom w Kodeksie pracy, że my kreujemy bezrobocie, że jesteśmy przeciwko bezrobotnym. Prasa zaczęła w kontekście nas różnicować grupy społeczne. Bezrobotnych nastawiać na związki zawodowe, związki zawodowe na bezrobotnych. Tak nie może być.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych od dawna wyraża pogląd, że należy dostosować nowe prawo do standardów określonych w prawodawstwie Wspólnoty Europejskiej, a w szczególności zawarte w dyrektywach prawa wspólnotowego. Nie wchodząc w szczegółowe rozważania, w jakim zakresie polskie prawo pracy wymaga zmian dotyczących właśnie prawa wspólnotowego, trzeba jednak zająć stanowisko co do ogólnej zasady, jaką należy się kierować w tym względzie.

Zdaniem Centrali OPZZ dostosowywanie naszego prawa pracy do prawa Wspólnoty Europejskiej nie może oznaczać jakiegokolwiek uszczuplenia już posiadanych przez pracowników uprawnień. Należy to wyraźnie powiedzieć, gdyż tendencje do takiego uszczuplenia pojawiły się już w niektórych wypowiedziach i zgłaszanych propozycjach zmian w związku z procesem dostosowawczym. Propozycje takie są sprzeczne z regułami przyjętymi w prawie Wspólnoty Europejskiej. Należy je stanowczo odrzucać. Dostosowanie prawa pracy do prawa wspólnotowego nie może bowiem być okazją do obniżenia poziomu uprawnień pracowników określonych w naszym prawie pracy.

W roku 2001 dokonano już drobnymi krokami nowelizacji Kodeksu pracy pod kątem właśnie dostosowywania tego prawa do Unii Europejskiej. Mówię tu o warunkach zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy za granicą, mówię o równym

traktowaniu kobiet i mężczyzn, który to przepis wszedł w życie w tym roku od 1 stycznia. A rząd cały czas zapowiada jakieś kolejne zmiany.

Opowiadamy się, jak powiedział tutaj pan profesor Lewandowski, za kompleksowymi, systemowymi zmianami. Uważamy, że należy określić docelowy model ustroju pracy w Polsce, zgodny ze standardami europejskimi i uwzględniający specyfikę naszej gospodarki.

Jak już Państwo wiedzą, ostatnie zmiany proponowane przez rząd w Kodeksie pracy, bardzo burzliwe dyskusje w naszym kraju spowodowały to, że Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych podpisało porozumienie z pracodawcami. Mają Państwo ten dokument. Jednak projekt rządowy określa wiele zmian. My na niektóre zmiany zgodziliśmy się, ale nie na wszystkie. Jak Państwo wiedzą, na pewno nie ustąpimy z układów zbiorowych, na pewno nie ustąpimy z upowszechniania możliwości przerywania czasu pracy. Mamy na to naprawdę poważne argumenty.

Przerywany czas pracy to dla naszych związkowców problem, w tym dla matek wychowujących dzieci. Jeśli pracodawca każe pracować pracownikowi od godziny 6.00 rano do godziny 10.00, potem od 16.00 do 18.00 czy do 19.00, to co zrobi matka, gdy np. przedszkole jest czynne do 16.00. A co ma robić ten pracownik chodząc po ulicach? Czy pójdzie tak jak na Zachodzie na lunch, jeśli kosztuje on jego dwie dniówki? A może będzie szukał baru mlecznego, kiedy ich już nie ma? Tak, że to jest problem dla pracowników.

Krotność umów zawieranych na czas określony – to też jest dla nas problem, bo są dobrzy pracodawcy i są źli. Są pracodawcy, którzy respektują te prawa, ale są tacy, którzy wykorzystują sytuację. Przede wszystkim zaś ten problem dotyka kobiet. Bo to kobiety zatrudniane na czas ściśle określony, bo nie wiadomo, czy urodzi dziecko, bo nie wiadomo, czy jej dziecko będzie chorowało, czy będzie musiała poświęcić więcej czasu rodzinie.

My zdajemy sobie z tego sprawę. Jeździmy po kraju i odbieramy od naszych ludzi, od związkowców pracujących w zakładach pracy sygnały. Pracodawcy naprawdę nie zachowują się tak jak prawdziwi pracodawcy. Na pewno wykorzystują nas, pracowników, na pewno wykorzystują swoją sytuację.

Ktoś tutaj powiedział, że bądźmy równi wobec prawa, równość prawa dla wszystkich. Jak może być równe prawo dla wszystkich, kiedy za pracodawcą stoi szereg prawników, pracodawca ma pieniądze, by się bronić. A związkowiec? Przyjdzie do organizacji, która mu pomoże lub nie pomoże, jak nie będzie miała pieniędzy na prawnika. Wtedy przyjdzie do centrali związkowej. Centrale mają prawnika, mają służby prawne. Tu na sali siedzi nasza pani mecenas. Zawsze służy ludziom pomocą. A ile mamy interwencji właśnie przez postępowanie pracodawców, skarg na wykorzystywanie prawa pracy, na łamanie prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy.

Byłam na spotkaniu, które organizował w Sejmie pan poseł Janowski, dotyczące wypadków w budownictwie. Tragedia. A co powiedziała na to Inspekcja Pracy? To pracodawcy łamią prawo pracy, a koszty tego ponosimy my, całe społeczeństwo. Pracodawca dostanie karę za to, że stanowisko pracy zostało źle zabezpieczone, w wysokości np. 5 tysięcy zł, a pracownik potem musi się leczyć i to my wszyscy, pracownicy i całe społeczeństwo, ponosimy koszty rehabilitacji tego człowieka. Zastanówmy się nad tym. Dziś podczas przerwy rozmawialiśmy, jak bronimy prawa pracy, jak bronimy bezpieczeństwa i higieny pracy. Czym, jakimi służbami? Inspekcją Pracy? Jest dwa i pół miliona małych i średnich przedsiębiorstw, a tysiąc trzystu pracowników funkcyjnych w Inspekcji Pracy, która te przedsiębiorstwa ma sprawdzić. Raz na ile lat pójdą do takiego pracodawcy, przedsiębiorcy, który łamie prawo pracy? Teraz uszczuplamy zapisy kodeksowe dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, a za chwilę, jak wejdziemy do Unii Europejskiej, będziemy musieli właśnie te zapisy przywrócić.

To, na co się nie zgodzimy, jest zapisane w tym porozumieniu. Jednak uważamy, że dialog jest formą rozmowy, formą porozumienia. Ja nie wiem, jak do tego naszego wspólnego dialogu z pracodawcami ustosunkuje się przeciwna strona związkowa. Nasza bratnia organizacja – już teraz mogę to powiedzieć – bo, jak Państwo wiedzą, szliśmy razem 11 kwietnia zasygnalizować dzień walki z bezrobociem w jednych szeregach. Jakież było zdziwienie mediów, że „Solidarność” idzie z OPZZ-em. Tak, idzie, bo to są nasze wspólne sprawy, nasze sprawy związkowe, ludzi pracy i nie tylko. Bo związkowiec, który jest w zakładzie, nie broni pracownika tylko i wyłącznie związkowca, ale broni każdego i działa na rzecz każdego pracownika zatrudnionego w takim zakładzie.

Chciałabym jeszcze ustosunkować się do paru kwestii. Pan profesor Góral powiedział, żeby odbiurokratyzować małych przedsiębiorców. Z tym się zgadzam. Prawie w każdym wystąpieniu powiedziano bardzo dużo o kosztach pracy. Od kilku miesięcy trwa właśnie ta kampania przeciwko związkom zawodowym mówiącym o tym, żeby zmniejszać koszty pracy, że to dla pracodawców jest zysk. A chciałam Państwu powiedzieć, że w Polsce badania kosztów pracy GUS podjął się dopiero w ostatnich latach, od 1993 roku. Z ostatnich danych, jakie posiadam, wynika, że Polska jest na dwudziestym siódmym miejscu wśród krajów OECD, gdzie przeprowadzono takie badania. Koszty pracy w stosunku do innych krajów zrzeszonych w OECD są w Polsce bardzo niskie. Dlaczego więc mówimy jeszcze o obniżaniu kosztów pracy? Tu trzeba mówić oczywiście o czymś innym. Co składa się na strukturę kosztów pracy i wynagrodzenia w Polsce? Jak wysoki jest udział kosztów zewnętrznych w kosztach pracy; rodzaje podatków, składki na ubezpieczenia, Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, podatek od dochodów osobistych przynoszą prawie trzecią część całości dochodów sektora. Praca jest potraktowana jako najbardziej dochodowy towar akcyzowy. Czytam o tym właśnie w opracowaniach. I co? Zaczyna się pracę liczyć jako najbardziej dochodowy akcyzowy towar, jak wódkę i papierosy. Najgorszą tego konsekwencją jest wysoki, rosnący poziom bezrobocia.

Należałoby więc się zastanowić, jak obniżyć opodatkowanie kosztów pracy, bo to jest główną przyczyną zatrudniania na czarno. Mówię to z całą odpowiedzialnością, bo my też mamy tego świadomość i mamy swoje źródła, żeby wiedzieć, jak pracodawcy obniżają swoje koszty zatrudniając właśnie pracowników za czarno. Nie płacą im za godziny nadliczbowe, tylko płacą im pod stołem i ile chcą. A co z Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Socjalnych? Co się dzieje z odpisami na świadczenia socjalne w zakładach pracy? A co jest nawet ze składkami na pożyczki z kasy zapomogowo-pożyczkowej? Te pieniądze również zabiera pracodawca, żeby pokrywać swoje koszty, bo jemu tak pasuje. Nawet nasze składki związkowe. Popatrzmy więc też na tych pracodawców. Są dobrzy pracodawcy i są źli pracodawcy.

Pan profesor Kabaj udowodnił, że dla każdego pracodawcy nie jest problemem zwolnienie pracownika, bo zawsze znajdzie lukę w prawie lub wykorzysta to prawo, by pracownika zwolnić. Jak się chce psa uderzyć, to się kij znajdzie.

Powiedziano tutaj, że trybikiem w programie gospodarczym rządu jest Kodeks pracy. Jak malutkim trybikiem? Pan profesor powiedział: żadnych skutków, minimalne skutki. Ja nie wiem, czy jest tu reprezentowane Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Myśmy się nie doczekali symulacji skutków zmian w Kodeksie pracy, jakie dzisiaj nam przedstawił pan profesor Kabaj. Dzisiaj dziękuję panu profesorowi, bo to, co pan profesor tu pokazał, jest nam właśnie potrzebne – wielki autorytet i argumenty. Bo czasami argumenty związkowca są argumentami płytkimi, nieprzyjmowanymi, bo cóż – mówi to związkowiec. Ale jak są one poparte takim autorytetem jak profesor Kabaj, to jednak chyba trzeba się zastanowić, że coś w tym jest, że to nie zmiany w Kodeksie pracy ruszą naszą gospodarkę.

Wpadł mi w ręce przed tą konferencją artykuł opisujący, że w 1929 r. podczas wielkiego kryzysu w Stanach Zjednoczonych prezydent Roosevelt wystosował apel do pracodawców, by nie zwalniali pracowników. Jeśli ich bowiem zwolnią, to automatycznie wywołają w kraju biedę, bo przecież zwolniony pracownik nie zwiększy popytu, gdyż nie będzie miał za co kupować. I co się wtedy stało? To właśnie prezydent Roosevelt zalegał związkami zawodowe, żeby była przeciwwaga w relacji pracodawca – pracownik i żeby ktoś mógł bronić interesów ludzi pracy. Pokażcie mi dzisiaj naszego jednego ministra, który powiedziałby do pracodawców: nie zwalnijcie pracowników, bo nie będzie popytu. Nie słyszeliśmy tego.

Na przykład Telewizja Polska. Jest to spółka przynosząca zyski. Tam też szykują się zmiany. Planuje się zwolnienie sześciuset osób. Dlaczego taka spółka będzie zasilała rzesze bezrobotnych, choć może jeszcze tych pracowników przez jakiś czas przetrzymać. Mam nadzieję, że wszyscy zrozumiemy, że to nie Kodeks pracy jest przyczyną powstawania bezrobocia. Przede wszystkim należy ożywić gospodarkę, że należy obniżyć podatki, aby dać także tym drobnym pracodawcom możliwość rozwoju w naszych małych środowiskach.

Pan profesor Kabaj mówił o tym, jak bardzo zubożała nam drobna wytwórczość, rzemiosło. Oni nie mogą się pozbierać z podatkami. Tutaj więc szukajmy oszczędności. Nie szukajmy tych oszczędności tylko kosztem pracowników i w Kodeksie pracy.

Senator Zdzisława Janowska

Chciałam tylko dodać jedno zdanie do ekspertyzy, o której wspominała pani przewodnicząca mówiąc, że koszty pracy nie są takie duże. W tej ekspertyzie był jeszcze ciąg dalszy, o tym, żeby szukać rezerw w niskiej wydajności pracy i w zmianie organizacji pracy, metod organizowania pracy. Tam są nasze najwyższe rezerwy.

Chciałabym teraz gorąco prosić pana Marcina Zielenieckiego z NSZZ „Solidarność”.

Pani Przewodnicząca! Szanowni Państwo!

Przygotowałem się na wystąpienie, którego celem miała być prezentacja w pewnym skrócie stanowiska Związku Zawodowego „Solidarność” co do obu projektów nowelizacji Kodeksu pracy, które w tej chwili znajdują się w Sejmie, jednakże wystąpienia moich przedmówców, w szczególności przedstawicieli pracodawców, sprowokowały mnie do kilku uwag odnoszących się do tych wystąpień.

Jeżeli chodzi o wystąpienie pana prezydenta Malinowskiego, mogę powiedzieć, że „Solidarność” również ocenia stan gospodarki w ten sposób, że jesteśmy świadomi tego, iż mamy do czynienia z recesją gospodarczą. Myślę, że pan profesor Kabaj w swoim wystąpieniu w sposób doskonały wykazał, że wzrastający poziom bezrobocia jest efektem tej recesji gospodarczej. Zatem powstaje pytanie, czy Kodeks pracy jest właściwym remedium na zmniejszenie kosztów pracy, a co za tym idzie – tworzenie nowych miejsc pracy przez pracodawców.

W badaniach opinii publicznej przeprowadzonych w środowisku pracodawców kwestia Kodeksu pracy jako bariery uniemożliwiającej tworzenie nowych miejsc pracy, czy też zwalczanie bezrobocia jest wymieniana przez samych pracodawców jako kwestia na miejscu bodajże trzynastym czy czternastym. Tymi natomiast elementami, które są uważane za najistotniejsze, za największe bariery przeszkadzające pracodawcom w tworzeniu nowych miejsc pracy, w rozwoju gospodarczym, są przede wszystkim bariery podatkowe oraz bariery związane z kosztami ubezpieczenia społecznego. To jest jedna kwestia. Należałoby więc powiedzieć, że projekty nowelizacji Kodeksu pracy zmierzają do obniżenia kosztów pracy kosztem pracowników, że na pracowników nakłada się ciężar wyjścia z recesji gospodarczej.

Druga sprawa. Można powiedzieć o pewnym micie Paktu z Toledo. Tutaj w wystąpieniach pracodawców ten element pojawił się dwukrotnie. Otóż w trakcie konferencji organizowanej przez „Solidarność” wystąpił ekspert zajmujący się prawem pracy Unii Europejskiej. Między innymi zadawaliśmy pytania dotyczące właśnie słynnego już Paktu z Toledo. I co się okazuje? Gdybyśmy chcieli porównać poziom świadczeń socjalnych czy świadczeń ze stosunku pracy w Polsce i w Hiszpanii, to punktem odniesienia w stosunku do naszego kraju jest zupełnie inny poziom odpraw z tytułu zwolnień grupowych. Okazuje się, że to porozumienie, jakie zostało podpisane pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi, którego celem miało być właśnie obniżenie kosztów pracy, zawierało między innymi postanowienie dotyczące obniżenia odpraw z tytułu zwolnień grupowych z czterdziestu pięciu miesięcznych wynagrodzeń – nie jest to pomyłka, chodzi o wynagrodzenia miesięczne – do trzydziestu trzech wynagrodzeń miesięcznych.

Jeżeli Państwo porównają poziom świadczeń przysługujących pracownikom zwalnianym w trybie zwolnień grupowych w Polsce, niezależnie od tego, czy będziemy mówili o wysokości odprawy uzależnionej od zakładowego stażu pracy czy od stażu pracy ogólnego, jest to ogromna przepaść. Mówimy o jedno-, dwu- lub trzymiesięcznym wynagrodzeniu, więc argument Paktu z Toledo nie jest tutaj najlepszy.

Trzecia sprawa to stwierdzenie, że pracodawcy pokrywają ileś tysięcy etatów związkowych. Myślę, że można doskonale odwrócić sytuację i stwierdzić, że pracownicy reprezentowani w pewnej części przez związki zawodowe utrzymują pracodawców. Pracodawcy nie posiadaliby statusu pracodawcy, gdyby nie zatrudniani przez nich pracownicy.

Jeżeli chodzi o wystąpienie pana prezydenta Błaszczyka, powiedziałbym, że „Solidarność” uczestniczyła w dialogu społecznym dotyczącym Kodeksu pracy. Myślę natomiast, że stanowisko „Solidarności” można streścić w ten sposób, że uważa ona, iż forum dialogu społecznego w Polsce, funkcjonujące już od pewnego czasu, jest to Komisja Trójstronna do spraw społeczno-gospodarczych i w ramach tej komisji, czyli można powiedzieć forum sformalizowanego, tego typu dialog, również dotyczący nowelizacji prawa pracy, powinien się odbywać.

