



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 13. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)
W DNIU 30 SIERPNIA 2016 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 13)

30 sierpnia 2016 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie:
 - legalności zatrudnienia oraz ochrony praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy, w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy;
- przegląd i ocena zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem – materiał przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
- sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Zbigniew Ryfka** zastępca głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, **Anita Gwarek** dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, **Magdalena Sweklej** zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Nasze dzisiejsze posiedzenie odbywa się w przededniu święta państwowego – rocznicy podpisania porozumień sierpniowych. Dziś przypada rocznica podpisania porozumień sierpniowych w Szczecinie, za kilka dni – w Jastrzębiu. Te wielkie wydarzenia, które w sposób bezkrywawy zmieniły obraz Europy i świata wpisują się w misję Rady Ochrony Pracy – budowania bezpieczeństwa pracowników, naszych rodzin, o czym będziemy mówić na dzisiejszym posiedzeniu. Zatem odnosząc się do tych wydarzeń i naszej misji witam państwa serdecznie. Dziękuję za obecność na dzisiejszym posiedzeniu, które odbywa się – jak wspominałem – w przededniu święta państwowego.

Celowo wspominałem o misji Rady. Wczoraj na posiedzeniu Zespołu ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi mówiliśmy o stworzeniu dokumentu na temat misji Rady, promowaniu działań Rady w opinii publicznej.

Witam przedstawicieli Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – panią Anitę Gwarek – dyrektora Departamentu Prawa Pracy, panią Bożenę Lenard – głównego specjalistę w Wydziale Legislacji Departamentu Prawa Pracy oraz panią Magdalenę Sweklej – zastępcę dyrektora Departamentu Rynku Pracy. Witam przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy – pana Zbigniewa Ryfkę – zastępcę głównego inspektora pracy, panią Halinę Tulwin – dyrektora Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy i pana Jarosława Leśniewskiego – dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP. Witam wszystkich państwa.

Porządek posiedzenia Rady obejmuje: pkt 1- przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie legalności zatrudnienia oraz ochrony praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Wyjaśniam, że prawie ¾ cudzoziemców objętych kontrolą PIP stanowili obywatele

Ukrainy. Dlatego zostali wymienieni w tytule stanowiska. Pkt 2 – przegląd i ocena zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem – materiał przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, pkt 3 – sprawy bieżące.

Jeśli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła porządek dzienny. Sprzeciwu nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny.

Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 1 – przyjęcie stanowiska w sprawie legalności zatrudnienia oraz ochrony praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy, w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Ten temat był przedmiotem dyskusji na poprzednim posiedzeniu Rady. Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych przyjął projekt stanowiska. Przewodnicząca Zespołu pani poseł Beata Mazurek spóźni się na dzisiejsze posiedzenie. Prosiła o usprawiedliwienie i zaprezentowanie projektu stanowiska.

Oto jego brzmienie: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 4 lipca 2016 r. zapoznała się z informacją na temat legalności zatrudnienia oraz ochrony praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy, w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Z przedłożonego sprawozdania PIP wynika, iż w 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili blisko 3 tys. kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców. W kontrolach podmiotach wykonywało pracę blisko 25 tys. cudzoziemców ze 129 państw. Prawie $\frac{3}{4}$ wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą stanowili obywatele Ukrainy. Cudzoziemcy najczęściej byli zatrudniani w sekcjach gospodarki takich jak przetwórstwo przemysłowe, usługi administrowania (np. utrzymanie porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni), transport i gospodarka magazynowa oraz budownictwo. Inspektorzy ujawnili nielegalne zatrudnienie i wykonywanie pracy przez 1122 cudzoziemców. Największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili – jak w poprzednich latach – obywatele Ukrainy (989 osób). Naruszenia przepisów w zakresie legalności wykonywania pracy i przestrzegania obowiązków podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcom, wykazała co trzecia kontrola. Analogicznie jak w poprzednich latach, ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców z państw trzecich, inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę, który dotyczył 83% nielegalnie pracujących cudzoziemców.

Oprócz problematyki legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców Państwowa Inspekcja Pracy bada również ochronę przestrzegania praw pracowniczych obcokrajowców. W latach 2010-2015 nieprawidłowości w zakresie prawnej ochrony pracy obcokrajowców stwierdzono łącznie wobec ok. 6 tys. cudzoziemców. Natomiast nieprzestrzeganie przez podmiot zatrudniający przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczyło ponad 8,4 tys. cudzoziemców.

Rada uważa, że skala nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców – podobnie zresztą jak obywateli polskich – może być wyższa niż wskazują wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Bowiem w ubiegłym roku, podobnie jak w latach poprzednich inspektorzy pracy byli zobowiązani do powiadamiania pracodawców o terminie przeprowadzenia kontroli legalności zatrudnienia. Zatem tym większe słowa uznania należą się inspektorom za ich determinację w ujawnianiu patologii nielegalnej pracy w niesprzyjającym otoczeniu prawnym.

