



**KANCELARIA SEJMU**  
**Biuro Komisji Sejmowych**

# **BIULETYN**

**Z 12. POSIEDZENIA**  
**RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)**  
**W DNIU 4 LIPCA 2016 R.**



---

## Biuletyn z posiedzenia

### Rady Ochrony Pracy (nr 12/X kad.)

4 lipca 2016 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawach:
  - oceny skali zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienia w szarej strefie, – sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r.,
- legalność zatrudnienia oraz ochrona praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy – materiał przygotowany przez PIP,
- informacja ministra rodziny, pracy i polityki społecznej na temat nowych rozwiązań prawnych związanych z potwierdzaniem warunków zatrudnienia przed dopuszczeniem pracownika do pracy,
- informacja ministra rodziny, pracy i polityki społecznej na temat wprowadzenia zmian w przepisach o pracy tymczasowej,
- sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Roman Giedrojc** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Magdalena Sweklej** zastępca dyrektora Departamentu Rynku Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, **Beata Czajka** zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy MRPiPS, **Janina Suzdorf** naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy MRPiPS.

W posiedzeniu udział wzięła pracownik Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

#### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Na początku posiedzenia przystąpię do pewnego uroczystego aktu. Otóż, jeden z wybitnych członków Rady Ochrony Pracy pan profesor Jan Wojtyła w ubiegłym tygodniu obchodził jubileusz 50-lecia pracy naukowej i akademickiej. W imieniu Rady Ochrony Pracy składam panu profesorowi gratulacje i pozwolę sobie wręczyć symboliczny upominek.

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:**

Nie ukrywam swojego wzruszenia związanego z życzeniami Rady. Ogromnie sobie cenię, te ciepłe słowa. 50 lat to łaskawość Jahwe, który tak długo mnie toleruje na ziemskim padole. Z okazji mojej rocznicy została wydana księga jubileuszowa pt. „Kapitał, praca, człowiek”. To relacje bardzo silnie związane z tym, o czym jest mowa w encyklice „Laborem excercens”, gdzie mówi się o prymacie pracy nad kapitałem.

Chciałoby się, aby była równowaga między pracą a kapitałem, zwłaszcza kiedy te bardzo liberalne koncepcje kształtują rzeczywistość, która jest obecnie przedmiotem naszej wspólnej troski. To był mój cały szlak naukowy w różnych forach – Komisji Kodyfikacyjnej, gdzie tworzyliśmy dwa projekty Kodeksów pracy. Cieszę się, że dzisiaj mogę współpracować z państwem, starając się w ten sposób wpływać na idee, które są bardzo

istotne. Jedno przesłanie jest szczególnie ważne. Otóż, jeżeli buduje się ustrój pracy, pamiętajmy, że trzeba budować na skałach, a nie na ulotnych piaskach. A koniunkturalność rozwiązań nie sprzyja budowaniu systemowemu. Nasze długie dysputy w Komisji kodyfikacyjnej dotyczyły aksjologii, wartości i odpowiedzi na pytanie czy to służy człowiekowi. Bardzo cieszę się, że jestem w państwa gronie. Bardzo dziękuję za życzenia.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Pan profesor Wojtyła mówiąc o swojej pracy, powiedział jednocześnie kilka bardzo ważnych słów o misji Rady Ochrony Pracy, za co bardzo dziękuję.

Porządek dzisiejszego posiedzenia Rady obejmuje: pkt 1- przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach: oceny skali zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienia w szarej strefie oraz sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r., pkt 2 – legalność zatrudnienia oraz ochrona praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy – materiał przygotowany przez PIP, pkt 3 – informacja ministra rodziny, pracy i polityki społecznej na temat nowych rozwiązań prawnych związanych z potwierdzaniem warunków zatrudnienia przed dopuszczeniem pracownika do pracy, pkt 4 – informacja ministra rodziny, pracy i polityki społecznej na temat wprowadzenia zmian w przepisach o pracy tymczasowej, pkt 5 – sprawy bieżące. Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny.

Witam głównego inspektora pracy pana Romana Giedrojcia wraz ze współpracownikami oraz przedstawicielki Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej: panią Magdalenę Sweklej – zastępcę dyrektora Departamentu Rynku Pracy, panią Beatę Czajkę – zastępcę dyrektora Departamentu Rynku Pracy oraz panią Janinę Suzdorf – naczelnika Wydziału Legislacji Departamentu Prawa Pracy.

Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 1. Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych panią poseł Beatę Mazurek, o przedstawienie projektu stanowiska w sprawie oceny skali zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienia w szarej strefie.

### **Przewodnicząca Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych Beata Mazurek:**

Zespół jednomyślnie przyjął projekt stanowiska i jest dość obszerny. Odzwierciedla efekt pracy Zespołu i Rady. Oto jego brzmienie: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 17 maja 2016 r. zapoznała się z problematyką dotyczącą skutków dla budżetu państwa zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi i zatrudnienia w szarej strefie. Materiały zostały przygotowane przez Najwyższą Izbę Kontroli, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Główny Urząd Statystyczny oraz Państwową Inspekcję Pracy.

Sprawozdania przedłożone przez ww. instytucje jednoznacznie dowodzą, że zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy oraz praca nierejestrowana stanowią wciąż plagę polskiego rynku pracy. Z prezentowanych materiałów wynika, iż obok bezrobocia, głównym problemem na polskim rynku pracy jest narastający od lat proceder uchylania się stron stosunku pracy od płacenia składek na ZUS, przez zastępowanie umów o pracę pomiędzy pracodawcą i pracownikiem umowami cywilnoprawnymi. W myśl Kodeksu pracy (art. 22 §1) niedopuszczalne jest zawieranie umów prawa cywilnego w warunkach, gdy praca wykonywana jest pod kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę oraz za wynagrodzeniem. Niestety zjawisko zawierania z osobami zatrudnionymi umów cywilnoprawnych, przede wszystkim umów zlecenia i umów o dzieło, rzadziej umów agencyjnych – kosztem zatrudnienia w ramach stosunku pracy ciągle narasta. Wszystkie bez wyjątku siły polityczne w Polsce deklarują od lat wolę walki z tą patologią nazywaną „plagą umów śmieciowych”. Obietnice poprzednich rządów okazały się gołosłowne, a dumpingowe zatrudnienie i nieuczciwa konkurencja rozwijały się bezkarnie.

Należy przy tym podkreślić, że o ile pogarszanie koniunktury gospodarczej miało wpływ na wzrost tych negatywnych zjawisk, o tyle jej poprawa nie spowodowała ich adekwatnego ograniczenia.

W 2015 r. w podmiotach objętych kontrolami Państwowej Inspekcji Pracy, na podstawie umów cywilnoprawnych świadczyło pracę ponad 580 tys. osób tj. 13,1% ogółu pracujących w skontrolowanych podmiotach. W 2014r. ten odsetek wynosił 14,6%, w 2013r. – 12,8%, w 2012r. – 12,6%, w 2011r. – 10,7%, w 2010 r. – 10,9%, a w 2009 r. – 9,5%. Niepokojąca jest skala zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy. W 2011 r. naruszenia art. 22 §1 Kodeksu pracy inspektorzy PIP ujawnili w 1100 kontrolowanych podmiotach, w 2012 r. – w 1300, w 2013 r. – w 1990, w 2014 r. i 2015 r. – w 2100 podmiotach. Corocznie rośnie również liczba zakwestionowanych przez inspektorów pracy umów – od 7,3 tys. w 2011 r. do 12 tys. w 2015 r. PIP przedstawiła kalkulację konsekwencji finansowych dokonaną przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w 2014 r. Otóż, na podstawie danych PIP, Ministerstwa Finansów i NIK resort wyliczył straty, których wysokość waha się od 650 mln zł do 1,25 mld zł rocznie.

Natomiast dane GUS wskazują, że liczba osób, z którymi została zawarta umowa zlecenie lub umowa o dzieło, a które nigdzie nie są zatrudnione na podstawie stosunku pracy (z wyłączeniem osób pobierających emeryturę lub rentę) kształtowała się następująco: w 2012 r. – 1,35 mln osób, w 2013 r. – 1,4 mln osób, w 2014r. – 1,3 mln osób. Przeprowadzone przez GUS badanie dotyczące atypowych form zatrudnienia wskazuje także, że około 29% umów cywilnoprawnych jest zawieranych z młodymi ludźmi w wieku 25-34 lata.

Poza przypadkami pracy całkowicie nielegalnej, występują także przypadki tzw. pracy zadeklarowanej fałszywie. Polegają one na:

- zaniżaniu stawki wynagrodzenia w umowie o pracę i wypłacaniu go, poza oficjalnym obiegiem, w kwocie wyższej niż zadeklarowana,
- zawieraniu umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy pracownik w rzeczywistości świadczy pracę pełnoetatową otrzymując część wynagrodzenia nieoficjalnie, co umożliwia uniknięcie opłacania części składki na ZUS i podatku dochodowego,
- ukrywania faktu wykonywania przez pracownika godzin nadliczbowych i wypłacania wynagrodzenia za nie „pod stołem”,
- ukrywanie wypłacania niektórych składników wynagrodzenia: premii, dodatków, nagród itp. i wypłacanie ich „do ręki”.

Za bardzo niepokojący można uznać fakt, iż w ponad 80% przyczyną zawierania takich umów był brak wyboru – pracodawca oferował wyłącznie możliwość zatrudnienia w takiej formie.

Corocznie Państwowa Inspekcja Pracy realizuje ponad 23 tys. kontroli, w toku których badane są zagadnienia związane z legalnością zatrudnienia zarówno obywateli polskich, jak i cudzoziemców. W 2015 r. inspektorzy pracy zweryfikowali legalność zatrudnienia 146,5 tys. osób. W materiale PIP przedstawiono szacunkową kalkulację skali nielegalnego zatrudnienia i spowodowanych tym strat budżetu państwa.

Biorąc pod uwagę dane GUS dotyczące liczby pracowników najemnych i przyjmując, że skala stwierdzonych nieprawidłowości na podstawie wyników kontroli PIP jest reprezentatywna dla wszystkich podmiotów działających w obrocie gospodarczym, oszacowano liczbę osób nielegalnie świadczących pracę na 600 tys. Straty dla budżetu państwa z tytułu nieopłaconych składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wahają się wynosząc 6 mld–9 mld zł rocznie. PIP zastrzega, iż te dane mają wyłącznie charakter szacunkowy. Podkreśla, że ustalenie rzeczywistych strat z tytułu nielegalnego zatrudnienia nie jest możliwe wyłącznie na podstawie danych Inspekcji Pracy. W ocenie PIP, analiza skutków szarej strefy w zatrudnieniu powinna być przedmiotem badań prowadzonych przez wyspecjalizowane służby, przy wykorzystaniu uznanych metod badawczych, dla których dane liczbowe zgromadzone w bazach Inspekcji mogą stanowić materiał pomocniczy.

Rada Ochrony Pracy – uznając zastrzeżenia Inspekcji – ocenia, że jakkolwiek przedstawione liczby mają szacunkowy charakter, to kalkulacja jest merytorycznie uzasadniona. Kwota 6 mld–9 mld zł może być konsekwencją finansową szarej strefy w zatrudnieniu. Zdecydowanie najbardziej dramatycznie jednak wyglądają szacunki przekazane

Radzie w maju przez Ministerstwo Finansów. W zależności od przyjmowanych założeń dotyczących wysokości zarobków w szarej strefie, Ministerstwo ocenia potencjalne straty sektora finansów publicznych z tytułu nieodprowadzonych składek i niepłacenia podatku w przedziale od 10 do 19 mld zł rocznie.