Przypomnę, że negocjacje, o których Państwo mówili, miały niejako dwa etapy. Pierwszy etap został zakończony podpisaniem wiosną tego roku porozumienia pomiędzy OPZZ a Związkiem Rzemiosła Polskiego i Konfederacją Pracodawców Prywatnych, jednakże to porozumienie nie zostało ratyfikowane przez radę OPZZ. Myślę, że z tezą, iż te negocjacje nie toczyły się w cieniu gabinetów, można również polemizować. Drugi etap, zakończony podpisaniem porozumienia z 8 maja, też nie do końca zakończył się sukcesem, skoro właśnie Konfederacja Pracodawców Prywatnych wycofała się z podpisanego wcześniej przez jej prezydenta porozumienia.

Z kolei kwestia, że stanowisko „Solidarności” można streścić do stwierdzenia przewodniczącego Śniadka: Ręce precz od Kodeksu pracy. Otóż, jeżeli Państwo zapoznaliby się z treścią opinii merytorycznych do obu obecnych projektów nowelizacji Kodeksu pracy, to myślę, że właśnie ta teza nie miałaby racji bytu. Można powiedzieć, że „Solidarność” nie neguje z góry potrzeby znowelizowania przepisów Kodeksu pracy, przeciwnie, w obu opiniach przedstawionych przez „Solidarność” znajdują się stwierdzenia, które taką potrzebę potwierdzają.

„Solidarność” jest przede wszystkim za nowelizacją przepisów, które naszym zdaniem w sposób nadmiernie biurokratyzują stosunki pracy. Była już o tym mowa w ciągu dzisiejszych obrad, w trakcie referatów. Wspomnę chociażby sławetny art. 155¹, czyli kwestia stosowania urlopów proporcjonalnych. To ewidentna luka prawna, którą niewątpliwie należy usunąć. Następnie kwestia art. 25¹ Kodeksu pracy, czyli ograniczenie możliwości zawierania umów o pracę na czas określony. Jesteśmy za zmianą tej formuły, która obecnie występuje, natomiast sprzeciwiamy się propozycji zawieszenia na okres dwóch lat stosowania tego ograniczenia.

Wspomnę też o twórczej w pewnym sensie propozycji wprowadzenia przepisu, który w jeszcze szerszym zakresie ograniczyłby zjawisko tak zwanego samozatrudnienia, czyli praktyki jak gdyby zmuszania pracowników zatrudnianych przez pracodawców do zgłoszenia działalności gospodarczej i zlecenia im świadczenia pracy na podstawie właśnie stosunków cywilnoprawnych. Mógłbym mnożyć przykłady.

Jesteśmy za tym, aby zlikwidować nadmiernie formalizujące obowiązki pracodawcy, polegające na konieczności wydawania świadectw pracy w sytuacji, gdy mamy do czynienia z rozwiązaniem stosunku pracy na czas określony. Jesteśmy za tym, aby pozbawić pracowników, którzy wypowiadają stosunek pracy, dwóch czy kilku dni wolnych na poszukiwanie nowej pracy. Jest to propozycja mniej korzystna od dotychczasowej regula-

cji. Mimo to jesteśmy za tym, aby dotychczasowe rozwiązanie, naszym zdaniem niepożądane, z Kodeksu pracy usunąć.

Jeżeli natomiast chodzi o uwagi dotyczące propozycji kwestionowanych przez „Solidarność”, można je streścić w kilku punktach, czy analizując argumentację związku zawodowego podać kilka powodów, z których kwestionowane są te rozwiązania. Po pierwsze, „Solidarność” jest przeciw ograniczaniu ochronnej funkcji prawa pracy w celu zmniejszenia kosztów pracy. Można podać przykłady takich rozwiązań charakterystycznych czy istotnych dla „Solidarności”, które budzą zastrzeżenia i sprzeciw naszego związku. Jest to np. zniesienie obowiązku wydawania regulaminów pracy, regulaminów wynagradzania w przypadku pracodawców, którzy zatrudniają poniżej dwudziestu pracowników.

Myślę, że można by się ewentualnie zastanawiać nad zniesieniem obowiązku wydawania regulaminów pracy z tego powodu, że te regulaminy tak naprawdę w większym stopniu chronią interesy pracodawcy niż pracowników, one służą zapewnieniu właściwego przebiegu procesu pracy. W stosunku natomiast do regulaminów wynagradzania jesteśmy przeciw temu, aby wynagrodzenie było regulowane wyłącznie w toku indywidualnych, w cztery oczy negocjacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Chodzi o to, aby istniała pewna regulacja, która dawałaby możliwość kontrolowania prawidłowości zawieranych umów o pracę i tworzyłaby pewne zasady wynagradzania.

Dwie kolejne propozycje, które budzą sprzeciw „Solidarności”, to kwestia przerywanego czasu pracy i stosowania nowych cztero-, sześć- i dwunastomiesięcznych okresów rozliczeniowych. Naszym zdaniem przepisy te naruszają ochronną funkcję prawa pracy rozumianą jako ochrona życia i zdrowia pracowników. Przerywany czas pracy, można powiedzieć, przywiązuje w sposób nadmierny pracownika w ciągu dnia do miejsca pracy. Skoro możliwe jest stosowanie pięciogodzinnych przerw w procesie pracy, to w pewnym sensie automatycznie przedłuża się ten okres ograniczenia swobody pracownika. Jeżeli chodzi o okres rozliczeniowy, to można powiedzieć, że w skrajnym przypadku stosowanie dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego może prowadzić do tego, że pracownik może być zatrudniony w sześciodniowym tygodniu pracy przez większą część roku, a następnie, w ostatnim miesiącu tego okresu rozliczeniowego ten czas pracy będzie równoważony przez przyznanie dni wolnych od pracy, które – istnieje takie niebezpieczeństwo – mogłyby w pewnym sensie zastępować urlop wypoczynkowy.

Myślę, że nie muszę tutaj wskazywać czy uzasadniać, dlaczego jesteśmy przeciw wprowadzeniu nowej regulacji dotyczącej wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. W dotychczasowych wystąpieniach pana profesora Kabaja czy pana profesora Górala wykazano fałsz polegający na tym, że uzasadnia się tę propozycję właśnie dążeniem do zwiększenia liczby miejsc pracy, natomiast tak naprawdę mamy do czynienia z procesem odwrotnym, bo zmniejszanie kosztów wynagrodzenia w godzinach nadliczbowych prowadzi wprost do zmniejszania liczby miejsc pracy czy też tworzy barierę utrudniającą zwiększanie miejsc pracy.

Jeżeli chodzi o regulację dotyczącą układów zbiorowych pracy i rozwiązania układu po upływie jednomiesięcznego okresu jego obowiązywania, czy sześciomiesięcznego – jesteśmy przeciw. Uważamy, że dotychczasowa regulacja, w szczególności po nowelizacji, która weszła w życie 1 stycznia 2000 roku, w sposób dostateczny zabezpiecza interesy pracodawcy. Istnieje ewentualnie problem tak zwanych starych układów.

Powiem jeszcze kilka słów na temat pewnych innych argumentów przemawiających za krytycznym stanowiskiem związku zawodowego „Solidarność”. Otóż część zmian uważamy za niezgodną z ustawodawstwem Unii Europejskiej, a ciąży na nas obowiązek dostosowywania przepisów prawa wewnętrznego do ustawodawstwa Unii Europejskiej. Tymczasem niektóre z propozycji, w szczególności zawarte w tak zwanym poselskim projekcie nowelizacji Kodeksu pracy, są niezgodne z prawem Unii Europejskiej. Do tego

projektu została dołączona szczegółowa analiza Komitetu Integracji Europejskiej, gdzie wskazano w sposób wystarczający, że w siedmiu czy ośmiu punktach projekt nowelizacji jest niezgodny z Konstytucją.

Naszym zdaniem przepisy niezgodne z ustawodawstwem Unii Europejskiej znajdują się również w rządowym projekcie nowelizacji Kodeksu pracy. Jako przykład podałbym w szczególności propozycje zawieszenia stosowania art. 25¹ Kodeksu pracy do dnia wejścia Polski do Unii Europejskiej. Myślę, że sama ta formuła wskazuje już, że jest to propozycja niezgodna z ustawodawstwem Unii Europejskiej. Po drugie, rezygnacja z obowiązku zawiadamiania Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej o rozpoczęciu działalności przez pracodawcę rozpoczynającego taką działalność.

Kolejna grupa propozycji budzących sprzeciw „Solidarności” to propozycje, które naszym zdaniem wprowadzają rozwiązania prawne, które będą rodzić patologie w stosunkach pracy. Jako przykład takiego rozwiązania podałbym choćby rezygnację z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy w godzinach nadliczbowych. Nie jest to nic innego jak otwarcie naszym zdaniem furtki do tego, aby zatrudniać pracowników w godzinach nadliczbowych poza ewidencją czasu pracy i poza tymi normami ochronnymi, które są zawarte w Kodeksie pracy.

Tak więc myślę, że stwierdzenie, iż „Solidarność” prezentuje jedyne stanowisko w myśl hasła: Ręce precz od Kodeksu pracy zarówno wobec tego, co powiedziałem, jak i szczegółowych opinii zgłaszanych w toku prac legislacyjnych i prezentowanych również w toku takich jak dzisiejsza konferencji – nie znajduje uzasadnienia.

Senator Zdzisława Janowska

Teraz zabierze głos trzeci partner, przedstawiciel Forum Związków Zawodowych pan Wiesław Siewierski.

Pani Senator! Panie Przewodniczący! Szanowni Państwo!

W zasadzie moja sytuacja jest dzisiaj najkorzystniejsza. Mówię ostatni, mówię po pracodawcach, mówię po związkach zawodowych i mógłbym dzisiaj praktycznie prowadzić polemikę z wieloma osobami, tym bardziej że odnoszę wrażenie po tych dobrych materiałach wprowadzających, iż nie wszyscy uczestniczyliśmy w tym samym spotkaniu. Żeby jednak tego uniknąć, odczytam po prostu stanowisko, jakie przygotowałem na dziś. Tak będzie sprawniej i na pewno szybciej, a przede wszystkim dzięki temu chyba mniej wrogów sobie na pierwszym spotkaniu przysporzę.

Jedno drobne wyjaśnienie do wystąpienia pana prezydenta Malinowskiego, o czym mówił już przedstawiciel NSZZ „Solidarność”. Faktem jest, że w Polsce na etatach jest sześć i pół tysiąca zawodowych związkowców opłacanych przez pracodawców, ale proszę się przygotować, bo gdy wejdziemy do Unii Europejskiej i zaczną funkcjonować rady zakładowe, osób urlopowanych do pracy w związkach będzie znacznie więcej, bowiem, przypominam, że w Polsce urlopowanie zależy od liczby członków związku, a w Unii dotyczy znacznie więcej osób, gdyż zależy to od liczby zatrudnionych.

Proszę Państwa, wprawdzie nasz kongres założycielski odbył się w połowie kwietnia bieżącego roku, nie jesteśmy jednak nowicjuszami w związkowym działaniu. W skład Forum Związków Zawodowych wchodzi bowiem samodzielne ogólnopolskie organizacje o ustalonej sile i renomie, reprezentujące między innymi służbę zdrowia, transport drogowy, kolejowy i morski, kadrę górniczą i hutniczą, energetykę, gospodarkę komunalną, służby mundurowe, ruch ciągły itp. Dzisiaj przypominamy o swoim istnieniu jako ruch blisko czterystutysięczny czynnych zawodowo niedostrzeganych i pomijanych w tak zwanym społecznym dialogu związkowców. Tylko względy formalne i zapisy statutowe opóźniły przystąpienie do naszej centrali jeszcze sporej części innych samodzielnych ogólnokrajowych związków zawodowych.

Forum Związków Zawodowych jest ogólnopolską strukturą niezwiązaną formalnie z żadnym ugrupowaniem politycznym. Chcemy uniknąć ewentualnych późniejszych uwag, pretensji czy też oskarżeń, dlatego podkreślam, sygnatariuszom forum zależy na szybkim, harmonijnym rozwoju kraju, uporaniu się ze wszystkimi negatywnymi tendencjami i zjawiskami w naszym życiu gospodarczym i społecznym.

Jesteśmy gotowi do prowadzenia dialogu społecznego ze wszystkimi rzeczywistymi reprezentantami sceny politycznej, gospodarczej i związkowej. Chcemy działać w ramach prawa i zgodnie z prawem, nie oznacza to jednak tolerowania czy też milczącego akceptowania rozmaitych kuriozalnych ocen, opinii, stanowisk formułowanych niejednokrotnie przez jakiś umowny autorytet. Ze szczególną uwagą sygnatariusze forum i organizacje

z nami współpracujące obserwowali i obserwują dyskusje nad proponowanymi zmianami w Kodeksie pracy. Szans zabrania publicznie głosu, poza możliwością pisemnego składania swoich uwag, co czyniliśmy – albo nie mieliśmy, albo odnotowywane było to śladowo.

Kodeks pracy traktujemy z należnym tej ustawie szacunkiem, tak zresztą odnoszą się do zbioru podstawowych uregulowań prawnych pomiędzy pracodawcami i pracownikami związkowcy w różnych krajach cywilizowanego świata. Dostosowania polskiego prawa pracy do prawa Unii Europejskiej nie traktujemy w żadnym stopniu jako zagrożenia dla interesów polskich pracowników, ale z nadzieją na uporządkowanie rozmaitych obszarów i jednoznaczne określenie nie tylko powinności, ale i uprawnień zatrudnionych. Zaryzykowałbym stwierdzenie, że w konsekwencji współpracy z zachodnioeuropejskimi organizacjami i centralami związkowymi polscy związkowcy mają zdecydowanie szerszą wiedzę niż polscy pracodawcy, zwłaszcza drobni, na temat funkcjonowania i uregulowań prawnych dotyczących rynku pracy. Pracodawcom, którym wydaje się, że dostosowanie polskiego prawa pracy do prawa Unii Europejskiej stworzy im nieograniczone możliwości i dowolność w dysponowaniu losem pracowników, polecam stosowne unijne zapisy ustawowe mówiące o obowiązkach ciążyących właśnie na pracodawcach.

Zmiany w aktach prawnych typu Kodeks pracy następują bardzo rzadko i muszą mieć jednoznacznie przekonywające uzasadnienie i przyzwolenie społeczne. W miarę postępu cywilizacyjnego, a zakładam, że tylko ten wariant nas wszystkich interesuje, zmiany w Kodeksie pracy powinny mieć tylko i wyłącznie jeden kierunek: zwiększenie komfortu i przywilejów pracowników. Zmiany w prawie pracy na niekorzyść pracowników są *de facto* przyznaniem się do błędów w kręgu rządzących, koniunkturalności ich decyzji czy też innych słabości, choćby takich, że za cenę chwilowego złudnego spokoju społecznego uchwalą i podpiszą każdy dokument.

Forum Związków Zawodowych jest zdecydowanie przeciwne manipulowaniu rządzących wokół Kodeksu pracy. Nie zostały dotychczas przedstawione żadne, podkreślam żadne wiarygodne dane świadczące o tym, że zapisy Kodeksu pracy są przyczyną zastoju gospodarczego, rosnącego bezrobocia i tym podobne. Natomiast wyniki powszechnie dostępnych danych, badań naukowych dowodzą, że niektóre zapisy Kodeksu pracy wymieniane są dopiero na czternastym miejscu w katalogu przyczyn bezrobocia.

Generalny wniosek Forum Związków Zawodowych sprowadza się do propozycji, by zamiast pospiesznych, nieprzemyślanych, nieuzasadnionych, koniunkturalnych, dyktowanych układami politycznymi zmian w Kodeksie pracy, wprowadzić – oczywiście zakładając uzyskanie przyzwolenia społecznego – moratorium na obowiązywanie niektórych najbardziej kontrowersyjnych zapisów Kodeksu pracy. Dopiero zaś uzyskanie dowodów skuteczności tego zabiegu w postaci ożywienia gospodarczego dałoby asumpt do propozycji zmian zapisów kodeksowych.

Dialog społeczny jest warunkiem *sine qua non* efektywniejszego rządzenia, nie może on jednak być traktowany instrumentalnie. Konieczne jest zatem zagwarantowanie wzajemnego poszanowania jego uczestników. Kiedy tylko jest to możliwe, w dialogu powinny brać udział wszystkie grupy społeczne, których dotyczą kwestie rozpatrywane oraz wszystkie grupy, które mogą do dialogu wnieść istotne wartości, jak na przykład informacje czy poparcie społeczeństwa.

Pozwoliłem sobie cytować Państwu krótki fragment materiału dyskusyjnego autorstwa pana Artura Obuskiego z konferencji „Rozwój dialogu społecznego na poziomie regionalnym w Polsce” z 24 kwietnia bieżącego roku. Kto patronował temu przedsięwzięciu, wiedzą wszyscy. Teoria brzmi pięknie, ale polska rzeczywistość zbyt często jej zaprzecza.

Wybaczcie Szanowni Państwo, ale dotychczasowe doświadczenia Forum Związków Zawodowych związane z pokonywaniem kolejnych formalnych progów, aby udowodnić

swoje istnienie, skłaniają nas być może do pewnej nadinterpretacji zdarzeń i okoliczności. Forum Związków Zawodowych jest przyjmowane jako przykład niespodzianka w dobrze poukładanym świecie swoich partii i swoich central związkowych. Przekonanie o niezmienności tego układu było już tak powszechne, bez oglądania się na fakty, że na przykład istniejące centrale związkowe próbowały bez cienia żenady reprezentować obszary gospodarki i życia społecznego, w których stan ich posiadania jest śladowy, jak na przykład służba zdrowia, służby mundurowe, komunalne i transport.

Pomimo pewnej irytacji zachowaniem zarówno „Solidarności”, jak i OPZZ Forum Związków Zawodowych, nie bacząc na rozliczne próby marginalizacji naszej działalności ze strony tych central, w imię dobrze pojętych interesów pracobiorców ponawia apel z naszego pierwszego kongresu. Siądźmy do związkowego stołu i spróbujmy ustalić nasze wspólne warunki brzegowe zmian w Kodeksie pracy. Wiedza, wzajemne wyjaśnienie stanowisk powinny wpłynąć na racjonalizację naszych postaw, co będzie o wiele skuteczniejsze od częściowo tylko skoordynowanych akcji protestacyjnych.