Państwowa Inspekcja Pracy krytycznie ocenia obowiązujące przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców na podstawie oświadczeń rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Stwierdza, że generują one nadużycia zarówno ze strony cudzoziemców (niezgłaszanie się do pracy w firmach, które wydały oświadczenie) jak i podmiotów, które mają ich zatrudniać (wystawianie fikcyjnych oświadczeń).

Rada Ochrony Pracy podzielając tę opinię, popiera zgłaszane od lat przez Państwową Inspekcję Pracy wnioski dotyczące:

– dostępu PIP i Straży Granicznej do prowadzonego w formie elektronicznej (na szczeblu centralnym) rejestru wystawionych i zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom oraz rejestru cudzoziemców, którzy podjęli pracę na podstawie oświadczenia,

– nadania rangi ustawowej przepisom regulującym kwestię zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń,

– wprowadzenia przepisów zobowiązujących cudzoziemca lub podmiot zatrudniający taką osobę na podstawie oświadczenia do poinformowania odpowiednich organów o podjęciu pracy lub że zatrudnienie cudzoziemca w danym podmiocie nie doszło do skutku.

Rada z satysfakcją przyjmuje uwzględnienie wniosków PIP w procedowanym obecnie projekcie nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym podwyższenia kar za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców do 30 tys. zł.

Rada uważa, że wprowadzenie proponowanych regulacji w życie zwiększy możliwości oddziaływania Państwowej Inspekcji Pracy, co wpłynie na skuteczność kontroli i ograniczenie zjawiska nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Nielegalne zatrudnienie, nie tylko cudzoziemców, staje się obecnie jednym ze strategicznych problemów, do których rozwiązania potrzebne są zmiany prawne.

Rada wyraża przekonanie, iż zatrudnianie na umowę o dzieło w zdecydowanej większości przypadków nie ma uzasadnienia ze względu na formę i warunki wykonywania pracy, a służy jedynie obejściu obowiązujących przepisów. Nie bez znaczenia są także straty dla budżetu państwa z tytułu nieodprowadzonych składek. Pracownicy cudzoziemscy powinni być zatrudniani na umowę o pracę lub umowy cywilnoprawne, których zawarcie łączy się z objęciem ubezpieczeniem społecznym i zdrowotnym.

Rada uważa, że trzeba zastanowić się nad:

– wprowadzeniem systemu szkoleń dla cudzoziemców zatrudnianych w naszym kraju, mających na celu zapoznanie ich z prawami pracownika, przepisami bhp i zagrożeniami na danym stanowisku pracy,

– organizacyjnym i finansowym wzmocnieniem urzędów pracy oraz służb kontroli legalności zatrudnienia w Państwowej Inspekcji Pracy,

– dokonaniem przeglądu prawa w tym zakresie pod kątem uszczelnienia przepisów, wyeliminowania możliwości ich obchodzenia oraz likwidacji przepisów generujących zjawiska patologiczne,

– prowadzeniem szeroko zakrojonej kampanii społecznej i działań edukacyjnych promujących legalne zatrudnienie cudzoziemców i obywateli polskich.

Rada z zadowoleniem przyjmuje propozycje zmian w przepisach o pracy tymczasowej, zwłaszcza określenie maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy niezależnie od tego czy on jest kierowany przez jedną czy kilka agencji na maksymalnie 18 miesięcy w okresie kolejnych 36 miesięcy. Uważamy, że proponowane rozwiązanie może skutecznie wyeliminować zjawisko „pączkowania” agencji pracy tymczasowej oraz proceder „wypożyczania i obrotu” pracownikami na rynku pracy. Rada z satysfakcją odnotowuje również inne zmiany w tych przepisach, służące przeciwdziałaniu nadużyciom i mające na celu poprawę warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych, którymi również mogą być cudzoziemcy.

Zdaniem Rady, należy też wzmocnić egzekucję obowiązującego prawa. Jego naruszenie musi przestać być opłacalne. Dlatego też należy poważnie rozważyć kwestię zwiększenia sankcji za naruszenia prawa pracy. Jeżeli porównać sankcje stosowane w naszym kraju, z obowiązującymi w Unii Europejskiej, to nasuwa się stwierdzenie, iż w Polsce można łamać prawo, bowiem ewentualne sankcje są tak znikome, że sprawca naruszeń nie odczuwa ich skutków.