Zdaniem Rady, należy też zwrócić uwagę na straty osób świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych czy w szarej strefie. Chodzi m.in. o zagrożenia zdrowotne związane z brakiem stosownego ubezpieczenia, czy też niewypracowania odpowiedniego stażu uprawniającego do wypłaty świadczeń emerytalnych i rentowych, co będzie wiązać się m.in. ze wzrostem nakładów na opiekę społeczną. To bardzo ważny problem. Jeżeli uwzględnimy koszty społeczne wynikające z tych form zatrudnienia, to może okazać się, iż są one – mimo doraźnych korzyści – najdroższymi formami. Dlatego Rada uważa za wskazane, aby do prezentowanych danych odniósł się minister finansów.

Bardzo ważną kwestią, która mogłaby przyczynić się do ograniczenia skali szarej strefy jest funkcjonowanie kontroli legalności zatrudnienia. Obecnie te służby funkcjonują w ramach Państwowej Inspekcji Pracy. Zdaniem Rady, Inspekcja Pracy musi otrzymać odpowiednie instrumentarium prawne, które umożliwi jej szybkie diagnozowanie i eliminowanie nielegalnego zatrudnienia. Z zadowoleniem przyjmujemy dokonaną przez Sejm przy wsparciu wszystkich klubów poselskich likwidację tzw. syndromu pierwszej dniówki. Rada uważa, że należałoby również rozważyć respektowanie zasady domniemania istnienia stosunku pracy, jeżeli zachodzą przesłanki określone w art. 22 §1 kp. Należy także zabezpieczyć PIP w odpowiednie środki umożliwiające skuteczne działanie.

Mówiąc o koniecznych zmianach prawnych, trzeba zwrócić uwagę na kwestie skuteczności egzekwowania obowiązującego prawa. W tym obszarze niezbędne są pewne działania uszczelniające przepisy, jak i eliminujące możliwość ich obchodzenia. Sprawcy naruszeń przepisów prawa pracy nie mogą pozostawać bezkarni – to bardzo demoralizujące, bowiem utrwała stereotyp o wszechwładzy sprawców naruszeń, a jednocześnie zniechęca pokrzywdzonych do dochodzenia roszczeń.

Szara strefa oraz zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi ma negatywny wpływ na uczciwą konkurencję, która jest podstawą wolnego rynku. Nieuczciwe praktyki psują relacje gospodarcze, rujną rynek pracy i rynek konkurencji. Rada uważa, że zarówno eliminacja szarej strefy, jak i zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi wymaga działań systemowych. Z zadowoleniem przyjmujemy zapowiadane przez Ministerstwo Finansów prace nad obniżeniem klina podatkowego. To bardzo ważny kierunek. Może być skuteczny w eliminacji zjawiska szarej strefy.

Rada uważa, że należałoby również podjąć prace zmierzające do wyeliminowania zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Sądzimy, że w tym celu należałoby rozważyć wprowadzenie oskładkowania wszystkich umów cywilnoprawnych, w tym umów o dzieło.

Rada wyraża sprzeciw wobec poglądu głoszącego, że lepsza jakakolwiek praca niż żadna. Praca musi być wykonywana z poszanowaniem godności pracownika i zapewnieniem mu odpowiednich standardów bhp. Kluczowe są zmiany organizacyjno-prawne, zmiana stosunku państwa do szarej strefy, a także zaangażowanie partnerów społecznych w zwalczanie zjawisk patologicznych na rynku pracy. Bez tego niewiele można uczynić na rzecz poprawy sytuacji.

Rada Ochrony Pracy postanawia zwrócić się do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z wnioskiem o przedstawienie działań naprawczych. Rada również wiąże wielkie nadzieje z nowym Kodeksem Pracy. Życzy nowej Komisji Kodyfikacyjnej wypracowania rozwiązań przyjaznych dla pracowników, ale też uwzględniających oczekiwania pracodawców. To trudne zadanie. Ufamy jednak, że Komisja wykaże się umiejętnością godzenia różnych interesów i oczekiwań.

Zdaniem Rady, potrzebna jest szeroko zakrojona debata na temat finansowych i społecznych kosztów zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi oraz zatrudnienia w szarej strefie, w której udział wezmą przedstawiciele partnerów społecznych, administracji rządowej, zwłaszcza Ministerstwa Finansów, a także Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, środowisk naukowych, instytucji zajmujących się

nadzorem nad warunkami pracy. Rada Ochrony Pracy deklaruje udział w tego rodzaju debacie”.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych? (18). Kto jest przeciw? (0). Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie oceny skali zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienia w szarej strefie.

Przechodzimy do projektu stanowiska w sprawie sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych panią poseł Beatę Mazurek o przedstawienie projektu stanowiska.

### **Przewodnicząca Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych Beata Mazurek:**

Ten projekt podobnie jak poprzedni został przyjęty jednogłośnie przez Zespół. Oto jego brzmienie: „Podczas plenarnego posiedzenia Rady Ochrony Pracy, które odbyło się 7 czerwca 2016 r., Główny Inspektor Pracy Roman Giedrojć przedstawił sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. W roku sprawozdawczym 2015 inspektorzy pracy przeprowadzili 88,3 tys. kontroli u ponad 71 tys. pracodawców i innych podmiotów gospodarczych. Działania kontrolne ujawniły 86,8 tys. wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Większość wykroczeń dotyczyła nieprawidłowości w zakresie przygotowania do pracy, wynagrodzenia za pracę i regulowania innych należności ze stosunku pracy oraz czasu pracy.

Ubiegłoroczne działania kontrolno-nadzorcze Państwowej Inspekcji Pracy doprowadziły m.in. do likwidacji bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia ok. 71 tys. pracowników i innych osób świadczących pracę. Około 8,3 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych oraz 1,9 tys. osób pracujących bez żadnej umowy uzyskało potwierdzenie na piśmie zawartej umowy o pracę. Około 13,4 tys. pracowników różnych branż wykorzystano zaległe urlopy wypoczynkowe. Wyegzekwowano wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy na kwotę 207,5 mln zł dla 106,5 tys. pracowników oraz obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy wobec ponad 32 tys. osób. Płatnicy zapłacili zaległe składki za ponad 30 tys. pracowników na łączną kwotę 3,9 mln zł.

Równoległe z działaniami kontrolno-nadzorczymi PIP prowadziła różnorodne przedsięwzięcia o charakterze informacyjno-prewencyjnym skierowane do 157 tys. odbiorców, w szczególności do pracodawców, pracowników i innych osób świadczących pracę, związków zawodowych i organizacji pracodawców, rolników indywidualnych, uczniów i studentów.

Podsumowując swoje wystąpienie, Główny Inspektor Pracy ocenił, że zarówno skala wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, jak i wzrastająca liczba skarg pracowniczych dowodzą, że 2015 r. nie przyniósł przełomu w zakresie poprawy stanu prawnej ochrony pracy i bezpieczeństwa pracy.

Rada Ochrony Pracy zgadza się z tą oceną. Dane prezentowane w oficjalnych statystykach i zawarte w przedłożonym sprawozdaniu – jakkolwiek dowodzą ogromu rzetelnej pracy wykonanej przez inspektorów, za co niewątpliwie należą im się słowa uznania – to nie oddają – co zresztą przyznał główny inspektor pracy – rzeczywistej skali nieprawidłowości i zjawisk patologicznych. Nie znamy dokładnie rozmiaru nielegalnego zatrudnienia, bo ono ze swej istoty wymyka się wszelkiej statystyce. Nie wiemy jaka jest rzeczywista liczba wypadków przy pracy, zwłaszcza śmiertelnych, gdyż coraz częściej ulegają im osoby zatrudnione na innej podstawie niż umowa o pracę tj. samozatrudniające się czy świadczące pracę na umowę o dzieło, a te nie są odnotowywane w statystykach. Ponadto statystyki ZUS, GUS i PIP różnią się w zakresie metodologii i wyników co do liczby wypadków śmiertelnych. Dlatego też należy podchodzić do oficjalnych statystyk z rezerwą, bez nadmiernego optymizmu. „To może być zaledwie wierzchołek góry lodowej” – jak stwierdził Główny Inspektor Pracy. I trudno nie przyznać mu racji.

Radę również niepokoi fakt, iż zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi lub zawieranie ich w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, co stanowi naruszenie art. 22 §1 Kodeksu pracy, jest często „legalizowane” przez sądy

poprzez zastosowanie kryterium woli stron. Tymczasem wola stron – co stwierdzają specjaliści z zakresu prawa pracy – należy do innego porządku prawnego. To kryterium nie ma zastosowania w obszarze stosunków pracy. Rada oczekuje stanowiska ministra sprawiedliwości w tej sprawie.

Rada uważa, że poprawa stanu praworządności w stosunkach pracy i skuteczne wyeliminowanie zjawisk patologicznych wymaga wprowadzenia zmian ustawowych. Pewne działania w tym zakresie zostały już podjęte przez parlament. Należy z satysfakcją przyjąć uchwaloną przez Sejm nowelizację art. 29 §2 Kodeksu pracy, która wprowadziła obowiązek zawarcia umowy o pracę na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy. W ten sposób zlikwidowano tzw. syndrom pierwszego dnia, który powodował wiele patologii.

Na podstawie analizy „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r.” oraz dyskusji podczas plenarnego posiedzenia Rada stwierdza, że należy rozważyć możliwość:

1. Wprowadzenia obowiązku zgłaszania do PIP wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków przy pracy niezależnie od postawy jej świadczenia.

2. Ujednolicenia systemu zbierania informacji o wypadkach przez GUS, ZUS i PIP.

3. Udoskonalenia i uproszczenia systemu postępowania powypadkowego w zakresie ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy.

4. Objęcia większą ochroną osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

5. Przyznania inspektorom pracy prawa wydawania nakazów przekształcenia umów cywilnoprawnych w umowy o pracę (z możliwością odwołania się od tej decyzji do sądu), co może ograniczyć zjawisko wzrostu bezprawnego zastępowania umów o prace umowami cywilnoprawnymi.

6. Uchwalenia ustawy o zwalczaniu nielegalnego zatrudnienia ewentualnie opracowania krajowego programu przeciwdziałania nielegalnemu zatrudnieniu. Taki program mógłby zostać opracowany przez partnerów społecznych lub Radę Dialogu Społecznego. Rada Ochrony Pracy deklaruje gotowość uczestnictwa w tego rodzaju przedsięwzięciu. Nielegalne zatrudnienie jest bowiem zmurą nie tylko pracobiorców, ale także przedsiębiorców i pracodawców. Narusza podstawowe zasady gospodarki wolnorynkowej.

7. Dokonania kompleksowego przeglądu obowiązującego prawa pracy pod kątem eliminacji niespójnych i archaicznych przepisów powodujących trudności interpretacyjne. Np. kwestia zasad i trybu uzyskiwania kwalifikacji obsługi wózków jezdniowych regulowana jest przez trzy rozporządzenia ministra gospodarki. Należy ujednolicić przepisy w tym zakresie.