Forum Związków Zawodowych w obronie prawa pracy będzie popierało i stosowało wszystkie metody związkowego działania, łącznie z różnymi formami protestu. Uważamy jednak, że pojedyncze, oddzielne demonstrowanie związkowej siły w takich istotnych kwestiach jak obrona Kodeksu pracy, jak próbują to czynić koledzy z „Solidarności”, nie przyniesie żadnych efektów. Pozwolę sobie w tym momencie na pewien wtęret osobisty. Jestem na co dzień w zakładach pracy, linie podziałów wśród związkowców wyglądają tam zupełnie inaczej, niż próbują udowodnić szefowie central związkowych. Nasi członkowie myślą bardzo podobnymi kategoriami. Wyciągnijmy z tego wnioski.

Osobną kwestią jest polityka społeczno-gospodarcza obecnej koalicji. Programowo wrażliwa na kwestie społeczne lewica próbuje rękoma pracodawców, nowego obiektu westchnień, przywołać do porządku, wziąć w karby pracobiorców, co ciekawsze, licząc na swoistą kolaborację związków zawodowych. Z uwagą wsłuchujemy się w głosy krytyczne pod adresem ruchu związkowego, ale na przykład media w swojej krytyce stały się tak zawzięte, że nawet felietonistka „Rzeczpospolitej” stwierdziła: „Widzi mi się, że związki zawodowe mają u nas duże szanse zastąpienia Żydów, cyklistów i Rady Polityki Pieniężnej w roli winnych naszych narodowych nieszczęść, zwłaszcza gospodarczych. Ważne jest, żeby można było wskazać odpowiedzialnego za wszystko, co złe, w naszym wypadku przede wszystkim za bezrobocie, co okazało się przy dyskusji nad zmianami w Kodeksie pracy”. Koniec cytatu, pozostawiam to bez komentarza.

Odrębnym zagadnieniem w dyskusji nad zmianami w Kodeksie jest postawa rządu, a konkretnie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Strojenie się w szatki bezstronnego arbitra pomiędzy centralami związkowymi a pracodawcami w konfrontacji z faktami wygląda momentami co najmniej dziwnie. Postawmy sobie pytanie, kto będzie w przyszłości dla Forum Związków Zawodowych właściwym partnerem w rozstrzyganiu problemów środowisk pielęgniarek, kolejarzy, gospodarki komunalnej, policjantów czy też wszystkich tych, których funkcjonowanie określają układy zbiorowe pracy? Zastanawiam się, czy molestować o rozwiązanie tych zagadnień panią Bochniarz, przedstawicielki rzemiosła, a może w niedalekiej przyszłości BCC.

Oczywiście widzimy sens, a nawet konieczność ustaleń i porozumień z drobnymi pracodawcami. Mogą one wpływać na pobudzanie inicjatyw i ogólne ożywienie gospodarcze. Niezależnie jednak od pochwał, jakie zebrał kolega Manicki od premiera, a nawet prezydenta RP za wstępne porozumienie ze związkiem pani Bochniarz, pozostaniemy w przeświadczeniu, że tego rodzaju sukcesy nas mało satysfakcjonują.

Krótkie ramy wystąpienia nie pozwalają nawet zasygnalizować ogromnej ilości wątpliwości i trudności, które nas niepokoją. Jesteśmy związkowcami i niezależnie nawet od dyżurnych autorytetów naukowych, które są skłonne premiować i obdarzać sym-

patią w swoich ocenach tych, którzy spacyfikują pracobiorców i związkowców, *vide* pani profesor Marody z „Rzeczpospolitej”, będziemy bronić pracobiorców niezależnie od wytaczanych przeciw nam argumentom i pseudoargumentom. Mamy pełne przekonanie, że bronimy słabszych, czasami wręcz bezsilnych wobec całego arsenału środków pozostających w ręku pracodawców, znających Kodeks pracy często jedynie z relacji telewizyjnych.

Kończąc swoje wystąpienie, mimo przygnębiającego obrazu wynikającego z analizy rzeczywistości, pozwolę sobie wyrazić nadzieję, że uzyskanie pewnego konsensusu co do spraw elementarnych pozwoli osiągnąć nie tylko postęp, ożywienie gospodarcze, ale i chronić najsłabszych, czyli pracobiorców. Jeżeli tego konsensusu nie osiągniemy, w dalszym ciągu zdaniem wielu polityków, pracodawców i mediów głównym zagrożeniem dla rozwoju polskiej gospodarki będą związki zawodowe, a nie brak kapitału, wysokie podatki, skomplikowane przepisy, niekompetencja czy też wszechogarniająca nas korupcja.

Senator Zdzisława Janowska

Usłyszeliśmy głosy trafiające do nas wszystkich, wzbudzające refleksje i skłaniające do zastanowienia i przemyśleń. Te silniejsze, mocniejsze wystąpienia wywołają zapewne jeszcze bardziej żywą dyskusję, do której, mam nadzieję, dojdzie.

Jako pierwszemu pragnęłabym udzielić głosu naszemu koledze z Sejmu, panu posłowi Jackowi Kasprzykowi z bratniej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.

Diskusja

Posel Jacek Kasprzyk

Przewodniczący sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny

Pani Senator! Panie Senator! Panowie Senatorowie! Koledzy Posłowie! Szanowni Państwo!

Chciałem serdecznie podziękować za możliwość spotkania. Chyba dla gości konferencji jest to dowód na to, że w całej bardzo emocjonalnej dyskusji o Kodeksie pracy jeszcze nie podjęto żadnej decyzji. Wolą Sejmu i Senatu przed podjęciem całego procesu legislacyjnego było doprowadzenie do sytuacji, o której był uprzejmy powiedzieć pan doktor Włodarczyk, a więc żeby propozycje wyszły ze środowisk najbardziej zainteresowanych, czyli od pracodawców i pracobiorców.

O ile przed wystąpieniem pana Siewierskiego miałem dylemat, czy cała reprezentacja społeczna bierze udział w tej dyskusji, to teraz powoli mi się to wyjaśnia, ponieważ dzisiaj mamy do czynienia z sytuacją, że centrale dużych związków zawodowych reprezentują duże obszary gospodarcze, natomiast mamy pustkę w tym mniejszym obszarze gospodarczym, na który są nastawione polskie zmiany. Mam na myśli małe i średnie przedsiębiorstwa.

Każdy dialog społeczny będzie skuteczny, o ile będą się utożsamiali z nim ci, do których jest on kierowany. Jeżeli przed podjęciem zmian systemowych dojdzie do takiego porozumienia, jest szansa na to, że wszelkie zmiany zachodzące w gospodarce, w reprezentacji społecznej i relacjach tu się kształtujących będą do zaakceptowania.

Dyskutując o Kodeksie pracy oczywiście robimy wielki błąd zawężając go tylko do małego fragmentu. Jeden z przedmówców był uprzejmy powiedzieć, że jest to całość rządowego pakietu propozycji, która uwzględnia kilka elementów, a więc to, w jaki sposób Polska będzie wyglądała w Unii Europejskiej, jak wyzwania związane z globalizacją, globalnym przepływem kapitału, siły produkcyjnej będą odpowiadały dzisiejszym rozwiązaniom.

Proszę mi wybaczyć tylko jedną polemikę, ale przedstawiciel Konfederacji Pracodawców Prywatnych, który niewątpliwie wykazał się dużą szczerością w swojej wypowiedzi, mówiąc, że zarobione, oszczędzone środki finansowe niewątpliwie nie pójdą na konsumpcję, ale na obniżenie strat, w zasadzie potwierdził pewną tezę, którą postawił pan profesor Kabaj. Myślę bowiem, że uciekamy od zasadniczego dylematu, którym jest próba odpowiedzi na pytanie, jak będzie wyglądał polski system gospodarczy, jakimi siłami produkcyjnymi będziemy dysponować w Unii Europejskiej, do której zmierzamy.

W jednym z materiałów pana profesora Lewandowskiego jest teza mówiąca o „dostosowaniu prawa pracy do rzeczywistości, w której pracodawcami są przede wszystkim małe i średnie przedsiębiorstwa”. To jest zasadnicze wyzwanie, w jaki sposób ułożyć relacje w stosunkach pracy pomiędzy małym, średnim przedsiębiorcą, który będzie miał określone trudności albo sukcesy w zderzeniu ze światową gospodarką. Ale to wymaga innych pytań, innych odpowiedzi i z tego będą wynikały określone konsekwencje.

Rozumiem dosyć duży nacisk związków zawodowych na obronę zbiorowych stosunków pracy. Niewątpliwie gruntuje to pozycję związków zawodowych, ale również jest potrzeba odpowiedzi na pytanie, jak zająć się bezpośrednio tymi, którzy dzisiaj nie mają swojej reprezentacji. Tutaj oprócz związków zawodowych głęboki ukłon w stosunku do Rady Ochrony Pracy i ważne pytanie, jaki jest stosunek Rady do zmian w polskim prawodawstwie. Przecież instytucja Rady Ochrony Pracy została powołana jedenaście lat temu właśnie w określonych warunkach społecznych, zmian gospodarczych i ku obronie tych interesów pracowniczych.

W moim prywatnym odczuciu Kodeks pracy powinien ulec zmianie, uwzględniając relacje, które dotyczą też zbiorowych stosunków międzyludzkich, ponieważ Kodeks pracy to swoistego rodzaju konstytucja społeczna, która ma wpływ na życie pracownika, ale

równocześnie i obywatela, w związku z czym każde nierozważne zmiany będą miały określone konsekwencje społeczne. Moim zdaniem nowoczesny Kodeks pracy powinien przede wszystkim chronić bezpieczeństwo zdrowia i życia pracownika, to po pierwsze. Po drugie, chronić wypracowane wynagrodzenie. Z tym mamy wielki problem. Raporty Państwowej Inspekcji Pracy, które alarmują o wielu rzeczach, pokazują, w jaki sposób nie tylko nie przestrzegane są prawa pracownicze, ale również brak konsekwencji w realizacji postanowień, przy nieprzebrzeganiu praw pracowniczych. Jest to jeden z polskich dylematów.

W tej dyskusji o zmianie Kodeksu pracy brakuje mi podstawowego wątku. Należałoby bowiem zastanowić się, czy w Polsce jest przestrzegane prawo pracy, w jaki sposób, czy mamy skuteczne instrumenty do tego, aby to prawo pracy było przestrzegane zarówno przez pracownika, jak i przez pracodawcę.

Kodeks pracy powinien również chronić pracownika przed eksploatacją fizyczną. Tu się nasuwa wiele pytań: czy w Polsce będziemy się dzielić pracą, czy praca ma tylko dotyczyć jednego pracodawcy, bo zgodnie z dzisiejszym Kodeksem pracy może dojść do sytuacji, w której pracownik może być na trzech etatach i zgodnie z prawem pracować po osiem godzin. Jest więc pytanie, czy istnieje podział tej pracy, czy jest ta ochrona przed eksploatacją. A co z ochroną godności pracowniczej? To też powinien w jakiś sposób regulować nowoczesny Kodeks pracy. Dzisiaj nazbyt często wielu byłych pracodawców stało się pracodawcami i niekoniecznie pamiętają, że człowiek to nie uduchowiona maszyna. Dobrze, gdy traktuje się go jako uduchowioną maszynę, a nie element kosztów. Myślę, że nad tym też trzeba się zastanowić. Ale w dyskusji o obronie praw pracowniczych nie wolno zgubić również właściciela środków produkcji, zaniedbać jego interesów. Nowoczesny Kodeks pracy w takim samym stopniu powinien chronić pracę, jak i kapitał.

Jak już powiedziałem na początku, intencją Komisji Nadzwyczajnej do rozpatrzenia projektów ustaw związanych z programem rządowym „Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca” w Sejmie, która zajmuje się zmianami do Kodeksu pracy, jest doprowadzenie do sytuacji, w której dialog społeczny po raz pierwszy zafunkcjonuje w sposób odpowiedzialny i bez względu na to, jak oceniamy zawarte dotychczas porozumienie. Zachęcam innych partnerów, aby razem usiedli i razem spróbowali coś wypracować.

Wolą Sejmu, a myślę, że również wolą Senatu jest to, aby nie wychodzić poza ustalenia dialogu społecznego. Jest to chyba najważniejsza intencja, która w tych zmianach przyświeca. Jeżeli uda się przeprowadzić dobry dialog, jeżeli uda się nie wyjść poza niego, to myślę, że wszystkie zmiany pozwolą na to, aby uciec do przodu w rozwiązaniach, które będą korzystne i dla pracowników, i dla pracodawców.

Serdecznie zapraszam i związkowców, i osoby indywidualne do współpracy zarówno z komisją nadzwyczajną, jak i również z Komisją Polityki Społecznej. Myślę, że czeka nas dużo pracy i dużo emocji przed ostatecznym uchwaleniem Kodeksu pracy. Dziękuję bardzo za uwagę.

Senator Zdzisława Janowska

To dobra jaskółka, myślę, że wszyscy partnerzy dialogu są już na początku usatysfakcjonowani. Pan poseł był łaskaw skierować pytanie do Rady Ochrony Pracy, w takim razie proszę panią Bożenę Borys-Szopę, przewodniczącą Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej.

Bożena Borys-Szopa

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy

Pani Przewodnicząca! Szanowni Państwo!

Pan poseł Kasprzyk od lat jest wielkim przyjacielem wszystkiego, co związane jest z prawem pracy i za to publicznie serdecznie mu dziękuję. Przede wszystkim za udział w debatach sejmowych, kiedy to dyskutujemy na temat stanu faktycznego w polskich przedsiębiorstwach.

Myślę, że taka debata jak ta jest niezbędna przede wszystkim po to, żeby obszar zbieżnych interesów pracodawców i pracobiorców był jak największy. Podczas tej debaty mam wrażenie, że te koła na razie nie ma punktów stykowych. Myślę, że właśnie taka merytoryczna debata, poparta bardzo dobrymi, przemyślanymi argumentami, może zbliżyć stanowiska stron, a to na pewno jest niezbędne.

Niestety, tak się nieszczęśliwie składa, że debata o Kodeksie pracy rozpoczęła dyskusję nad zmianami gospodarczymi i politycznymi w kraju w sytuacji dramatycznej w stosunkach pracy, o czym Inspekcja Pracy rokrocznie w swoich raportach informuje. Rada jest ustawowym organem, który sprawuje nadzór nad warunkami pracy w Polsce, a więc nad tym, co dzisiaj w stosunkach pracy w kraju się dzieje.

Zazwyczaj kiedy w poszczególnych dziedzinach prawnych w naszej rzeczywistości zaczyna coś kuleć, coś szwankować, wówczas zaostrza się sankcje, podwyższa się wymiar kary. Tak było niedawno z zaostrzeniem Kodeksu drogowego, a inaczej mówiąc prawa o ruchu drogowym w zakresie nadużywania przez wielu kierowców alkoholu, tak się dzieje w zakresie prawa finansowego, tak się dzieje w innych dziedzinach prawnych. Niestety, nie stało się tak z Kodeksem pracy, w sytuacji, kiedy w ostatnim okresie kilku, może kilkunastu lat dramatycznie pogarsza się stan przestrzegania prawa pracy. Pojawiły się zjawiska, które w cywilizowanym świecie nie istnieją i istnieć by nie mogły, np. kredytowanie działalności gospodarczej przedsiębiorstwa przez pracowników, kredytowanie wielomiesięcznym wynagrodzeniem. Takie niewyobrażalne w cywilizowanym świecie sytuacje przecież istnieją, o czym mówi inspekcja, o czym mówią media. Pracodawca, który doprowadza swoim działaniem do sytuacji, kiedy to pracownicy przez kilka kolejnych miesięcy nie otrzymują wynagrodzenia, po prostu traci rację bytu jako pracodawca. U nas, niestety, coraz częściej ma się dobrze, co świadczy nie o przedsiębiorczości, lecz bardziej o nieskuteczności prawa.

Myślę, że właśnie ta sytuacja nie pomaga również dyskusji nad liberalizacją tudzież zmianom dotyczącym Kodeksu pracy. W ostatnim czasie niebezpiecznie nasiliły się właśnie próby liberalizacji przepisów prawa pracy. Kolejne projekty nowelizacji, które powstają pod pretekstem pozornej troski o tworzenie miejsc pracy, w wielu punktach stoją w całkowitej sprzeczności z ochronną funkcją prawa pracy.

Niestety, ich głównym celem jest obniżenie obecnie obowiązujących standardów ochrony prawnej i ekonomicznej pracownika. Proponowane zmiany, między innymi zmierzające w kierunku swobodnego zwalniania pracowników, niestety również w okresie choroby, przedłużania czasu pracy, obniżania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, likwidacji odpraw dla pracowników zwalnianych z przyczyn leżących po stronie pracodawcy przy zwolnieniach grupowych, niewątpliwie nie przyczynią się do zwiększenia miejsc pracy. Całkowity brak polityki prozatrudnieniowej, aktywizacji zawodowej, brak rozwiązań ekonomicznych i prawnych do stymulowania rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw, między innymi poprzez obniżanie stóp procentowych, zwolnień i ulg podatkowych na cele inwestycyjne, dostępność kredytu, nie może być zastąpiony obciążeniem kosztami transformacji ustrojowej i gospodarczej najsłabszych grup, a więc pracowników.

Nie można w tym miejscu nie przypomnieć, że przeciętna płaca w Polsce stanowi zaledwie 28% średniej płacy w krajach Unii Europejskiej, a produktywność jest opłacana o jedną trzecią niżej niż w krajach Unii. Niewątpliwie konieczna jest szeroka debata o rozwoju gospodarczym Polski, ale o wiele pilniejsze jest wprowadzenie natychmiastowych rozwiązań mających na celu rzeczywiste tworzenie nowych miejsc pracy, przy podmiotowym traktowaniu pracowników i bezrobotnych.

