

Adam Zych

Uprawnienia pozorne

Jedną z przyczyn niskiej efektywności gospodarki centralnie planowanej była charakterystyczna dla tej gospodarki rozbudowa zakresu uprawnień i przywilejów pracowniczych. Zainteresowanym rzeszom pracowniczym przynosiło to – w ostatecznym rachunku – raczej niewielką korzyść: niska efektywność gospodarki powodowała bowiem, że realna wartość większości uprawnień pracowniczych była niezbyt wysoka czy wręcz symboliczna.

W tej sytuacji konieczna jest, moim zdaniem, wszechstronna analiza istniejących uprawnień pracowniczych pod kątem ich zgodności z zasadami i celami gospodarki rynkowej.

Jednym z uprawnień pracowniczych wprowadzonych w warunkach gospodarki nakazowo-rozdzielczej i zupełnie niedostosowanym do wymagań gospodarki rynkowej jest prawo do pracy, przysługujące pracownikowi po dłuższym urlopie o charakterze okolicznościowym. Szczególne znaczenie dla jednostek gospodarczych mają tu dwa przypadki:

- urlopy wychowawcze udzielane matkom wychowującym małe dzieci (sporadycznie z urlopów tych korzystają również ojcowie, a nawet opiekunowie dziecka),
- urlopy udzielane pracownikom w związku z powołaniem ich do odbycia zasadniczej służby wojskowej.

W obydwu tych przypadkach – zgodnie z obowiązującymi przepisami – zakład pracy jest zobowiązany do zatrudnienia pracownika po zakończeniu urlopu na poprzednio zajmowanym lub równorzędnym, zwłaszcza pod względem finan-

sowym, stanowisku pracy. W warunkach gospodarki centralnie planowanej powyższe unormowanie prawne funkcjonowało w sposób niemal idealny – praktycznie nie zdarzało się, aby pracownicy kończący urlop wychowawczy czy też zasadniczą służbę wojskową mieli jakiegokolwiek trudności ze wnowieniem pracy. Przyczyny tego stanu rzeczy są aż nadto znane i dlatego ich szczegółowe omawianie w tym miejscu wydaje się raczej zbędne. Jak wiadomo, jednym z podstawowych celów realizowanej w poprzednich okresach polityki społeczno-gospodarczej było osiągnięcie stanu pełnego zatrudnienia, i to bez względu na poziom efektywności gospodarowania. Mieliśmy wówczas do czynienia z sytuacją paradoksalną: w każdym niemal przedsiębiorstwie występowały ogromne przerosty zatrudnienia, zwłaszcza w grupie pracowników administracyjno-biurowych, a mimo to te same zakłady sygnalizowały często... braki kadrowe, uzasadniając tymi brakami zakłócenia w realizacji nałożonych planów gospodarczych, w tym zwłaszcza ilościowych planów produkcji. Trudno się w tej sytuacji dziwić, że wymienione uprawnień pracownicze funkcjonowały bez zarzutu, skoro realizacja była w pełni zgodna z interesem przedsiębiorstwa, jako że łagodziła ona istniejący deficyt siły roboczej.

Zupełnie inaczej kwestia ta wygląda w warunkach gospodarki rynkowej. Doświadczenia ostatnich kilku lat dowodzą, że działające w nowych warunkach systemowych podmioty gospodarcze mają ogromne trudności z zapewnieniem miejsca pracy dla pracowników kończących urlopy o charakterze okolicz-

nościowym, a ściślej mówiąc – nie mają one na ogół dla tych pracowników żadnych propozycji konkretnej pracy. W związku z tym należy więc postawić pytanie, czy w nowych warunkach systemowych (a raczej ustrojowych) powyższe uprawnienia mają w ogóle rację bytu? Moim zdaniem odpowiedź na tak postawione pytanie jest jednoznacznie negatywna. Przeciwno utrzymaniu powyższych uprawnień przemawiają zarówno względy natury ekonomicznej, jak i społecznej.