8. Zmiany ustawy – Prawo zamówień publicznych tak, aby przy wyborze oferty nie decydowało kryterium najniższej ceny, lecz podstawy wykonywania pracy przez pracowników oferenta.

9. Zniesienia obowiązku powiadamiania przez inspektorów pracy o zamiarze przeprowadzenia kontroli.

10. Zniesienia obowiązku przedstawiania upoważnienia do prowadzenia kontroli, do tego celu winna wystarczać legitymacja służbowa inspektora pracy.

Rada Ochrony Pracy pozytywnie ocenia działalność kontrolno-nadzorczą oraz prewencyjną Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. Działania PIP w roku sprawozdawczym były prowadzone zgodnie z przyjętym wcześniej programem, który uzyskał akceptację Rady Ochrony Pracy oraz sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej. Mimo, że 2015 r. nie przyniósł zasadniczej poprawy stanu przestrzegania praworządności w stosunkach pracy, to gdyby nie determinacja i konsekwencja inspektorów pracy w egzekwowaniu przepisów bhp, liczba patologii i tragedii doświadczanych w środowisku pracy byłaby znacznie większa. Rada Ochrony Pracy docenia poświęcenie i zaangażowanie inspektorów. Słowa podziękowania kieruje również do byłego i obecnego kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy za sprawny nadzór i zarządzanie urzędem, co z pewnością przelożyło się na sprawną realizację zadań”.



**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych? (17). Kto jest przeciw? (0). Kto wstrzymał się od głosu? (1).

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r.

Przechodzimy do pkt 3 porządku dziennego – Legalność zatrudnienia oraz ochrona praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Materiał został przygotowany przez PIP.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy pana Romana Giedrojcia.

**Główny inspektor pracy Roman Giedrojc:**

Prezentowane na dzisiejszym posiedzeniu sprawozdanie stanowi kompleksową informację poświęconą problematyce legalności zatrudnienia oraz ochronie praw pracowniczych cudzoziemców, w tym w szczególności obywateli Ukrainy w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy prowadzonych w 2015 r.

Państwowa Inspekcja Pracy od 1 lipca 2007 r. realizując zadania z zakresu legalności zatrudnienia bada wszystkie aspekty nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców na terenie Polski. Od lat inspektorzy pracy zwracają szczególną uwagę na ochronę przestrzegania praw pracowniczych obcokrajowców, kontrolując m.in. zagadnienia prawnej ochrony pracy, takie jak: czas pracy, dodatkowe wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, urlopy wypoczynkowe, jak i zapewnienie cudzoziemcom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Te działania podejmowane są wobec wszystkich cudzoziemców wykonujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w szczególności obcokrajowców z tzw. państw trzecich.

Najpopularniejszą formą zatrudnienia cudzoziemców w Polsce jest procedura uproszczona, która pozwala obywatelowi jednego z 6 państw, w tym z Ukrainy, wykonywać pracę w Polsce przez 6 miesięcy w okresie następujących po sobie 12 miesięcy. Warunkiem jest jednak zarejestrowanie przez pracodawcę w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz posiadanie przez cudzoziemca dokumentu potwierdzającego tytuł pobytowy w Rzeczypospolitej Polskiej uprawniający do wykonywania pracy.

To procedura nieskomplikowana oraz bezpłatna, co stanowi ważny argument przemawiający za jej wyborem przez pracodawców i cudzoziemców. Ten system przynosi niewątpliwie korzyści polskim przedsiębiorcom i właścicielom gospodarstw rolnych. Umożliwia elastyczne pozyskiwanie siły roboczej z zagranicy w sytuacji niedoboru pracowników na lokalnym rynku pracy. Ale też generuje nieprawidłowości, na które od lat wskazuje Państwowa Inspekcja Pracy. Łatwość wystawiania oświadczeń stwarza okazję do nadużyć. Niekiedy wręcz inspirowane patologiczne zachowania.

W 2015 r. po sprawdzeniu blisko 20 tys. oświadczeń zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy inspektorzy pracy ustalili, że ponad 30% cudzoziemców nie podjęło pracy w podmiocie, który wystawił oświadczenie. Równie istotnym problemem jest wystawianie fikcyjnych oświadczeń przez podmioty zgłaszające chęć zatrudnienia obcokrajowców.

W świetle wskazywanych podczas kontroli nieprawidłowości aktualne pozostają zgłaszane przez PIP od lat wnioski dotyczące ewidencji wystawionych i zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy oświadczeń oraz rejestru cudzoziemców, którzy podjęli pracę na podstawie oświadczenia. Okazją do weryfikacji przepisów dotyczących cudzoziemców może być proces implementacji do polskiego prawa dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Europy 36/2014 z 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego. Dlatego do aktualnie procedowanego rządowego projektu nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wnieśliśmy wiele uwag, mając na względzie pilną potrzebę zapewnienia cudzoziemcom przynajmniej elementarnego poziomu ochrony.

Państwowa Inspekcja Pracy zaproponowała m.in. wprowadzenie regulacji, zgodnie z którą w ramach zezwoleń na pracę sezonową i krótkoterminową mogliby być zatrud-

nieni cudzoziemcy na podstawie umowy o pracę oraz tych umów cywilnoprawnych, z których zawarciem łączy się podleganie obowiązkowi ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego, m.in. umowy zlecenia, z definitywnym wyłączeniem umów o dzieło. Liczymy, że szeroka dyskusja nad kształtem przepisów dotyczących cudzoziemców wykonujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przyczyni się do wyeliminowania problemów wskazanych w przygotowanym przez nas materiale.

O przedstawienie szczegółowej informacji proszę pana Jarosława Leśniewskiego – dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy.

**Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy Jarosław Leśniewski:**

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce reguluje ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawa o cudzoziemcach oraz rozporządzenia wykonawcze. Warunkiem legalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi z państwa trzeciego jest uzyskanie zezwolenia na pracę oraz legalny pobyt cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. O zezwolenie na pracę występuje do właściwego wojewody pracodawca, a w przypadku zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (tzw. zezwolenia jednolitego) – cudzoziemiec przebywający już legalnie na terytorium Polski. Wyjątkiem od tej zasady jest procedura uproszczona, która pozwala wykonywać pracę w Polsce obywatelowi jednego z 6 państw: Republiki Armenii, Republiki Białoruś, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy.

W 2015 r. wydano blisko 66 tys. zezwoleń na pracę cudzoziemcom, co stanowiło w stosunku do 2014 r. wzrost o 51%. W ogólnej liczbie wydanych zezwoleń dominowały zezwolenia wydawane dla obywateli Ukrainy – blisko 50,5 tys. zezwoleń (77%). Obywatele Ukrainy, którzy otrzymali w 2015 r. zezwolenia najczęściej wykonywali pracę jako: robotnicy wykwalifikowani – 22 tys. osób (44%) i pracownicy przy pracach prostych – 13 tys. (26%).

Wśród sekcji PKD dominowało budownictwo (21%) i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników z Ukrainy (15%).

Z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że wzrasta liczba rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. W 2015 r. zarejestrowano ponad 782 tys. oświadczeń, tj. ponad dwukrotnie więcej niż w 2014 r. Zdecydowanie największą grupą cudzoziemców, dla których rejestrowane są oświadczenia to obywatele Ukrainy (w 2015 r. – 97,5% wszystkich zarejestrowanych oświadczeń, w 2014 r. – 96,3%).

Obywatele Ukrainy, dla których w 2015 r. zarejestrowano oświadczenie najczęściej wykonywali pracę jako pracownicy przy pracach prostych – 455 tys. osób (60%).

W 2015 r., podobnie jak w latach poprzednich, największą liczbę oświadczeń dla obywateli Ukrainy zarejestrowano w województwie mazowieckim (40% wszystkich oświadczeń). Wśród dziedzin gospodarki, w których najczęściej rejestrowano oświadczenia dla obywateli Ukrainy dominowało rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo (36%). Przeważającą podstawą świadczenia pracy obywateli Ukrainy na podstawie oświadczeń były umowy cywilnoprawne – 661 tys. (84,5% oświadczeń), w tym umowa o dzieło – 345 tys. Jedynie w przypadku 119 tys. oświadczeń wskazana była umowa o pracę.

Według danych przekazywanych do Państwowej Inspekcji Pracy przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w I kwartale 2016 r. (stan bazy na 31.03.2016 r.), do ZUS zgłoszonych zostało blisko 239 tys. cudzoziemców. Wśród zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego cudzoziemców dominują obywatele Ukrainy – 159 tys. osób (67%). Biorąc pod uwagę tytuł ubezpieczenia obywateli Ukrainy, przeważa wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa agencyjna, umowa zlecenie lub umowa o świadczenie usług) – 87 tys. osób (55%). Zatrudnienie pracownicze to jedynie 70 tys. osób (44%).

Obywatele Ukrainy najczęściej wykonywali pracę w podmiotach działających w województwie mazowieckim – 42 tys. osób (27%).

Zgodnie z opracowaniem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departamentu Rynku Pracy liczba obywateli Ukrainy faktycznie pracujących w związku z wydanym zezwoleniem lub zarejestrowanym oświadczeniem jest niższa niż liczby tych

dokumentów, gdyż dla części z nich wydano więcej niż jedno zezwolenie lub zarejestrowano więcej niż jedno oświadczenie. Dodatkowo, cudzoziemiec może nie otrzymać wizy lub z innych powodów nie podjąć pracy w Polsce. Biorąc pod uwagę powyższe założenia, ministerstwo oszacowało liczbę pracujących obywateli Ukrainy w Polsce w 2015 r. na ok. 350-500 tys.

W 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili blisko 3 tys. kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców (2240 w 2014 r., 2026 w 2013 r.). W kontrolowanych podmiotach wykonywało pracę blisko 25 tys. cudzoziemców ze 129 państw. 74% wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą stanowili obywatele Ukrainy (87% cudzoziemców z państw trzecich). Najczęściej pracowali oni w sekcjach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe – 24%, usługi administrowania i działalność wspierająca (agencje zatrudnienia, agencje ochrony mienia, działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni) – 21%, transport i gospodarka magazynowa – 11% oraz budownictwo – 10%.

W toku kontroli przeprowadzonych w 2015 r. inspektorzy pracy stwierdzili nielegalne zatrudnienie i wykonywanie pracy przez 1122 cudzoziemców z państw trzecich (5,3% objętych kontrolą), tj. o 29% więcej takich przypadków niż w 2014 r. i ponad dwukrotnie więcej niż w 2013 r.). Naruszenia przepisów stwierdzono w czasie 334 kontroli, tj. w 12% prowadzonych w tym zakresie. Ujawniono nielegalną pracę obywateli 30 państw.

Analogicznie jak w poprzednich latach, największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 989 osób (5,4% obywateli Ukrainy objętych kontrolą, 88% ogółu cudzoziemców, których nielegalne zatrudnienie stwierdzono). W dalszej kolejności stwierdzone przypadki nielegalnej pracy obejmowały obywateli Serbii (31 osoby), Białorusi (17 osób), Rosji (17 osób) i Koreańskiej Republiki Ludowo-Demokratycznej (10 osób).

Zjawisko nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w największym stopniu dotyczy dużych aglomeracji miejskich. W 2015 r. największe nasilenie nielegalnej pracy cudzoziemców wystąpiło w województwach: mazowieckim (223 przypadków), śląskim (159), dolnośląskim (152) i pomorskim (84).