Nielegalne zatrudnienie prowadzi do dumpingu i nieuczciwej konkurencji, które uderzają w podstawy gospodarki wolnorynkowej i dezorganizują rynek pracy. Zatem konieczne jest podjęcie działań w celu ich maksymalnej marginalizacji. Jest to zadanie parlamentu, strony społecznej, Rady Dialogu Społecznego, administracji rządowej i samorządowej, organizacji pozarządowych. To również misja Rady Ochrony Pracy – troska o człowieka w środowisku pracy, każdego człowieka – bez względu na narodowość – zatrudnionego w naszym kraju, któremu należy zapewnić godne warunki pracy i wynagrodzenia za pracę. Innymi słowy – zadanie nas wszystkich. Nie możemy jednak zejść z tej drogi, jeżeli chcemy być państwem demokratycznym przestrzegającym zasad praworządności w stosunkach pracy”.

Czy ktoś z państwa zgłasza uwagi lub propozycje zmian do zaproponowanego projektu stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych? Nie widzę zgłoszeń. Czy ktoś z państwa wstrzymuje się od głosu? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie legalności zatrudnienia oraz ochrony praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy, w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przechodzimy do pkt 2 porządku dziennego – przegląd i ocena zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Materiał został przygotowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Proszę o zabranie głosu panią Anitę Gwarek – dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Anita Gwarek:

Członkowie Rady otrzymali przygotowany przez Departament Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej materiał dotyczący przeglądu i oceny zmian wprowadzonych w Kodeksie pracy w zakresie uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. Materiał przedstawia zmiany wprowadzone ustawą z 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, które weszły w życie z dniem 2 stycznia br. Zatem okres obowiązywania znowelizowanych przepisów nie jest długi. Niemniej jednak wydaje się, że ten dość krótki okres obowiązywania nowych regulacji pozwala na wskazanie rozwiązań, którymi najbardziej zainteresowani są rodzice dziecka oraz pewnych wątpliwości i nieścisłości pojawiających się przy ich stosowaniu.

Nie będę omawiać szczegółowo przedłożonego materiału. Członkowie Rady posiadają ten dokument. Jeżeli pojawią się pytania, chętnie udzielimy odpowiedzi. Chciałabym zwrócić uwagę na podstawowe, najważniejsze zmiany wprowadzone wspomnianą nowelizacją, z jednoczesnym wskazaniem na te, którymi najbardziej zainteresowani są rodzice dzieci.

Pierwsza zmiana dotyczy struktury urlopów związanych z rodzicielstwem. W trakcie prac nad nowelizacją zrezygnowano – to był projekt prezydencki – z dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Jego wymiar został włączony do wymiaru urlopu rodzicielskiego. Zatem system uprawnień rodzicielskich obejmuje urlop macierzyński i urlop rodzicielski, które łącznie – przy urodzeniu jednego dziecka – wynoszą jeden rok, w przypadku urodzenia większej liczby dzieci ten okres jest dłuższy.

Jeżeli chodzi o zmianę w zasadach udzielania i wykorzystywania urlopów, to na szczególną uwagę zasługuje zmiana dotycząca sposobu wykorzystywania urlopu rodzicielskiego. Mianowicie, dotychczas ten urlop mógł być wykorzystany w całości bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Natomiast po zmianie pracownik ma możliwość wykorzystania części tego urlopu – do 16 tygodni – w odłączeniu od urlopu macierzyńskiego. Warunkiem jest wykorzystanie części urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. W związku z tym, że wprowadziliśmy elastyczność w wykorzystywaniu urlopu rodzicielskiego, jego część – do 16 tygodni – może być wykorzystana do końca roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy szósty rok życia. To rozwiązanie, jak wynika z naszych doświadczeń – a opieramy je na korespondencji jaka wpływa do ministerstwa, mamy również dyżur telefoniczny, z którego również czerpiemy różne informacje – cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem i jest oceniane pozytywnie. Zasięgałiśmy też opinii Państwowej Inspekcji Pracy. Zdaniem PIP, nowa regulacja jest oceniana pozytywnie.

Kolejna istotna zmiana polega na wprowadzeniu pełnej wymienności pomiędzy rodzicami dziecka. Tymi uprawnieniami mogą wymieniać się ubezpieczeni zarówno ze stosunku pracy, jak i z innego tytułu. Po wprowadzeniu tych przepisów pojawiały się wątpliwości, że rodzice nie mogą w pełni korzystać z tych uprawnień, ponieważ jeden

rodzic jest ubezpieczony w ramach stosunku pracy, a drugi – z innego tytułu. Nowelizacja zapewnia wymiennosc.

Zostały także uregulowane specyficzne sytuacje dotyczące zgonu, porzucenia dziecka czy sytuacje, kiedy matka dziecka nie może sprawować osobistej opieki. W takim przypadku został rozszerzony krąg osób, które mogą korzystać z uprawnień rodzicielskich nie tylko na ojca dziecka, ale także na innych członków najbliższej rodziny. Celem przyjęcia takich regulacji było przede wszystkim zapewnienie dziecku opieki w sytuacji, kiedy matka nie może jej sprawować.