Wyniki kolejnych kontroli prowadzonych przez organy nadzoru nad warunkami pracy w Polsce zaprzeczają istnieniu cywilizowanych standardów pracy w wielu polskich zakładach. Złe warunki pracy, niedoinwestowane zakłady, chęć szybkiego zysku, łamanie praw pracowniczych i obywatelskich nie mogą znaleźć usprawiedliwienia nawet przy tak dramatycznie rosnącym bezrobociu. Liberalizacja Kodeksu pracy nie może być zalegalizowaniem bezprawia i wyzysku.

Proponowane ostatnio zmiany Kodeksu pracy sankcjonują zasadę swobodnego dysponowania pracownikami, stanowiąc wyraz poglądów ich autorów, uznających Kodeks pracy za główną przyczynę wzrastającego bezrobocia, poprzez ogromne koszty respektowania zapisanych w nim praw pracowniczych, które rzekomo zniechęcają pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy. Propozycje te zmierzają w efekcie do stworzenia Kodeksu pracy w kształcie korzystnym głównie dla pracodawców i pozostają niejednokrotnie w sprzeczności z wieloma zasadami wypracowanymi w zgoła niesocjalistycznym ustroju. Chodzi przede wszystkim o te przepisy międzywojenne, które na przykład przewidywały zakaz wypowiedzania umów o pracę ludziom chorym lub gwarantowały pracownikom okresy wypowiedzenia niejednokrotnie dłuższe od aktualnie obowiązujących. Wszystkie te regulacje, co istotne, funkcjonowały w okresie wielkiego kryzysu gospodarczego lat trzydziestych, może dlatego, że mieliśmy wtedy do czynienia ze społeczną gospodarką rynkową. Niedopuszczalne jest zaprzepaszczenie w doraźnych celach całego tego dorobku, przy jednoczesnym przerzuceniu kosztów transformacji ustrojowej na słabszą stronę, a więc na pracowników.

Niestety, już teraz mamy do czynienia z działaniami pracodawców, którzy sami, często nie tylko z braku środków finansowych, obniżają sobie koszty pracy nie płacąc pracownikom wynagrodzenia za pracę, o czym wspomniałam, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, nie udzielają urlopów itd. Negatywnym skutkiem innego rodzaju oszczędności są, i niewątpliwie będą, wypadki przy pracy spowodowane brakiem zabezpieczeń odpowiadających rodzajom pracy, szkolenia, sprzętu czy odpoczynku itp. Ponadto choroby zawodowe wynikające z niezapewnienia środków ochrony, z zatrudniania w warunkach przekroczeń czynników szkodliwych dla zdrowia, niejednokrotnie w ponadnormatywnym czasie pracy. Absolutnie konieczne jest zachowanie rozwagi, by pod hasłami walki z bezrobociem nie legalizować działań, które prowadzą wprost do pogorszenia stanu ochrony pracy. O skali zjawiska nieprzestrzegania prawa pracy świadczyć mogą nie tylko wyniki kontroli inspektorów, przeprowadzanych na skutek skarg pracowniczych, ale także liczba pozwów kierowanych przez pracowników do sądów pracy. W ponad 80% skargi pracownicze okazują się zasadne.

Myślę, że szalenie ważne będzie to, że polscy pracownicy będą mogli – mam nadzieję – już w niedługim czasie poznać warunki pracy w krajach Unii Europejskiej. Wprawdzie te uregulowania nie obejmą nas od razu, ale są one jednymi z podstawowych dla prawa wspólnotowego. W tym kontekście konieczne jest zachowanie pewnych mechanizmów stanowiących podstawę porównawczą, a także zachowanie konkurencyjności dla polskich przedsiębiorstw.

Na zakończenie powiem, że jako przewodnicząca organu, którego celem jest raczej ochrona przed bezrobociem niż jego bezpośrednio zwalczanie, mogę, jak sądzę w imieniu wszystkich członków Rady Ochrony Pracy, zadeklarować, iż w ramach posiadanych

uprawnień będziemy dążyć do tego, aby wzrost liczby bezrobotnych nie był wynikiem łamania przepisów prawa pracy.

Senator Zdzisława Janowska

Proponuję teraz przełamanie impasu. Zapraszamy pracodawców. Proszę o zabranie głosu członka Zarządu Volkswagen Poznań, profesora Witolda Małachowskiego.

Prof. Witold Małachowski

Członek Zarządu Volkswagen Polska

Pani Przewodnicząca! Szanowni Państwo!

Volkswagen Poznań zatrudnia dwa tysiące siedemset osób. Wśród tych dwóch tysięcy siedmiuset osób jest dziewiętnastu kolegów z Niemiec, czyli zdecydowana większość naszej załogi jest załogą polską. 62% naszej załogi są to członkowie związków zawodowych. Przeciętne wynagrodzenie wynosi w naszej firmie 3 tysiące 700 zł, bez uwzględniania wynagrodzenia członków Zarządu. Przeprowadzamy dwukrotnie w ciągu roku indeksację płac uwzględniając wskaźnik inflacji.

Jeżeli chodzi zatem o relacje między związkami zawodowymi a pracodawcą i pracobiorcami, uważam, że to, na co położył akcent profesor Kabaj, czyli partnerstwo – funkcjonuje. Powiedziałbym, że jeszcze jeden bardzo istotny element został wypracowany, mianowicie określony poziom kultury stosunków pracy, bo od tego oczywiście zależy spokój społeczny. Są natomiast pewne specyficzne i zabawne wręcz sytuacje. Mam bardzo często kontrole Państwowej Inspekcji Pracy. Być może inspektorzy lubią ten zakład i chętnie go odwiedzają. Ale kiedy zostawiają swoje uwagi, to krytycznie do tych uwag nie ustosunkowujemy się my, jako pracodawcy, tylko związkowcy. Bo oni walczą o to, żebyśmy mieli więcej zadań produkcyjnych, w związku z tym dla nich też bardzo często zbyt mało elastyczny czas pracy jest przeszkodą w osiągnięciu wyższych zarobków, tak więc po ich stronie znajdujemy sojusznika.

Jako pracodawcy możemy spokojnie żyć z obecnym Kodeksem pracy, on nam nie przeszkadza. To jest dobry Kodeks pracy. Jeżeli natomiast nastąpiłyby dalsze zmiany dotyczące chociażby elastyczności czasu pracy – nie mamy nic przeciwko temu. To rzeczywiście jest czasami pewien kłopot związany z tym, że domagamy się określonych zadań produkcyjnych. Nie jest tak, że ich mamy za dużo.

Jeżeli natomiast chodzi o koszty pracy, to uważam, że są one u nas we właściwych proporcjach, ale z kolei musimy obserwować otoczenie zewnętrzne. Moja przedmówczyni powiedziała, że koszty pracy są niskie w stosunku do Unii Europejskiej. My musimy natomiast patrzeć na to, jak one wyglądają w stosunku do innych krajów Europy Środkowo-wschodniej i jeszcze innych obszarów, gdzie inwestycje zagraniczne po prostu nam uciekają. Sami to odczuliśmy. Oczekiwaliśmy, że koncern powierzy nam realizację np. określonych zadań, niestety zostały one powierzone innym zakładom Volkswagena, których jest około stu pięćdziesięciu na czterech kontynentach. Każdy z tych zakładów chciałby mieć więcej zadań, bo od tego właśnie zależy przyrost miejsc pracy.

Na szczęście otrzymaliśmy takie programy rozwojowe, które spowodują, że w ciągu najbliższych dwóch lat utworzymy w Poznaniu dodatkowo dwa tysiące pięćset miejsc pracy, a więc jesteśmy zakładem rozwojowym. Z tym, że to są dosyć kosztowne miejsca pracy, albowiem te dwa tysiące pięćset miejsc pracy to konieczność wydania ponad 500 milionów euro. Tyle trzeba zainwestować, aby je stworzyć i tym samym wykonać planowane zadania produkcyjne.

Proszę natomiast zwrócić uwagę, że jeżeli chodzi o spadek zagranicznych inwestycji bezpośrednich w ubiegłym roku w stosunku do roku poprzedniego, jest to około 40%. Dlaczego? Dlatego, że inwestorzy zagraniczni widzą inne obszary, bardziej dla siebie korzystne. Z tego tytułu, jeżeli zaobserwujemy, że u nas akurat w tym przypadku koszty pracy są wyższe niż gdzie indziej, powinniśmy się zastanowić, czy zahamować ich wzrost, czy też rozpocząć ich ograniczanie.

Mam pewne wątpliwości, bo to byłoby bardzo optymistyczne wobec tego, o czym mówił pan profesor Kabaj, jeżeli chodzi o relacje między 1 miliardem eksportu czy importu i stoma tysiącami miejsc pracy.

Niemcy oceniają, że eksport wartości 12 miliardów dolarów, który jest kierowany do Polski, jest wyrównywany. W ubiegłym roku nasz eksport do Niemiec był większy niż nasz import z Niemiec o kilkaset milionów dolarów. Te ponad 12 miliardów dolarów eksportu do nas to jest około stu pięćdziesięciu tysięcy miejsc pracy. Ale gdyby te wskaźniki były takie, jak podaje pan profesor, to bym je przyjął z zadowoleniem.

Ewa Tomaszewska

NSZZ „Solidarność”

Panie i Panowie Senatorowie! Szanowni Państwo!

Odniosę się do kilku kwestii konkretnych. Jedna to sprawa Paktu z Toledo. Przede wszystkim Pakt z Toledo dotyczy głównie problemu ubezpieczeń, ograniczenia obciążeń pracodawców składką na ubezpieczenie. W sytuacji ekonomicznej polskiego systemu ubezpieczeń niezwykle trudno byłoby skorzystać z tego doświadczenia.

Próbujemy rozmawiać o tym, by wyciągnąć jakieś wnioski co do ubezpieczeń chorobowych i spróbować obniżyć te obciążenia. Ale generalnie np. w przypadku ubezpieczeń emerytalnych nie bardzo się da to zrobić. Jak wcześniej już było mówione, z badań przeprowadzanych przez profesora Gardawskiego i jego współpracowników wynika, że wśród czynników utrudniających działalność przedsiębiorców ubezpieczenia składka ZUS była na pierwszym miejscu, na drugim – zmienność prawa, dalej – podatki, kurs walutowy, koszty kredytów, a na czternastym miejscu – Kodeks pracy.

Teraz kwestia, która znalazła się również w dokumentach, traktowanych jako Pakt z Toledo, a właściwie go uzupełniających, o której mówił pan profesor Kabaj, a co jest dla mnie bardzo ważne. To jest sprawa legalizacji nieograniczonego zawierania umów na czas określony. Fakt, że miało to wpływ na obniżenie stopy bezrobocia, ale miało też wpływ na bardzo negatywne zjawisko, z którym Hiszpania dziś sobie nie może poradzić – mianowicie na segmentację rynku pracy. Zjawisko to uderza w grupy słabsze na rynku pracy – niepełnosprawnych, kobiety, młodzież, absolwentów. To są ci, którzy poprzez stałe kontynuowanie umów na czas określony stają się obywatelami drugiej kategorii. Któryż bank w Polsce udzieli pożyczki, a już szczególnie poważnego kredytu, np. na mieszkanie, pracownikowi, który nie ma stałego zatrudnienia? Cały szereg działań jest niemożliwy, jak się nie ma stałego zatrudnienia. Trzeba więc o tym pamiętać, że bywają takie skutki działań, które w pierwszym momencie powodują jakieś zmiany pozytywne, takie których byśmy sobie życzyli.

Druga kwestia, również wymieniona przez pana profesora Kabaja, to sprawa poszukiwania większego wspólnego pola interesów niż pola, które są sprzeczne, pola konfliktów między pracodawcami a pracownikami. Otóż ta kwestia jest bardzo istotnym punktem działania centrów rozwoju produktywności. Rząd japoński, chcąc wspomóc w tym Polskę, przeznaczył na to środki. Powstało Polskie Centrum Produktywności. Niestety, żaden z kolejnych polskich rządów nie potrafił docenić ani zrozumieć, że jest to szansa. Początkowo odbywały się wspólne szkolenia przedstawicieli pracodawców i związkowców niezależnie od tego, z których central się wywodzą, i dawało to dobre rezultaty. Nie-

stety, centrum w 1996 czy 1997 roku przestało istnieć. Na tej sali też byli członkowie prezydium tego centrum. Niestety, dziś już ono nie istnieje, a szkoda. Warto w tym kierunku podejmować działania.

Teraz sprawa porozumienia. Są w tym porozumieniu zapisy bardzo wartościowe, które byśmy byli w stanie zaakceptować. Ale są też takie, jak na przykład ograniczenie praw pracowników do ochrony zdrowia w środowisku pracy w zakładach mniejszych niż zatrudniających stu pracowników. Gdzie tu jest konstytucyjna równość wobec prawa?

Podam jeszcze jedną kwestię. Dyrektywa 89/391 EWG, jej artykuły 6 i 7 są sprzeczne z tym zapisem. One jednak wskazują na potrzebę działań w zakresie BHP, zorganizowanych i finansowanych przez pracodawcę. Nie dość na tym. To, czego nie ma w tych przepisach, a co warto robić, to policzyć koszty. To jest mój apel do pracodawców, żeby zobaczyli, że niezależnie od sprawy odszkodowań wypadki przy pracy są dla nich kosztem, który również obniża efektywność działania zakładów. Wobec tego warto inwestować w BHP, warto prowadzić działania, które ograniczą liczbę wypadków przy pracy, które ograniczą liczbę osób pracujących w zagrożeniu.

Kolejna sprawa, jeśli mówimy o kosztach pracy. Przede wszystkim to, co obciąża, to koszty działalności. Koszty pracy stanowią tylko część tych kosztów, a więc takie czynniki jak np. wzrost cen energii mają wpływ na konkurencyjność pracodawców. Przy kosztach pracy trzeba wziąć pod uwagę fakt, że ma na nie ogromny wpływ organizacja pracy, a to jest zależne od pracodawców.

Jeszcze jedna kwestia, dotycząca parlamentu. Myślę, że dla obu izb parlamentu jest zdecydowanie lepiej, jeżeli otrzymują porozumienie partnerów społecznych. Otrzymują taki tekst ustaw dotyczących stosunku pracy, który może być rękojmią spokoju społecznego. Jeżeli porozumienia nie ma, oczywiście i tak należy przestrzegać tej regulacji prawnej, bo parlamentarzyści mają prawo, by regulację taką ustanowić. Nie będzie ona natomiast gwarantowała pokoju społecznego. To jest poważne niebezpieczeństwo.

Senator Zdzisława Janowska

Teraz zabierze głos pan profesor Leszek Gilejko, ekspert w sferze stosunków pracy, w sferze dialogu społecznego.

Prof. Leszek Gilejko Szkoła Główna Handlowa

Chciałem powiedzieć tu o trzech sprawach, może dosyć ogólnych, ale myślę, że warto o nich wspomnieć właśnie podczas naszej debaty. Pierwsza sprawa to kwestia znaczenia pewnych rozwiązań strategicznych i strategicznego punktu widzenia przy rozwiązywaniu nieraz bardzo konkretnych spraw. Takim przykładem jest właśnie dzisiejsza dyskusja i problem, o którym mówiliśmy, mianowicie zmiany w Kodeksie pracy. Jeśli traktuje się je jako pewną rzecz samoistną, autonomiczną, incydentalną w pewnym sensie, biorąc pod uwagę znaczenie dla rozwiązań bardziej ogólnych, to wtedy wszystkie te kłopoty i problemy przy okazji występują w sposób bardzo wyrazisty. Stąd też strategiczne myślenie, właśnie tak, jak to było przedstawione w wystąpieniu pana profesora Kabaja, jest tu, moim zdaniem, pierwszą generalną nauką, która wypływa przy rozważaniu spraw tego typu, a co dotyczy właśnie kwestii Kodeksu pracy.

Drugą strategiczną sprawą, moim zdaniem bardzo istotną i będącą wartością samą w sobie, w pewnym sensie jest właśnie dialog społeczny i wszystkie porozumienia, jakie

powinny być zawierane między partnerami społecznymi, zwłaszcza w takiej trudnej sytuacji, w jakiej obecnie w Polsce się znajdujemy. To jest kolejna bardzo ważna sprawa, która przy okazji dzisiejszej debaty i przy wielu innych związanych ze sprawą Kodeksu pracy daje znać o sobie w sposób bardzo wyrazisty i potwierdza znaczenie instytucji dialogu społecznego w bardzo konkretnej sytuacji, w jakiej w tej chwili się znajduje. Mało tego, myślę, że tu warto dodać jeszcze jedną bardzo istotną kwestię, mianowicie, że to jest także pewna efektywność ekonomiczna wynikająca właśnie z dialogu społecznego i porozumienia partnerów społecznych. Tego się na ogół nie docenia, podczas kiedy doświadczenia innych krajów, które doszły do pozytywnych rozwiązań w tym zakresie – na przykład Irlandii, o której się mówi jako o przykładzie porywającym – w pewnym sensie dokonały się między innymi właśnie drogą bardzo wyraźnego dialogu społecznego i partnerskiego porozumienia między partnerami społecznymi.

Wreszcie ostatnia bardzo istotna sprawa – dylemat kosztów pracy. Zgadzam się z tym. Profesor Kabaj wyliczył to bardzo dokładnie. Jest jednak bardzo istotna kwestia do ogólniejszego namysłu nad decyzjami w tym zakresie. Przecież jednym z dylematów naszej transformacji, zmian systemowych w Polsce jest niewłaściwe czy niesprawiedliwe i nieefektywne w rzeczywistości rozłożenie kosztów tejże transformacji. W związku z tym pytanie o to, czy nie pogłębiamy tego właśnie dylematu, czy nie powodujemy kolejnego powrotu do kryzysu w tym zakresie – jest bardzo istotne wtedy, kiedy mówimy o poszukiwaniu rezerw w obniżaniu kosztów pracy.