Wśród dziedzin gospodarki, w których stwierdzono największą koncentrację nielegalnej pracy cudzoziemców, w 2015 r. dominowały: budownictwo – 30% wszystkich ujawnionych przypadków, usługi administrowania i wspierania działalności (w tym agencje pracy tymczasowej) – 18%, przetwórstwo przemysłowe – 16% oraz handel i naprawy – 10%. Biorąc pod uwagę kryterium wielkości kontrolowanego podmiotu, największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców ujawniono w mikroprzedsiębiorstwach (o zatrudnieniu do 9 pracowników) – 65% wykazanych przypadków.

W latach 2010-2015 prawie 73% wykazanych przypadków nielegalnego zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców dotyczyło obywateli Ukrainy. Udział cudzoziemców pochodzących z innych krajów był znacznie niższy. Łącznie w ww. okresie inspektorzy pracy wykazali nielegalne zatrudnienie i wykonywanie pracy przez 5074 obcokrajowców, w tym 3698 obywateli Ukrainy.

Ogółem naruszenia przepisów w zakresie legalności wykonywania pracy i przestrzegania obowiązków podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemców wykazała co trzecia kontrola. Analogicznie jak w poprzednich latach, ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców z państw trzecich, inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę, który dotyczył 83% nielegalnie pracujących cudzoziemców (w 2014 r. – 76%, w 2013 r. – 64%).

Oprócz problematyki legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców Państwowa Inspekcja Pracy kładzie także nacisk na ochronę przestrzegania praw pracowniczych obcokrajowców. W latach 2010-2015 w zakresie prawnej ochrony pracy obcokrajowców nieprawidłowości stwierdzono łącznie wobec blisko 6 tys. cudzoziemców. Z kolei nieprzestrzeganie przez podmiot zatrudniającego przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczyło ponad 8,4 tys. cudzoziemców.

Od lat nie ulegają zmianie przyczyny naruszeń prawa w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. Kontrolowani pracodawcy jako najczęstsze przyczyny występujących nieprawidłowości podawali:

- przewlekłość postępowania administracyjnego w celu uzyskania decyzji pobytowych oraz zezwoleń na pracę,
- wielość przepisów oraz zmiany w obowiązujących przepisach o zatrudnianiu cudzoziemców na terytorium RP, które są, w ocenie pracodawców, niespójne oraz trudne do właściwego zinterpretowania (poza tym czynnikiem utrudniającym ich poznanie i zrozumienie przez cudzoziemców jest także bariera językowa),
- brak zainteresowania cudzoziemców podjęciem legalnego zatrudnienia, w związku z ich nastawieniem na osiąganie doraźnych dochodów w krótkich okresach,
- czasowy pobyt cudzoziemców na terytorium Polski i nieopłacalność inwestowania w nich poprzez zatrudnianie w ramach umowy o pracę.

W ocenie inspektorów pracy, jako główne przyczyny występujących uchybień można wskazać:

- dążenie przedsiębiorców do maksymalizacji zysków, które prowadzi z kolei do korzystania z nielegalnej i przez to o wiele tańszej siły roboczej cudzoziemców,
- celowe niezawieranie umów o pracę, aby uniknąć obowiązków, jakie rodzi zawarcie stosunku pracy,
- wykorzystywanie trudnej sytuacji na rynku pracy, np. poprzez zatrudnianie cudzoziemców bez żadnych umów na piśmie do dnia ewentualnej kontroli,
- chęć uniknięcia formalności – procedura legalnego zatrudnienia jest, zdaniem wielu pracodawców, zbyt czasochłonna i kosztowna,
- niedostateczna znajomość przepisów prawa, w przypadku małych firm wynikająca często z braku służb kadrowych lub obsługi prawnej,
- brak wiedzy cudzoziemców na temat korzyści wynikających z legalnej pracy (np. korzystanie z darmowych świadczeń medycznych w ramach publicznej służby zdrowia, możliwość dochodzenia roszczeń od pracodawcy itp.),
- całodobowa i całotygodniowa dyspozycyjność pracowników obcokrajowców.

Prowadzone od kilku lat przez Państwową Inspekcję Pracy kontrole, pozwalają na dokonanie oceny funkcjonowania systemu oświadczeń, na podstawie których przewidziana liczba obywateli Ukrainy wykonuje w naszym kraju pracę. Niestety – doświadczenia inspektorów pracy wskazują, że system ten wymaga uporządkowania i zdecydowanych działań naprawczych. Problemy zaczynają się już na etapie wskazania liczby cudzoziemców wykonujących prace na terenie Polski – dlatego podawane są tylko szacunkowe dane. W prezentowanym materiale wskazywaliśmy na liczne problemy m.in. fikcyjne oświadczenia wystawiane przez podmioty nie mające warunków do zatrudnienia takiej liczby obcokrajowców lub też nie mające w ogóle możliwości ich zatrudnienia, czy też niezgodne z prawem wykorzystywanie systemu uproszczonego w celu delegowania cudzoziemców do pracy na terytorium Polski lub do innych państw Unii Europejskiej, stanowiące obejście przepisów dotyczących obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę dla cudzoziemców delegowanych. Przedstawione przez nas wnioski to tylko niezbędne minimum, które umożliwi poprawę działania systemu oświadczeń.

Okazją do wprowadzenia nowych regulacji będą planowane zmiany legislacyjne związane z implementacją dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego. Rekomendowane przez nas zmiany dotyczą ułatwień w prowadzeniu skutecznych kontroli mających na celu wykrycie nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców (np. zapewnienie dostępu do systemu POBYT i SYRIUSZ, doprecyzowanie przepisów z zakresu zezwoleń), podniesienie wysokości grzywnien służących wyeliminowaniu nieuczciwych podmiotów oraz ochronie praw pracowniczych cudzoziemców. W tym przypadku istotne znaczenie ma ograniczenie umów o dzieło, jako niekorzystnych zarówno dla cudzoziemców, ale także dla budżetu państwa z uwagi na brak obowiązku opłacenia składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i FGŚP. Należy też jednoznacznie podkreślić, że zatrudnianie cudzoziemców na podstawie umów o dzieło w zdecydowanej większości przypadków nie ma uzasadnienia ze względu na formę i warunki wykonywania pracy, a służy jedynie obejściu przepisów regulujących obowiązek zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego.

Mamy nadzieję, że wskazane przez nas obszary zmian w przepisach będą stanowić podstawę do dyskusji nad kształtem szeroko rozumianych regulacji o cudzoziemcach.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję przedstawicielom PIP za prezentację materiału. Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pan profesor Wojtyła bardzo proszę.

### **Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:**

Postaram się wypunktować kilka kwestii. Sprawa zatrudnienia cudzoziemców – dominują oczywiście osoby z Ukrainy, niemniej jednak trzeba brać pod uwagę szereg innych krajów, gdyż przemieszczanie się jest zupełnie naturalne. Trzeba odróżnić pracowników z Unii Europejskiej (ze względu na inne zasady) oraz pracowników spoza Unii Europejskiej, jeśli chodzi o problem ich ochrony.

Pierwsza kwestia – to urzędy pracy. Tu sytuacja jest dość dramatyczna. Na przykład w Powiatowym Urzędzie Pracy w Katowicach, w którym badania prowadzi moja asystentka. Tam nikt nie zna żadnego języka. Jak zatem porozumieć się z tymi ludźmi? Oni otrzymują do podpisania różnego rodzaju umowy, których treści nie znają. A nikt nie jest w stanie ich przetłumaczyć. Cóż więc mówić o ochronie? Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wymaga od doradcy bezrobotnego wiedzy człowieka renesansu. Powinien być prawnikiem, socjologiem. A w PUP pracuje urzędniczka, która jest wynagradzana na poziomie wynagrodzenia minimalnego. Masa biurokracji. Przyznajmy, że to dość duża fikcja i bariera trudna do pokonania.

Oczywiście, te osoby mogą występować do sądu, nawet o uznanie, że ich stosunek pracy jest umową o pracę na podstawie art. 22 Kodeksu pracy. Byłem zaskoczony – przy okazji konferencji związanej z książką – o czym wspominałem – w której uczestniczył prezes Sądu Najwyższego – Izby Pracy. Mówił, że spraw z art. 22 jest – w co nie chciało mi się wierzyć – było w sądach 200. Czyli praktycznie rzecz biorąc udział wymiaru sprawiedliwości w tym zakresie jest iluzoryczny. Czy nie pokładamy zbyt wielkich nadziei w rozwiązaniach, biorąc pod uwagę bardzo dużą siłę działania praw ekonomicznych w tej materii, przede wszystkim chęci zysku? Jak temu zaradzić? Pamiętam moje długie rozmowy dotyczące eliminowania nielegalnego zatrudnienia przez system niemiecki. Myślę, że porównania mogłoby być bardzo pomocne w rozwiązywaniu kwestii, o których mówimy na dzisiejszym posiedzeniu. Trzeba pamiętać, że wszystkie akty Unii Europejskiej i inne dokumenty o równym traktowaniu zatrudnieniu wymagają, aby tych ludzi traktować na właściwym poziomie odpowiadającym regulacjom unijnym i polskim i nie dyskryminowaniu ze względów etnicznych. Tu też można postawić duży znak zapytania między tym, co jest *de iure*, a tym, co jest *de facto*.

### **Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:**

Dziękuję za zajęcie się tematem legalności zatrudnienia cudzoziemców i za przygotowanie bardzo interesującego materiału przez Państwową Inspekcję Pracy. Zajmujemy się problemem, który dawno przestał być marginalny dla polskiego rynku pracy. Moja organizacja, Związek Zawodowy „Budowlani” problematyką migracji ekonomicznych, w tym migracji do Polski, zajmuje się od wielu lat.

Bezpośrednio po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej realizowaliśmy międzynarodowy projekt poświęcony integracji migrantów. Staraliśmy się wówczas zbadać skalę zjawiska pracy cudzoziemców w Polsce. Wtedy dostępne były tylko dane szacunkowe uwzględniające przede wszystkim liczbę przekroczeń granicy wschodniej, głównie z Ukrainą. Zatrudnienie cudzoziemców z krajów dawnego ZSRR praktycznie nie było regulowane.

Oczywiście, obowiązywał polski Kodeks pracy, ale przepisami nikt specjalnie nie przejmował się, włącznie z odpowiedzialnymi instytucjami publicznymi. Kontrola prowadzona przez urzędy pracy i ich wyodrębnione służby była kompletnie nieefektywna. Trudno by była, jeśli w całym kraju w najlepszym przypadku było 300 osób tzw. policji zatrudnienia. W Warszawie, w której pracowały wówczas nielegalnie tysiące cudzoziemców było wówczas formalnie trzech inspektorów, którzy nie byli w stanie skontrolować nawet pojedynczej budowy.

Dopiero przejście kontroli legalności zatrudnienia przez Inspekcję Pracy zmieniło tę sytuację. Nastąpiła ogromna zmiana jakościowa. Oczywiście, nie jest idealnie, bo kontrola legalności zatrudnienia cudzoziemców to ogromne zadanie, a PIP nie jest – jak doskonale wiemy – instytucją o nieograniczonych możliwościach zatrudnienia. Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej nie ograniczyło radykalnie obecności pracowników ze Wschodu na polskim rynku pracy. Nie poprawiło też od razu współpracy różnych instytucji, które powinny być zaangażowane w zarządzanie napływem cudzoziemców na rynek pracy. A to kluczowy element zapewnienia legalności zatrudnienia.

