

p. J. Szlachetka
22.01.2013
MUN
DPR
DP-info
Biab

Departament Prawa Pracy
SEKRETARIAT
Data: 22 STY 2013
Znak: DPR-1-021-18(3)/JS/BL/MF

Warszawa, 15 stycznia 2013 roku

PKPP/MZ/38/14/2012



Pan
Władysław KOSINIAK-KAMYSZ
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Kamysz *Pani* *Ministrowi*

W nawiązaniu do pisma nr DPR-1-021-18(3)/JS/BL/MF/2012, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan przedstawia uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Niski współczynnik dzietności i pogarszająca się sytuacja demograficzna w naszym kraju już wkrótce będzie miała niekorzystny wpływ na strukturę zatrudnienia (od 2015 roku więcej osób będzie wychodziło z rynku pracy niż na niego wchodziło). Jesteśmy tak samo jak rząd, głęboko przekonani, że należy dołożyć wszelkich starań, aby tę sytuację zmienić. Konieczne jest stworzenie polityki prorodzinnej, która będzie pozytywnie wpływała na decyzje Polaków o potomstwie. Stąd, wydłużenie okresu, w którym rodzice mogą sprawować osobistą opiekę nad dziećmi jest ważnym i potrzebnym elementem polityki prorodzinnej. Dlatego Konfederacja Lewiatan poparła pomysł przedstawiony przez Premiera Donalda Tuska w jego wystąpieniu w październiku 2012 r. Jednak, popierając propozycję rządu dotyczącą wydłużenia urlopów macierzyńskich, zwracamy uwagę na kilka aspektów, które rząd powinien brać pod uwagę, projektując ostateczny kształt ustawy. Liczymy na wzięcie pod uwagę tych propozycji, pomimo późnego terminu przekazania naszego stanowiska oraz możliwość udziału w dalszej dyskusji.

Wpływ proponowanych regulacji na sytuację kobiet na rynku pracy

Równość płci w polityce rodzinnej powinna dotyczyć nie tylko praw, ale również obowiązków w sprawowaniu opieki nad dzieckiem. Niewykorzystanie przez mężczyznę prawa do opieki, niemal w każdym przypadku jest skorelowane z obowiązkiem kobiety. Najważniejszą przyczyną niskiego współczynnika aktywności zawodowej kobiet na rynku pracy są przypisane im role społeczne żony i matki. Według BAEL, w IV kwartale 2011 r. pełnienie obowiązków rodzinnych oraz prowadzenie domu stanowiło powód bierności zawodowej prawie 17% Kobiet oraz 3,1% mężczyzn.

Długie okresy absencji w zatrudnieniu, spowodowane opieką nad dziećmi, utrudniają kobietom powrót na rynek pracy. Według danych GUS, w 2011 r. prawie 206 tys. Kobiet (ok. 19,5% wszystkich bezrobotnych kobiet) nie podjęło pracy po urodzeniu dziecka. Powodem jest nie tylko brak dostatecznej instytucjonalnej opieki nad dziećmi (ok. 50% dzieci do lat 6 uczęszcza do żłobków i przedszkoli), ale również niedostateczne dzielenie obowiązków opiekuńczych pomiędzy obojga rodziców, a także niedostateczne wykorzystywanie elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy.

W społeczeństwie polskim nadal funkcjonuje stereotyp, że to matka powinna sprawować opiekę nad dzieckiem. I choć zauważamy pozytywne zmiany w postawach mężczyzn, to przebiegają one zbyt wolno, by mogły rekompensować trudności, z którymi spotykają się

matki na rynku pracy. Przykładem jest urlop ojcowski, z którego w 2011 r. skorzystało bardzo niewielu ojców (według różnych danych wartość ta kształtuje się na poziomie 4-7%).

