

**O przygotowaniach do nowelizacji prawa pracowniczego
mówi reporterowi „GK” prof. dr hab. Tadeusz Zieliński**

Zerwanie z zasadą dominacji pracodawcy ■ Praca nie jest przymusem ■ Szanse awansu równe dla wszystkich ■ Dążność do zrównania uprawnnień ludzi różnych zawodów

Społeczne zmiany, które wywołał Sierpień zmuszają do nowelizacji, niejednokrotnie bardzo zasadniczej, całych gałęzi prawa. W Krakowie działa Centrum Obywatelskich Inicjatyw Ustawodawczych. Efektem jego poczynąń jest społeczny projekt nowelizacji Kodeksu Pracy. O szczegółach tego przedsięwzięcia rozmawiamy z prof. dr hab. **TADEUSZEM ZIELIŃSKIM**, kierownikiem Zakładów Prawa Pracy Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie i Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach, przewodniczącym Komisji d/s Reformy Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Centrum Inicjatyw Ustawodawczych, a równocześnie wiceprzewodniczącym komisji powołanej przez premiera do nowelizacji prawa pracy.

— Chciałbym na wstępie oświadczyć — mówi prof. Zieliński — że jestem nietypowym prawnikiem. Nie wierzę w omnipotencję prawa. Prawo ze swymi nakazami i zakazami nie jest w pełni skutecznym środkiem regulowania konfliktów społecznych. Dotąd

staraliśmy się panować nad tymi konfliktami poprzez system kar i zagrożeń. Jak dowiodły wszystkie zdarzenia od sierpnia ten tradycyjny system okazał się mało skuteczny.

— Dziwi mnie nieco ta wypowiedź profesora, bo niedawno sędzia Kazimierz Barczyk

z Centrum Obywatelskich Inicjatyw Ustawodawczych w udzielonym „Gazecie” wywiadzie stwierdził, że „wszystkie konflikty można rozwiązać przy pomocy prawa”.

— Nie jestem o tym przekonany. Słyszymy np. o próbie zawieszenia przez Sejm prawa do strajku. Czy taka decyzja zlikwiduje wszystkie zbiorowe konflikty? Być może, że ograniczy, ale nie zlikwiduje. Trzeba usuwać źródła konfliktów, a nie wierzyć w skuteczność nakazów lub zakazów. Istnieje pewna rzeczywistość społeczna, która nie poddaje się bezwzględnie przepisom.

— Niemniej w każdym cywilizowanym kraju musi istnieć porządek prawny. Pan profesor pracuje obecnie nad nowelizacją prawa pracy, pełniąc równoległe dwie funkcje:

przewodniczącego komisji społecznej i wiceprzewodniczącego komisji rządowej.

— Może sprostuję. Nie jest to ściśle komisja rządowa, ale komisja społeczna powołana przez premiera. Podobnie było z komisją prof. Resicha, która opracowała projekt ustawy o szkolnictwie wyższym.

— Mimo to ta druga komisja d/s reformy prawa pracy ma charakter urzędowy. Czy efekty prac obu tych komisji są podobne?

— Istnieją pewne różnice zdań, ale staramy się drogą dyskusji dochodzić do wspólnych ustaleń.

— Czytałem społeczny projekt i jestem mocno zaskoczony jego treścią. Jest to akt bardzo liberalny, zrywający z zasadą dominacji pracodawcy, (DOKOŃCZENIE NA STR. 3)

Zerwanie z zasadą dominacji pracodawcy ■ Praca nie jest przymusem

■ Szanse awansu równe dla wszystkich ■ Dążność do zrównania uprawnień ludzi różnych zawodów

(DOKOŃCZENIE ZE STR. 1)

przynający zatrudnionemu jednakowe prawa. W kodeksie tym następuje całkowity odwrót od „nakazowego” systemu prawa pracy.

— Mocno eksponujemy pojęcie wolności pracy. Będzie ona zapisana w podstawowych zasadach tej gałęzi prawa. Idziemy tak daleko, że wolność pracy widzimy szerzej, nie tylko w stosunkach pracy. Chcemy respektować wolność pracy więźnia i osób zatrudnionych w ośrodkach przystosowania społecznego.