Legalność zatrudnienia – to nie tylko pozwolenie na pracę lub oświadczenie pracodawcy rejestrowane w urzędzie pracy. To także dopilnowanie, by praca była wykonywana na podstawie odpowiedniej umowy, zgodnie z polskimi standardami bezpieczeństwa i by odprowadzane były wszystkie wymagane prawem składki. To element niezwykle ważny, biorąc pod uwagę fakt, że na polskim rynku pracuje legalnie kilkaset tysięcy cudzoziemców, a zapewne sporo ponad tę liczbę – nielegalnie. Gdy badaliśmy to zjawisko w 2004 r. i 2005 r., nie było w zasadzie mowy o jakichkolwiek składkach i standardach pracy. Ukraiński budowlaniec otrzymywał w zasadzie tę samą stawkę, co polski pracownik (a nawet nieco większą), ale polski pracodawca nie odprowadzał z reguły żadnych składek i podatków od jego wynagrodzenia. Był to zatem klasyczny dumping.

Obecnie jest inaczej, choć zapewne jeszcze nie idealnie. Absolutną większość cudzoziemców na rynku stanowią Ukraińcy. Dobrze odnajdują się na rynku pracy, całkiem dobrze integrują. W grupie zezwoleń na pracę stanowią ponad 77%, w grupie pracujących na podstawie oświadczenia – prawie 98%. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej szacuje, że w 2015 r. pracę wykonywało w Polsce ok. 350 tys.–500 tys. Ukraińców. Pozwolę sobie wyrazić przypuszczenie, że ta liczba jest jednak zaniżona, ponieważ w naszym kraju cudzoziemcy nadal zatrudniani są nielegalnie, choć procedura oświadczeń z pewnością zmniejszyła liczbę nielegalnych pracowników.

W materiale przedstawionym przez PIP szczególnie rzuca się w oczy skokowy wzrost liczby cudzoziemców – głównie Ukraińców – pracujących w Polsce w ostatnich latach. Warto zastanowić się, czy to ma związek tylko z pogarszającą się sytuacją na rynku pracy na Ukrainie, choć przyczyny tego stanu rzeczy mogą być bardziej złożone. Warto zastanowić się też nad faktem rejestracji ok. 40% oświadczeń w województwie mazowieckim.

OPZZ i Związek Zawodowy „Budowlani” utrzymują niezmiennie to samo stanowisko w sprawie zatrudnienia cudzoziemców. Polski rynek pracy powinien być nadal otwarty na zatrudnienie osób spoza UE, ale ten proces powinien być kontrolowany. Nie mamy nic przeciwko temu, by Ukraińcy, Białorusini czy Mołdawianie pracowali w Polsce, zwłaszcza, że dobrze integrują się na polskim rynku pracy. Nie uważamy, że odbierają pracę Polakom pod warunkiem, że w pełni przestrzegane są polskie przepisy prawa pracy.

Sądzimy jednak, że potrzebne są pewne zmiany prawne. Jak wskazują dane, ogromna liczba cudzoziemców zatrudniana jest na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym głównie umowy o dzieło. Uważamy, że w większości przypadków te umowy powinny być umowami o pracę, bo wynika to z przepisów Kodeksu pracy. Wtedy inna będzie ochrona pracowników i inne powinności pracodawców. Każdy kto pracuje w Polsce w warunkach spełniających kryteria umowy o pracę powinien podlegać tym samym obowiązkom fiskalnym, a jego pracodawca powinien odprowadzać przewidziane prawem składki. Omijanie tych obowiązków prowadzi do dumpingu (być może nie płacowego, ale socjalnego) i niezasadnego ograniczania wpływów do budżetu.

Państwowa Inspekcja Pracy zwraca uwagę na inne główne obszary naruszeń i nieprawidłowości. Dotyczy to m.in. mikrofirm, których możliwości efektywnego zarządzania są ograniczone. Dotyczy to sektora budownictwa i przestrzegania przepisów bhp. W tym ostatnim przypadku należy zastanowić się nad systemowym obowiązkiem szkolenia cudzoziemców przed podjęciem pracy i zakresem tego szkolenia. Ponieważ nie obowiązują żadne przepisy o uznawaniu kwalifikacji – także w tym zakresie – w przypadku cudzoziemców nie jesteśmy w stanie stwierdzić, czy mają przygotowanie bhp i czy znają polskie przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Być może powinniśmy wprowadzić nowy format obligatoryjnego szkolenia. Zapewne usłyszymy, że podniesie

to koszty zatrudnienia. Tak, podniesie. Ale to jest konieczne, bo mikrofirmy zatrudniające cudzoziemców same sobie z tym nie poradzą.

System oświadczeń powinien być udoskonalony. Nie chodzi tutaj o utrudnianie życia pracodawcom zatrudniającym cudzoziemców. Chodzi przede wszystkim o wyeliminowanie procederu obrotu grupami pracowników cudzoziemskich przez agencje zatrudnienia i czerpanie nielegalnych korzyści z pośrednictwa. Jeśli stwierdzone nieprawidłowości dotyczą ok. 30% oświadczeń, jeżeli duża grupa cudzoziemców podejmuje pracę niezgodnie z oświadczeniem pracodawcy (najczęściej agencji) i w zupełnie innym miejscu niż wskazane, to zmiany są konieczne.

Oczekujemy takiej inicjatywy od Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – nie tylko w odniesieniu do cudzoziemców, ale także w odniesieniu do praktyk wielu agencji zatrudnienia przy delegowaniu polskich pracowników i obrotu grupami pracowników na polskim rynku pracy. Nie podoba nam się model rynku pracy, na którym odbywa się obrót grupami pracowników na bardzo dużą skalę przez wyspecjalizowane agencje. Przy czym status pracownika tymczasowego czy wynajmowanego utrwała się na lata w dotychczas obowiązującym systemie. To pracownicy traktowani jako druga kategoria na rynku pracy, mimo że wykonują często wysoko kwalifikowaną pracę.

Tego stanu rzeczy nie da się zmienić samymi regulacjami prawnymi, choć one są pilnie potrzebne. Zmienić się musi sam rynek pracy. Powinien być lepiej zorganizowany – zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników, a dotychczasowe regulacje temu nie sprzyjają. Powinny też na nim obowiązywać wyższe kryteria jakościowe, zwłaszcza w zakresie uznawania kwalifikacji, kompetencji i powiązania ich ze statusem pracownika i jego wynagrodzeniem.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję panu przewodniczącemu Janowskiemu, za interesującą wypowiedź. Pan przewodniczący reprezentuje jedną z branż najbardziej dotkniętych patologią pracy nielegalnej i dumpingowej, o czym mówił w swoim wystąpieniu.

Kto z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Pan Jacek Męcina, bardzo roszę.

### **Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:**

Na dzisiejszym posiedzeniu Rada Ochrony Pracy podejmuje kolejny ważny temat. Moi przedmówcy powiedzieli bardzo wiele. Także wiele wniosków wynika z bardzo interesującego materiału przedłożonego przez Państwową Inspekcję Pracy. Chciałbym zwrócić uwagę na trzy generalne problemy.

Pierwszy dotyczy konieczności profesjonalizacji kontroli legalności zatrudnienia. Wielokrotnie o tym rozmawialiśmy. Warto czerpać dobre przykłady dotyczące modelu kontroli zatrudnienia. Ważna jest zmiana art. 29, ale zapewne potrzebne są też nowe instrumenty, które – jak sadzę – lepiej funkcjonowały w poprzednim układzie, gdy kontrola legalności zatrudnienia była usytuowana w strukturze wojewódzkich urzędów pracy. Uważam, że warto byłoby zastanowić się nad tą kwestią.

Druga sprawa – to praca cudzoziemców i wnioski, jakie stąd płyną. Z jednej strony – nie ma co ukrywać, że mamy do czynienia z wieloma patologiami częściowo generowanymi systemem oświadczeń, który w praktyce oznacza, że właściwie urząd pracy nie może odmówić rejestracji oświadczenia, z drugiej strony – problemem jest współpraca po stronie ukraińskiej. Próbowałem podjąć pewne działania np. wypracować system kontyngentowy. Ale tu potrzeba woli dwóch stron. Dobra współpraca ze stroną ukraińską mogłaby pozwolić na implementację modelu, który świetnie funkcjonował we współpracy polsko-niemieckiej w latach 90-tych. To był system prosty, transparentny, bazujący na rzeczywistych oraz zdefiniowanych potrzebach gospodarki. Bo jak słusznie powiedzieli moi przedmówcy, nie możemy abstrahować, że np. rolnictwo czy ogrodnictwo potrzebuje sezonowych pracowników z Ukrainy. Twierdzenie, że gdyby rolnicy czy ogrodnicy więcej płacili, to w to miejsce znaleźliby się polscy pracownicy, jest nieprawdziwe. Nieprawdziwe także dlatego, że oni często nie są w stanie więcej zapłacić, chociażby ze względu na ceny produktów rolnych.

Trzeba także zwrócić uwagę na sytuację na Ukrainie. Otóż, obecnie Ukraina zakłada ogromne pola hektarów sadów, upraw roślin, które staną się niebawem konkurencją.

Jeżeli nie zapewnimy optymalnych warunków dla polskiego ogrodnictwa i rolnictwa oraz nie wykorzystamy potencjału przemysłu przetwórczego, to stracimy szansę. Bowiemy za chwilę te – dużo tańsze – produkty z Ukrainy będą na naszym rynku.

Obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pracuje nad nowymi regulacjami. Cywilizowanie przepisów jest konieczne. Jednak wydaje mi się, że ministerstwo poszło trochę za daleko. Wprowadzenie bardzo skomplikowanego systemu zezwoleń na pracę jako wyłącznej podstawy dostępu do polskiego rynku pracy niestety źle się skończy: albo będziemy uprawiać pewną fikcję w urzędach, albo – na co zwrócił uwagę pan profesor Wojtyła – urzędy pracy nie będą profesjonalnie przygotowane do wydawania takiej liczby decyzji administracyjnych, zostaną sparaliżowane. Będzie to przykład niewydolności systemu. Pamiętajmy, że o wspomniane zezwolenia przedsiębiorcy w określonych urzędach – w warszawskim urzędzie pracy, grójecki urząd pracy, urzędy pracy na Lubelszczyźnie. To tam wpływają ogromne liczby – kilkudziesiąt tysięcy – wniosków. Wyobraźmy sobie, że do Urzędu Pracy w Grójcu, który zatrudnia 21 pracowników, wpływa 18 tys. wniosków o wydanie zezwolenia na pracę. Ich rozpatrzenie jest niemożliwe. Zatem miejmy świadomość, jaką decyzję podejmujemy. Alternatywą jest fikcja prawna, ale chyba nie o to chodzi.

