

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **KOMISJI POLITYKI SPOŁECZNEJ
I RODZINY
(NR 50)
z dnia 22 stycznia 2025 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji Polityki Społecznej i Rodziny (nr 50)

22 stycznia 2025 r.

Komisja Polityki Społecznej i Rodziny obradująca pod przewodnictwem poseł **Katarzyny Ueberhan (Lewica)**, przewodniczącej Komisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– zapoznanie się z informacją na temat funkcjonowania rad pracowników w Polsce.

W posiedzeniu udział wzięli: **Łukasz Jachimowicz** dyrektor Departamentu Społeczeństwa Obywatelskiego Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, **Karol Perkowski** zastępca dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Rafał Górski** prezes Instytutu Spraw Obywatelskich wraz ze współpracownikami, **Adam Krauze** przewodniczący Zarządu Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników General Electric, **Radosław Kaczmarek** przewodniczący Związku Pracowników Banku, **Miłosław Sowiński** przewodniczący rady pracowników General Electric, **Jacek Pietrwalski** członek zarządu organizacji międzyzakładowej Konfederacja Pracy oraz **Urszula Brochocka** przewodnicząca rady pracowników PKO Banku Polskiego, **Elżbieta Kucharczyk**, **Urszula Kuczyńska**, **Jacek Węgrzyn** przedstawiciele rad pracowników. W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Jolanta Boratyn-Dąbkowska**, **Dariusz Lipski** i **Damian Norwiński** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Szanowni państwo, witam serdecznie. Otwieram posiedzenie Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. To nasze okrągłe, pięćdziesiąte posiedzenie Komisji.

Stwierdzam kworum.

Porządek dzienny to zapoznanie się z informacją na temat funkcjonowania rad pracowników w Polsce. Porządek dzienny został państwu doręczony. Rozumiem, że nie ma sprzeciwu.

Chciałabym przywitać wszystkich państwa, których mamy dzisiaj przyjemność gościć – na czele z przedstawicielami z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, panem dyrektorem Karolem Perkowskim oraz panią Katarzyną Ziobro-Prostko z Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Witam też dyrektora Departamentu Społeczeństwa Obywatelskiego Łukasza Jachimowicza z Kancelarii Prezesa Rady Ministrów i oczywiście przedstawicieli, gości z Instytutu Spraw Obywatelskich na czele z prezesem Rafałem Górskim.

Proszę państwa, zanim oddam głos prelegentom z Instytutu Spraw Obywatelskich, proponuję, żebyśmy po około dwudziesto-, dwudziestopięciominutowym wprowadzeniu, przeszli do ewentualnych pytań ze strony państwa posłów i posłanek oraz dyskusji na temat przedstawionego porządku dziennego. Po tej drobnej uwadze technicznej dodam tylko, że nasze posiedzenie jest transmitowane na żywo, jest protokolowane – dlatego też, jeżeli są osoby, które są spoza składu Komisji, proszę o przedstawienie się do mikrofonu, żebyśmy mieli te informacje do protokołu.

A teraz proszę już o wprowadzenie ze strony prelegentów z Instytutu Spraw Obywatelskich. Proszę, oddaję głos.

Prezes Instytutu Spraw Obywatelskich Rafał Górski:

Dziękuję bardzo, pani przewodnicząca, za zaproszenie. Dziękuję również paniom posłankom i paniom posłom za przybycie i za chęć wysłuchania tego, co mamy do powiedzenia. Nazywam się Rafał Górski, jestem z Instytutu Spraw Obywatelskich, który od 2006 roku prowadzi kampanię na rzecz wzmocnienia rad pracowników. W przyszłym roku będzie już 20 lat, jak łatwo policzyć.

Ten swój głos podzielę na trzy głosy. Jest tutaj obok mnie profesor Andrzej Zybała z SGH i Mariusz Ławnik z Instytutu. Podzielimy się po 10 minut. Opowiemy o tej sytuacji rad pracowników w Polsce.

Będę miał prezentację. Po pierwsze dziękuję za obecność urzędników z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej i również urzędników Departamentu Społeczeństwa Obywatelskiego. Myślę, że jest coś na rzeczy, jeśli chodzi o kwestię rad pracowników, że temat dotyka zarówno prawa pracy i pracowników, jak i społeczeństwa obywatelskiego. Jedną trzecią naszego życia czy czasu przeżywamy w miejscach pracy i te miejsca pracy mogą być jakimś elementem wzmacniania zarówno aktywności pracowniczej, jak i wzmacniania i partycypacji, uczenia dialogu w zakresie tak zwanego społeczeństwa obywatelskiego i aktywności obywatelskiej.