Niedostosowanie, a nawet sprzeczność analizowanych tu uprawnień z istotą gospodarki rynkowej wydają się też aż nadto oczywiste. W przeciwieństwie bowiem do przedsiębiorstwa działającego w warunkach gospodarki centralnie planowanej, jednostka gospodarcza działająca w warunkach rynkowych nastawiona jest – najogólniej rzecz biorąc – na osiągnięcie możliwie najwyższej efektywności gospodarowania. Ściślej mówiąc, takim nadrzędnym celem działania przedsiębiorstw rynkowych jest maksymalizacja, a przynajmniej optymalizacja poziomu zysku. Nałożenie na takie przedsiębiorstwo obowiązku zatrudnienia określonej kategorii pracowników jest więc sprzeczne z celami jego działania, jako że pociąga za sobą dodatkowe koszty.

Istotnym warunkiem osiągnięcia przez przedsiębiorstwo rynkowe efektywności gospodarowania jest również duża elastyczność jego działania. W rozpatrywanym tu kontekście elastyczność ta oznacza, między innymi, dokonywanie szybkich zmian w profilu przedsiębiorstwa (uruchamianie produkcji nowych wyrobów), wdrażanie postępu tech-

nicznego, postęp organizacyjny itp. Aby przedsiębiorstwo mogło sprostać tym wymaganiom, nie może ono siłą rzeczy udzielać pracownikowi gwarancji, że po kilkuletnim urlopie okolicznościowym zostanie on ponownie zaangażowany na poprzednio zajmowanym lub równorzędnym stanowisku. Przyjęcie takiego zobowiązania, wynikające z odpowiednich unormowań prawnych, jest, moim zdaniem, całkowicie sprzeczne z podstawowymi zasadami i cechami gospodarki rynkowej.

Przeciwko analizowanym tu uprawnieniom pracowniczym przemawiają nie tylko racje ekonomiczne, ale, wbrew pozorom, również i przesłanki natury społecznej. Zaryzykowałbym tu nawet tezę, że stosowanie tych uprawnień jest w dużym stopniu sprzeczne z ogólnymi założeniami realizowanej aktualnie przez państwo polityki społecznej. Nie może mianowicie państwo dawać ustawowych gwarancji zatrudnienia osobom korzystającym z dłuższych urlopów o charakterze okolicznościowym, skoro gwarancji takich nie daje ono ogółowi potencjalnych pracowników. Tym bardziej, że samodzielnego i działającego coraz bardziej racjonalnie przedsiębiorstwa rynkowego i tak nie można zmusić do podniesienia na dłuższą metę poziomu zatrudnienia ponad ściśle określony pułap. Nałożenie na takie przedsiębiorstwo obowiązku angażowania określonej kategorii pracowników musi siłą rzeczy pociągać za sobą konieczność dokonania przez zakład analizy poziomu zatrudnienia i podjęcia odpowiednich działań w tym zakresie.

Na podstawie dotychczasowych uwag można zatem stwierdzić, że nie tylko racje ekonomiczne, ale i społeczne przemawiają za uchyleniem prawa do zatrudnienia, przysługującego pracownikom korzystającym z długotrwałych urlopów o charakterze okolicznościowym. Wbrew pozorom zmiana ta nie stanowiłaby de facto ograniczenia zakresu uprawnień pracowniczych, stanowiłaby ona raczej formalne usankcjonowanie istniejącego w tym zakresie stanu rzeczy. Faktem bowiem jest, że

analizowane tu uprawnienia pracownicze realizowane są przez zakłady pracy w sposób odbiegający od intencji przyświecających ustawodawcy w chwili ich wprowadzenia.