Zgadzam się z tym, co mówił pan profesor Wojtyła i pan przewodniczący Janowski. Musimy myśleć o aktywnej polityce migracyjnej. Bo zapewne w Polsce są potrzebni pracownicy cudzoziemscy, nie w takiej liczbie, bardziej powinniśmy wykorzystać ich kwalifikacje. Dzisiaj gdy mówimy np. o pielęgniarce, dobrze byłoby je pozyskać z rynku ukraińskiego. Musimy włączyć nieco pragmatyzmu. Aktywna polityka migracyjna jest potrzebna, bo wchodzimy w proces starzenia się społeczeństwa. Chodzi nie tylko o potrzeby gospodarki, ale także o szereg usług publicznych, których jakoś będzie odpowiednia tylko wtedy, gdy uda nam się wykorzystać przede wszystkim nasz potencjał, ale też mądrze z pewną refleksją zastanowić się nad potrzebami, które musimy zaspokoić inaczej, ale na warunkach możliwych do realizacji.

W tym kontekście bardzo ważna jest profesjonalizacja legalności zatrudnienia. Wysiłki Państwowej Inspekcji Pracy powinny być wzmocnione inwestycjami w służby i instrumenty. Trzeba też zdecydować o docelowym podporządkowaniu tych służb. Inspekcja Pracy w tej chwili chyba najwięcej wie na temat potrzebnych dodatkowych instrumentów, aby panować nad nielegalnym rynkiem. Jednak potrzebna jest debata o usytuowaniu tych służb. Niemieckie służby legalności zatrudnienia prowadzą kontrole razem ze służbami podatkowymi, policyjnymi. To – można powiedzieć – brygada profesjonalistów, która sprawdza wszystko i jest w stanie zdefiniować problem.

### **Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Na str. 6 przedłożonego materiału czytamy: „W 2015 r. zarejestrowano 782,2 tys. oświadczeń, tj. ponad dwukrotnie więcej niż w 2014 r. Należy jednak zaznaczyć, że 217,1 tys. oświadczeń dotyczyło osób, które już posiadają wizę lub zezwolenie na zamieszkanie”. Skoro spełniają te warunki to powinny mieć zgodę. Czy dobrze rozumiem?

Problemem, który powinniśmy rozważyć dotyczy przyszłości migracji ukraińskiej i innej. Czy i jak będzie rozwijało się to zjawisko? Obecnie staramy się je wykorzystać. Pracownicy z Ukrainy są użyteczni w pracach, które podejmują. Jednak, w jakim kierunku to zjawisko będzie zmierzać? Czy mamy właściwe instrumenty? Czy samymi wynagrodzeniami możemy zachęcić ich do pracy w naszym kraju? W Polsce pracują lekarze specjaliści z Ukrainy, a także w innych specjalnościach. Z przedłożonego materiału wynika, że stanowią oni małą grupę. Czy interesują nas specjalizacje wyższej klasy? Obecnie wprowadzamy system uznawania kompetencji zawodowych przez osoby, które niekoniecznie muszą ukończyć określone studia w tym czy innym kraju, ale po egzaminie przez wyznaczone jednostki będą mieć potwierdzone kompetencje. To system, który może stać się dużą szczeliną, którą zajmie spora grupa tych osób. Myślę o zjawiskach przyszłościowych i interesie naszego społeczeństwa.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Panie inspektorze, na koniec poproszę pana o pewne podsumowanie. Jednak padło kilka konkretnych pytań. Jeśli pan jest gotów, proszę o udzielenie odpowiedzi.



**Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:**

Pani profesor Koradecka podniosła kwestię związaną z osobami, które mają wizę lub zezwolenie na zamieszkanie. Najkrócej mówiąc: chce pracować – musi mieć oświadczenie, zarejestrowane w urzędzie pracy. Okres wykonywania pracy nie może być dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Nie ma oświadczenia – nie może pracować, wtedy wykonuje pracę nielegalnie.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi. Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Pan Bogusław Motowidełko, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:**

Przedłożony materiał zawiera również bardzo niepokojącą liczbę dotyczącą cudzoziemców zatrudnianych na podstawie umów o dzieło. Ponad połowa oświadczeń dotyczyła tych umów. A na ostatnich posiedzeniach Rada debatowała o zatrudnianiu na podstawie umów o dzieło polskich pracowników. Zapoznaliśmy się wówczas z materiałami NIK, PIP i ZUS.

Zatrudnianie cudzoziemców jest jedną z części stosunków pracy. Z przedłożonego materiału wynika, że zdecydowana większość pracowników zatrudniana jest przez agencje pracy tymczasowej. To one doprowadzają do deregulacji rynku pracy.

Zostały podjęte prace nad projektem ustawy o PIP, który daje Inspekcji prawo do przeprowadzenia kontroli bez uprzedzenia, są zapowiedzi zmian w ustawie o pracy tymczasowej. Agencje pracy tymczasowej w zasadzie skupiły się na cudzoziemcach. Zatrudniają ich w firmach, które udają, że nie wiedzą o procedurze deregulacji rynku. W wielu firmach, nawet tych, w których działają związki zawodowe, przepisy wspomnianej ustawy są omijane. Apeluję o nadanie odpowiedniego tempa pracom nad tymi ustawami.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:**

Agencje pracy tymczasowej w piśmiennictwie ekonomicznym są traktowane jako ikona elastycznego zatrudnienia.

**Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:**

Problem poruszany na dzisiejszym posiedzeniu Rady ma ważne znaczenie dla rynku pracy. Każdy kto był na Ukrainie wie, co dzieje się w otoczeniu konsulatów polskich i jakie kolejki tam gromadzą się. Różne firmy specjalizują się w pomocy w uzyskaniu pozwolenia wjazdu na terytorium Polski i legalizowania zatrudnienia. To szeroki obszar, który moim zdaniem, w pierwszym rzędzie należałoby poddać analizie. Należałoby podjąć próbę wypracowania mechanizmów kontroli już na terenie Ukrainy. Nie możemy zamknąć się na ten rynek, zresztą on jest sukcesywnie otwierany. Przykładem może być duża pula wjazdowa, dla osób, które wykazują się polskim pochodzeniem czy posiadaczy Kart Polaka, których w Ukrainie jest ok. 100 tys. To pokazuje skalę, w jakiej się obracamy.

W mojej ocenie, należałoby Państwową Inspekcję Pracy wyposażyć w dobre narzędzia, które pozwalałyby jej pozyskiwać wiedzę na temat miejsc przebywania osób, głównie z Ukrainy przyjeżdżających do pracy, czy ją podejmują i w jakich warunkach jest świadczona. Na pewno w ten sposób nie zwalczy się wszystkich nieprawidłowości. Jednak posiadanie takiej wiedzy niewątpliwie usprawni funkcjonowanie Państwowej Inspekcji Pracy. Inspekcja powinna mieć również dostęp do informacji wizowych i pobytowych związanych z przebywaniem przybyszów zza wschodniej granicy na terytorium naszego kraju. Wykonywanie uprawnień przez Straż Graniczną, nieco podobnych do uprawnień PIP, wydaje się, że w tej materii jest niewystarczające z uwagi na duże obłożenie pracą Straży Granicznej.

Zatem po pierwsze, należałoby wzmocnić funkcjonowanie służb konsularnych. Po drugie, być może należałoby zastanowić się nad żądaniem informacji zwrotnej od podmiotów składających oświadczenia o zamiarze zatrudnienia pracownika zza wschodniej granicy, czy ta osoba po przyjeździe do Polski podjęła pracę i w jakich warunkach ją świadczy. Takie informacje pozwoliłyby bardziej skutecznie walczyć z nieprawidłowościami w tym obszarze.

**Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:**

Nie będę powtarzała wątków podniesionych w dyskusji. Chciałabym zwrócić uwagę na troskę polskich pracowników i strony społecznej o legalne zatrudnienie i godziwe wykonywanie pracy osób przekraczających naszą granicę. Od 1,5 miesiąca w naszym kraju działa Związek Zawodowy Pracowników Ukraińskich w Polsce, który został powołany z inicjatywy OPZZ i Stowarzyszenia Ukraina – Polska. Swoją siedzibę ma w Katowicach. Głównym jego celem – analogicznym do statutowych celów polskich związków zawodowych – jest obrona praw pracowniczych i zabieganie o godne wykonywanie pracy przez cudzoziemców.

Nie nawołujemy pracowników ukraińskich do wstępowania do związków zawodowych, co zapewniłoby im ochronę praw pracowniczych. Niemniej jednak pracują oni w tych sekcjach gospodarki, gdzie nie funkcjonują związki zawodowe. Zatrudnieni są na umowach śmieciowych, co uniemożliwia im wstępowanie do związków zawodowych.

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy była przedmiotem dyskusji na posiedzeniu Rady Dialogu Społecznego. Strona społeczna podpisała wspólne rekomendacje, wyraziła zgodę na likwidację procedury oświadczeniowej w zatrudnieniu cudzoziemców, opowiedziała się za wdrożeniem dyrektywy w sprawie warunków wjazdu obywateli państw trzecich w zatrudnieniu w charakterze pracownika sezonowego lub krótkoterminowego.

Uchwała Rady Dialogu Społecznego jest umieszczona na stronie internetowej Rady. Zawiera konkretne propozycje rozwiązań legislacyjnych również w zakresie wydawania zezwoleń na pracę. Rada Dialogu pochyliła się nad tą kwestią. Jest ona przedmiotem naszej wspólnej pracy.

**Zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Magdalena Sweklej:**

Odpowiadam za projekt nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i zmianie innych ustaw. Mam nadzieję, że niedługo trafi on pod obrady Sejmu.

Chciałabym odnieść się do postulatów zgłoszonych w dyskusji. Zdecydowana większość postulatów zgłoszonych przez Państwową Inspekcję Pracy została uwzględniona w procedowanym projekcie. Dotyczy to zarówno dostępu do danych rejestru pracy cudzoziemców, nadania przepisom, które obecnie regulują procedurę oświadczeniową rangi ustawowej, jak również zobowiązania podmiotu, który zarejestrował oświadczenie, czyli złożył wniosek o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca, do poinformowania o faktycznym wjeździe cudzoziemca i podjęciu przez niego pracy. Uwzględniony został również postulat zgłoszony przez głównego inspektora pracy w trakcie uzgodnień, dotyczący podwyższenia kar za nielegalne zatrudnienie do 30 tys. zł.

Ponadto proponujemy – na wniosek Inspekcji Pracy zgłaszany wcześniej – wprowadzenie do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przepisu, który zobowiązuje wszystkich pracodawców zatrudniających cudzoziemców – obecnie ten obowiązek dotyczy tylko tych, którzy zatrudniają na podstawie zezwoleń na pracę – do zawierania umów na piśmie, a przed jej zawarciem przedstawiali tłumaczenie umowy w języku zrozumiałym dla cudzoziemca.

Cieszymy się, że projekt został pozytywnie zaopiniowany przez Radę Dialogu Społecznego. Rada zgłosiła 4 postulaty, w tym 3 legislacyjne. Jeden z nich został uwzględniony w projekcie kierowanym do Komitetu ds. europejskich. Chodzi o skrócenie czy dookreślenie w przepisach okresu, w którym powiatowy urząd pracy ma wydać decyzję w sprawie zatrudnienia cudzoziemca lub gdy ten jest już w Polsce – decyzję w sprawie rejestracji w ewidencji. Jeśli chodzi o postulat elastyczności w trakcie wykonywania pracy przez cudzoziemca, pracujemy nad jego uwzględnieniem z modyfikacjami. Trzeci postulat dotyczący obniżenia kosztów jest dla nas trudny. W dyskusji członkowie Rady zwracali uwagę na potrzebę wsparcia urzędów pracy. Proponujemy, aby procedura wydawania oświadczeń była płatna. Opłata wynosiłaby 30 zł. Część tej kwoty byłaby przeznaczona na wsparcie starostów, którzy odpowiadają za powiatowe urzędy pracy.