Ja tylko przypomnę – bo być może są na sali osoby, które nie kojarzą instytucji rad pracowników. My bardzo często, niestety, spotykaliśmy się z sytuacjami, że w parlamencie rozmawiając z posłami i senatorami była potrzeba tłumaczenia, że w ogóle jest coś takiego jak rada pracowników. Więc przypominając, 2002 rok – dyrektywa unijna o tym, żeby w państwach członkowskich takie instytucje jak rady pracowników powstawały. Później, 2006 rok – ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. W 2006 roku byliśmy na posiedzeniach komisji sejmowych, byliśmy tutaj w parlamencie. No i dyplomatycznie rzecz ujmując, prosiliśmy posłów i senatorów, żeby ta ustawa faktycznie wzmacniała pracowników w Polsce i wzmacniała społeczeństwo obywatelskie.

Ja pamiętam dokładnie posiedzenia komisji. Niestety okazało się, że ta ustawa nie jest taką ustawą, która by służyła pracownikom i służyła rozwojowi społeczeństwa obywatelskiego. I to tak naprawdę bardzo dyplomatycznie powiem po blisko 20 latach, jak to wygląda. Już sama nazwa ustawy, proszę państwa – ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji – nie ma tu słowa o radach pracowników i myślę, że to było celowym działaniem w 2006 roku różnych grup, którym zależało na tym, żeby ta ustawa była prostu niepraktyczna dla pracowników.

Jaka jest sytuacja? Rady pracowników dotyczą firm, które zatrudniają powyżej 50 osób. Takich firm jest około 30 tys. Między 2006 a 2024 rokiem rad pracowników było 3760. 3760 na tych 30 tys. firm, gdzie mogły te rady pracowników powstać. A dzisiaj funkcjonuje w naszym państwie 400 rad pracowników. Zatem chociażby z tych liczb wynika, że cele dyrektywy Unii Europejskiej z 2002 roku nie są absolutnie realizowane w naszym państwie. Rady pracowników, jak widzicie państwo na tych liczbach, po prostu się zwijają, a nie rozwijają, mówiąc kolokwialnie – chociaż dyrektywa zaleca rozwój rad pracowników. Państwo niestety abdykowało – to znaczy przez te blisko 20 lat radami pracowników państwo nasze się w ogóle nie zajmuje. Gdyby nie nasza działalność jako organizacji społecznej nic by się nie działo. To znaczy państwo tylko przyjmuje zawiadomienia, jeżeli rada powstanie w jakiejś firmie, do bazy, do jakiegoś excela w ministerstwie. Natomiast poza tym nic nie robi, kompletnie nic. Powołaliśmy w 2007 roku centrum wspierania rad pracowników. No i na wszelkie możliwe sposoby pomagamy tym radom pracowników, pracownikom, robotnikom poprzez doradztwo, szkolenia. Organizujemy forum rad pracowników. Różnego rodzaju działania. Myślę, że jeszcze rady, które są obecne na sali, później wspomnę, co jeszcze jest robione.

Tutaj zdjęcie z jednego ze szkoleń. Po prostu wydawałoby się, że nasze państwo powinno wzmacniać pracowników, powinno wzmacniać tę instytucję i takich szkoleń nie powinna robić organizacja społeczna, tylko w taki czy inny sposób powinno się to dziać z ramienia państwa. Niestety, przez te wszystkie lata, tak jak państwu już powiedziałem, obserwujemy ostry trend znikania rad pracowników. Oczywiście można te rady pracowników – i naszym zdaniem należy – ratować i wzmacniać. Media też generalnie tematem się nie interesują.

Tutaj fragment artykułu Mariusza Ławnika z naszego „Tygodnika z praw obywatelskich” – bo tak się składa, że jesteśmy jedynym właściwie tygodnikiem, który informuje na bieżąco przez te wszystkie lata o tym, co się dzieje, jeśli chodzi o rady pracowników.

