



Uwagi Amerykańskiej Izby Handlowej w Polsce dotyczące Propozycji do Pakietu Działań Anty kryzysowych

I. Obszar wynagrodzeń i świadczeń socjalnych

1. Strona rządowa postuluje finansowe wsparcie, ze środków Funduszu Pracy, osób bezrobotnych w spłacie kredytów hipotecznych. Oczywiście Państwo powinno pomagać osobom w trudnej sytuacji, ale nie powinno się to odbywać kosztem środków zgromadzonych przez pracodawców, chcących wykorzystać te fundusze na utrzymanie miejsc pracy. W sytuacji spowolnienia gospodarczego środki z Funduszu Pracy powinny być przeznaczone przede wszystkim na zatrzymanie wykwalifikowanych pracowników.

Uważamy, że finansowe wsparcie, o którym mowa powyżej powinno pochodzić wyłącznie z Rezerwy Solidarności Społecznej, a podmiotem wspierającym w tym przypadku powinien być właściwy miejscowo oddział pomocy społecznej, który dysponując takimi narzędziami jak wywiad środowiskowy, jest w stanie trafnie ocenić realne możliwości finansowe osób ubiegających się o wsparcie, a tym samym podjąć trafną decyzję o udzieleniu takiego wsparcia.

2. Usunięcie zapisów dotyczących ustalania maksymalnego rocznego wskaźnika przyrostu miesięcznego wynagrodzenia z równoczesnym zniesieniem przepisów ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, nie może być powiązane z zastrzeżeniem powiązania wzrostu wynagrodzeń członków zarządu ze średnim wynagrodzeniem w danej firmie. W warunkach gospodarki rynkowej wynagrodzenia zarówno szeregowych pracowników jak i kadry zarządzającej powinny być raczej powiązane z ich kwalifikacjami, wydajnością pracy oraz jej efektami, kondycją ekonomiczną firmy i jej strategią. Jest to niezwykle istotne w obecnym trudnym okresie gospodarczym, w którym konkurencyjność odgrywa pierwszoplanową rolę.

3. Postulat wypracowanie mechanizmów wzrostu minimalnego wynagrodzenia do poziomu 50 % przeciętnego wynagrodzenia, wpłynie negatywnie na możliwość tworzenia nowych miejsc pracy, a nawet może doprowadzić do likwidacji tych już istniejących. Tego typu propozycje są bardzo negatywnie oceniane przez potencjalnych inwestorów na rynku polskim. Inwestorzy ci bardzo uważnie kalkulują przyszłe koszty pracy, których wzrost, bez wątpienia, przyczyni się do osłabienia konkurencyjności inwestycyjnej naszego kraju.

Pragniemy również nadmienić, że pozytywnie oceniamy propozycje zaliczkowego wypłacania pracownikom świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych po złożeniu wniosku o upadłość firmy, jeszcze przed wydaniem prawomocnego orzeczenia, jak również propozycje umorzeń lub odroczeń spłat należności pracodawców zadłużonych w tym Funduszu.

II. Obszar rynku pracy i stosunków pracy

4. Ideę wprowadzenie 12 miesięcznego okresu rozliczeniowego uważamy za słuszną, gdyż przyczyni się ona do obniżenia kosztów pracy ponadwymiarowej. Niestety nie jest to narzędzie, które znajdzie zastosowanie w czasach pogłębiającego się bezrobocia. 12 miesięczny okres rozliczeniowy świetnie znajdzie natomiast zastosowanie w przypadku odwrotnym – nadmiaru zamówień. Dlatego też warto zastanowić się nad wprowadzeniem indywidualnych kont czasu pracy, gdzie czas pracy pracownika zależałby od potrzeb pracodawcy i liczby zamówień, jakie w danym czasie otrzymuje.



5. Propozycja częściowego współfinansowania z Funduszu Pracy szkoleń pracowników, którzy w danym momencie nie świadczą pracy w związku z czasowym obniżeniem wymiaru czasu pracy, w firmach które utworzyły fundusz szkoleniowy, zdecydowanie nie jest właściwym rozwiązaniem. Przecież to właśnie głównie pracodawcy finansują Fundusz Pracy. Należy tutaj podkreślić, że w obecnej, krytycznej dla pracodawców sytuacji, to właśnie wydatki szkoleniowe są ograniczane w pierwszej kolejności.

6. Od wielu lat pracodawcy postulują zmianę i racjonalizację rozwiązań dotyczących doby pracowniczej w kontekście rozliczania czasu pracy. Aktualna definicja doby pracowniczej działa usztywniająco na czas pracy zarówno dla pracodawców jak i pracowników. Postulujemy, gruntową zmianę, która ograniczała by polskie regulacje do definicji zawartych w unijnej dyrektywie dotyczącej czasu pracy, szczególnie że wiąże się ona z postulatem związków zawodowych dotyczącym powszechnego stosowania ruchomego czasu pracy. Propozycja przedstawiona do negocjacji tych problemów nie rozwiązuje.

Proponujemy więc, ażeby za dzień wolny od pracy uznać 24 kolejne godziny wolne od pracy przypadające bezpośrednio po zakończeniu pracy przez pracownika, pod warunkiem że definicja ta nie zostanie obwarowana obostrzeniami, które w konsekwencji doprowadzą do niemożności jej wykorzystania przez pracodawcę.

7. Postulat pakietów socjalnych jako źródło prawa pracy, jest możliwy do przyjęcia pod warunkiem, że pod pojęciem pakietów rozumiane będą wyłącznie pakiety zawierane przy okazji prywatyzacji danej firmy (porozumienia cywilnoprawne związków z przyszłym inwestorem), a nie – tak jak postulują związki zawodowe – również inne typy porozumień.

8. Ruchomy czas pracy, jako instrument wspomagający łączenie obowiązków rodzinnych i zawodowych, nie może zależeć wyłącznie od złożenia przez pracownika wiążącego pracodawcę wniosku o wprowadzenie ruchomego czasu pracy. Tak sformułowane rozwiązanie jest zdecydowanie niekorzystne dla funkcjonowania firm. O takich kwestiach powinno decydować porozumienie dwóch stron, tak jak ma to miejsce np. w przypadku telepracy.

9. Propozycja ograniczenia stosowania umów na czas określony to czynnik dezaktywizujący rynek pracy w okresie trudności ekonomicznych. Możliwe jest odejście od limitowania ilości zawieranych umów na rzecz przyjęcia cenzusu czasowego z zastrzeżeniem co najmniej 36 miesięcznego terminu trwania umowy (w przypadku małych przedsiębiorstw okres ten powinien być wydłużony do 60 miesięcy) pod warunkiem wyrażenia przez związki zawodowe zgody na wprowadzenie instytucji indywidualnych kont czasu pracy w firmach. Indywidualne konta czasu pracy mogłyby być wprowadzone na mocy porozumienia pracodawcy ze związkami zawodowymi lub z przedstawicielami pracowników. Tego typu rozwiązanie jest niezbędnym warunkiem skutecznej walki z kryzysem i co najważniejsze nie obciąża budżetu państwa).