Odnosząc się do kwestii pracowników wysoko wykwalifikowanych i udziału cudzoziemców w polskim rynku pracy, chciałabym podkreślić, iż to bardzo szybko zmienia

się. Wzrosty – które państwo widzieli na slajdzie – w zatrudnieniu obywateli Ukrainy w ciągu ostatnich dwóch lat wynikają głównie z sytuacji na Ukrainie. Obserwujemy znaczący wzrost rejestracji oświadczeń od końca 2014 r. Jednak odnotowujemy też wpływ sytuacji na rynku pracy. Do niedawna w rejestrowanych oświadczeniach zdecydowanie dominowało rolnictwo – powyżej 50%. Obecnie to zmienia się na korzyść innych branż – budownictwa czy przetwórstwa. Rozumiemy, że jest to wpływ poprawiającej się sytuacji na rynku pracy i deficytu w niektórych innych sektorach.

Dla nas ważne jest uszczelnienie systemu, ale nie zablokowanie możliwości rejestracji. Stąd procedura, która pozornie przypomina tę w zakresie zezwoleń na pracę, ale zawiera wiele ułatwień. Po pierwsze – nie jest procedowana na poziomie wojewodów, lecz pozostawiona na poziomie powiatowych urzędów pracy. Zatem proces będzie szybszy, a dostęp pracodawców łatwiejszy. Po drugie – wprowadza się ułatwienia dla obywateli 6 państw – zwolnienie z testu rynku pracy. Podkreślam, że cały proces i wdrożenie dyrektywy dotyczy wszystkich państw trzecich. Projekt po przyjęciu przez Komitet ds. europejskich, został skierowany do Komitetu ds. cyfryzacji, wkrótce będzie przedmiotem posiedzenia Komitetu Stałego, a następnie Rady Ministrów.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Wyczerpaliśmy listę dotychczasowych zgłoszeń. Dyskusja zbliża się do końca. Dziękuję za merytoryczne, często dość szczegółowe wypowiedzi, odnoszące się do konkretnych problemów.

Dla mnie pewnym inspirującym mottem była pewna konstatacja pana profesora Męciny, kiedy mówił o potrzebie porządkowania pewnych zjawisk. Wyraził niepokój, że grozi nam chaos prawny, jeżeli pójdziemy w kierunku rygorów legislacyjnych. Chciałbym zwrócić uwagę, że już znajdujemy się takim chaosie, počawszy od – o czym mówił profesor Wojtyła – naszej misji, art. 24 i 66 konstytucji, przewidujących, że państwo chroni pracę, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Nie wspomnę już o konwencji MOP i dyrektywach Komisji Europejskiej. Gdybyśmy je zaczęli skutecznie egzekwować w Polsce to dokładnie zmierzamy w kierunku, który będzie skutkował dyscyplinowaniem i wypieraniem pewnych zjawisk.

Przez analogię zwrócę uwagę na to, co dzieje się w sektorze transportu, jeśli chodzi o Polaków na terenie Niemiec czy Francji, gdzie w różnych obszarach na zasadzie pewnej konkurencji próbuje się eliminować tańszych pracowników z naszego kraju. I tutaj zwracam uwagę na przepis konstytucyjny, który jasno stanowi, że nie wolno różnicować prawa pracy ze względu na kwalifikacje, narodowość, branże i inne cechy. Wszędzie należy stosować jednolitą miarę.

Mam świadomość, jak bardzo trudna jest egzekucja prawa. Zatem nie chodzi tylko o kwestię dalej idących zmian. Koncepcje powinny zmierzać bardziej w kierunku skuteczniejszej egzekucji i stosowania zasady, że za pracę należy płacić tyle, ile kosztuje. Bo zjawiska – o czym mówił pan Zbigniew Jankowski – powodują kolosalny dumping. W tym momencie jakakolwiek egzekucja prawa staje się mało realna, zwłaszcza wtedy, gdy pracodawcom łamiącym prawo ten proceder opłaca się. Stąd w różnych kwestiach, również w tej w raporcie PIP pojawia się postulat zwiększenia sankcji za łamanie prawa. Z pewnością jest to jakaś droga. Jeśli porównamy sankcje stosowane w Polsce za różne naruszenia z obowiązującymi w Unii Europejskiej, to można powiedzieć, że w naszym kraju wręcz nie opłaca się przestrzegać prawa, bowiem ewentualne sankcje są tak niskie, że pracodawca nie odczuwa ich skutków.

W materiale PIP pojawiają się charakterystyczne stwierdzenia, np.: „W ocenie Inspekcji Pracy kształt dzisiejszych przepisów o zatrudnieniu cudzoziemców należy uznać za poważny czynnik generujący nadużycia”. Zatem musimy zmierzać w kierunku porządkowania i egzekwowania zasady, że za pracę należy płacić tyle, ile rzeczywiście kosztuje. W przeciwnym razie będziemy tolerować tę gangrenę psującą polski rynek pracy, nieuczciwą konkurencję, przeciwko której coraz bardziej zdecydowanie występują również organizacje pracodawców. Trzeba robić wszystko, że elementy dumpingu, nieuczciwej konkurencji coraz bardziej marginalizować. To będzie taka niekończąca się opowieść, ale zacznijmy iść w dobrą stronę. Takim bardzo ogólnym postulatem chciał-

bym podsumować naszą dyskusję. Projekt stanowiska przygotowuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Zamykam omawianie tego punktu porządku dziennego. Dziękuję Inspekcji Pracy za przygotowanie interesującego materiału. Proszę głównego inspektora pracy o odniesienie się do dzisiejszej dyskusji.

### **Główny inspektor pracy Roman Giedroń:**

Tutaj skupia się wszystko, o czym mówiliśmy na poprzednich posiedzeniach Rady w zakresie nie tylko zatrudnienia polskich pracowników, ale również obcokrajowców. Dla nas gangreną czy rakiem są umowy cywilnoprawne czy umowy o dzieło. W tym przypadku ani budżet, ani zatrudniona na tej podstawie osoba nie mają żadnych korzyści w odróżnieniu od nieuczciwego pracodawcy czy przedsiębiorcy. Musimy zmierzyć się z tym.

Niejednokrotnie wskazywałem skuteczność oddziaływania w zakresie przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę. Pan profesor Wojtyła mówił o 200 sprawach, ja o niespełna 160 powództwach w skali roku, bo one częściowo przenoszą się na kolejny rok. Inspekcja Pracy nie dysponująca żadnym mechanizmem, wydając polecenia albo wystąpienia (te formy sytuują się między prośbą a życzeniem), uzyskuje 8,3 tys. przekształceń umów. Uważam, że to za mało. Jednak musimy mieć realne możliwości oddziaływania. Nasze wnioski w tej materii dotychczas nie były uwzględniane. Obecnie sytuacja zmieniła się, za chciałbym serdecznie podziękować. To spowoduje, że w najbliższym czasie liczba nieprawidłowości zdecydowanie się zmniejszy.

Pan przewodniczący Janowski mówił o szkoleniu w języku cudzoziemca, który przyjeżdża do pracy do Polski. Podejmiemy działania w tym zakresie. W następnym roku zostaną przygotowane materiały, które w sposób obrazowy i w danym języku będą wskazywały nieprawidłowości, jakie mogą wystąpić podczas wykonywania pracy i jak się przed nimi ustrzec. Chodzi o to, żeby ocena ryzyka zawodowego umożliwiała obcokrajowcom zabezpieczenie się od wypadków przy pracy. To bardzo dobry kierunek, choć trudny, bo wymaga odpowiednich środków finansowych.

Dzisiaj w Polsce każdy może pracować na budowie, każdy może być cieślą czy murażem. Natomiast mało kto ma odpowiednie kwalifikacje. Pracownik praktycznie uczy się zawodu, ale często nie zdąży nauczyć się w ciągu roku i ulega ciężkim lub śmiertelnym wypadkom.

W naszym kraju nastąpiła ogromna zmiana w zakresie legalności zatrudnienia. Najpierw podlegała samorządowi województwa, następnie wojewódzkim urzędом pracy. To nie służyło dobrym rozwiązaniom. Obecnie musimy wprowadzać mechanizmy, które usprawnią możliwości oddziaływania Inspekcji Pracy, korzystając z pomocy różnych służb – Straży Granicznej, Policji w zakresie wykonywania tych czynności. Likwidacja upoważnienia do przeprowadzenia kontroli powoduje, że również inne urzędy mogą prowadzić wspólne kontrole z Inspekcją. Inspekcja może prowadzić w wyjątkowych sytuacjach kontrole, jeżeli prowadzi je już inny urząd. Inne urzędy – nie mogą. Prowadzenie wspólnych kontroli nie jest zatem łatwym przedsięwzięciem.

Obecnie strategicznym problemem oprócz przestrzegania przepisów prawnej ochrony pracy i bezpieczeństwa pracy jest nielegalne zatrudnienie. Prowadząc kontrole nie interesuje nas, czy to jest pracownik z Ukrainy, Rosji czy innego państwa. Interesują nas warunki pracy, czy spełniają wymogi polskiego prawa – jednakowo dla wszystkich. Musimy w jednoznaczny sposób doprowadzić do – i o to prosimy ministerstwo, które waha się, będziemy też prosić parlament – eliminacji w tych sytuacjach umów o dzieło. Bo one rozkładają nam rynek pracy. Są wygodne dla przedsiębiorców czy pracodawców. Ale nie są korzystne dla zatrudnionych i konkurencji.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję panu inspektorowi za udzielenie odpowiedzi i znakomite podsumowanie. Zamykam rozpatrywanie tego punktu.

Przechodzimy do rozpatrzenia informacji ministra rodziny, pracy i polityki społecznej na temat nowych rozwiązań prawnych związanych z potwierdzaniem warunków zatrudnienia przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Pani Janina Suzdorf, bardzo proszę.

**Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Janina Suzdorf:**

W tej sprawie komunikat jest dość optymistyczny i krótki. Mianowicie, 1 września br. wejdą w życie zmienione przepisy Kodeksu pracy, nakazujące pracodawcy, który zawarł z pracownikiem umowę w innej formie niż pisemna, czyli np. ustnie albo przez dopuszczenie do pracy, potwierdzić istotne warunki tej umowy przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Stosowne przepisy w tym zakresie opublikowano w Dzienniku Ustaw z tego roku pod pozycją 910.

Od lat była postulowana zmiana przepisów w tym zakresie przez Państwową Inspekcję Pracy. Wielu posłów wskazywało w interpelacjach, że taka zmiana może być skutecznym instrumentem walki z szarą strefą. Bowiem w obecnym stanie prawnym pracodawcy udowadniają, że pracownik jest właśnie pierwszy dzień w pracy. Zatem do końca dnia roboczego mają czas na potwierdzenie pracownikowi warunków umowy o pracę. Wszyscy wiedzieli, że ten pracownik pracował już kilka, jeśli nie kilkanaście dni, a nawet więcej bez pisemnej umowy o pracę.