Przygotowaliśmy też projekt nowelizacji ustawy. Pierwszy projekt w 2008 roku. Tutaj państwo macie projekt z 2016 roku. Mamy 2025 rok. Ja się trochę uśmiecham, ale to jest śmiech przez łzy. Oczywiście z tymi kolejnymi projektami nowelizacji chodziliśmy do wszystkich decydentów politycznych. No niestety nie znajdowaliśmy zrozumienia – niezależnie od tego, kto rządził, jaka była przynależność czy jakie logo partyjne. Pomagali i pomagają

do dzisiaj społecznie eksperci z Uniwersytetu Łódzkiego z Wydziału Prawa – bo to trochę, mówiąc kolokwialnie, jest orka na ugorze, kiedy rady po prostu pozostawione same sobie muszą po prostu mierzyć się z materią prawną, znikąd nie otrzymując pomocy prawnej.

Jeden z naszych sukcesów przed Państwową Inspekcją Pracy po wielu latach różnych działań... Na sali jest poseł Szwed, który nam pomagał wtedy skierować skuteczne zawiadomienie do PIP, żeby PIP po prostu wszedł do firm i przeprowadził kontrolę. Raport z kontroli PIP jest druzgocący dla tej ustawy i można go przeczytać. Po prostu ta ustawa nie działa i PIP na to zwraca uwagę. Zwrócił uwagę na to – bo ta kontrola była w okolicach drugiej połowy lat dwutysięcznych – że po prostu ta ustawa nie działa.

Tutaj jest pismo z Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 2019 roku, kiedy dyrektor Marek Walaśkiewicz informuje nas o tym, że już wkrótce zostaną podjęte prace nad nowelizacją ustawy. To był 2019 rok. Też w tym piśmie jest napisane, że będą wzięte pod uwagę doświadczenia nasze, jeśli chodzi o to, co w tej nowelizacji powinno być poprawione czy zmienione, jak ona powinna być znowelizowana, żeby dyrektywę unijną realizowała. Minęło 5 czy 6 lat i nic się przez te wszystkie lata nie zadziało.

To znaczy zadziało się na forum parlamentu jedna sprawa – dzięki senatorowi Krzysztofowi Kwiatkowskiemu, byłemu prezesowi NIK, temat wszedł do agendy Senatu w 2020 roku. Rady pracowników zgłaszały nam uwagi w związku z kryzysem koronawirusa, że trzeba zrobić jakąś nowelizację. Zaproponowaliśmy małą nowelizację. No niestety układ sił był w Senacie taki, że została ona odrzucona i na tym się to skończyło.

Tutaj macie państwo zdjęcie z V Ogólnopolskiego Forum Rad Pracowników w Sejmie – pełna sala. Rady są zainteresowane tym, żeby działać, przynajmniej te rady, które jeszcze nie doświadczyły takiej syzyfowej pracy, nie doświadczyły tego, że ta ustawa nie działa. Przyjeżdżają na te fora nasze – dziś również są na posiedzeniu Komisji. Mam nadzieję, że będzie udzielona im przestrzeń do zabrania głosu. Natomiast tak jak mówię, woli politycznej cały czas nie ma.

Tutaj zdjęcie z panelu „Dlaczego potrzebne są nam rady pracowników?”. Zaprosiliśmy związkowców, zaprosiliśmy polityków, senatorów, posłów i rozmawialiśmy w zeszłym roku w maju właśnie o radach pracowników.

Na stole mamy – państwo posłowie dostali projekt nowelizacji. Ona wynika z tych 19 lat naszych doświadczeń i z uwag od rad pracowników, od pracowników w całej Polsce, z którymi mieliśmy kontakt. Robiliśmy różnego rodzaju konsultacje społeczne. Po prostu wiemy, co trzeba zmienić.

Ale w tej chwili pytanie, czy w związku z tym, że jesteśmy w innym miejscu, jeśli chodzi o układ sił w parlamencie – tutaj jeszcze raz podkreślę i chciałbym podziękować pani przewodniczącej za zaproszenie na to posiedzenie... Proszę państwa, tak się stało, że ten temat dotyczy 30 tys. firm i wielu milionów ludzi w Polsce. Pierwszy raz przez te 19 lat ktoś nas zaprosił do Sejmu, na posiedzenie Komisji i chce w ogóle porozmawiać o tym, co się dzieje, jeśli chodzi o ustawę i o dyrektywę.