Znowelizowana ustawa promuje łączenie życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi. Utrzymuje możliwość łączenia korzystania z urlopów z pracą, jednocześnie wprowadza proporcjonalne wydłużenie wymiaru urlopu w przypadku gdy pracownik łączy korzystanie tego urlopu z pracą. To rozwiązanie zapewnia pracownikom utrzymanie kontaktu z pracą zawodową pomimo sprawowania opieki nad dzieckiem.

Ze zmian technicznych należy wymienić wydłużenie do 21 dni terminu na składanie wniosków o udzielenie urlopu rodzicielskiego i wychowawczego. Te zmiany są też korzystne dla pracodawców, bo korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez pracowników przez dłuższy czas powoduje konieczność dokonania różnego rodzaju zmian organizacyjnych. Pracodawca powinien mieć czas na przygotowanie się do takiej sytuacji.

Jeśli chodzi o urlop ojcowski, to w zakresie tego uprawnienia, które przysługuje wyłącznie pracownikowi – ojcu, również dokonano zmian, które mają na celu uelastyczenie korzystania z tego uprawnienia poprzez umożliwienie wykorzystania tego urlopu w dwóch częściach, dotychczas można było wykorzystać łącznie dwa tygodnie jednorazowo bez możliwości podzielenia na części. To rozwiązanie było oczekiwane przez pracowników. Wydłużono do 2 lat wiek dziecka, na które przysługuje urlop ojcowski. Do tej pory takie uprawnienie przysługiwało na roczne dziecko.

Ostania z najważniejszych zmian dotyczy zwolnienia od pracy w wymiarze dwóch dni w związku z wychowywaniem dziecka do lat 14. Te przepisy cieszą się bardzo dużym zainteresowaniem rodziców. Bowiem zmiana polega na umożliwieniu wykorzystania tych dwóch dni również w godzinach. Dotychczas możliwość wykorzystania tego uprawnienia była tylko w wymiarze dni, czyli jeden lub dwa dni bez względu na to ile godzin pracownik wykonywał pracę w danym dniu, obecnie jest możliwość wykorzystania w wymiarze godzinowym. Pojawiają się również wątpliwości, które staramy się na bieżąco wyjaśniać. Obserwujemy jakie ewentualne zmiany w przyszłości będą konieczne po dłuższym okresie obowiązywania tych przepisów. Zresztą na tę praktykę i wątpliwości zwraca też uwagę Państwowa Inspekcja Pracy. Na razie w trybie wykładni staramy się wyjaśniać te przepisy.

Przedstawiłam najważniejsze zmiany. Jak wynika z załączonej do materiału informacji Państwowej Inspekcji Pracy, te przepisy nie budzą zasadniczych wątpliwości i kontrowersji. Wydaje się, że na tym etapie, po krótkim okresie obowiązywania tych regulacji, można je – naszym zdaniem – ocenić pozytywnie.

Na tym chciałabym zakończyć swoją wypowiedź. Jeżeli państwo będą mieli pytania, to udzielimy odpowiedzi.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję pani dyrektor za prezentację materiału.

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pan prof. Wojtyła bardzo proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Nowe rozwiązania wpisują się w politykę pronatalistyczną – jakbyśmy mogli to uczenie nazwać – ale dotyczą osób, które pozostają w stosunku pracy. To one korzystają w pełni z tych regulacji. Jaka jest ocena i doświadczenia Departamentu gdy chodzi o różne formy prawne świadczenia pracy obecnie ładnie nazywane elastycznymi formami świadczenia pracy, w szczególności pracy na zastępstwo, pracy w agencjach pracy tymczasowej? Sytuacja osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, tych nazwanych, ale także tych nienazwanych, jest również dość skomplikowana.

Nie ulega wątpliwości, że obecnie bardzo pozytywny wzrost uprawnień związanych z macierzyństwem odbija się rykoszetem w inną stronę – pewnej faktycznej dyskryminacji, szczególnie kobiet na rynku pracy. Pamiętam spotkanie, w którym uczestniczyłem. Mówiłem o problemach poruszonych na dzisiejszym posiedzeniu Rady, zwracając uwagę na wartość tych rozwiązań, a na to, któryś z menedżerów bardzo poważnej firmy, mówi do mnie: – panie profesorze, nigdy nie zatrudniłbym młodej kobiety na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Dlaczego? – pytam zdziwiony. Bo zawarcie umowy na czas nieokreślony jest prawie równoznaczne z zająciem w ciąży – odpowiada. Nie komentuję tej wypowiedzi, z którą absolutnie nie zgadzam się. Ale tkwi tu pewien problem polityki.

