

NADAL MAMY RYNEK PRACOWNIKA

Zmiany w Kodeksie pracy ucieszyły pracowników. Część pracodawców jest jednak zaniepokojona. O sytuacji rozmawiamy z dr. Marcinem Wojewódką z Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy.

Zmiany w Kodeksie pracy odłożone, ale pewne. Zakłada się w nim między innymi przedłużenie z 32 do 41 tygodni urlopu macierzyńskiego z dziewięcioma tygodniami urlopu ojcowskiego. Panie doktorze, czy te zmiany i benefity z punktu widzenia pracownika nie sprawiają, że pracodawcy jeszcze bardziej niechętnie będą przyjmowali do pracy młode kobiety czy też młodych rodziców? Jak rozwiązać ten problem?

Pytanie trochę jest z tezą, bo teza jest taka, że pracodawcy już dzisiaj niechętnie przyjmują do pracy młode kobiety, a mają to robić jeszcze bardziej niechętnie. Niekoniecznie tak jest, mamy jeszcze rynek pracownika. Oczywiście to może się zmienić, ale dzisiaj sytuacja jest taka, że każde ręce do pracy, każde dobrze przygotowane, wykwalifikowane osoby, które będą spełniały wymogi, potrzeby pracodawcy, znajdą pracę. Teraz fakt, że mamy osoby, jak chociażby panie w stanie błogosławionym, które mają większe uprawnienia pracownicze niż panowie, jest pewną konsekwencją wynikającą z przepisów. Pracodawca, przyjmując taką osobę do pracy, po prostu musi się z tym liczyć. Natomiast rzeczywiście jest tak, że te zmiany, które pewnie wejdą w życie w tym roku, one w jakimś tam stopniu jeszcze działające na korzyść oczywiście pracowników, pośrednio utrudniają trochę pracodawcom tę sytuację. Jednak musimy sobie jasno powiedzieć: te zmiany nie są aż tak fundamentalne, aż tak przełomowe, jak te, które mieliśmy kilka lat temu. Kiedy zaczynałem karierę zawodową ponad 20 lat temu, to urlopy macierzyńskie, wszelkie rodzicielskie, były dużo krótsze, można powiedzieć dwa razy krótsze niż to, co mamy dzisiaj. Dzisiaj pracodawca, zatrudniając młodą kobietę, musi

się po prostu liczyć z tym, że ona może na jakiś dłuższy czas zniknąć z pracy. Jednak z drugiej strony demografia jest nieubłagana. Potrzebujemy osób w każdym wieku. Tak jak nie możemy zrezygnować z 20- czy 30-latków, tak samo nie możemy zrezygnować z osób w wieku 50 plus, 60 plus. Potrzeba rąk do pracy.

Kobiet nie zatrudnia się na umowy o pracę tak powszechnie, jak mężczyzn. Podpisują też zwaną śmieciówką. Dlaczego pracodawca tak je traktuje? Może to po stronie kobiety leży wina?

W życiu bym nie określił, że wina leży po stronie kobiety. Po pierwsze odmitologizujemy kwestię śmieciówek. Przez śmieciówki zawsze rozumiemy czy te nieoskładkowane umowy zlecenia, czy nieoskładkowane umowy o dzieło, które mają zastępować stosunki pracy. W ostatnim czasie, mamy te dane chociażby z rejestrów ZUS-owskich, umów o dzieło wcale za dużo nie ma. Przypomnę, że w tej chwili umowy zlecenia do minimalnych kwot wynagrodzenia są i tak oszusowane, więc one już nie są śmieciówkami w rozumieniu braku uprawnień do świadczeń zabezpieczenia społecznego. Oczywiście, te wszelkie umowy cywilnoprawne są gorsze dla pracownika z perspektywy stabilności zatrudnienia i z perspektywy przyszłości. Natomiast myślę, że pewne zmiany w ostatnich latach nastąpiły w tym zakresie. Oczywiście, trudno się nie zgodzić z tym, że z perspektywy osoby prowadzącej sklep zatrudnienie młodej ekspedientki jest większym ryzykiem, niż zatrudnienie młodego ekspedienta. Z takiej perspektywy właśnie, czyli ryzyka odejścia od lady z uwagi na stan błogosławionym. Taka jest rzeczywistość. W którymś momencie pracodawcy i tak nie mają wyboru, bo i do pewnych zawodów, i w pewnych lokalizacjach demografia znowu powoduje, że też podaż pracowników jest taka, jaka jest. Pracodawca musi organizować pracę w ten sposób, żeby działać zgodnie z przepisami. Jeżeli dzisiaj rzeczywiście ma do wyboru dwóch pracowników o tych samych kompetencjach i tych samych kwalifikacjach, ale jeden ma większe uprawnienia do zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, no to też nie należy mu się dziwić,

że wybiła osoby, które mają mniejsze uprawnienia, w tym przypadku mężczyzn. Taki jest stan faktyczny dzisiaj. Ja nie wiem, czy my powinniśmy to sztucznie zmieniać w jakikolwiek sposób, chociaż nikt nie dał dzisiaj nawet rozsądnego pomysłu, żeby to zmodyfikować.



Jesteśmy starzejącym się społeczeństwem i potrzebujemy osób, które będą pracowały, płaciły składki na ubezpieczenia społeczne, żeby było z czego utrzymać nasze pokolenie, pokolenie naszych rodziców na emeryturze.

Jak wygląda sytuacja kobiety zachodzącej w ciążę? Czego można spodziewać się od pracodawcy? Co mogłaby chcieć uzyskać od pracodawcy i کیاły mogą zacząć się problemy?