Ostatnia bardzo ważna sprawa to pewien element trzeciego dylematu, zawartego w tytule naszej konferencji, mianowicie reforma Kodeksu pracy w kontekście przystąpienia Polski do Unii Europejskiej. Tu chciałem zwrócić uwagę i potwierdzić to, o czym mówili Państwo przed chwilą, między innymi pani Borys-Szopa z Rady Ochrony Pracy, że właśnie w zakresie spraw BHP, w zakresie warunków pracy w nowych propozycjach poszukuje się niestety najwięcej sposobów na obniżenie kosztów pracy. Prawo unijne jest bardzo precyzyjne i bardzo konkretnie zwraca na to uwagę. Jeśli chcemy wobec tego traktować to w tym szerszym kontekście, musimy tu być bardzo uważni i bardzo precyzyjni.

Postulowałem w jakimś opracowaniu przy okazji dyskusowania w innych gremiach na temat zmian w Kodeksie pracy, że może właśnie Senat, może właśnie takie ważne instytucje w Polsce zaproponują, żeby przy okazji także przyjrzeć się temu, o czym mówiła moja przedmówczyni, tzn., jaki jest stan przestrzegania warunków pracy i warunków BHP w naszym kraju. To jest także bardzo ważny ekonomiczny problem, biorąc pod uwagę inwalidztwo, choroby zawodowe i wszystkie inne koszty z tym związane, a ponoszone w dużej mierze także przez całe społeczeństwo.

W związku z tym chciałem na zakończenie swojego wystąpienia pogratulować Senatowi, pani senator Janowskiej i panu senatorowi Balickiemu, że taka inicjatywa została podjęta. Chcę także poprzeć wniosek zgłaszany przez pana doktora Włodarczyka w czasie jego wystąpienia oraz podkreślany przez panią Tomaszewską, że warto byłoby debaty i decyzje, które będą podejmowane przez Sejm czy Senat, poprzedzać porozumieniem partnerów społecznych, na zasadzie pewnego paktu społecznego. Jak na razie w Polsce mamy dosyć dobre doświadczenia i szkoda byłoby to zmarnować.

Witold Polkowski

Doradca prezydenta Konfederacji Pracodawców Polskich

Pani Senator! Proszę Państwa!

Pracodawcom trudno jest na tej sali mówić, ponieważ zdecydowana większość głosów jednak pochodzi od pracobiorców. To wynika chyba ze struktury społecznej – pracobior-

ców jest zdecydowanie więcej niż pracodawców. Chciałbym się odnieść do dwóch kwestii podniesionych w dyskusji i być może wyjaśnić stanowisko Konfederacji Pracodawców Polskich w sprawie układów zbiorowych pracy.

Dlaczego Konfederacja tak się upiera, żeby układy zbiorowe pracy mogły być rozwiązywane? Obecny stan prawny wygląda następująco: układy zbiorowe pracy, które są zawierane dzisiaj, mogą mieć klauzulę o dopuszczalności ich rozwiązywania, klauzulę, w jakim zakresie i w jakim czasie one będą obowiązywać po rozwiązaniu. Układy zbiorowe pracy, które były zawierane do niedawna, takiej klauzuli nie posiadają. W związku z tym, w myśl obowiązującego prawa, postanowienia zawarte w układach będą obowiązywały do czasu podpisania nowego układu zbiorowego pracy.

Z analizy treści układów zbiorowych pracy wynika, że układy te konserwują stary system prawny z okresów, w których były zawierane. W treści układów zbiorowych pracy jest bardzo często uwzględniany Kodeks pracy w wersji, która obowiązywała w latach siedemdziesiątych, osiemdziesiątych czy w stanie wojennym. W związku z tym upieramy się, aby istniała możliwość prawna, by te układy mogły być rozwiązywane. Prowadzimy bezpośrednio rozmowy w Komisji Trójstronnej. Jestem członkiem zespołu, który zajmuje się sprawami prawa pracy. Proszę Państwa, rozmawiamy od grudnia. Myślę, że w sprawie układów zbiorowych pracy trudno nam się będzie dogadać, bo strona związkowa wychodzi z założenia, że tam są zapisane podstawowe uprawnienia pracownicze, uprawnienia do innego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, właśnie takie uprawnienia, które przecież rząd chce w tej chwili zmienić. W związku z tym będzie to zamach na jakieś wolności pracownicze.

Myślę, że w Komisji Trójstronnej rząd pełni funkcję rozjemcy i to on nas musi pogodzić. Z mojej obserwacji wynika, że w momencie, kiedy minister Hausner wprowadził pod obrady własny projekt zmiany Kodeksu pracy, projekt, który jest elementem dużej części pakietu dla przedsiębiorczości, zaczęliśmy się lepiej dogadywać w Komisji Trójstronnej, bo zaczęły powstawać porozumienia dwustronne, bo zaczynamy się dogadywać i rozmawiamy o sprawach dotychczas trudnych. W momencie, kiedy został wprowadzony projekt poselski – dalej idący, okazało się, że możemy się zjednoczyć przeciwko temu projektowi i w pewnych miejscach możemy się dogadać.

Dlaczego Konfederacja Pracodawców Polskich uważa, że sprawy układów zbiorowych są dla nich bardzo istotne? Dlatego, że większość członków Konfederacji Pracodawców Polskich swoje relacje między pracodawcami i pracownikami ma właśnie zawarte w układzie zbiorowym pracy. Układy zbiorowe pracy nie występują generalnie w małych zakładach pracy, gdzie nie ma związków zawodowych, nie występują w rzemiośle, nie występują albo występują w małej ilości w Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych. Stąd właśnie takie sztywne stanowisko w tym zakresie Konfederacji Pracodawców Polskich.

Chciałbym się odnieść w ogóle do tworzenia prawa. Jakie ma być to prawo pracy? Czy ma być tworzone pod złych pracodawców? Przecież w każdej grupie zawodowej będzie jakiś procent ludzi, którzy odstają od średniej, odstają od wymagań. Czy to prawo mamy tworzyć pod złych pracodawców? Zapoznałem się niedawno z wynikami Inspekcji Pracy. Można tu dojść do różnych wniosków. Ja prezentuję takie stanowisko: jeżeli 10% pracodawców nie przestrzega jakiegoś przepisu prawa pracy, to jest to wina tych pracodawców, ale jeżeli 50–60% pracodawców nie przestrzega jakiegoś przepisu prawa, to jest to wina złego przepisu. Bo przecież pracodawcy nie są głównie nastawieni na gnębienie pracowników, na niewypłacanie im wynagrodzenia, na nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy czy o urlopach wypoczynkowych. Ale w dzisiejszym stanie prawnym przepisy o czasie pracy budzą daleko idące wątpliwości wśród fachowców – jaki obowiązek tworzą one po stronie pracodawców i pracowników.

Konia z rzędem temu, kto mi odpowie, jaki czas pracy ma dzisiaj pielęgniarka w niepublicznym zakładzie opieki zdrowotnej, bo prawnicy się kłócą na ten temat. Ale o tym ma zdecydować lekarz, który ją zatrudnia. W związku z tym przepisy prawa powinny być zrozumiałe dla tego lekarza pracodawcy, który zatrudnia tę pielęgniarkę. Tymczasem specjaliści mają wątpliwości, który przepis tutaj zastosować – czy przepis o zakładach opieki zdrowotnej, gdzie są uregulowane sprawy czasu pracy pielęgniarek, czy przepis o pięciodniowym tygodniu pracy. Sam przepis o pięciodniowym tygodniu pracy był na tyle różnie interpretowany przez organy Inspekcji Pracy i Ministerstwo Pracy, że aż Sąd Najwyższy w formie uchwały musiał sprecyzować, co należy rozumieć pod pojęciem pięciodniowego tygodnia pracy. A zatem – jeżeli stworzymy przepisy prawa pracy, być może słuszne, ale niezrozumiałe dla odbiorców, to też będzie źle.

Stawała tutaj sprawa wynagrodzenia za okres choroby. Chciałbym podkreślić, że w 1996 r. dokonana została bardzo daleko idąca zmiana Kodeksu pracy. Ta zmiana podrożyła w sposób istotny koszty pracy i między innymi wprowadziła dla wszystkich pracodawców, głównie prywatnych, obowiązek wypłacania wynagrodzenia za okres choroby. Za pierwsze trzydzieści pięć dni choroby koszty ponosi pracodawca.

Chciałbym zapytać wszystkich, którzy to prawo tworzą, dlaczego nie może być tak, że bym mógł taką składkę zapłacić jako pracodawca, żeby wypłacać tylko wynagrodzenie za pierwsze pięć dni choroby? Ja się godzę na zwiększenie tej składki po odpowiedniej kalkulacji. Ale dziś tego nie mogę zrobić. W związku z tym może tak uelastyczyć przepisy prawa pracy, żeby to było możliwe. Jako Konfederacja Pracodawców Polskich jesteśmy za uelastycznieniem przepisów prawa pracy, w tym również na szczeblu zakładu pracy.

Myślę, że będziemy prowadzić rozmowy z kolegami z „Solidarności”, aby można było je uelastyczyć na szczeblu również rozmów dwustronnych, w umowie o pracę, tak żebyśmy mogli się dogadywać: pracodawca i pracownik, z którym będzie można zawrzeć umowę mającą kilkanaście punktów, ale być może tam będzie dłuższy urlop wypoczynkowy, być może tam będzie inne świadczenie, które pracownik sobie wynegocjuje. Bo jeżeli jest to dobry pracownik, to na pewno pracodawcy będzie na nim zależało.

Tak więc proces tworzenia prawa ma nie tylko wspierać, jak tu usłyszałem od pani przewodniczącej Rady Ochrony Pracy, chęci pracodawcy wzbogacenia się, i to bardzo szybkiego, najlepiej kosztem pracowników. Nie, proszę Państwa. 80% pracodawców wykazuje straty w swojej działalności. Koszty transformacji tak naprawdę obciążają pracodawców. Dzisiejsze zmiany prawa pracy idą w kierunku lekkiego obciążenia tymi kosztami pracowników i budzi to zdecydowany opór związków zawodowych. Należy to rozumieć. Ale być może będzie taka sytuacja, że już w niedługim czasie nie będzie pracodawców. Bo jeżeli 100% pracodawców będzie wykazywać straty w swojej działalności, to założymy związek zawodowy pracodawców, oflagujemy się i pójdziemy pod Sejm protestować. Być może i taka sytuacja nas czeka.

Mieczysław Wośko

Prezes Zarządu Polfarmeksu, Kutno

Panie Przewodniczący! Pani Senator!

Muszę powiedzieć, że z wielką uwagą wysłuchałem wszystkich głosów, które dzisiaj padły, i bardzo się cieszę, że mogę również zaprezentować pogląd pracodawcy, bo jestem pracodawcą, który bezpośrednio ma do czynienia z pracownikami. Jestem pracodawcą praktycznie rzecz biorąc ponad trzydzieści lat, więc mam spore doświadczenie.

Słuchając tych wystąpień bardzo silnie natężyłem moją wolę, ażeby z dzisiejszego spotkania wyjść w nastroju w miarę optymistycznym. Z przykrością muszę stwierdzić,

że chyba mi się to nie uda. Nie uda mi się, ponieważ słuchając wypowiedzi świata nauki, związków zawodowych, pracodawców, ale przede wszystkim tych dwóch stron, wiele rzeczy mnie bardzo zmartwiło.

Jeśli chodzi o wystąpienia przedstawicieli nauki na przykład, nie słyszałem ani razu o niesłuchanie ważnej sprawie dla pracowników, dla pracodawców i dla gospodarki narodowej, czyli o tym, że musimy sobie zdawać sprawę z tego, w jakiej jesteśmy obecnie sytuacji.

Z przyjemnością wysłuchałem przedstawiciela Volkswagena. Wszystko jest w porządku, kodeks nie przeszkadza, nic nie przeszkadza i relacje układają się bardzo dobrze. Potwierdza się teza pana profesora Kabaja, że przede wszystkim negocjacje i współpraca są podstawą sukcesu. Pan tylko nie dodał drobnego faktu, że Volkswagen jest emanacją gospodarki niemieckiej, a nie polskiej i nie obecnej sytuacji w gospodarce polskiej. A my mamy mówić o tym, co jest w gospodarce polskiej, w małych i średnich przedsiębiorstwach oraz dlaczego tak jest.

Odnosząc się do interesujących tez, które zostały wypowiedziane dzisiaj przez świat nauki o ochronie pracy, powiem, że nie jestem żadnym pazernym ani żarłocznym pracodawcą, który cały czas dybie na to, żeby pracownika wykorzystać. Wręcz odwrotnie. Pragnę, jak kania dżdżu, pracownika, któremu chce się pracować i który chciałby chcieć, a to jest duży problem, żeby się chciało chcieć. Ani razu nie słyszałem tutaj o tym, że stosunek pracy zawarty między pracodawcą a pracobiorcą jest nie tylko stosunkiem, który natychmiast skutkuje ochroną pracownika. A co z ilością i jakością świadczonej pracy? Dlaczego na ten temat nie mówimy? A to kapitalne, podstawowe znaczenie.

Czy pracodawca jest zainteresowany wyłącznie tym – tutaj zresztą była o tym mowa – żeby tylko czerpać zyski? Absolutnie nie. Tak to już jest, że pracodawca nie ma praktycznie innego wyjścia, jak tylko ucieczka do przodu – oczywiście mówię o pracodawcach, którzy się w sposób profesjonalny zajmują prowadzoną działalnością.

Jedna z tez, którą postawił pan profesor Kabaj, mówi, że właściwie dwieście czy czterysta tysięcy pracowników zostało zwolnionych przy obowiązującym kodeksie, więc dlaczego w nim majstrować, skoro i tak można zwalniać bez żadnych problemów. Panie Profesorze, z przykrością muszę powiedzieć, że wysunięcie takiej tezy świadczy o tym, że ma Pan niedostateczną ilość informacji o tym, co praktycznie dziś dzieje się w tych zakładach.

Jest też druga interesująca informacja, o tym, że do Łodzi, która była zagłębiem włókienniczym, dzisiaj się sprowadza wszelkiego rodzaju materiały, gwoździe, śruby i tak dalej. Odpowiedzmy sobie na pytanie, dlaczego tak się dzieje. Przecież to jest – przepraszam za wyrażenie – skandal. I na taki skandal nie ma odpowiedzi ze strony nauki, nie ma odpowiedzi ze strony związkowców.

Wysłuchując dzisiaj stanowiska związkowców, muszę powiedzieć, że utwierdzają mnie w przekonaniu, że opinia, iż związki są coraz mniej reformowalne albo wręcz nie-reformowalne i nie rozumieją obecnej sytuacji, jest prawdziwa. Dzisiaj między innymi związkowcy mówią tak: my będziemy dyskutować, ale pod warunkiem – tak jak niegdyś u Forda – że możesz kupić każdy samochód, jeśli wybierzesz czarny. Tak samo robią związkowcy: my jesteśmy do dyskusji, do negocjacji, pod warunkiem, że nasze będzie na wierzchu albo że je zaakceptujecie.

Proszę Państwa, nie tędy droga. W Kutnie jest ponad dwudziestoprocentowe bezrobocie. Nie można zatrudnić rzemieślnika, spawacza, który umie spawać, murarza, który umie postawić prosty mur, który umie wytynkować. Ludzie nie chcą i nie ma mechanizmów, żeby ich zmusić do podnoszenia kwalifikacji. Dlaczego nie chcą pracować przy dwudziestoprocentowym bezrobociu? Wspomnę też o takim fakcie, że zatrudniam dwieście pięćdziesiąt osób w naszej firmie farmaceutycznej. Mam prawie czterdzieści osób

z wyższym wykształceniem, trzydzieści osób pracuje w rozwoju, i są to same dziewczyny tuż po studiach, które wychodzą za mąż, zapraszają mnie na wesela, ale ja tylko – przepraszam za wyrażenie – patrzę, kiedy się pojawi potomstwo. Co ja zrobię przy trzydziestu paru osobach, przy systemie, który obowiązuje, gdy wiele z nich pójdzie na urlop?

Gdy słucham dzisiejszych wystąpień, odnoszę wrażenie, że wszystko rozejdzie się po kościach i właściwie niewiele się zmieni. To by było bardzo źle dla polskiej gospodarki, dla pracowników.

Mówimy, że pracownik ma mieć ochronę, bo inaczej, to jest źle. A jak nie ma pieniędzy i upada przedsiębiorstwo, to skąd mają być te pieniądze? Nie możemy stosować zasady „po nas choćby i potop” – tak, jak myślą związki zawodowe, na co mam szereg przykładów. To nie jest dobra polityka i nie służy ona nikomu – bo ani związkom zawodowym nie służy, ani pracodawcom, ani pracownikom.

Zmiany w Kodeksie pracy, które rozpoczął rząd, po raz pierwszy zresztą odbieram jako próbę w jakimś sensie obniżenia kosztów i stworzenia warunków do szybszego rozwoju gospodarczego. To pierwsza próba, kiedy rząd się zajmuje tym, ażeby pomóc w wytwarzaniu dóbr, a nie tylko ich dzieleniu. Według mnie to krok we właściwym kierunku, ale niestety niewystarczający, jeśli idzie o projekt rządowy.

Posel Marian Stępień

Pani Przewodnicząca! Panie, Panowie Senatorowie! Drodzy Państwo!