W tym rozwiązaniu prawnym podtrzymano konstrukcję prawną polegającą na tym, że niepotwierdzenie przed dopuszczeniem pracownika do pracy w formie pisemnej warunków wcześniej zawartej z nim umowy będzie wykroczeniem przeciwko prawom pracownika zagrożonym grzywną od 1000 do 30 000 zł. Taka grzywna obowiązuje w przypadku wszystkich wykroczeń przeciwko prawom pracownika.

Ta zmiana przepisów art. 29 Kodeksu pracy jest spójna z innymi przepisami Kodeksu, nakładającymi na pracodawcę obowiązek poddania osób przyjmowanych do pracy wstępnym badaniom lekarskim, obowiązek przeszkolenia w zakresie bhp przed dopuszczeniem pracownika do pracy oraz obowiązek zapoznania pracownika z treścią regulaminu pracy także przed dopuszczeniem go do pracy. To pakiet obowiązków pracodawcy wobec osób rozpoczynających pracę.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję za przedstawienie informacji. Przypomnę, że Rada przeprowadziła obszerną dyskusję na ten temat m.in. w maju br. Stąd na dzisiejszym posiedzeniu potraktowaliśmy ten temat wyłącznie jako informację. Jeżeli członkowie Rady mają pytania do pani naczelnik, to proszę o zgłaszanie się. Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do rozpatrzenia kolejnego punktu – informacja ministra rodziny, pracy i polityki społecznej na temat wprowadzenia zmian w przepisach o pracy tymczasowej. Proszę o zabranie głosu panią naczelnik Suzdorf. Następnym referentem będzie pani dyrektor Czajka.

**Naczelnik wydziału w MRPiPS Janina Suzdorf:**

Prace nad propozycjami zmian w przepisach dotyczących pracy tymczasowej rozpoczęto w połowie 2014 r. Początkowo były one prowadzone w ramach Okrągłego Stołu Pracy Tymczasowej zainicjowanego przez Konfederację Lewiatan. Następnie prace były kontynuowane przez zespół ekspercki działający w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, a od października 2015 r. prowadzono je na forum Rady Dialogu Społecznego (zespołu problemowego ds. prawa pracy).

Chcieliśmy uzgodnić w maksymalny sposób z partnerami społecznymi zakres zmian zarówno w ustawie o pracownikach tymczasowych, jak i w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dlatego też duże znaczenie przywiązywaliśmy do dialogu autonomicznego partnerów społecznych – strony związkowej i strony pracodawców – który miał doprowadzić do uzyskania konsensusu przynajmniej w podstawowych kwestiach, które wymagają zmian w tej ustawie. Dość dużo czasu poświęciliśmy na prowadzenie rozmów i uzgadnianie treści projektu.

Obecnie dokument przybrał już formę projektu aktu prawnego. W ubiegłym tygodniu został zakończony proces uzgodnień wewnątrzresortowych dotyczących zmian w ustawie o pracy tymczasowej, ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w Kodeksie pracy. Mamy nadzieję, że niebawem – w ciągu kilku, kilkunastu dni – projekt zostanie przekazany do uzgodnień międzyresortowych, a także do opiniodawstwa partnerów społecznych, Rady Dialogu Społecznego, do konsultacji społecznych

do Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, czyli bardzo szeroki wachlarz partnerów. Oczywiście, także Państwowa Inspekcja Pracy będzie ważnym kooperantem w ustalaniu ostatecznej treści tego projektu.

Chciałabym zwrócić uwagę na kilka zmian, które mają głównie na celu poprawę standardów pracy tymczasowej i zwiększenie ochrony pracowników tymczasowych, zadbanie o tych, którzy wykonują tę pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Są również propozycje penalizacji niektórych zachowań zarówno agencji pracy tymczasowej, jak i pracodawców – użytkowników, które są nakierowane na obchodzenie przepisów czy nierespektowanie standardów tej pracy. Dużo czasu poświęciliśmy regulacji związanych z tzw. limitowaniem pracy tymczasowej oraz z próbą walki ze zjawiskiem znanym jako pączkowanie agencji pracy tymczasowej, aby tego samego pracownika tymczasowego kierować do tego samego pracodawcy – użytkownika, ale już z innej agencji pracy tymczasowej. W ten sposób obchodzono obowiązujące przepisy. W projekcie ustawy proponuje się określenie maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy użytkownika niezależnie od tego czy on jest kierowany przez jedną czy kilka agencji na 18 miesięcy w okresie kolejnych 36 miesięcy. Podobnie pracodawca użytkownik nie mógłby z pracy jednego pracownika tymczasowego korzystać dłużej niż 18 miesięcy w okresie rozliczeniowym 36 miesięcy.

Obecnie formą obchodzenia przepisów o standardach zatrudnienia w pracy tymczasowej jest wykorzystywanie umów cywilnoprawnych. Zmiany idą też w tym kierunku, żeby osoby, które na tej podstawie świadczą pracę miały zapewnione porównywalne warunki ochrony do pracowników tymczasowych. Stąd pomysł, aby limit pracy tymczasowej w ramach umów cywilnoprawnych wynosił 18 miesięcy.

Regulujemy również przypadki, gdy agencja i pracodawca użytkownik chcieliby naprzemiennie stosować umowy o pracę albo umowy cywilnoprawne w celu obejścia wspomnianych wyżej limitów. Proponujemy, aby występował łączny limit pracy tymczasowej bez względu na podstawę jej świadczenia.

W celu poprawy warunków pracy pracowników tymczasowych, przewidujemy obowiązek zamieszczania w umowie o pracę tymczasową informacji o kontakcie z agencją pracy tymczasowej, gdzie pracownik mógłby dowiedzieć się o obowiązujących przepisach, o gwarancjach i roszczeniach, które może wytaczać.

Ważną zmianą jest propozycja uchylecia art. 24 tej ustawy, który ogranicza pracownikowi tymczasowemu wybór sądu, przed jaki mogą pozwać agencję pracy tymczasowej jako prawnego pracodawcę. Obecnie jest to sąd właściwy ze względu na siedzibę agencji. Sytuacja pracownika tymczasowego w tym zakresie jest gorsza od sytuacji pracownika stałego, który ma prawo wyboru sądu. Zatem przyznajemy pracownikowi tymczasowemu takie samo prawo wyboru sądu właściwego do rozpatrzenia jego sprawy, jakie przysługuje pracownikowi własnemu agencji pracy tymczasowej.

Projekt precyzuje także, kiedy praca tymczasowa nie może być powierzana. Chodzi o sytuacje wcześniejszego zwolnienia przez pracodawcę użytkownika jego stałego pracownika z przyczyn nie leżących po jego stronie. Proponowane rozwiązanie zabrania powierzenia pracy tymczasowej w gminie, na terenie której doszło wcześniej do zwolnienia stałego pracownika pracodawcy użytkownika w ciągu ostatnich trzech miesięcy.

Myślę, że przewidziane szerokie konsultacje niewątpliwie przyniosą jeszcze pewne propozycje modyfikacji proponowanych rozwiązań. Ze względu na istotne zmiany w przepisach o pracy tymczasowej przewiduje się trzymiesięczne vacatio legis.

### **Zastępca dyrektora Departamentu Rynku Pracy MRPiPS Beata Czajka:**

Skupię się na najbardziej istotnych zmianach proponowanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ich celem jest wprowadzenie szerszego zakresu ochrony klientów agencji zatrudnienia, szczególnie osób zatrudnionych w ramach pracy tymczasowej. Przewiduje się zobowiązanie marszałków województw do sprawdzania za pomocą systemów teleinformatycznych czy agencja zatrudniająca pracowników tymczasowych nie posiada zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne pracowników. Jeden z głównych zarzutów stawianych podmiotom prowadzącym agencje zatrudnienia, zwłaszcza zatrudniających pracowników tymczasowych dotyczył nieod-

prowadzania za nich składek. Takie postępowanie pracodawcy przez długi czas było niewykrywane, a pracownicy ponosili negatywne konsekwencje z tego tytułu.

Zmiany przewidują też wprowadzenie obowiązku posiadania przez agencje zatrudnienia świadczące pracę tymczasową zabezpieczenia finansowego w formie gwarancji bankowej lub ubezpieczeniowej na zaspokajanie roszczeń pracowniczych. Chciałabym podkreślić, że to rozwiązanie nie zastępuje regulacji prawnych zawartych w ustawie o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. To dodatkowe zabezpieczenie.

Przywrócono wymóg posiadania lokalu na biuro agencji zatrudnienia, co ułatwi wykonywanie ich kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy.

Przewiduje się nałożenie na agencje zatrudnienia świadczące usługi z zakresu kierowania cudzoziemców do zatrudnienia obowiązku zawierania z cudzoziemcem stosownej umowy, określającej prawa i obowiązki stron, kwestie odpowiedzialności za nienależyte wykonywanie zobowiązań oraz rodzaj umowy z przyszłym pracodawcą (umowa o pracę czy cywilnoprawna), przedstawienia tłumaczenia tej umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca oraz informowania cudzoziemca i pracodawcy o zasadach dotyczących pobytu i pracy. Wprowadzono wysokie kary za naruszania przepisów przez agencje zatrudnienia.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Analogicznie jak przy poprzednim punkcie proszę o bardziej o pytania niż szersze omówienia. Pan Jacek Męcina, proszę.

### **Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:**

W zespole prawa pracy, któremu mam przyjemność przewodniczyć wypracowaliśmy te rozwiązania. Cieszę się, że udało się znaleźć mechanizm, którego celem jest ucywilizowanie agencji pracy tymczasowej. Przypomnę, że to był wspólny postulat partnerów społecznych, z którym strona rządowa miała pewien problem. Dlatego prowadzono dość długie prace. Bowiem nie jest proste zapisanie mechanizmu gwarancji – to zobowiązania finansowe, które jednocześnie będą służyły cywilizowaniu tych podmiotów, ale także egzekwowaniu od nich pewnych zobowiązań.

Dość długo trwała też dyskusja na temat ograniczenia okresu wykonywania pracy tymczasowej. Pracodawcy postulowali, aby ten okres wydłużyć do 24 miesięcy w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. To była istotna dyskusja. Pokazywała bowiem, że optyka patrzenia na agencje pracy tymczasowej zaczyna być inna.

Praca zespołu być ważna również z punktu widzenia – o którym wspomniał pan przewodniczący – cywilizowania relacji na polskim rynku pracy.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Wypowiedź pana Jacka Męciny wzbogaciła naszą informację. Chciałbym zwrócić uwagę na jedną charakterystyczną sprawę. Wielu członków Rady Ochrony Pracy zasiada również w wielu innych podmiotach dialogu społecznego. To zwiększa szanse, że opinie i stanowiska przyjmowane przez Radę Ochrony Pracy będą przenoszone na inne fora dialogu i być może w większym stopniu uwzględniane w procesie legislacyjnym. Pan Stanisław Stolorz, proszę.

### **Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:**

Chciałbym podziękować za wypracowanie w konsensusie prezentowanych propozycji. Udało się nam zablokować nielegalną działalność agencji werbujących pracowników ze Wschodu, na co zwracali uwagę polscy pracodawcy. Osiągnęliśmy porozumienie w sprawie vacatio legis. Dziękuję wszystkim, którzy pracowali przy tym projekcie.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Na tym zakończyliśmy rozpatrywanie punktu czwartego. Przechodzimy do spraw bieżących. Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w tym punkcie? Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Do zobaczenia 30 sierpnia. Szczęśliwej drogi do domu.