Jesteśmy w jakimś tam kontakcie z Państwową Inspekcją Pracy. Nie wiem, czy przedstawiciel jest dzisiaj na sali, ale Państwowa Inspekcja Pracy jako organ naszego państwa podejmowała różnego rodzaju działania. Tu jest przykład pisma. Kolega będzie jeszcze o tym później mówił.

Skończę tym, czym zacząłem – sprawa dotyczy prawa pracy i społeczeństwa obywatelskiego. Mamy nadzieję, że te dwie panie doprowadzą do tego, że coś się w tym temacie po 19 latach zmieni na plus.

Dziękuję i oddaję głos profesorowi Andrzejowi Zybale ze Szkoły Głównej Handlowej.

Członek Rady Instytutu Spraw Obywatelskich prof. Andrzej Zybala:

Pani przewodnicząca, dziękuję bardzo za zaproszenie. Szanowni państwo, to co powiem, będzie oczywiście uzupełnieniem tego, o czym mówił Rafał.

Wydaje mi się, że potrzebujemy takiej refleksji skąd się bierze uwiad rad pracowników, z czego to wynika. Można generalnie powiedzieć, że to wynika ze sposobu, w jaki myślimy o tych radach. Albo szerzej – to wynika ze sposobu, w jaki myślimy o gospodarce, ekonomii. To wynika prawdopodobnie ze sposobu, w jaki myślimy o tym, skąd się bierze siła ekonomiczna państwa. To się bierze z tego, jak postrzegamy złożoność procesów gospodarczych.

No więc właśnie, skąd się bierze siła gospodarcza państwa? Można powiedzieć – pewnie wielu z nas tak myśli – że to jest efekt kapitałów ekonomicznych, kapitału finansowego. To może być efekt instytucji ekonomicznych dobrze albo źle sprofilowanych. Może efekt dobrej klasy menedżerów. Ale można też myśleć bardzo szeroko o źródłach siły gospodarczej – że to jest efekt tych wszystkich, którzy pracują. Jeśli gospodarka jest silna, to być może to jest sytuacja, kiedy jesteśmy w stanie wykorzystać kapitały tych wszystkich właśnie, którzy pracują.

Wydaje mi się, że takim chyba konsensusem narodowym w Polsce raczej jest to, że siła gospodarcza państwa to jest siła pieniądza, być może siła polityków gospodarczych, siła menedżerów. To jest bardzo przestarzały sposób myślenia o gospodarce. To jest, można powiedzieć, niebezpieczny sposób myślenia o gospodarce. Dlaczego? Prosta rzecz. Złożoność procesów gospodarczych. To nie jest XIX wiek, gdzie może zebrać się kilku gości i zdecydować o bardzo daleko idących procesach. Dzisiaj na średnim poziomie zarządzania złożoność decydowania, złożoność technologiczna pracy jest taka, że przełożeni absolutnie nad tym nie są w stanie zapanować. Nie dlatego tylko, że są głupi – często są – ale dlatego, że po prostu złożoność, rozległość pracy jest po prostu taka, jaka jest – taka duża złożoność.

I wszędzie tam, gdzie nie udaje się zaangażować pracowników i wytworzyć konsensualnych relacji w pracy, nie można mówić o pełnym, dojrzałym rozwoju gospodarczym. I wydaje mi się, że to jest jeden z czynników, który osłabia nas jako państwo, jako ludzi, jako obywateli, jako konsumentów również – ponieważ w dzisiejszych realiach nie jesteśmy w stanie właśnie tego pełnego potencjału ludzkiego wytworzyć. Może nie wytworzyć, ale wykorzystać ten potencjał – ponieważ to są ludzie pochodzący z różnych szczebli edukacji, mają kwalifikacje. Natomiast jest kwestia tego, czy w pełni te kwalifikacje zarządzający są w stanie wykorzystać.