Pracuję w Komisji Gospodarki i Ochrony Środowiska – mała i średnia przedsiębiorczość. Bardzo się cieszę, iż słucham tutaj wypowiedzi dwóch stron, a sam wywodzę się ze środowiska związkowców i na obronę tego, co chciałbym powiedzieć i w jakiś sposób ustosunkować się do wypowiedzi środowiska związkowego, powiem, że w 1993 r. uczestniczyłem w negocjacjach z bardzo mocnym pracodawcą, jakim jest Fiat Auto Poland. Negocjowaliśmy dwa i pół roku układ zbiorowy pracy. I nie przeszkodziło nam, że w 1996 r. nastąpiła nowelizacja Kodeksu pracy i ze zrozumieniem dla pracodawcy wnieśliśmy poprawki, które dziś pozwalają mu w jakiś sposób się rozwijać.

Co do ostatniej wypowiedzi, chciałem udowodnić, że związkowcy nie są niereformowalni, tylko trzeba umieć rozmawiać, nawiązać dialog. Taki dialog właśnie nastąpił między pracodawcą włoskim a siedmioma organizacjami związkowymi. Teraz związkowcy nie upierają się, by nie było jakichś zmian w Kodeksie pracy. Prawdę mówiąc, nam już nie jest potrzebny Kodeks pracy, bo mamy zakładowy układ zbiorowy pracy. Tam mamy wszystko zagwarantowane. My patrzemy na Kodeks pracy trochę z przymrużeniem oka. Ale jakkolwiek by patrzeć, jest to ustawa, która obowiązuje dwie strony – pracodawców i związkowców.

Bardzo cieszę się z tego, że były tutaj i pozytywne, i negatywne wypowiedzi. Na tym polega dialog. Cieszę się też z tego, że – przynajmniej ja tak rozumiałem – nikt nie powiedział, że nie będzie chciał negocjować. Nawet kolega Marcin Zieleniecki nie powiedział, że „Solidarność” nie chce negocjować. Oni chcą negocjować, tylko potrzeba czasu, spokoju. Nie może być tak, że żaden z nas, przedstawicielei stron, się nie wypowie. Każdy ma prawo się wypowiedzieć, każdy ma prawo udowodnić, dlaczego tak myśli, a dlaczego druga strona myśli inaczej. Ale w pewnym momencie nastąpi kompromis.

Po dwu i pół roku, a nastąpiło to w 1995 r., podpisaliśmy układ zbiorowy, który dziś istnieje i funkcjonuje. Oczywiście dzisiaj my i pracodawca też mówimy, że pewne punkty z Kodeksu pracy przeszkadzają – nam związkowcom i pracodawcom.

Jako przewodniczący rady miasta pracowałem w środowisku małych i średnich przedsiębiorstw. Chodziłem na spotkania i musiałem też wiele wysłuchać. Na podstawie

tych doświadczeń chcę powiedzieć, że przede wszystkim jeżeli będzie dobra sytuacja i koniunktura gospodarcza w kraju, to przede wszystkim nie patrzmy na „górze”. Patrzmy na samorządy. Wywodzę się z miasta Tych, gdzie mamy jedną z najlepszych stref ekonomicznych. I to nie rząd – poprzedni czy obecny – sprowadzał inwestorów, tylko samorząd. Samorządy odpowiadały za to, kto w danej strefie jest. Samorządy podejmowały decyzje, jakie dać ulgi.

Dzisiaj w samorządzie w Tychach zastanawiamy się, w jaki sposób pomóc małym i średnim przedsiębiorcom. Urządzamy różnego rodzaju targi. Tam spotykają się przedstawiciele przedsiębiorstw i nie ma żadnych kłótni, waśni. Nas to nie interesuje, my chcemy iść do przodu. Jako samorządy podpisujemy układ z miastami z Czech, Słowacji, z Ukrainy, abyśmy razem jako partnerzy współpracowali i się rozwijali. Jako poseł powiem, że nie wiem, czy wszyscy wiedzą na tej sali, ale przecież wszedł na obrady Sejmu, teraz jest w komisjach – pakiet dla przedsiębiorczości. Czy pracodawcy zdają sobie sprawę, jakie tam są ulgi? Cieszę się z tego, że ten rząd podjął taką decyzję i chciałbym, marzę o tym, żeby każdy pracodawca, mały, średni, duży – a jest ich ponad dwa i pół miliona – stworzył tylko jedno miejsce pracy. Oczywiście, zgadzam się też z ostatnią wypowiedzią przedstawiciela Kutna, że są wśród nas tacy ludzie, którzy nie będą pracować. Ale tak jest na całym świecie. Nikogo nie przymusimy do tego, żeby pracował.

Chcę jednego – aby w naszym kraju nastąpił dialog społeczny między pracodawcami a reprezentacjami pracowników. Tutaj ukłon w stronę wszystkich stron, które się podpisują pod porozumieniem. Życzę, żebyście razem wynegocjowali wspólne stanowisko do zmian kodeksowych. A parlament jest od tego, żeby to przegłosował i wprowadził to w życie. Im szybciej to nastąpi, tym będzie dla nas łatwiej. Nie dla parlamentarzystów, ale dla nas, obywateli naszego kraju. Jeżeli tego nie zrozumiemy, to naprawdę możemy robić dziesięć konferencji, dwadzieścia różnego rodzaju odczytów i nic nam to nie da. My jako dorośli obywatele, jako prezydenci konfederacji, prezydenci związków czy przewodniczący związków zawodowych – wszyscy, którzy mogą coś dzisiaj wnieść – musimy wziąć odpowiedzialność za poprawę sytuacji.

Nastał czas pracy. Nie biadolenia, bo to już robiliśmy. Na koniec powiem jedno: pamiętajcie, że są też ludzie biedni. Wiem, że głodny nie rozumie bogatego, a bogaty nigdy nie rozumie głodnego, bo nigdy nie wiedział, co to być głodnym.

Podsumowanie konferencji

Zbliżamy się do końca konferencji. Będę się starała krótko podsumować dzisiejsze spotkanie.

Po pierwsze, chciałabym bardzo serdecznie wszystkim Państwu podziękować za to, że przyjęliście zaproszenie i że zechcieliście aktywnie w naszym seminarium uczestniczyć. To jest chyba nasza największa radość i spełnienie tego, co zamierzaliśmy uczynić. Dziękuję ekspertom, dziękuję przedstawicielom organizacji związkowych, pracodawców i pracowników.

Pierwszy wniosek: wydaje mi się, że konferencja spełniła swoje zadanie. To, o co nam chodziło, mogę powiedzieć na gorąco, zostało zrealizowane. Chodziło nam o to, ażeby zaprezentować różne poglądy, różne opinie, ażeby świat nauki, eksperci mogli zaprezentować swoje opinie i swoje zdanie na temat diagnozy sytuacji, na temat potrzeby reformy prawa pracy i jednocześnie istniejącego ustawodawstwa, propozycji zmian i zgodności ze stanem prawa europejskiego. Myślę, że się to powiodło.

Pragnę również podkreślić, że wobec – mówię to wyraźnie i z pełną odpowiedzialnością – niepokoju społecznego, to seminarium spełniło swoje zadanie, bo drugim celem było zbliżenie wszystkich sił, wszystkich uczestników dialogu społecznego. Zbliżenie – zaprezentowanie poglądów. Opinia społeczna nie zna szeroko Państwa poglądów. My spotykamy się w mediach, Państwo prezentują swoje opinie w mediach, ale nie tak szeroko, jak to miało miejsce dzisiaj.

Na gorąco notowałam zbliżenia i oddalenia, stawiałam plusy i minusy. Widzę, że jesteście blisko. Widzę, że partnerzy społeczni są bliscy sobie. Są pola, które naprawdę zbliżają, i pola, które wymagają jeszcze dalszych mediacji. Niewątpliwie wszyscy mają wolę porozumienia, to jest bardzo ważne. Upowszechniało się w mediach opinie, że jedna organizacja związkowa, konkretnie „Solidarność”, wypiera się wszystkiego. Jak się okazało, jest bliska określonych porozumień dotyczących i układów zbiorowych, i kosztów pracy. Nie zgadza się w takim samym stopniu jak OPZZ oraz Forum Związków Zawodowych w tych sprawach, które dotyczą ochrony praw pracowniczych.

Potrzebny jest dalej prowadzony dialog, żeby zbliżyć postawy. Ogromnie ważne, że są tutaj nasi koledzy z Sejmu, którzy uwiarygodniają prowadzone prace legislacyjne. Sądzę, że zostanie to przekazane do Państwa grup pracowniczych, a więc wszyscy jak tu jesteśmy dostrzegliśmy rzecz najważniejszą: wyraźnie zaakcentowaliśmy potrzebę dialogu społecznego. Wszyscy w przededniu wejścia do Unii Europejskiej zdajemy sobie sprawę, że instytucja dialogu społecznego nie jest naszym wymysłem. Nie możemy jej likwidować. Jeśli chcemy faktycznie być partnerami w Unii Europejskiej, to jesteśmy zwolennikami, wręcz admiratorami potrzeby tej instytucji, nawet jeśli nam się to nie-

kiedy nie podoba. Ale zwolenników jest na pewno więcej. A więc potrzeba dialogu społecznego, potwierdzenie znaczenia tego dialogu i konieczności jego prowadzenia w obliczu wchodzenia do Unii Europejskiej.

Nasze seminarium uwidocznilo również diagnozę sytuacji. Państwa wystąpienia poszły daleko dalej. To jest bardzo ważne. Wszyscy stwierdziliśmy, że reforma Kodeksu pracy jest potrzebna. Natomiast granice tej reformy są przedmiotem dalszej debaty. Wszyscy stwierdziliśmy, i tutaj dziękuję kolegom i tym, którzy reprezentują organizacje pracodawców, że to, co jest proponowane przez rząd, jest to przecież jedna z reform pakietu „Przede wszystkim przedsiębiorczość”.

Cieszę się, że już nie mówimy, iż Kodeks pracy ma ograniczyć bezrobocie i że to jest główny cel proponowanych zmian. Partnerzy społeczni wyraźnie podkreślili, że nigdy nie zamierzali tak traktować Kodeksu pracy. Bardzo ważne były opinie eksperckie dotyczące diagnozy sytuacji i poszukiwania remedium na obniżenie bezrobocia zupełnie gdzie indziej. Nauka od lat głosi określone poglądy udokumentowane badaniami. Ja również ten świat nauki reprezentuję. Jakże jeszcze trudno te opinie i ekspertyzy bezpośrednio trafiają na biurka decydentów. Tutaj siedzą eksperci, którzy te ekspertyzy nie tylko dzisiaj przedstawiali, ale mam nadzieję i wiem, że również prezentują je w Ministerstwie Pracy.

Chcę powiedzieć na zakończenie, że choć nie wszyscy nasi przedstawiciele rządu przybyli na naszą konferencję – byli przedstawiciele Ministerstwa Pracy, byli przedstawiciele Ministerstwa Gospodarki, byli dyrektorzy departamentów, rozumiem, że ministrowie byli zajęci – dzisiaj trwają różne rozmowy i prace w rządzie – niemniej jednak wyniki naszej konferencji, przebieg dyskusji trafią do przedstawicieli naszego rządu.

Najważniejsze natomiast zdanie, które pragnę wypowiedzieć na koniec. Dialog społeczny jest podstawą spokoju społecznego – to wszyscy podkreślaliśmy. Bez dialogu nie będzie spokoju. Gwarantami tego dialogu siedzą tutaj. To, w czym Państwo dzisiaj uczestniczyli, przenosicie do swoich miejsc pracy, do swoich zakładów, do setek tysięcy ludzi.

Wnioski wynikające z naszego spotkania, wspólne przemyślenia, wspólne bezpośrednie rozmowy zadecydują, co będzie dalej. Zadecydują, bo dzisiaj ważą się losy Stoczni Szczecińskiej, losy zakładów, które z nią kooperują, a więc spokój społeczny w Polsce jest bardzo trudno utrzymać. A jak to będzie wyglądało i jak będą prowadzone negocjacje, jak będzie prowadzony dialog społeczny, na ile pracodawcy będą mogli ustąpić, a na ile nie, jak będą starali się wytłumaczyć stronie związkowej, na ile strona związkowa będzie umiała przekonać pracodawców, że nie może sobie pozwolić na rezygnowanie z ochrony praw pracowniczych, to naprawdę zależy od bardzo rozsądnych, związanych oczywiście z losami kraju, rozwiązań.

Jeszcze raz w imieniu własnym, Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia bardzo serdecznie pragnę wszystkim podziękować i powiedzieć, że my się zobowiązujemy do przestrzegania paktu, który Państwo wypracują. Dziękuję bardzo. Proszę o ostateczne podsumowanie naszego spotkania Pana Senatora Marka Balickiego.

Myślę, że było to dobre spotkanie. Jest wiele znaków o tym świadczących. Nie było jeszcze konferencji, a sporo się ich odbyło w ostatnich miesiącach w Senacie, w których by uczestniczyło dwóch wicemarszałków – jeden na początku, a drugi na końcu. Witam Panią Marszałek Jolantę Danielak. Była też znaczna liczba parlamentarzystów obu izb – Senatu i Sejmu. To jest dowód na to, jak ważny temat dziś poruszyliśmy.

Moja refleksja z tych paru wspólnie spędzonych godzin jest taka, że istnieje wiele obszarów, wiele problemów życia w Polsce, które wymagają pogłębionej debaty, wysłuchania stanowisk stron, spojrzenia na różne punkty widzenia, również na różne emocje.

To pokazuje, jak debata, która toczy się w mediach, jest czasem uproszczona, sprowadzona do stereotypów. Tu też padło takie słowo: „niereformowalni”, czyli raczej etykietowanie niż pogłębiona dyskusja. A wówczas trudniej jest dojść do porozumienia, trudniej jest uzyskać zgodę w tych obszarach, gdzie ona przy innym podejściu, przy innym sposobie debatowania jest możliwa i okazuje się nie taka trudna. Kodeks pracy to ten szczególnie obszar, tak jak jeden z referentów powiedział, w którym poważna, pogłębiona debata i dążenie do zgody są szczególnie ważne i istotne.

O dialogu społecznym i jak ważna jest to wartość, już wiele zostało powiedziane. Tu refleksja osobista o związkach zawodowych. Ktoś tu przytoczył słowo, które czasem jest powtarzane w mediach, że związki zawodowe są niereformowalne, że związki zawodowe są też jakimś problemem. Muszę powiedzieć, że mam osobiste doświadczenie ze związkami zawodowymi jako zarządzający dużym zakładem pracy, z ponad tysiącem pracowników, zakładu, w którym działało sześć – siedem związków zawodowych. W podobnych tego typu zakładach również bywa tyle czy nawet więcej związków zawodowych. Nierzadko słyszałem skargi na to, że im więcej związków zawodowych, tym gorzej.

Moje doświadczenie jest takie, że związki zawodowe są potrzebne, i ich liczba – czy to są trzy czy siedem związków – nie jest przeszkodą do tego, żeby wewnątrz zakładu pracy również budować porozumienie. Gdy związków zawodowych nie ma, wtedy dopiero może pojawiać się problem komunikacji z pracownikami i stanowienia wewnętrznego porządku. Nie patrzmy więc nawzajem na siebie jako na niereformowalnych partnerów, bo to nie jest postawa otwarta, przeciwnie, jest to postawa zamknięta. Bądźmy więc otwarci również na szczeblu narodowym czy krajowym.

Myślę, że już więcej do tego, co zostało powiedziane, dodawać dzisiaj nie ma potrzeby. Chciałbym jeszcze raz podziękować w imieniu Senatu, Komisji Polityki Społecznej i Zdrowia, Pana Marszałka, który objął patronatem konferencję, wszystkim Państwu za uczestnictwo, referentom za ciekawe prezentacje, za wartościowe ekspertyzy i uczestnikom dialogu społecznego, przedstawicielom pracodawców, pracobiorców za udział w pane-

lu, przedstawicielom rządu za to, że się przysłuchiwali. Myślę, że to również później zaowocuje. Chciałbym także podziękować pracownikom Kancelarii Senatu, dzięki którym mogliśmy sprawnie przeprowadzić dzisiejszą konferencję.

Przebieg konferencji został utrwalony na taśmie. Na podstawie stenogramu przygotowujemy publikację i wszyscy uczestnicy konferencji naszym zwyczajem ją otrzymają.

Na zakończenie przypomnę raz jeszcze, że współorganizatorem konferencji była fundacja Friedricha Eberta, której również dziękujemy.

W Senacie odbywa się wiele konferencji dotyczących ważnych problemów społecznych, politycznych, prawnych czy gospodarczych. Również wiele konferencji będzie w najbliższych miesiącach. Będziemy na nie Państwa serdecznie zapraszać. Dziękuję.

Materiał opracowano na podstawie nieautoryzowanego zapisu stenograficznego konferencji, z zastosowaniem niezbędnych skrótów redakcyjnych.