Propozycja wprowadzenia dwunastomiesięcznego okresu rodzicielskiego, płatnego w wysokości 80% zasiłku macierzyńskiego, jako alternatywa do 6 – miesięcznego urlopu macierzyńskiego, płatnego w wysokości 100% zasiłku macierzyńskiego, przyczyni się do pogorszenia sytuacji kobiet na rynku pracy. Wybór, które z obojga rodziców skorzysta z przysługującego prawa, będzie de facto fikcyjny. Głównym powodem podjęcia decyzji, że to matka będzie opiekowała się dzieckiem przez cały przysługujący okres urlopu rodzicielskiego, jest bodziec ekonomiczny. W przeważającej większości par, wynagrodzenie mężczyzny jest wyższe (często znacząco) niż wynagrodzenie kobiety. Rezygnacja z 20% wynagrodzenia kobiety będzie, z ekonomicznego punktu widzenia, korzystniejsza niż rezygnacja z 20% wynagrodzenia mężczyzny. Czynniki ekonomiczne w powiązaniu z czynnikami kulturowymi, spowodują, że to najczęściej kobiety będą pozostawały dłużej w domu. **Aby podział obowiązku opieki nad dzieckiem stał się faktem, niezbędne jest rozdzielenie prawa do przedłużonej części urlopu rodzicielskiego i związanego z tym zasiłku, na część przysługującą wyłącznie kobietom (np. 3 m-ce) oraz na część przeznaczoną wyłącznie mężczyznom (np. 3 m-ce) lub w innej proporcji (np. 4 m-ce przysługujące pracownicy - matce i 2 m-ce przysługujące pracownikowi – ojcu).** Przy czym niewykorzystanie uprawnień przez jedno z rodziców, skutkowałoby jego przepadnięciem, a nie przejściem prawa na drugiego rodzica. Sprawowanie przez ojca dłuższej (2-3 miesiące) opieki nad dzieckiem przyczyni się do wzmocnienia więzi pomiędzy nimi; dwutygodniowy urlop ojcowski przysługujący na podstawie kodeksu pracy w tym aspekcie nie spełnia swojej roli, ponieważ trwa zbyt krótko. Pozwoli to również odczuć mężczyźni ciężar obowiązków, które spoczywają na kobiecie w związku z pełnieniem roli matki, co może poskutkować większą partycypacją w opiece nad dziećmi w przyszłości.

Wpływ proponowanych regulacji na organizację pracy w przedsiębiorstwach

I. Elastyczność

Projekt zakłada możliwość skorzystania z dodatkowego urlopu rodzicielskiego jednorazowo albo w nie więcej niż 3 częściach (nie krótszych niż 8 tygodni), z czego każda może być wykorzystywana w pełnym lub niepełnym wymiarze. Uważamy, że można wymagać od rodziców zaplanowania pełnego okresu opieki nad dzieckiem w taki sposób, aby nie miało to negatywnego wpływu na organizację pracy w przedsiębiorstwie. Podzielenie urlopu na części utrudni planowanie zastępstwa w przedsiębiorstwie. Dlatego ważne jest, by rodzice podejmując decyzję o urlopie, informowali pracodawcę o sposobie i harmonogramie jego wykorzystania.

Kolejnym problemem jest bezwarunkowa możliwość wcześniejszego powrotu pracownicy do pracy. Zgodnie z art. 179² § 2 projektu kodeksu pracy, pracownica w każdej chwili może złożyć pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z dodatkowego urlopu, a pracodawca ma obowiązek ten wniosek uwzględnić. Pracodawca będzie miał jedynie 7 dni na zmianę organizacji pracy w przedsiębiorstwie tak, aby pracownica mogła podjąć zatrudnienie. Należy pamiętać, że uprawnienie do skorzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, będzie przysługiwało wówczas pracownikowi – ojcu, którego pracodawca będzie stał przed koniecznością zorganizowania zastępstwa dla niego w ciągu 7 dni. Ta elastyczność leżąca po stronie rodziców, znacznie utrudni pracę obu pracodawców, wprowadzając chaos organizacyjny. Możliwe jest naszym zdaniem wprowadzenie w projekcie dłuższych terminów, pozwalających pracodawcy na lepsze przygotowanie firmy do zmian organizacyjnych. W dużych przedsiębiorstwach przerwa w pracy jednej osoby ma mniejsze znaczenie niż w firmach mikro, małych i średnich, a należy pamiętać, że to właśnie firmy sektora MSP stanowią dominującą grupę w gospodarce i rozwiązania proponowane przez rząd powinny tę specyfikę uwzględnić.