Pracodawca pracodawcy nierówny, też przyszła matka przyszłej matce nierówna, to musimy sobie jasno powiedzieć. Natomiast przepisy są dla wszystkich takie same. Po pierwsze ciąży to nie choroba, jest to normalny stan, który może się zdarzyć. I bardzo dobrze, bo znowu demografia potrzebuje, żeby było nas jak najwięcej, bo de facto mamy przecież bardzo niski przyrost naturalny. Przepisy polskiego prawa w jakimś stopniu wspomagają rodzicielstwo. Po pierwsze chronią przed rozwiązaniem umowy o pracę, przed wypowiedzeniem umowy o pracę, praktycznie z taką osobą nie można się rozstać. A gdyby pracodawca się rozstał, bo może tak jakiś niedouczony pracodawca zadziałał, to sąd pracy ma obowiązek nie tylko przywrócić daną osobę, tak jak osobę w wieku przedemerytalnym czy szczególnie chronionego działacza związkowego, do pracy, ale także zasądzić odszkodowanie za cały okres pozostawania bez pracy. To jest jedna rzecz. Druga rzecz to oczywiście urlop macierzyński płatny 100 procent. On jest zróżnicowany w zależności od liczby dzieci, które się rodzi, choćby te kilkadziesiąt tygodni, po tym

uprawnienia także do urlopu wychowawczego. Rzeczywiście jest tak, że w praktyce to jest kilkadziesiąt miesięcy w sumie, kiedy pani informuje pracodawcę: jestem w ciąży, do czasu, aż wróci do pracy. W jednym przypadku to może być półtora roku, w drugim mogą być trzy lata. Powinniśmy mieć też więcej niż jedno dziecko, bo potrzebujemy jako państwo, jako społeczeństwo, jak największą liczbę dzieci nie tylko dlatego, że wszelkie programy typu 500+, które miały to wspierać, nie wypały w tym zakresie, ale chociażby z powodu tego, że my jesteśmy starzejącym się społeczeństwem, tak jak dzisiaj starzejące są społeczeństwa państw zachodnich i potrzebujemy osób, które będą pracowały, płaciły składki na ubezpieczenia społeczne, żeby było z czego utrzymać moje pokolenie, pokolenie moich rodziców na emeryturze. To jest wielka bomba demograficzna, na której siedzimy. Więc jak najbardziej wszelkie przepisy w zakresie ochrony trwałości stosunku pracy czy w zakresie wszelkich urlopów rodzicielskich, czy wszelkie przepisy dotyczące ułatwienia godzenia pracy matki ze świadczeniem pracy, zakaz zatrudniania w porze nocnej, zakaz nadgodzin (chyba że za zgodą), żadnych prac szczególnie niebezpiecznych, one mają w sumie zachęcać nas, obywateli, do posiadania jak największej liczby dzieci. Temu to służy.

Kto najbardziej zyska na nowym Kodeksie pracy?

Kodeks jest na korzyść pracowników, to nie ma wątpliwości. Trudno mówić tutaj o jakimkolwiek zysku krótkoterminowym po stronie pracodawcy, bo to są zmiany propaństwowe. Po to są przepisy prawa pracy, żeby chroniły tę słabszą stronę w stosunku pracy, czyli pracownika, a jeszcze pani w stanie błogosławionym, tym bardziej jest tą słabszą stroną w stosunku pracy. Co oczywiście nie oznacza automatycznie, że przepis są na niekorzyść pracodawców, bo długoterminowo pewnie nam się to wszystko wszystkim opłaci.

Najbardziej wyczekiwany zmianami w Kodeksie pracy są regulacje dotyczące pracy zdalnej. Co tutaj się zmieniło?

Projekt dotyczący pracy zdalnej przede wszystkim wprowadza jedną rzecz: obligatoryjną odpłatność czy pokrywanie przez



Dr Marcin Wojewódka – ekonomista, radca prawny, założyciel Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy. Wiceprezes zarządu Instytutu Emerytalnego. Wykładowca akademicki. W latach 2016-2017 członek zarządu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nadzorujący Pion Administracji i Zamówień Publicznych. Członek Stowarzyszenia Prawa Pracy oraz Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawników Emerytów i Świadczeń Pracowniczych (IPEBLA).

pracodawcę kosztów energii elektrycznej, dostępu do internetu, które pracownik musi ponieść, dlatego że pracuje zdalnie. Reszta jest do doregulowania na poziomie danego zakładu pracy.

Jak pracodawcy powinni przygotować się do Kodeksu?

Bardzo prosto, po pierwsze zapoznać się z tymi projektami, zastanowić się nad tym, co u mnie zadziała, co nie zadziała. Chociażby kwestia pracy zdalnej, bo będzie ona możliwością, a nie obowiązkiem. Są organizacje, są firmy, w których praca zdalna, że tak powiem, nie ma obiektywnie sensu. W fabryce maszyn nie wniesiemy do domu, recepcja też nie ma sensu, żeby pracowała zdalnie. Trzeba się zastanowić nad tym, jak ma wyglądać dane rozwiązanie w naszej organizacji. I to jest to pierwsze przygotowanie. Potem oczywiście będą przepisy, trzeba się z nimi zapoznać, wprowadzić procedury, przegospodarować coś z partnerami społecznymi. To pewnie na jesień nas czeka. Natomiast ja bym dzisiaj rekomendował: na pewno zacząć się interesować tym tematem, żeby zacząć się przygotowywać.

Wisko rozmowy na str. www.fmznews.pl



Projekt dotyczący pracy zdalnej wprowadza obligatoryjną odpłatność czy pokrywanie przez pracodawcę kosztów energii elektrycznej, dostępu do internetu, które pracownik musi ponieść, dlatego że pracuje zdalnie.