— Jeszcze niedawno mówiło się o przymusie pracy dla tzw. „niebieskich ptaków” czyli pasażerów społecznych.

— Obecnie jest tendencja wprowadzenia przepisów chroniących obywateli przed jakimkolwiek przymusem pracy. Umieszczenie w kodeksie tego zapisu znieśnie także obowiązkowe skierowania dla absolwentów wyższych uczelni.

— Projekt społeczny zawiera sformułowanie o prawie do pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. Czy ten zapis nie byłby na wyrost? Moim zdaniem to fikcja.

— Rzeczywiście jest to ideał. Zapis ten ma wielu przeciwników i zapewne nie znajdzie się w kodeksie. Na dzień dzisiejszy państwo nie jest w stanie zapewnić wszystkim pracę zgodną z posiadanymi kwalifikacjami.

— Z prawem do pracy łączy się zrównanie uprawnień pracowników w sensie równych szans awansu. Tak zapis podważa zasadę nomenklatury.

— Nasz dotychczasowy system polegał na jedności polityki i gospodarki. To się musi zmienić! Powinno dojść do oddzielenia władzy politycznej od gospodarczej. Dotychczasowy stan miał swe następstwa przy konfliktach zbiorowych i strajki z konieczności musiały być polityczne, bo robotnicy chcieli rozmawiać z faktycznym decydemem czyli z władzą polityczną. Przez to, że aparat polityczny zajmował się bezpośrednio gospodarką musiała być nomenklatura. Dążenie do likwidacji nomenklatury jest jednocześnie pierw-

szym krokiem oddzielenia władzy politycznej od gospodarczej.

— Jak w takim razie w kodeksie zostanie sformułowana zasada nomenklatury? Czy będzie to zapis o jej likwidacji?

— Wyraźnie nie, ale znajduje się zasada, że każdy pracownik ma prawo do awansu bez względu na organizacyjną przynależność. Jest to zresztą zbliżone z Międzynarodowym Paktem Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych uchwalonym przez ONZ w 1966 r., który uznaje, że przy awansie na stanowisko kierownicze decydujący jest jedynie staż pracy i kwalifikacje pracownika.

— Czy w kodeksie znajdzie się zapis o prawie do strajku?

— Są przeciwnicy kodeksowego zapisu o prawie do strajku. Przepis taki znajduje się bowiem w projekcie ustawy o związkach zawodowych. Myślę jednak, że w kodeksie napisze się, że pracownikowi służy prawo do strajku i że tę sprawę regulują inne, szczegółowe przepisy. Chcemy napisać o tym w rozdziale o podstawowych zasadach prawa pracy.

— W projekcie eksponuje się mocno postulat równości społecznej. Duże bowiem zastrzeżenia budziło nadmierne różnicowanie świadczeń ze względu na dział gospodarki narodowej, w którym pracownicy są zatrudnieni.

— Chodzi tu o tzw. dyferencjacje uprawnień pracowników. Nieuzasadniona dyferencjacja powinna zostać zlikwidowana w obrębie całego systemu prawa pracy. W związku z tym zachodzi potrzeba zrewidowania niektórych pragmatyk służbowych.

— Chodzi tu zapewne o pracowników MO, funkcjonariuszy aparatu partyjnego. Ci ostatni mogli po przepracowaniu kilkunastu lat uzyskać emeryturę. Był to niczym nie uzasadniony przywilej.

— Jestem za likwidacją różnic rażących, niczym nie uzasadnionych. Natomiast, nie twierdząc, że np. milicjanci nie powinni mieć pewnych uprawnień szczególnych. Ich praca jest na pewno niebezpieczna i uciążliwa. Podobnie górnicy

czy kolejarze. Układy zbiorowe powinny regulować różnicowania branżowe. Jestem zwolennikiem odrębnych regulacji, które mogłyby obejmować nawet pojedyncze większe zakłady. W warunkach samorządowych istnieje tendencja do szerszego przechodzenia na system układowy. Trzeba jednak utrzymać pewne pryncypia, dlatego idealne będzie połączenie tego systemu układowego z systemem ustawowym z przewagą tego pierwszego.

