



POLSKA KONFEDERACJA PRACODAWCÓW PRYWATNYCH

**Lewiatan**

*gdos biznesu*

PKPP/285/GS/06

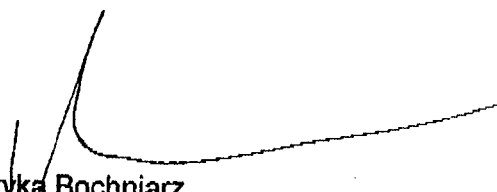
Warszawa, 22 maja 2006 r.

Pan  
**Lech Czapla**  
Zastępca Szefa  
Kancelarii Sejmu

*Szanowny Panie Ministrze,*

W związku z otrzymanym poselskim projektem ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy - (druk nr 511) przesyłamy w załączeniu stanowisko Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

*Z poważaniem*

  
Henryka Bochniarz  
Prezydent Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan



POLSKA KONFEDERACJA PRACODAWCÓW PRYWATNYCH

# Lewiatan

*głos biznesu*

## **Opinia Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan do poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy - (druk nr 511)**

Zdaniem Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan zakaz zwalniania pracowników ogranicza możliwość kształtowania struktury zatrudnienia w stosunku do potrzeb firmy i zwiększa ryzyko z tym związane. Takie regulacje uniemożliwiają elastyczne zarządzanie zasobami ludzkimi i reagowanie na zmiany zachodzące na rynku. Przyjęcie projektowanej regulacji dotyczącej wprowadzenia zakazu rozwiązywania stosunku pracy z kobietą w okresie od momentu urodzenia dziecka do momentu ukończenia przez nie 3 roku życia spowoduje, że ryzyko związane z zatrudnianiem kobiet jeszcze bardziej wzrośnie, co w rezultacie doprowadzi do sytuacji, w której pracodawcy będą z większą ostrożnością podchodzili do zatrudniania kobiet. Dodatkowo należy podkreślić, że obecny poziom bezrobocia jest wyższy wśród kobiet.

Naszym zdaniem wprowadzenie proponowanej w projekcie ochrony stosunku pracy 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.

Takie uprzywilejowanie jest nadmierne i trudne do akceptacji przez pracodawców, zwłaszcza mikroprzedsiębiorców, gdyż generuje dodatkowe koszty i utrudnia organizację pracy. Sądzymy, 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.

Warszawa, 22 maja 2006