Materialy uzupełniające

Kierunki reformy prawa pracy i ogólna ocena rządowego projektu zmian w Kodeksie pracy

1. Przesłanki i zakres reformy prawa pracy. Sprawa rekodyfikacji prawa pracy.
2. Reforma indywidualnego i reforma zbiorowego prawa pracy.
3. Kierunki reformy indywidualnego prawa pracy:
 - 1) Dostosowanie prawa pracy do Konstytucji.
 - 2) Dostosowanie naszego prawa pracy do prawa wspólnotowego (Unii Europejskiej).
 - 3) Dostosowanie prawa pracy do rzeczywistości, w której pracodawcami są przede wszystkim małe i średnie przedsiębiorstwa.
 - 4) Uwzględnienie sytuacji na rynku pracy.
 - 5) Potrzeba złagodzenia charakteru ochronnego prawa pracy i zapewnienia stronom większej swobody w kształtowaniu warunków pracy (w szerokim znaczeniu), konieczność eliminowania „nadreglamentacji”.
 - 6) Potrzeba wprowadzenia do naszego prawa pracy rozwiązań (konstrukcji) odpowiadających współczesnym tendencjom rozwoju prawa pracy.
4. Ocena rządowego (i poselskiego) projektu zmian w Kodeksie pracy co do jego konieczności i zgodności z kierunkami reformy prawa pracy. Ocena pod względem merytorycznym i techniczno-legislacyjnym proponowanych zmian.
 - 1) Zakładając, że w bliskiej perspektywie dokona się gruntownej reformy prawa pracy (rekodyfikacji prawa pracy), zmiany poprzedzające tę reformę powinny być ograniczone do spraw niezbędnych. Do takich spraw „pilnych” można zaliczyć np. zniesienie obowiązku stosowania regulaminu pracy i regulaminu wynagrodzenia za pracę w zakładach pracy, w których zatrudnia się już 5 pracowników; przykładem propozycji niespełniającej tej cechy może być „nowy” art. 77-5 (pkt 5 projektu)
 - 2) W związku z koniecznością dostosowania do końca bieżącego roku naszego prawa do prawa Unii Europejskiej nie powinno się wprowadzać zmian sprzecznych z tym obowiązkiem. Za taką nieodpowiednią zmianę należałoby uznać propozycję skreślenia czy też zawieszenia stosowania do czasu przyjęcia Polski do Unii Europejskiej art. 25-1 kp.
 - 3) Niektóre propozycje projektu uważam za więcej niż dyskusyjne pod względem merytorycznym. Tytułem przykładu podaję zmianę przepisu dotyczącego wydania pracownikowi świadectwa pracy (obowiązek wydania świadectwa pracy należy wiązać z rozwiązaniem stosunku pracy, jeśli ustaje zatrudnienie pracownika u danego pracodawcy; taka intencja prawodawcy była od początku u podstaw tej instytucji prawnej) oraz zmianę wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – należałoby wprowadzić dodatek w wysokości 50% za każdą

- godzinę nadliczbową, ustalany jednak na podstawie zarobku pracownika, a nie stawki osobistego zaszergowania czy 60% zarobku (osiąganego wynagrodzenia).
- 4) Wiele propozycji zmian, zwłaszcza dotyczących czasu pracy, cechują dłuższy, więcej w nich tekstu niż norm prawnych.

Ocena projektu zmian w Kodeksie pracy i jego wpływ na ograniczenie bezrobocia – aspekty prawne

1. Potrzeba reformy prawa pracy nie jest dziś kwestionowana. Od lat toczą się prace nad jego rekodyfikacją. Jest to jednak dzieło obliczone raczej na dłuższy okres. Podnosi się wszak również potrzebę dokonania niezbędnych zmian w krótszym horyzoncie czasowym. Jednym z powodów są zobowiązania Polski związane z przyszłym członkostwem w Unii Europejskiej, drugim zaś imperatywy walki z bezrobociem, którego rozmiary są więcej niż niepokojące. Zmiany w prawie pracy jako warunek skuteczniejszego przeciwdziałania zjawisku bezrobocia są wiodącym motywem dwóch projektów nowelizacji Kodeksu pracy i kilku innych ustaw (rządowego i poselskiego), nad którymi toczą się obecnie prace legislacyjne.
2. Oceniając przepisy obowiązującego prawa pracy, prezentowany jest wniosek, że stanowią one barierę w skutecznej walce z bezrobociem co najmniej z pięciu powodów:
 - a) w sposób nieuzasadniony podnoszą one koszty zatrudnienia, co jest związane zwłaszcza z pełnieniem nadmiernie rozbudowanych zadań socjalnych przez pracodawców,
 - b) są źródłem zbędnej biurokracji, która niezależnie od uciążliwości, również zwiększa koszty pracy,
 - c) odrywają podejmowanie decyzji kadrowych od możliwości ekonomicznych pracodawców (zbyt daleko idąca ochrona trwałości zatrudnienia, duże koszty dokonywanych zwolnień z pracy, rozbudowane kompetencje związków zawodowych),
 - d) są mało elastyczne, nie uwzględniają zmieniającej się koniunktury gospodarczej (m.in. utrudniają racjonalne gospodarowanie czasem pracy, zawierają schematyczne uregulowania dotyczące podstaw zatrudnienia),
 - e) nie uwzględniają specyfiki oraz możliwości finansowo-organizacyjnych małych i średnich pracodawców, głównych dostarczcycieli miejsc pracy,
3. Proponowane zmiany w przepisach prawa pracy mają – w zamyśle ich autorów – skłonić pracodawców do bardziej prozatrudnieniowych postaw poprzez eliminację lub korektę tych dotychczasowych unormowań, które takim postawom nie sprzyjały. Warto w związku z tym podjąć próbę skatalogowania przedstawionych propozycji (koncentrując uwagę przede wszystkim na projekcie rządowym), mając na uwadze pięć wyróżnionych wyżej powodów, ze względu na które prawo pracy jest postrzegane jako bariera w walce z bezrobociem. Gdy idzie o zmniejszenie kosztów pracy, mają temu służyć m.in. zmiany w zakresie prawa pracowników zwalnianych do dni wolnych na poszukiwanie pracy, rezygnacja z obligatoryjnej regulacji dotyczącej należności z tytułu podróży służbowej, obniżenie dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych, zmiany dotyczące zasad udzielania urlopu wypo-

czynkowego, ograniczenie czasu stosowania układu zbiorowego pracy po jego rozwiązaniu. Odciążeniu od biurokracji mają sprzyjać m.in. zmiany dotyczące zasad wydawania świadectw pracy, ograniczenie obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy, zniesienie obowiązku sporządzania planu urlopów wypoczynkowych, ograniczenia obowiązku poddawania pracowników wstępnym badaniom lekarskim i przeszkoleniu w zakresie bhp. Zwiększenie zakresu swobody podejmowania decyzji kadrowych, zwłaszcza gdy chodzi o rozwiązywanie stosunków pracy, jest przede wszystkim celem zmian proponowanych w ustawie o zwolnieniach ekonomicznych z 1989 r. Dążenie do uelastycznienia stosunków pracy jest widoczne w propozycjach dotyczących zasad „gospodarowania” czasem pracy (m.in. wydłużenie okresu rozliczeniowego, upowszechnienie przerywanego i zadaniowego czasu pracy), a także stosowania umów na czas określony. Wreszcie do uwzględnienia uwarunkowań i specyfiki małych i średnich pracodawców zmierzają proponowane zmiany dotyczące podwyższenia liczby zatrudnionych pracowników, stanowiącej o obowiązku wydania regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania, utworzenie służb i komisji bhp, funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, nadania nowego kształtu przepisom o zwolnieniach grupowych.

4. Proponowane zmiany mogą i są oceniane różnie. Nie jest celem tego referatu ich konfrontowanie z wymogami prawa europejskiego. Wystarczy tylko poprzestać na stwierdzeniu, że z tej perspektywy wywołują spore zastrzeżenia. Z pewnością nie są nimi, choć zupełnie z innych powodów, usatysfakcjonowani partnerzy społeczni (dla pracodawców są zbyt ostrożne, dla związków zawodowych mają z kolei kształt nazbyt liberalny). Z rozważanego tu punktu widzenia istotne jest natomiast, czy rzeczywiście przyczynią się do zmniejszenia rozmiarów bezrobocia. Należy mieć co do tego poważne wątpliwości i to niezależnie od tego, czy zmiany te uznaje się za potrzebne (wydaje się, że za wieloma z nich przemawiają argumenty, które trudno ignorować), czy raczej kontestuje się je. Przede wszystkim przesadne jest oczekiwanie, że to właśnie reforma prawa pracy jest kluczem do sukcesów w zmaganiach ze zjawiskiem bezrobocia. Nawet najbardziej liberalne prawo pracy nie daje gwarancji, że pracodawcy rzeczywiście będą kreować nowe miejsca pracy. O tym decydują raczej inne instrumenty, pozostające w dyspozycji prawa gospodarczego i finansowego. W przypadku prawa pracy można mówić co najwyżej o tym, iż w mniejszym lub większym stopniu sprzyja postawom prozatrudnieniowym, czy tak jednak jest w rzeczywistości, trudno to zweryfikować. I tak np. uwolnienie, choćby częściowe, pracodawców z gorsetu przepisów o ochronie trwałości stosunku pracy spowoduje z pewnością dostosowanie rozmiarów zatrudnienia do możliwości i potrzeb gospodarczych. Biorąc pod uwagę realia współczesnej Polski, oznaczać to może (przynajmniej w krótkiej perspektywie) raczej wzrost bezrobocia, a w najlepszym przypadku zmianę miejsc, określaną niekiedy mianem bezrobocia „rotacyjnego”. Innymi słowy, stanowi to groźbę bezrobocia dla osób już zatrudnionych i, być może, iluzoryczną tylko szansę na zatrudnienie dla osób pozostających bez pracy. W dłuższej perspektywie, z punktu widzenia rynku pracy, tego rodzaju zmiana mogłaby jednak być korzystna, zakładając, że przyczyni się do wzmocnienia ekonomicznej pozycji pracodawców, co w konsekwencji wywoła wzrost zapotrzebowania na pracę. Z kolei obniżenie wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych i zwiększenie dopuszczalnego limitu tych godzin nie doprowadzi, znów postrzegając to w krótkiej perspektywie, do zatrudnienia nowych pracowników, co wiąże się przecież z dodatkowymi kosztami i uciążliwościami biurokratycznymi, lecz raczej do częstszego zlecenia pracy w godzinach pracownikom już zatrudnionym.

5. Rozważając relację między prawem pracy a rozmiarami bezrobocia trudno nie zauważyć pewnych dylematów, niekiedy nawet pewnych antynomii. Zasadniczą kwestią jest to, czy przepisy prawa pracy mają chronić istniejące miejsca pracy, a tym samym sprzyjać zachowaniu istniejących stosunków pracy, czy też raczej generować szansę na zatrudnienie kosztem jego stabilności. Jest to jednocześnie pytanie, chyba dziś już dość retoryczne, czy trwać przy tradycyjnym modelu – kariera zawodowa związana z zatrudnieniem u tego samego pracodawcy, czy też raczej sprzyjać modelowi – przede wszystkim zatrudnienie, nieważne w ramach ilu stosunków prawnych, dostosowując do tego rozwiązania z zakresu prawa pracy. Wciąż na rozwiązanie czeka problem pełnienia przez pracodawców zadań socjalnych. Daleko idące ryzyko socjalne, które ich obciąża, bez wątpienia nie wzmacnia skłonności do zatrudnienia. Czy jednak można całkowicie odciążyć pracodawców od ponoszenia tego rodzaju ryzyka? Głębokiego namysłu wymaga też pozycja związków zawodowych. Trudno nie przyznać, że ich rewindykacyjne postawy, nastawione na ochronę praw i interesów już zatrudnionych, zderzają się często z oczekiwaniami bezrobotnych.

Ocena zmian w Kodeksie pracy i ich wpływ na ograniczenie bezrobocia – aspekty społeczno-ekonomiczne (tezy kierunkowe)

1. Politycy, pracodawcy i niektórzy ekonomiści sądzą, że proponowane zmiany w Kodeksie pracy stanowią jeden z ważnych elementów tworzenia nowych miejsc i ograniczenia bezrobocia. Poddaliśmy wstępnej weryfikacji tę tezę, przyjmując skalę wpływu zmian na zatrudnienie od 0 (nie ma wpływu) do 5 (bardzo duży wpływ).
2. Wynik tego wstępnego testu zawiera załącznik. Wynika z niego, że proponowane przez rząd niektóre zmiany Kodeksu pracy będą miały pozytywny wpływ na zatrudnienie, inne zaś negatywny. W sumie bilans jest ujemny. Natomiast wpływ na koszty będzie pozytywny.
3. Obniżka kosztów pracy nie musi prowadzić do wzrostu zatrudnienia i zmniejszenia bezrobocia, ale może przyczynić się do wzrostu zysku. Ocena zawiera także próbę określenia, które zmiany są korzystne lub niekorzystne dla pracodawców, a które dla pracowników. Na 24 propozycje zmian aż 20 jest korzystnych dla pracodawców, tylko 1 niekorzystna, a 3 mają charakter neutralny.
4. Tylko 4 proponowane zmiany są korzystne dla pracowników i aż 15 jest niekorzystnych, pozostałych 6 ma charakter neutralny. Być może dlatego proponowane zmiany napotykają różne opory związków zawodowych.
5. Część B załącznika zawiera sugestie zmian, które dotyczą odciążenia przedsiębiorstw od wynagrodzenia chorobowego na rzecz ZUS (co pociąga zmianę składki) oraz rozszerzenie umów na czas określony. Zmiany te mogą mieć największy pozytywny wpływ na wzrost zatrudnienia i obniżkę kosztów, ale je raczej odrzucono.
6. Proponowane zmiany nie doprowadzą do znacznego zwiększenia zatrudnienia i zmniejszenia bezrobocia. Przyczyny likwidacji miliona miejsc pracy w ostatnich trzech latach nie mają charakteru „kodeksowego”. Liczne badania dowodzą, że głównymi przyczynami są: spadek popytu na towary i usługi produkcji krajowej, brak dostępu do kapitału i wysoka jego cena, szybko rosnąca penetracja importowa, import substytucyjny zastępujący i niszczący produkcję krajową i miejsca pracy, powodowany nadmierną aprecjacją złotówki i zbyt szybką likwidacją ceł i podatku granicznego. Deficyt w obrotach towarowych, który powoduje import bezrobocia – według mojego szacunku – doprowadził do utraty w Polsce w 2001 r. ok. 1,2-1,6 mln miejsc pracy, w zależności od metody szacunku.
7. Wynika stąd, że w warunkach dużego przyrostu zasobów pracy do zatrudnienia, w latach 2002–2005 o blisko milion osób, gwałtownie rosnącej liczby absolwentów szkół wyższych, niezbędne jest utworzenie co najmniej miliona nowych miejsc pracy, aby bezrobocie nie wzrosło. Wymaga to odwagi i wyobraźni w uruchomieniu makroekonomicznych czynników promujących zatrudnienie, a w szczególności:

- 1) Promowanie nieinflacyjnego wzrostu popytu wewnętrznego.
 - 2) Ograniczenie importu bezrobocia o połowę, co zwiększy zatrudnienie o 600–800 tys. osób, oraz promowanie eksportu przez urealnienie kursu złotówki.
 - 3) Stymulowanie wzrostu inwestycji przez ulgi inwestycyjne i radykalne obniżenie oprocentowania.
 - 4) Promowanie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw przez stworzenie systemu gwarancji kredytowych (krajowych i lokalnych) oraz obniżenia stóp procentowych kredytów.
 - 5) Realizacja programu budowy 600–800 tys. mieszkań do 2005 r., co przyniesie 500–750 tys. nowych miejsc pracy.
 - 6) Zmiany w aktywnej polityce rynku pracy i objęcie szkoleniem, pracami interwencyjnymi, robotami publicznymi itd. co najmniej 500 tys. bezrobotnych.
 - 7) Zwiększenie elastyczności zatrudnienia i rynku pracy oraz systemu zasiłków, które powinny sprzyjać poszukiwaniu pracy przez bezrobotnych.
 - 8) Integracja systemu edukacji zawodowej i rynku pracy – wdrożenie systemu dualnego (przemiennego) na wszystkich poziomach kształcenia zawodowego (także kształcenia w wyższych uczelniach).
8. Szersze rozwinięcie tej makroekonomicznej, prozatrudnieniowej strategii zawiera mój autorski „Program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu” (IPiSS 2000).
- Program rządu SLD, UP i PSL „Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca” zakłada wzrost zatrudnienia w scenariuszu rozwojowym do 2005 r. tylko o 290 tys., co – uwzględniając wzrost zasobów pracy – oznacza przyrost bezrobocia o 500–700 tys. do 2005 r. Oznacza to, że bezrobocie w 2005 r. może się zbliżyć do 4 mln osób. Z punktu widzenia gospodarczego (marnotrawstwo zasobów pracy), społecznego i moralnego nie wolno do tego dopuścić. Wynika z tego, że wszystkie zmiany i środki sprzyjające wzrostowi zatrudnienia powinny uzyskać najwyższy priorytet w polityce społeczno-gospodarczej. Niezbędne są zmiany w Kodeksie pracy, ale głównie wdrożenie nowej, prozatrudnieniowej i lokalnej polityki społeczno-gospodarczej.

**OCENA WPLYWU ZMIAN W KODEKSIE PRACY
PROPONOWANYCH PRZEZ RZĄD NA WZROST ZATRUDNIENIA***

Proponowana zmiana	Wpływ na wzrost zatrudnienia	Wpływ na obniżkę kosztów pracy	Zmiana korzystna (+) niekorzystna (-) dla		Uwagi
			pracodawców	pracowników	
A. ZMIANY PROPONOWANE PRZEZ RZĄD					
1. Zakaz zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi	-3	+3	-	+	
2. Umowa o pracę na czas zastępstwa nieobecnego pracownika	0	0	0	0	Umowa na czas określony umożliwia także zastępstwo pracownika
3. Ograniczenie prawa do płatnych zwolnień na poszukiwanie pracy	0	1	+	-	
4. Podwyższenie progu zatrudnienia wprowadzenia przez pracodawcę zakładowego regulaminu wynagradzania i pracy (od 20 pracowników)	0	1	0	0	Zmiana jest pozorna, gdyż pracodawca zobowiązany jest do opracowania obwieszczenia, czyli miniregulaminu
5. Ograniczenie zakresu obligatoryjnej regulacji należności z tytułu podróży służbowej	0	2	+	-	
6. Ograniczenie obowiązku wydawania przez pracodawcę świadectw pracy	0	1	0	0	
7. Wydłużenie podstawowego okresu ograniczenia rozliczeniowego czasu pracy	-1	+2	+	-	
8. Upowszechnienie zadaniowego czasu pracy	+3	+3	+	+	
9. Ograniczenie ewidencji czasu pracy	+1	+1	+	-	
10. Obniżenie dodatku do wynagrodzenia z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych do 50% za pierwsze cztery godziny	-5	+3	+	-	
11. Możliwość zastąpienia dodatkowego wynagrodzenia za pracę nocną ryczałtem	0	+3	+	-	

* Przyjęto następującą skalę: 0 – nie ma wpływu (wpływ neutralny); 1 (+ lub -) – marginalny wpływ pozytywny lub negatywny; 2 – słaby wpływ; 3 – średni wpływ; 4 – duży wpływ; 5 – bardzo duży wpływ.