— Jest jednak niebezpieczeństwo, że właśnie układy zbiorowe pracy mogą pogłębiać nierówności społeczne.

— Może to wyglądać następująco. Związki zawodowe będą chciały uzyskać dla swych pracowników możliwie najwięcej, studiując je będą dyrekcje. W przypadku gdy nie dojdzie do porozumienia, musi się znaleźć rozjemca. Może nim być Izba Arbitrażu Społecznego, która rozwikła konflikt zgodnie z potrzebą planowego, proporcjonalnego podziału dochodu narodowego.

— Przepisy obecnego kodeksu straciły swą aktualność w zakresie czasu pracy.

— Wprowadzono powszechnie wolne soboty. Chcemy ten fakt zarejestrować w kodeksie. Istnieją duże tendencje do wprowadzenia zapisu o 40-godzinnym tygodniu pracy, z tym, że zaznaczy się, iż w okresie przejściowym tydzień ten wyniesie 42 godziny. Przy okazji wspomnę, że nasza ustawa o czasie pracy z 1919 roku była najbardziej postępową w skali światowej. Przewidywała ona 46-godzinny tydzień natomiast obowiązująca wówczas konwencja wasyngtońska nr 1 ustalała 48-godzinny tydzień.

— Projekt zrównuje prawa pracodawcy z pracownikiem w zakresie rozwiązywania stosunku pracy.

— Dotychczas pracodawca mógł rozwiązywać stosunek pracy z pracownikiem, nie ponosząc z tego powodu żadnych ujemnych skutków, natomiast gdy wypowiadał pracę zatrudnionego, narażał się na różne dolegliwości zwłaszcza w zakresie uprawnień urlopowych. Obecnie wprowadzamy zasadę, że pracownik w przypadku

wypowiedzenia umowy o pracę nie będzie narażał się na żadne negatywne skutki. Zmieniamy też pogląd na rolę stażu pracy. Liczyć się będzie przede wszystkim staż pracy w ogóle, niekoniecznie w tym samym zakładzie. Likwidacji ulegnie instytucja porzucenia pracy jako zdarzenia powodującego automatyczne wygaśnięcie stosunku pracy.

— W obecnym kodeksie związek zawodowy był upoważniony do obrony praw pracownika. Rada zakładowa musiała zgodzić się lub wyrazić swój stosunek do każdego zwolnienia z pracy. Teraz związków jest wiele, ponadto część pracowników nie należy do żadnego związku. Jak będzie wyglądała ta obrona?

— Reprezentuję pogląd, że związek winien bronić interesów swoich członków. Byłoby nonsensem, gdyby dyrekcja pytała o zgodę na zwolnienie członka „Solidarności” związkowców branżowych. W przypadku kiedy pracownik nie należy do żadnego związku lepiej mu pozostawić prawo do samodzielnej obrony. Wiemy z doświadczeń, że obrona związkowa w przeszłości wyglądała różnie. Wkraczanie organizacji związkowych w sferę autonomii jednostki wydaje się zbyteczne, zwłaszcza w odniesieniu do spraw pracowników nieprzeczonych. Obowiązkowość konsultacji zakładowej z właściwym organem związku zawodowego w niektórych sprawach może czasem utrudnić pracownikowi bardziej skuteczną samodzielną obronę jego spraw szczególnie wówczas, gdy stanowisko związku jest dla niego negatywne. Przypomnijmy sobie choćby zwolnienia z pracy po strajkach 1976 roku. Związek był wówczas przeciw pracownikom. Zwalniano ich masowo z tzw. uzasadnionych przyczyn.

— Kiedy można spodziewać się ukończenia prac projektowych?

— Wyznaczono nam termin do końca bieżącego roku. Sądzę że jest to termin bardzo krótki, gdyż przytłacza nas ogrom problemów.

Rozmawiał:

ZBIGNIEW SATAŁA