Propozycja

Proponujemy w związku z tym w projekcie zmian w art. 179² § 2 wydłużyć okres, w jakim pracownica musi przedstawić wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z dodatkowego urlopu lub z jego pełnego wymiaru do przynajmniej 14 dni, czyli okresu wypowiedzenia umowy na czas określony, czyli zastąpić sformułowanie „najpóźniej na 7 dni” sformułowaniem „najpóźniej na 14 dni”. Analogicznie do tej zmiany, we wszystkich pozostałych proponowanych rozwiązaniach również proponujemy wydłużenie tego okresu do 14 dni, a więc w art. 182¹ § 2 oraz art. 182¹ § 5.

Perspektywa rocznej absencji pracownika, może mieć pozytywny wpływ na podjęcie przez pracodawcę decyzji o zatrudnieniu innej osoby na zastępstwo na czas nieobecności, związanej z opieką nad dzieckiem. Natomiast kilkutygodniowe przerwy i brak deklaracji co do długości ich trwania, będzie zniechęcało do szukania nowych pracowników. Przyjęcie nowej osoby do pracy wiąże się z koniecznością przeprowadzenia rekrutacji oraz przeszkolenia i zaadoptowania jej w miejscu pracy. Trwa to zwykle od kilku tygodni nawet do kilku miesięcy. To wymaga zaangażowania środków finansowych oraz czasu innych pracowników. Poza tym krótkie (czy bardzo krótkie) umowy nie są przez osoby, które mają być na ich podstawie zatrudnione.

Propozycja: udzielenie urlopu rodzicielskiego jednorazowo w wymiarze zadeklarowanym przez pracownika (konstrukcja analogiczna do przepisu dotyczącego dodatkowego urlopu macierzyńskiego). Taka konstrukcja pozostaje bez wpływu na możliwość skorzystania przez pracownika – ojca z drugiej części urlopu ojcowskiego w późniejszym terminie, przypadającym bezpośrednio po zakończeniu urlopu ojcowskiego. Obecnie urlop ojcowski przysługuje pracownikowi – ojcu w wymiarze 2 tygodni, do dnia ukończenia przez dziecko 1 roku, ale można rozważyć możliwość wykorzystania urlopu ojcowskiego i/lub części urlopu rodzicielskiego, przysługującej pracownikowi – ojcu do dnia ukończenia przez dziecko 2 lat. Należy pamiętać, że wprowadzenie do rozwiązań systemowych, urlopu rodzicielskiego będzie implikowało zmiany w konstrukcji i wymiarze urlopu wychowawczego. W dodanym art. 182^{1a} w § 2 proponujemy usunięcie drugiej części zdania po słowie „albo”.

II. Dodatkowy urlop macierzyński

Zmiana art. 182¹ kodeksu pracy dotyczy nie tylko dotyczy długości trwania dodatkowego okresu macierzyńskiego, ale również sposobu korzystania z niego. Na podstawie obecnie obowiązującego przepisu, urlop może być wykorzystywany jednorazowo w wymiarze tygodnia bądź wielokrotności. W proponowanym brzmieniu, można skorzystać z niego także w dwóch częściach, które stanowią dla pracodawcy problem organizacyjny, wynikający z niepewności co do długości absencji pracownicy (bądź pracownika).

Propozycja: udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego jednorazowo w wymiarze tygodnia bądź wielokrotności. Proponujemy w art. 182¹ 2 usunąć część „albo w dwóch częściach przypadających bezpośrednio jedna po drugiej”.

