

# GOSPODARCZY GABINET CIENI



Warszawa, 19 kwietnia 2021 r.

## RAPORT: RYNEK PRACY I PRAWO PRACY



**ZBIGNIEW W. ŻUREK**

**minister pracy Gospodarczego Gabinetu Cieni BCC**

*Sekretarz Prezydium Rady Dialogu Społecznego, przewodniczący Zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego, członek Zespołu prawa pracy; zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, przewodniczący Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych. Od 1990 r. zajmuje się działalnością ekspercką i konsultingową. Mediator, wpisany na listę mediatorów przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej. Wiceprezes, członek i założyciel BCC, sekretarz generalny Związku Pracodawców BCC. Ekspert BCC ds. prawa pracy.*

☎ 690 485 442 ✉ [zbigniew.zurek@bcc.org.pl](mailto:zbigniew.zurek@bcc.org.pl)

### PODSUMOWANIE DOTYCHCZASOWYCH DZIAŁAŃ ORAZ REKOMENDACJE DLA RZĄDU

#### Pozytywy:

1. Pozytywnie należy ocenić dalsze działania Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii (MRPiT) w związku z prowadzonymi w oparciu o Radę Dialogu Społecznego pracami nad (na dzisiaj częściowym niestety) Paktem Społecznym. Częściowym, gdyż działania w praktyce ograniczają się do dziedzin, które nadzoruje MRPiT. Wydaje się, że do ewentualnego rozszerzenia tematyki prac nad Paktem niezbędne będzie poparcie ze strony całego rządu / większości koalicyjnej. Tym niemniej, nawet ograniczone prace nad Paktem Społecznym należy ocenić pozytywnie.

Tematykę negocjacyjnego zespołu, zajmującego się kwestiami pracy stanowią: problematyka pracy zdalnej, filozofia deregulacji Kodeksu pracy w oparciu o zbiorowe układy pracy oraz regulacje wdrażające unijne zalecenia dotyczące obecności reprezentantów związkowych na terenie zakładu pracy. Strona rządowa przychyliła się do agendy zaproponowanej przez stronę pracodawców, a realizatorzy z MRPiT jak na razie sprawnie organizują pracę zespołu.

2. Pozytywnie oceniamy przedstawiony przez stronę rządową, powstały w oparciu o dyskusje stron w ramach Zespołu prawa pracy Rady Dialogu Społecznego, projekt zmiany Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej. Należy tu zauważyć szereg korzyści, jakie niosą przedmiotowe zmiany:

- związane z bezpieczeństwem i higieną pracy,
- ekonomiczne – po stronie pracownika i pracodawcy.

Należy mieć nadzieję, że proponowane zmiany, ze względu na ewidentne korzyści dla pracowników, zostaną poparte przez związki zawodowe, szczególnie w obecnej sytuacji pandemii COVID-19. Wprowadzenie zasad pracy zdalnej pomoże albo wręcz umożliwi pracę wielu grupom pracowników, także tym potencjalnie wykluczonym. Umożliwi to m.in. większą aktywizację zawodową niepełnosprawnych, kobiet wracających po urlopiach macierzyńskich i wychowawczych do pracy, osób zajmujących się opieką nad osobami chorymi czy starszymi. Dzięki nowym regulacjom będzie można skorzystać z talentów wielu osób, które nie miały do tej pory możliwości zarobkowania z uwagi na dojazdy, ograniczenia architektoniczne i łączenie pracy z życiem prywatnym. To także szansa na pracę na odległość niemobilnych ekspertów w zawodach deficytowych.

## Zagrożenia:

1. Brak odroczenia Pracowniczych Planów Kapitałowych w mikrofirmach w czasie pandemii. To obciążenie pracodawców, którego można było uniknąć w bezprecedensowo trudnej sytuacji wielu małych, a więc szczególnie wrażliwych na załamania rynkowe, przedsiębiorstw. Jest to możliwy do przesunięcia w czasie wzrost kosztów pracy w sytuacji załamania finansowego wielu firm. Co warto podkreślić, czasowego wstrzymania PPK nie wprowadzono nawet wobec firm objętych „tarczami”.

2. Należy skończyć z totalną biernością Urzędów Pracy w zakresie stażów i wsparcia zatrudnienia. Pracodawcy w 48% procentach oceniają UP jako byty niewspierające zatrudnienia. Kolejne kilkanaście procent pracodawców zamierza ograniczyć swoje kontakty z Urzędami Pracy do minimum.

Pracodawcy uważają, że UP dostarczają znacznie mniej usług, dużo słabszej jakości niż analogiczne serwisy publiczne w krajach Unii Europejskiej. Taki stan rzeczy stawia, zwłaszcza mikro i małych, oraz średnich przedsiębiorców w trudnej sytuacji, gdyż muszą oni na pozyskanie i kształcenie pracowników wykładać znacznie więcej środków niż ich konkurencja z UE.

Oczekuje się również zmian zasad finansowania Urzędów Pracy. Konieczne jest wdrożenie zasady, w której podstawowym klientem dla UP stanie się pracodawca, a nie bezrobotny oraz przyznania pracodawcom bonów (wysokości składek na FP), którymi finansowałiby usługi świadczone przez urząd. Równocześnie te środki powinny stanowić istotne źródło finansowania działań urzędów pracy na poziomie województwa i powiatu.

### Kontakt dla mediów:

#### **Emil Muciński**

rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC

tel. 602 571 395

e-mail: [emil.mucinski@bcc.org.pl](mailto:emil.mucinski@bcc.org.pl); [instytut@bcc.org.pl](mailto:instytut@bcc.org.pl)

---

*Gospodarczy Gabinet Cieni Business Centre Club to think tank powołany w kwietniu 2012 r., aby wspierać działania prorozwojowe władz publicznych, monitorować prace resortów kluczowych dla przedsiębiorczości, rekomendować zmiany sprzyjające rozwojowi kraju, wzrostowi gospodarczemu i konkurencyjności polskich firm. W skład GGC BCC wchodzi wybitni gospodarzy fachowcy, z których wielu piastowało w przeszłości funkcje publiczne [lista poniżej]. Więcej informacji: <http://www.bcc.org.pl/Gospodarczy-Gabinet-Cieni.4241.0.html>*