I uwaga trochę szerszej natury, którą także powinniśmy podjąć. Przygotowywana jest rekodyfikacja. Jak państwo zapewne pamiętają, Komisja Kodyfikacyjna w swoim czasie regulowała sprawy macierzyństwa. Obecnie problem polega na tym, jaka byłaby nasza refleksja – to na przyszły czas – dotycząca pewnego modelowego uregulowania stosunków prawnych zatrudnienia w szerszym kontekście, gdzie ochrona macierzyństwa będzie miała powszechniejszy wymiar. Więcej osób będzie beneficjentami tych rozwiązań.

Należy brać także pod uwagę sytuację małych i średnich firm, w których problem macierzyństwa może bardzo komplikować sprawność funkcjonowania tych podmiotów. To niesłychanie trudny problem łagodzenia różnych interesów. Znalezienie złotego środka w tym zakresie nie jest łatwe.

Natomiast co do uwag przedstawionych w przedłożonym materiale, szczególnie uwag Inspekcji Pracy – zamieszczonych na ostatniej stronie – która proponuje aby w art. 187 Kodeksu pracy wprowadzić przepis precyzujący formy dokumentowania faktu karmienia piersią, muszę stwierdzić, że byłaby to nadmierna regulacja. To jednak są sprawy bardzo indywidualne. Nie szedłbym tak daleko. Nie jurydyzowałbym czegoś, co jest bardzo osobistą kwestią. Tym bardziej nie regulowałbym spraw uprawnień czasowego do karmienia piersią. Bo jest bardzo dobrze, jeżeli matka nawet przez półtora roku karmi dziecko, czym pracodawca zapewne nie jest zachwycony. Dlatego nie mogę zgodzić się z tą uwagą Inspekcji Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jeśli można, proszę od razu o udzielenie odpowiedzi.

Dyrektor departamentu w MRPiPS Anita Gwarek:

Jeśli chodzi o uwagę Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącą zmiany w art. 187 Kodeksu pracy, to przypominam, że to nie jest nowy temat. On pojawia się od dłuższego czasu. W nowelizacji, która weszła w życie 2 stycznia br., w prezydenckim projekcie była propozycja doprecyzowania tego przepisu poprzez dookreślenie, do którego momentu miałyby przysługiwać zwolnienie na karmienie dziecka piersią. Druga zmiana – to wskazanie sposobu udokumentowania faktu karmienia dziecka piersią – zaświadczenie o karmieniu dziecka piersią.

Szeroko dyskutowaliśmy na ten temat nie tylko na forum rządu, ale też w trakcie prac sejmowych, z Kancelarią Prezydenta. Kancelaria Prezydenta również obszernie dyskutowała to zagadnienie z różnymi środowiskami. Otrzymaliśmy informację z Ministerstwa Zdrowia, z której wynikało, że – jak powiedział – pan prof. Wojtyła – nie ma wiarygodnych danych wskazujących optymalny okres karmienia dziecka piersią. Ponadto w swoim stanowisku resort zdrowia zwracał uwagę, że to jest bardzo osobista, indywidualna sprawa i nie należy wprowadzać takich rozwiązań. Ministerstwo stwierdziło również, iż wprowadzanie kolejnego rodzaju zaświadczenia i nakładanie na lekarzy podstawowej opieki zdrowotnej dodatkowego obowiązku biurokratycznego nie powinno odbywać się bez udziału tego środowiska w dyskusji na ten temat. Dlatego odstąpiono od wprowadzania tych zmian.

Te propozycje – nie wchodząc w szczegóły – budziły szereg innych wątpliwości. Dlatego nie wprowadzono ich. Zostawiono przepis w aktualnym brzmieniu, zachowując jako przesłankę współpracę pracodawcy z pracownikiem opartą na wzajemnym zaufaniu, a nie dekretowaniu i przesądzaniu, że w tym momencie kończy się karmienie dziecka piersią. Na tym zaufaniu powinien opierać się stosunek pracy. Mamy bogate orzec-

nictwo, z którego wynika, że właśnie brak zaufania do pracownika może być podstawą nawet zwolnienia go z pracy.

Odnosząc się do kwestii urlopów związanych z rodzicielstwem, musimy pamiętać, że tematem dzisiejszego posiedzenia są uprawnienia pracownicze wprowadzone do Kodeksu pracy. Kodeks pracy jest aktem regulującym uprawnienia pracowników. Dlatego koncentrujemy się na tych uprawnieniach. Natomiast jeżeli chodzi o kwestie związane z przysługiwaniem uprawnień innym grupom zawodowym np. osobom zatrudnionym na podstawie umowy zlecenia czy prowadzącym działalność gospodarczą, to w tym przypadku nie można mówić o uprawnieniu jakim jest urlop. Ale z ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa wynika, że wszystkim ubezpieczonym, które urodziły dziecko w czasie, kiedy były objęte ubezpieczeniem przysługuje zasiłek macierzyński. Te przepisy są spójne z regulacjami Kodeksu pracy w tym sensie, że jest to dokładnie ten sam okres ochrony i korzystania ze świadczeń macierzyńskich, jaki występuje w przypadku uprawnień pracowniczych.