III. Praca w niepełnym wymiarze etatu podczas urlopu macierzyńskiego

Praca w niepełnym wymiarze godzin pozwala godzić obowiązki zawodowe i rodzinne. Jej popularność będzie stopniowo rosła wraz ze wzrostem umiejętności organizacji pracy, produktywności i wynagrodzeń. Bez wątpienia obniża ryzyko trudnego powrotu do pracy po okresie absencji związanej z opieką nad dzieckiem. Zatrudnienie dwóch pracowników na pół etatu zamiast jednego na cały etat często prowadzi do wzrostu produktywności, ale nie zawsze jest możliwe. Wykonywanie pracy przez dwie osoby zamiast jednej w przypadku wielu stanowisk pracy wiązałoby się ze znacznym ryzykiem i dodatkowymi kosztami dla

pracodawcy (np. w przypadku absencji chorobowej jednej z osób, powstaje obowiązek zapłaty wynagrodzenia za czas jej choroby oraz dodatkowego wynagrodzenia za pracę ponad obowiązujący wymiar osoby zatrudnionej na drugie pół etatu).

Propozycja: wprowadzenie możliwości pracy na część etatu i pobierania części świadczenia macierzyńskiego w przypadku dobrowolnego porozumienia pracownicy z pracodawcą, a nie obligatoryjnego obowiązku pracodawcy zatrudnienia pracownicy na część etatu na jej życzenie. Alternatywnie: wyłączenie przypadków, w których podział stanowiska pracy jest niemożliwy, bądź znacznie utrudniony ze względu na specyfikę wykonywanych zadań.

Zachęty dla Pracodawców

Należy stworzyć mechanizm zachęt dla pracodawców do zatrudniania młodych kobiet. Obecnie wynagrodzenie za 33 dni zwolnienia chorobowego w czasie ciąży i później wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim stanowi dla pracodawców - szczególnie wśród małych firm - znaczne obciążenie i zniechęca do oficjalnego zatrudniania kobiet. W przypadku zniesienia tych obowiązków zmniejszyłaby się obawa pracodawców przed zatrudnianiem kobiet. Proponujemy dwa rozwiązania, które zmniejszą ryzyko i koszty ponoszone przez pracodawców w przypadku zatrudniania kobiet, a w konsekwencji zwiększą aktywność zawodową i poziom zatrudnienia Kobiet, a także pozytywnie wpłyną na wynagrodzenia.

1. przesunięcie obowiązku wypłaty zasiłku za czas choroby w okresie ciąży z pracodawcy na budżet państwa. Pomoc kobietom podejmującym trud urodzenia i wychowania dziecka uznajemy za uzasadnioną. Ale koszty powinno ponosić solidarnie całe społeczeństwo, a nie konkretny pracodawca.
2. zdjęcie z pracodawcy obowiązku wypłacenia pracownicy wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, do którego nabiera prawa w czasie urlopu macierzyńskiego, mimo że nie pracowała i nie przysporzyła pracodawcy dochodu. Oznacza to, że do katalogu okoliczności (art. 155² §1), od których nie nalicza się urlopu wypoczynkowego proponujemy dopisać urlopy związane rodzicielstwem (macierzyński, ojcowski, rodzicielski) – czas wykorzystania obniża wymiar urlopu wypoczynkowego.

Rozumiemy potrzebę stworzenia polityki, zachęcającej i wspierającej decyzje Polaków o planowaniu rodziny. Dlatego popieramy inicjatywę wydłużenia okresu sprawowania osobistej opieki nad dziećmi. Nie chcemy, aby zmiany związane z uprawnieniami rodzicielskimi w znaczący sposób utrudniły organizację pracy pracodawców i jeszcze bardziej zwiększyły wysokie koszty pracy. Stąd zgłaszamy potrzebę gruntownego przeanalizowania i uwzględnienia naszych uwag.

Z poważaniem,

Henryka Bochniarz
Prezydent Konfederacji Lewiatan