Zdarza się mianowicie często, że znajdujący się w katastrofalnej sytuacji finansowej zakład po prostu odmawia przyjęcia do pracy swojemu byłemu pracownikowi, który zgłosił się do zakładu po zakończeniu urlopu wychowawczego czy też zasadniczej służby wojskowej. To niezgodne z zasadami prawa postępowanie przynosi przedsiębiorstwu pewne korzyści finansowe, chociaż, jak się zdaje, nie są one zbyt duże. Część kobiet korzystających z urlopów wychowawczych ulega mianowicie presji zakładu (komórki kadr, a czasami i dyrektora) i przedłuża sobie taki urlop, a czasami przechodzi na urlop bezpłatny. Z ubiegania się o przywrócenie statusu pracowniczego rezygnuje również część osób kończących zasadniczą służbę wojskową, z tym, że z moich obserwacji i praktycznych doświadczeń wynika, że sytuacja taka ma miejsce relatywnie częściej niż w przypadku urlopów wychowawczych.

Żałowałbym jednak, że pracownik nie ugina się pod presją zakładu i twardo egzekwuje przysługujące mu uprawnienia. Chcąc nie chcąc zakład musi wówczas zaangażować takiego pracownika, co zresztą ma miejsce w przypadku przeważającej większości analizowanej tu grupy pracowniczej. Nie oznacza to jednak, że pracownik zapewnił sobie w ten sposób miejsce pracy na dłuższy okres. Wiele przedsiębiorstw przyjęło bowiem zasadę, że pracownik wracający do zakładu po dłuższej nieobecności w pracy jest natychmiast zwalniany – zdarza się nawet, że już w pierwszym dniu po powrocie otrzymuje on wypowiedzenie.

W tym miejscu można by sobie postawić pytanie, czy tego typu postępowanie jest zgodne z odpowiednimi przepisami prawa, czy też nie. Teoretycznie rzecz biorąc prawo nie zostaje tu naruszone. Dotyczące analizowanych tu kwestii przepisy prawa zobowiązują bowiem zakład

pracy jedynie do ponownego zatrudnienia pracownika korzystającego z urlopu okolicznościowego, nie określają one jednak, na jak długi okres pracownik taki ma być zaangażowany. Wydaje się jednak, że intencją ustawodawcy było tutaj zagwarantowanie pracownikowi względnie trwałego stosunku pracy. Osobiście jestem nawet przekonany, że gdyby 5 czy 10 lat temu pracownik otrzymał wypowiedzenie z tego tytułu, że w ostatnim okresie korzystał z dłuższego urlopu o charakterze okolicznościowym, to sąd pracy dopatrzyłby się tutaj naruszenia przez zakład pracy obowiązujących przepisów prawa i w związku z tym pracownik taki zostałby przywrócony do pracy. Dzisiaj – z uwagi na zasadnicze zmiany na rynku pracy – uzyskanie przez pracownika korzystnego wyroku wydaje się mało realne, choćby z uwagi na fakt, że przywrócenie do pracy jednego pracownika byłoby równoznaczne z koniecznością zwolnienia innego. A tego typu uwarunkowania i zależności sąd pracy musi uwzględniać.

Istotne znaczenie ma tu również fakt, że przedstawione wyżej działania przedsiębiorstw, polegające na automatycznym zwalnianiu pracowników powracających do zakładu po zakończeniu urlopu wychowawczego czy też zasadniczej służby wojskowej, odbywa się przy pełnej aprobacie organów reprezentujących załogę, tj. rady pracowniczej, związków zawodowych itd. W tej sytuacji pracownik, który korzystał w ostatnim okresie z dłuższego urlopu o charakterze okolicznościowym, stoi niejako z góry na przegranej pozycji. I dlatego właśnie przysługujące mu formalne uprawnienie do ponownego zatrudnienia ma w dużym stopniu czysto iluzoryczny charakter. Uchylenie tego uprawnienia byłoby więc – jak już wyżej wspomniałem – niczym innym, jak tylko usankcjonowaniem istniejącego stanu rzeczy, nie zaś faktycznym ograniczeniem zakresu uprawnień pracowniczych.