Nawiązując do wypowiedzi pana prof. Wojtyły, to jest wyjście naprzeciw potrzebom tych grup poprzez wprowadzenie pełnej wymienności. Wcześniej mieliśmy do czynienia z sytuacją, kiedy matka, która była ubezpieczona np. z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej otrzymała zasiłek macierzyński, a ojciec, który był pracownikiem nie mógł skorzystać z urlopu rodzicielskiego. Ta sytuacja budziła ogromne wątpliwości. Obecnie te kwestie zostały uregulowane.

Istnieje grupa osób, które nie są ubezpieczone. W tym przypadku zostało wprowadzone w ub. roku tzw. świadczenie rodzicielskie w wysokości 1 tys. zł. Wydaje się, że trwa proces zrównywania sytuacji osób rodzących dzieci i opiekujących się nimi. Przy każdej nowelizacji przepisów dążymy do tego, żeby te osoby były równo traktowane w zakresie korzystania z uprawnień rodzicielskich.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za wyjaśnienia.

Pan Andrzej Wojtyła, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Wojtyła:

Pani dyrektor powiedziała, iż Ministerstwo Zdrowia stwierdziło, że nie ma norm dotyczących okresu karmienia piersią. Ale są normy WHO rekomendowane przez polski resort zdrowia i towarzystwa medyczne. To minimum pół roku, a maksimum – ile się da. Chciałem to wyjaśnić jako perinatolog. Pracuję z matkami karmiącymi. Uważam, że wydawanie zaświadczeń przez lekarza jest rozwiązaniem optymalnym. Jest stosowane od lat i skuteczne.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przyjęliśmy formułę pytanie – odpowiedź. Udzielał głos pani dyrektor.

Dyrektor departamentu w MRPiPS Anita Gwarek:

Nie chciałabym zbyt szeroko wkraczać w kompetencje ministra zdrowia. Z opinii resortu zdrowia przekazanej naszemu ministerstwu wynika, że Światowa Organizacja Zdrowia zaleca karmienie dziecka piersią przynajmniej do drugiego roku życia lub dłużej. Jednocześnie Ministerstwo Zdrowia wskazuje na brak wiarygodnych danych dotyczących optymalnego okresu karmienia piersią po okresie wprowadzenia pokarmów uzupełniających. Eksperci przyznają, że te kwestie należy pozostawić do indywidualnych decyzji matki i jej dziecka. To tyle, co mogę przekazać w tej kwestii. Bo – jak powiedziałem wcześniej – nie chciałabym wkraczać w obszar, który nie jest w gestii ministra rodziny.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Ad vocem – to jest czysty interes dla pracodawcy. Jeżeli matka długo karmi dziecko piersią, to ono nie choruje. W związku z tym matka nie korzysta z urlopów. Kalkulacja ekonomiczna wskazywałaby na argument, co do którego jesteśmy całkowicie zgodni z panią dyrektor.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To bardzo racjonalny komentarz. Szkoda, że niewielu pracodawców przeprowadza taką kalkulację.

Proszę o zabranie głosu zastępcę głównego inspektora pracy pana Zbigniewa Ryfkę.

Zastępca głównego inspektora pracy Zbigniew Ryfka:

Chciałbym wyjaśnić intencję, jaką kierowaliśmy się w sprawie przepisu dotyczącego karmienia piersią. Otóż, naszą intencją było wprowadzenie pewnej ochrony przed nadmierną ingerencją niektórych pracodawców – z uwagi na ogólną normę prawną – polegającą na wprowadzaniu do regulaminów pracy obowiązku np. dostarczania co miesiąc zaświadczenia lekarskiego. Ten obowiązek nie wynika wprost z żadnych przepisów. Nie wiem, czy to rozwiązanie jest optymalne, czy nie. Ale na dzień dzisiejszy nie znajduje żadnych podstaw prawnych. Tym kierowaliśmy się proponując podjęcie próby wprowadzenia pewnych kryteriów chroniących matki karmiące przed nadmierną ingerencją ze strony niektórych pracodawców w tę intymną sferę. Nie było naszą intencją wprowadzanie regulacji, zgodnie z którymi pracownica musiałaby udowadniać, że karmi. Rozumiemy, że jest to indywidualna sfera. Nie chcemy wprowadzania górnej granicy okresu karmienia piersią.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Zgodnie z art. 18 i zasadą prawa pracy te postanowienia regulaminu są nieważne jako mniej korzystne od wynikających z przepisów prawa.

