



POLSKA KONFEDERACJA PRACODAWCÓW PRYWATNYCH

Lewiatan

głos biznesu

PKPP/283/GS/06

Warszawa, 22 maja 2006 r.

Pan
Lech Czapla
Zastępca Szefa
Kancelarii Sejmu

Jaśnie Panu Ministrowi,

W związku z otrzymanym projektem ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk 510) przesyłamy w załączeniu stanowisko Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

Z poważaniem


Henryka Bochniarz
Prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan



POLSKA KONFEDERACJA PRACODAWCÓW PRYWATNYCH

Lewiatan

coś biznesu

Opinia Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw - (druk nr 510)

Zdaniem Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan wprowadzenie proponowanych w projekcie okresów ochronnych jest rozwiązaniem niepożądanym, gdyż spowoduje obniżenie szans młodych kobiet na zatrudnienie i doprowadzi do zwiększenia ich bezrobocia. Nabyt ochronne przepisy prawa pracy związane z rodzicielstwem stanowią istotną barierę w zatrudnianiu młodych kobiet, a rozszerzenie ich zakresu z pewnością tej sytuacji nie poprawi. Już dziś w wielu przypadkach kobiety "przegrywają" z mężczyznami o pracę, gdyż są postrzegane jako bardziej podatne na absencję wynikającą z rozbudowanego systemu ochrony.

Według aktualnie obowiązujących przepisów pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownicą w ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego. Stosunek pracy kobiet w ciąży oraz osób korzystających z prawa do urlopu macierzyńskiego już dziś podlega szczególnej ochronie prawnej. Ochroną objęte są pracownice zatrudnione na podstawie wszystkich rodzajów umów o pracę, poza umową na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca. Naszym zdaniem takie rozwiązania są zupełnie wystarczające.

Warto wskazać, że obowiązujące w tym zakresie regulacje unijne tj. dyrektywa Rady nr 92/985/EWG nakazuje wprowadzić ochronę „w okresie od początku ciąży do końca urlopu macierzyńskiego”. Polska regulacja jest już obecnie dalej idąca, ponieważ wprowadza ochronę stosunku pracy również w okresie urlopu wychowawczego. Natomiast przedłożony projekt jeszcze bardziej rozszerza okres szczególnej ochrony wprowadzając zakaz zwalniania z pracy zarówno po urlopie macierzyńskim, jak i wychowawczym.

W sumie kobieta może być chroniona przez okres 6 lat i 7 miesięcy od zajścia w ciążę. Takie uprzywilejowanie jest nadmierne i trudne do akceptacji przez pracodawców, zwłaszcza mikroprzedsiębiorców, gdyż generuje dodatkowe koszty i utrudnia organizację pracy. Sądzimy, iż należy zweryfikować obowiązujące przepisy związane z rodzicielstwem poprzez stworzenie lepszych zachęt do zatrudniania młodych kobiet, na przykład przez promowanie elastycznych form pracy i organizacji czasu pracy. Ponadto należy wprowadzić rozwiązania, które pozwalałyby na godzenie obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi, na przykład przez tworzenie różnych instytucji „zastępczych” w stosunku do opieki sprawowanej osobiście przez pracownice-matki i ułatwianie dostępu do usług opiekuńczych poprzez obniżanie opłat za korzystanie z nich. Coraz więcej firm samodzielnie wprowadza różne rozwiązania mające ułatwić kobietom godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi. Niestety jest zbyt mało instrumentów ze strony państwa zachęcających pracodawców do takich działań. Właściwym rozwiązaniem motywującym pracodawców do podejmowania inicjatyw w tym zakresie może być wprowadzenie refundacji kosztów opieki przedszkolnej ze środków Funduszu Pracy dla osób samotnie wychowujących dzieci.

Zwiększenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym do kwoty stanowiącej równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w grudniu roku poprzedniego uznajemy za zasadne pod warunkiem jednoczesnego zrównania wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. W obecnym

systemie niska podstawa składek w okresie urlopu wychowawczego dyskryminuje kobiety, ale jednocześnie możliwość wcześniejszego o 5 lat przechodzenia na emeryturę z uwzględnieniem dłuższego okresu trwania życia jest preferencją. Uzasadniona jest więc propozycja połączenia podwyższenia podstawy wymiaru składek ze zrównaniem wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Połączenie tych dwóch działań jest właściwe z punktu widzenia sprawiedliwości społecznej i niezbędne dla uzyskania równowagi systemu emerytalnego.

Przedstawione w projekcie skutki, tzn. informacja, iż roczny koszt realizacji ustawy w warunkach 2006 r. wyniesie 75 mln zł dotyczą naszym zdaniem tylko bieżących wydatków. Nie uwzględniają one wydatków w okresach przyszłych - wydatków związanych z wypłatami wyższych świadczeń emerytalnych wynikających z podniesienia podstawy naliczania składek.

Zwiększenie kwoty dodatku z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego - z 400 zł do 500 zł - można uznać za zasadne pod warunkiem, że nie będzie prowadziło do dodatkowych obciążeń budżetu, ale łączyło się z obniżeniem innych transferów dochodowych. Transfery dochodowe w Polsce skierowane do dzieci są relatywnie niskie w porównaniu z transferami dochodowymi przeznaczonymi dla osób starszych, dlatego też naszym zdaniem zaproponowany wzrost wydatków powinien zostać zrównoważony obniżeniem innych transferów dochodowych, np. poprzez ograniczenie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury i korzystania z rent (np. po śmierci małżonka).

Warszawa, 22 maja 2006