12. Rozszerzenie zasady proporcjonalności nabywania prawa do urlopu wypoczynkowego	+2	+1	+	+
13. Zmiana zasad udzielania urlopu wypoczynkowego	0	+2	+	-
14. Zniesienie obowiązku sporządzenia planu urlopów	0	0	+	-
15. Wyłączenie obowiązku zapewnienia planowanego przeszkolenia w zakresie bhp	0	+1	+	0
16. Podwyższenie liczby pracowników z 10 do 50 do tworzenia służby bhp	0	+1	+	0
17. Wyłączenie obowiązku poddawania wstępnym badaniom lekarskim pracowników zatrudnionych u tego samego pracodawcy	0	+1	+	+
18. Wzmocnienie dyscypliny finansowej przy zawieraniu układów w sferze budżetowej	-1	+3	+	-
19. Ograniczenie czasu stosowania układu zbiorowego do 6 miesięcy po jego rozwiązaniu	+2	+3	+	-
20. Zmiana definicji zwolnienia grupowego	-3	+3	+	-
21. Uzależnienie odprawy od zakładowego stażu pracy	0	+2	+	-
22. Skrócenie terminów obowiązujących procedur grupowego zwolnienia	0	0	+	-
23. Ograniczenie kręgu pracowników uprawnionych do odprawy pieniężnej w przypadku zwolnień	-2	+3	+	-
24. Zmiany ustawy o zakładowym funduszu świadczeń społecznych (tworzenie funduszu w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 pracowników,	0	+3	+	-
Razem (1-24)	-7	+40	x	x
B. PROPOZYCJE PARTNERÓW SPOLECZNYCH NIE UWZGLĘDNIONE	+5	+5	+	+
1. Uwolnić pracodawców od obowiązku wypłacania wynagrodzenia chorobowego do 35 dni lub skrócenie tego okresu (np. do 5 dni roboczych)				
2. Rozszerzenie możliwości zatrudniania pracowników na czas określony	+5	+4	+	+
Razem (1-2)	+10	+9	x	x

Skutki projektu zmian w Kodeksie pracy w sferze praw i interesów pracowników (główne tezy)

1. Tworzenie prawa pracy wymaga akceptacji projektowanych norm, rozwiązań, instytucji przez partnerów społecznych: pracownicze związki zawodowe oraz organizacje pracodawców. Truizmem jest twierdzenie, że jest to warunkiem efektywnego stosowania tego prawa, a w szczególności jego przestrzegania, zwłaszcza przez pracodawców.

2. U źródeł powyższego wymagania leżą interesy tychże partnerów społecznych, bowiem zmiany w prawie pracy zawsze ich dotyczą. Istotne przy tym jest to, że interesy te zawsze są sobie przeciwstawne, konkurencyjne. Z taką sytuacją mamy również do czynienia w przypadku przedmiotowej nowelizacji Kodeksu pracy. Proponowane w niej zmiany w znacznej części mogą być bowiem postrzegane jako ograniczające uprawnienia pracowników.

Zawieszenie stosowania art. 25¹ (zmiana wynikająca z art. 5 ustawy nowelizującej), ograniczenie zakresu obowiązku ustalania regulaminu wynagradzania i regulaminu pracy (art. 77² i art. 104 § 2), wydłużenie okresów rozliczeniowych (art. 129), poszerzenie zakresu stosowania przerywanego czasu pracy (art. 129^{5a}), wyłączenie w pewnych sytuacjach obowiązku ewidencjonowania czasu pracy (art. 129¹¹ § 2), ograniczenie wysokości dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych (art. 134), zniesienie obowiązku ustalania planu urlopów (art. 163), obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia (art. 167¹), ograniczenie swobody negocjowania treści układu zbiorowego pracy (art. 240 § 4 i 5), ograniczenie czasu stosowania postanowień układu zbiorowego pracy w przypadku jego rozwiązania do sześciu miesięcy (art. 241⁷ § 4), ograniczenie zakresu stosowania przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy... jedynie do zwolnień grupowych i pozbawienie odpraw przewidzianych w tej ustawie pracownikom zwalnianych indywidualnie (skreślenie art. 10 tej ustawy), stworzenie możliwości uchylecia się pracodawcy od tworzenia funduszu socjalnego lub wypłacania świadczenia urlopowego (zmiany w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych) – są to niewątpliwie regulacje, które ograniczają uprawnienia pracowników lub związków zawodowych, a poszerzają uprawnienia pracodawców. Trudno w tej sytuacji przypuszczać, że reprezentujące pracowników organizacje związkowe przyjmą takie rozwiązania bez oporu.

Należy podkreślić, że w projekcie poselskim (druk sejmowy nr 334) owe ograniczenia uprawnień pracowniczych idą jeszcze dalej.

3. Ze względu na sposób realizowania określonych interesów społecznych prawo pracy wyróżnia się na tle innych dziedzin prawa:

- w stosunkach cywilnoprawnych na ogół nie dostrzega się tego rodzaju konkurencji; regulacja prawna na tym obszarze w jednakowym stopniu zawsze uwzględnia interesy wszystkich podmiotów obrotu gospodarczego, które z tego prawa korzystają;

jeśli prawo ogranicza możliwości podmiotu prawa, to w takim samym zakresie ogranicza wszystkie podmioty działające w danym obszarze stosunków prawnych.

- w prawie administracyjnym można dostrzec różne dążenia głównych kategorii jego podmiotów: organów administracji oraz obywateli – ale regulacja prawna zawsze na pierwszym miejscu winna stawiać szeroko rozumiane potrzeby obywatela, indywidualne i zbiorowe, które organy administracji winny zaspokajać,
- nawet w prawie karnym regulacja prawna ma jednego podstawowego adresata, którego interes powinien być realizowany i jest nim obywatel, społeczeństwo.

4. W powyższym kontekście prawo pracy jawi się jako szczególna dziedzina prawa, której zadaniem jest kojarzenie i godzenie interesów dwóch kategorii podmiotów, które mają różne cele, dążenia. Są nimi pracownicy i pracodawcy, będący stronami sporu o podział dochodu uzyskiwanego w społecznym procesie pracy. Zasadnicza zaś trudność polega na tym, że obie te kategorie konkurują na tym samym obszarze, każda z nich stara się o korzystny dla niej podział tej samej masy środków. W rezultacie trudno będzie doprowadzić do stanu (należy raczej powiedzieć, że jest to niemożliwe), w którym w stopniu oczekiwanym przez obie strony tego sporu zostaną zaspokojone ich żądania. Konieczne jest więc osiągnięcie kompromisu.

5. Najprostszym i najskuteczniejszym sposobem zrealizowania powyższej idei – doprowadzenia do kompromisu pomiędzy pracownikami i pracodawcami – jest dialog między zainteresowanymi, uzgodnienie podziału materii, o którą walczą. Prawu pracy znany jest ten sposób rozwiązywania i łagodzenia tego konfliktu. Wystarczy przypomnieć, że od dawna jedną z najważniejszych instytucji tej gałęzi prawa jest układ zbiorowy pracy, którego istotą jest porozumienie pomiędzy reprezentacją pracowników i pracodawcą.

6. Myśl o uwzględnieniu stanowisk partnerów społecznych znajduje swoje odbicie także w procesie tworzenia prawa ustawowego – art. 19 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych oraz art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców przyznają reprezentatywnym organizacjom związkowym i reprezentatywnym organizacjom pracodawców prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami tych związków i organizacji.

7. Konflikt interesów, o którym wyżej była mowa, oraz fakt, że może być on skutecznie rozwiązany jedynie na drodze dialogu partnerów społecznych, każe postawić pytanie, czy w procesie tworzenia ustawowego prawa pracy stanowisko partnerów społecznych nie powinno ważyć więcej niż wynika to z przytoczonych przepisów ustawy o związkach zawodowych i ustawy o organizacjach pracodawców. Rozważyć w szczególności należy, czy nie powinno się zmierzać do modelu, w którym regulacje ustawowe z zakresu prawa pracy będą przyjmowane przez parlament jako wynik porozumień społecznych zawieranych pomiędzy reprezentacją pracowniczą i reprezentacją pracodawców.

Precedens taki miał już miejsce w historii ostatnich lat – chodzi o Pakt o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształcenia, którego następstwem były przecież dwie obszerne nowelizacje Kodeksu pracy w 1994 r. i 1996 r.

8. Wskazany byłby powrót do tej praktyki, z jedną wszakże, lecz istotną, zmianą. Otóż podczas negocjowania Paktu o przedsiębiorstwie państwowym głównym adwersarzem związków zawodowych była reprezentacja rządowa. Obecnie miejsce to winny zająć organizacje reprezentujące pracodawców. Rola rządu mogłaby w takiej sytuacji ograniczyć się do wsparcia partnerów społecznych w czasie realizacji stosownej procedury legislacyjnej, ale także – zważywszy, że prawo pracy pełni przede wszystkim funkcję ochronną wobec osób zatrudnianych – do nadzorowania, czy proponowane przez partnerów społecznych rozwiązania nie naruszają szerzej pojmowanego dobra publicznego. W szczególności, by ustalenia partnerów społecznych odpowiadały standardom wynikającym z prawa międzynarodowego, w tym także prawa Unii Europejskiej.

9. Przyznanie takiej roli partnerom społecznym usprawiedliwione jest przede wszystkim tym, że sprawy regulowane przez prawo pracy w zasadniczej części są przedmiotem rywalizacji jedynie tych dwóch kategorii podmiotów. Przykładem tego mogą być wskazane wyżej kwestie zawarte w ocenianej tutaj nowelizacji – oddziałują one bezpośrednio jedynie na sytuację pracowników i pracodawców. Taki model godzenia interesów pracowników oraz interesów pracodawców zgodny jest z tradycją krajów należących do struktur europejskich, których Polska ma się stać członkiem.

POROZUMIENIE

Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych – Maciej Manicki, Prezydent Konfederacji Pracodawców Polskich – Andrzej Malinowski, Prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych – Henryka Bochniarz, Prezes Związku Rzemiosła Polskiego – Jerzy Bartnik uznając potrzebą poszukiwania kompromisu, będącego istotą dialogu społecznego, szczególnie w sprawach tak ważnych społecznie, jak zmiany przepisów prawa pracy, uznali za celowe przedstawić właściwym organom kierowanych przez siebie organizacji propozycję zawarcia, za zgodą tychże organów, **Porozumienia** określającego możliwości do zaakceptowania przez Strony tego Porozumienia zakres nowelizacji

- **Kodeksu pracy,**
- **Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy,**
- **Ustawy o związkach zawodowych,**
- **Ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych**

opartej na rządowym projekcie ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, zawartym w druku sejmowym nr 335, **zwracając się do NSZZ „Solidarność”, którego przedstawiciele uczestniczyli w dialogu skutkującym podpisaniem niniejszego dokumentu, o przystąpienie do tego Porozumienia**

Przedmiot proponowanego Porozumienia

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Konfederacja Pracodawców Polskich, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych i Związek Rzemiosła Polskiego akceptują – jako przedmiot Porozumienia, do zawarcia którego upoważniają sygnatariuszy niniejszego dokumentu – zmiany w przepisach prawa pracy proponowane w rządowym projekcie ustawy, z wyłączeniem:

1) ograniczenia stosowania rozwiązanego układu zbiorowego pracy do okresu innego niż uzgodniony przez strony tego układu,

* uzgodniono, że w sprawach zawierania, stosowania i rozwiązywania układów zbiorowych pracy, w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, nie później niż w okresie 12 miesięcy od zawarcia porozumienia, o którym mowa na wstępie, przyjęte zostaną propozycje rozwiązań prawnych możliwych do zaakceptowania przez strony reprezentowane w tej Komisji.

2) upowszechnienia możliwości przerywania czasu pracy nie wliczaną do czasu pracy odpłatną na poziomie połowy wynagrodzenia postojowego;

3) zawieszenia przepisu określającego dopuszczalną krotność umów na czas określony,
* uzgodniono, że zostanie wprowadzona zasada, iż łączny okres umów na czas określony nie może być dłuższy niż 2 lata,

4) ograniczenia zakresu obligatoryjnej regulacji dotyczącej należności z tytułu podróży służbowej do pracowników zatrudnionych w państwowych lub samorządowych jednostkach sfery budżetowej,

* uzgodniono, że dla zatrudnionych poza tymi jednostkami – obowiązywałaby prawna gwarancja wysokości diet z tytułu podróży służbowej odpowiadająca wysokości diety przysługującej pracownikom państwowych lub samorządowych jednostek sfery budżetowej z tytułu podróży na obszarze kraju, a pracownikom czasowo przeniesionym (oddelegowanym) do pracy poza miejsce zamieszkania przysługiwałby dodatek za rozłąkę – w wysokości nie niższej niż 2/3 tej diety;

5) zniesienia obowiązku sporządzania planu urlopów,

* uzgodniono odstępnie od wymogu ustalania planu urlopów z uwzględnieniem z zakładową organizacją związkową;

6) pozbawienia odpraw pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w liczbie niższej od skutkującej zakwalifikowaniem tych zwolnień do zwolnienia grupowego;

7) zmian w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych,

* uzgodniono zwiększenie liczby pracowników, o której mowa w art. 3 ust. 1 tej ustawy, z dwudziestu pracowników w przeliczeniu na pełne etaty do pięćdziesięciu pracowników; konsekwencją tej zmiany byłoby przeznaczenie środków, o jakich mowa w art. 108 § 4 Kodeksu pracy (wpływy z kar pieniężnych), na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy.

Ponadto Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Konfederacja Pracodawców Polskich, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych i Związek Rzemiosła Polskiego w Porozumieniu, o którym mowa na wstępie, uznają za celowe:

1) zmianę proponowanych w wymienionym wyżej rządowym projekcie ustawy przepisów dotyczących dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, służb bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisji bezpieczeństwa i higieny pracy;

w sposób określający, że:

- umowy o pracę na zastępstwo, w zakresie dotyczącym urlopów bezpłatnych, nie będą mogły być zawierane na okres dłuższy niż 6 miesięcy,
- dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, wykonywaną w niedziele i święta, które nie są dniami pracy wynikającymi z rozkładu czasu pracy pracownika wynosić będzie 100% wynagrodzenia określonego w art. 134 § 1¹ Kodeksu pracy; dodatek za pozostałe godziny nadliczbowe wynosić będzie 50% tego wynagrodzenia,
- tworzenie służb bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązywać będzie pracodawcę zatrudniającego więcej niż 100 pracowników, który może wykonywanie jej zadań powierzyć specjalistom spoza zakładu pracy; przy czym uzgodniono utrzymanie w mocy art. 237¹¹ § 4 Kodeksu pracy, powoływanie komisji bezpieczeństwa i higieny pracy obowiązywać będzie pracodawcę zatrudniającego więcej niż 250 pracowników
oraz

2) uzupełnienie nowelizacji przepisów prawa pracy proponowanej w rządowym projekcie ustawy o przepisy powodujące, że:

- dopuszczalna liczba godzin nadliczbowych, określona w art. 133 § 2 Kodeksu pracy, będzie mogła być zmieniana w drodze układu zbiorowego pracy, przy czym łączny czas pracy nie będzie mógł być wyższy niż przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym,

- pracownik ukarany w myśl art. 108 Kodeksu pracy może być pozbawiony uprawnień, które są uzależnione od nienaruszenia obowiązków pracowniczych w zakresie uzasadniającej odpowiedzialność porządkową (skreślenie przepisu art. 113¹ w Kodeksie pracy),
a także

3) zmniejszenie, ustalonej w rocznym wymiarze, liczby dni niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, za które pracownikom przysługuje wynagrodzenie finansowane w ciężar kosztów pracodawcy, stosownie do możliwości wypłacania pracownikom za ten okres zasiłku chorobowego finansowanego ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (funduszu chorobowego), bez zwiększenia z tego tytułu składki na ten fundusz, przy czym dopuszcza się możliwość zmniejszenia tej liczby poczynając od pierwszych dni niezdolności do pracy.

Porozumieniem, o którym mowa na wstępie, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Konfederacja Pracodawców Polskich, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych i Związek Rzemiosła Polskiego:

- zwrócą się do klubów parlamentarnych oraz posłów na Sejm i senatorów Rzeczypospolitej Polskiej, a także do strony rządowej o nadanie – w toku prac w Parlamencie – ustawie nowelizującej przepisy prawa pracy brzmienia zgodnie z tym Porozumieniem,

- zadeklarują gotowość kontynuowania wspólnej pracy, aby na drodze dialogu uzgadniać propozycje dalszych zmian przepisów prawa rzutujących na stan stosunków pracy w Polsce. Celem tych zmian winno być usuwanie barier rozwoju gospodarczego i poprawa sytuacji na rynku pracy, w szczególności by młode pokolenie wkraczało w dorosłe życie bez lęku, że nie znajdzie możliwości dla wykorzystania swych sił twórczych.

Jerzy Bartnik, Prezes ZRP

Henryka Bochniarz, Prezydent PKPP

Andrzej Malinowski, Prezydent KPP

Maciej Manicki, Przewodniczący OPZZ

Opracowanie:
MAŁGORZATA LIPIŃSKA
SŁAWOMIR LEGAT

Redakcja techniczna:
JACEK PIETRZAK

Dział Wydawniczy Kancelarii Senatu
Warszawa 2002 r.
Nakład 200 egz.