Zastępca głównego inspektora pracy Zbigniew Ryfka:

Tak. Rozumiemy formułę prawną. Natomiast praktyka w zakładach jest taka jak przedstawiałem.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Nie przerywałem tej spontanicznej polemiki. Wszyscy słuchaliśmy jej z uwagą. Prosiłbym jednak o zgłaszanie chęci zabrania głosu.

Pan Karol Bielski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Na pewno z zadowoleniem należy przyjmować zmiany, które weszły w życie na początku br. Bowiem w znacznym stopniu pozwalają łączyć macierzyństwo, ale także rodzicielstwo, bo została wzmocniona pozycja ojca, z pracą zawodową.

Chciałbym jednak skupić się na kwestii, która też wymaga wsparcia i uregulowania. Chodzi o ułatwienie kobietom powrotu na rynek pracy po pierwszym okresie macierzyństwa. Obecnie podczas korzystania z urlopu wychowawczego przez kobiety, koszty składek ponosi za nie budżet państwa. Kobieta wprawdzie nie ma zakazu podejmowania zatrudnienia, czy innej pracy zarobkowej w tym okresie, ale gdy podejmuje ją niezależnie od jej wymiaru – a nie może on kolidować z możliwością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem – nawet za niewielkie wynagrodzenie, na część etatu, czy na podstawie umowy zlecenia, to traci uprawnienie do pokrywania składek. Może wystąpić taka sytuacja kiedy ta kobieta będzie zatrudniona na podstawie umowy o pracę na część etatu, powstanie tytuł do ubezpieczenia, osiągnie dochody będą bardzo niskie, bo proporcjonalne do czasu pracy, i jednocześnie traci prawo do odprowadzania składek w wysokości przysługującej jej, gdy nie osiąga żadnych innych dochodów.

W mojej ocenie, należałoby zastanowić się nad wprowadzeniem chociażby reguły proporcjonalności, czyli proporcjonalnie do wysokości osiąganych dochodów np. do kwoty minimalnego wynagrodzenia, różnicę do wysokości składek przysługujących jej na urlopie wychowawczym pokrywałby Skarb Państwa.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To bardzo konkretny wniosek pod rozagę ministerstwa.

Pani Izabela Katarzyna Mrzygłocka, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zostałam trochę sprowokowana do zabrania głosu. Dotychczasowa dyskusja koncentruje się na pytaniu o zaświadczenie o karmieniu piersią. Doskonale pamiętam atmosferę

na posiedzeniu Komisji Polityki Społecznej i Rodziny – bo je prowadziłam – na temat zmian w zakresie uprawnień rodzicielskich w Kodeksie pracy. Intencją było nie wkroczenie w intymny obszar sprawowania opieki nad dzieckiem, lecz o nienadużywanie tych regulacji.

Odnosząc się do wypowiedzi pana prof. Wojtyły, nie chodzi o to, czy kobieta przez pół roku karmi dziecko piersią, rok, półtora czy dwa lata. Dłuższe okresy karmienia piersią powodują, że pracodawca jest zobowiązany do skracania czasu pracy danego pracownika. Znamy przypadki, gdy matka deklaruje, że przez 5, 6 czy 7 lat karmi dziecko piersią. Te argumenty były poruszane na posiedzeniu Komisji. To chciałabym szczególnie podkreślić.

Natomiast wydaje się, że ochrona kobiety i umożliwienie sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, zmierza w bardzo dobrym kierunku. Są roczne urlopy macierzyńskie, wydłużone urlopy ojcowskie. Jest możliwość sprawowania płatnej opieki nad dzieckiem przez osoby bezrobotne, studentów. To bardzo dobry kierunek. Zapewne można zastanowić się nad kolejnymi regulacjami. Propozycja zgłoszona przez pana Bielskiego jest bardzo dobrym postulatem do rozważenia.

Jeśli chodzi o ewentualne zmiany w przyszłości, to zwracam uwagę, że to muszą być bardzo przemyślane i wyważone decyzje, aby nie powodowały dyskryminacji kobiety.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Pani prof. Danuta Koradecka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Sądzę, że wszyscy jesteśmy przekonani, iż ten kierunek zmian w prawie umożliwiający elastyczność pracy kobiety w szczególnym okresie macierzyństwa jest bardzo istotny. To bardzo pozytywne zmiany. Jeżeli spojrzymy na stan prawny i praktykę sprzed kilkunastu i kilku lat to jest ogromna różnica. Fakt, że kobiety zatrudnione również na podstawie innego tytułu niż stosunek pracy mają możliwość korzystania z tych uprawnień w określony sposób niweluje też obawy pracodawców.

Ale na tę kwestię trzeba także spojrzeć z innej perspektywy. Mówiąc o pracy kobiet należy uwzględnić czynniki środowiska i czynniki szkodliwe, z którymi styka się matka. To mogą być czynniki chemiczne np. promieniowanie, czy fizyczne – np. dźwiganie ciężarów itp. Te kwestie są wprawdzie uregulowane w prawie na odpowiednim poziomie, ale w stosunku do mężczyzn. Ale trzeba także kompleksowo pomyśleć o ochronie kobiety, która jest istotnym podmiotem dla funkcjonowania rodziny i państwa. Te zagadnienia są częściowo uregulowane poprzez dyrektywy czy konwencje, które mają raczej charakter zaleceń. Natomiast niezbędne są konkretne przepisy. Mogą one wywołać dyskusję i obawy czy nie utrudnią znalezienia pracy przez kobietę. Ale wydaje mi się, że generalnie zmierzamy do tego, że warunki pracy powinny być uregulowane wobec osób o największej wrażliwości i najsłabszych. Herosi dadzą sobie radę.

Stan zdrowia społeczeństwa nie poprawia się tak, jakbyśmy tego oczekiwali. Niestety kolejne pokolenia są słabe. Zdarza się, że studenci AWF uczestniczący w badaniach na bieżni i badaniach pułapu tlenowego – prowadzonych przez CIOP – są dyskwalifikowani ze względu na bardzo niską wydolność i sprawność serca. Po prostu nie mogą podjąć takiego wysiłku. To ludzie w wieku 24 lat. Wydawałoby się, że w pełnym rozkwicie. Co spowodowało ten stan? Za krótkie karmienie, sposób odżywiania, brak ruchu? To odrębny temat. Gdy będziemy mówić o młodocianych można by poruszyć te kwestie.

Dlatego wydaje mi się, że patrząc na sprawę związaną z rodzicielstwem i szczególną rolę matki w rodzicielstwie możemy być dumni, że udało się – co wynika z przedłożonego materiału – uregulować w ten sposób te kwestie – z otwartością, bez żądania kolejnych zaświadczeń, które nie wiadomo kto wypisywałby. Wiemy jak zdobywa się zaświadczenia. Wprowadzając ten obowiązek moglibyśmy wykreować następną patologię. Uważam, że nowe regulacje są bardzo dobre. Propozycja pana Bielskiego jest godna zastanowienia.

Należy jednak przyjrzeć się funkcjonowaniu tych przepisów przez dłuższy czas. Dokonywanie nowelizacji co pół roku nie byłoby zasadne. To bardzo krótki okres. Możemy

być wdzięczni ministerstwu za przekazanie informacji po tak krótkim okresie funkcjonowania nowych regulacji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wypowiedź pani prof. Koradeckiej można potraktować jako piękne podsumowanie.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Zatem proszę panią dyrektor Gwarek o odniesienie się do problemów poruszonych w dyskusji.

Dyrektor departamentu w MRPiPS Anita Gwarek:

Dziękuję za wszystkie uwagi, które pojawiły się w dyskusji. Okres funkcjonowania nowych przepisów jest bardzo krótki. Jestem przeciwnikiem dokonywania – to moje osobiste stanowisko – szybkich nowelizacji, po krótkim czasie obowiązywania przepisów. Wprawdzie to może usunąć pewne wątpliwości i problemy, ale jednocześnie może spowodować powstanie kolejnych.

Z dyskusji wynika, że członkowie Rady oceniają – co przyjmuję z satysfakcją – że wprowadzone zmiany zmierzają w dobrym kierunku. Są korzystne dla osób opiekujących się dziećmi, dają możliwość elastycznego korzystania z tych uprawnień, co również jest pozytywne nie tylko dla pracowników, ale także dla pracodawców. Pracownik może łączyć urlop z pracą, to powoduje, że pracodawca nie traci na dłuższy okres doświadczanego pracownika. Zatem już na tym etapie ocena wprowadzonych regulacji może być pozytywna.

Propozycję zgłoszoną przez pana Karola Bielskiego prześlemy do Departamentu Ubezpieczeń Społecznych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Bowiem propozycja dotyczy ubezpieczenia społecznego w okresie urlopu wychowawczego i proporcjonalnego ponoszenia kosztów.

Bardzo dziękuję za dzisiejszą dyskusję. Na pewno będzie ona dla nas impulsem do dalszych analiz przepisów, obowiązujących od 2 stycznia br.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję pani dyrektor. Temat okazał się niekontrowersyjny, choć nie zabrakło polemik szczegółowych. To też pozytywne i budujące.

Projekt stanowiska przygotowuje Zespół ds. Prawno- Organizacyjnych oraz Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 20 września br. Początek godz. 11.00. Tematem będzie wsparcie pracodawców dążących do poprawy bezpieczeństwa pracy za pomocą programów prewencyjnych PIP, a także opinia w sprawie budżetu PIP na 2017 r.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w tym punkcie? Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.