Bez partycypacji, bez upodmiotowienia pracownika nie można mówić o zdolności do wykorzystania jego potencjału. Jeśli pracownik jest wyobcowany, być może z niskim poczuciem bezpieczeństwa w pracy, bez poczucia sterowności, bez poczucia wpływu na rezultaty, które dzieją się w tym zakładzie, nie można mówić o zdolności do wykorzystania potencjału. No więc właśnie – rady pracowników, jeden z elementów partycypacji. Ktoś może powiedzieć – są związki zawodowe, być może nie potrzebujemy takiego instrumentu. Wiemy bardzo dobrze, że jesteśmy w epoce zmierzchu związków zawodowych. To nie jest dobre zjawisko oczywiście, nie ma co mówić. Ale prawdopodobnie nie będziemy już świadkiem takiej siły związków zawodowych, jak to miało miejsce po II wojnie światowej czy w latach siedemdziesiątych, osiemdziesiątych. W związku z tym musimy budować jakieś nowe instrumenty partycypacji, wpływu, upodmiotowienia pracowników. Jeśli tego się nie uda zbudować, to to nie jest kwestia, że coś nie wyszło gdzieś tam w jakimś małym fragmencie zarządzania gospodarczego. Jeśli to nie wyjdzie... To też jest strategiczne.

Kwestia, jak myślimy. Właśnie wróć do tego, co powiedziałem na początku – jak myślimy o radach pracowników, jak myślimy o partycypacji, o zaangażowaniu pracowników, czy myślimy o tym jak o takim małym mechanizmie, czy myślimy o czymś strategicznym, prawda? Coś co ma wpływ na całość, na wyniki gospodarcze państwa jako państwa. Zobaczmy na Niemcy, ojczyznę w zasadzie partycji, upodmiotowienia, wykorzystania potencjału pracowników w zakresie ich kompetencji, w zakresie współzarządzania. W Niemczech jest to jedno ze źródeł ich potęgi gospodarczej. Może ktoś powiedzieć, że inaczej jest w krajach anglosaskich, ale tamten potencjał się też wykorzystuje w inny sposób.

Sądzę, że Komisja mogłaby sobie urządzić taką dyskusję, właśnie taki rentgen zrobić – jak się myśli. Bo jest rzecz prosta – jeśli źle myślimy, jeśli niewłaściwie myślimy o danej rzeczy, nigdy nie będziemy w stanie jej zrozumieć. Nigdy nie będziemy w stanie zrozumieć, nigdy nie naprawimy gospodarki, nigdy nie uczynimy z tej gospodarki siły, która będzie nas zadowalała jako obywateli, jako narodu i tak dalej.

Zatem to jest taki apel o to, żeby spróbować odnowić czy zrestrukturyzować, czy przekonfigurować sposób, w jaki myślimy i na pewno upewnić się, jak myślimy – czy jesteśmy w stanie w ramach tych kategorii, w jakich myślimy, uchwycić znaczenie rad pracowników. Boję się, że to jest problem właśnie na tym poziomie myślenia, konceptualizowania – i tutaj jest potężna robota do wykonania. Jeśli nie wykonają jej posłowie, to można zapytać, kto ma to wykonać? Także to jest duża szansa dla tych posłów, którzy mogliby odczytać, że to jest

dla nich zadanie, że być może mogliby zobaczyć siebie jako element przywództwa w zrestrukturyzowaniu tego myślenia. Być może jesteśmy w stanie jednak dojrzałe myśleć o gospodarce.

Prezes Instytutu Spraw Obywatelskich Rafał Górski:

Dziękuję. Mariusz Ławnik, były członek rady pracowników, przewodniczący, były związkowiec, ekspert Instytutu Spraw Obywatelskich.

Ekspert Instytutu Spraw Obywatelskich Mariusz Ławnik:

Dzień dobry. Szanowni państwo, szanowna pani przewodnicząca, panie posłanki i panowie posłowie, goście Komisji, ja chciałem w kilku zdaniach przybliżyć państwu to, co czuję jako praktyk, były członek rady pracowników aktywnie w niej działający, starający się przekazywać informacje regularnie do pracowników wewnętrznymi kanałami komunikacji, udostępnionymi przez pracodawcę w tym zakresie – jak to dobrze może wpływać na poziom zaangażowania pracowników. Chciałbym też, mając na uwadze to, że doradzam radom pracowników w ich problemach, w ich trudnych sytuacjach, ale też otrzymuję informacje o dobrze prowadzonym dialogu społecznym w niektórych przedsiębiorstwach... Zatem to chciałbym też państwu dosłownie w kilku zdaniach opowiedzieć.

Skąd wzięły się, że tak powiem, te informacje, te pomysły na znowelizowanie ustawy. Muszę wrócić, to do tego, co prezes Rafał Górski na początku powiedział – czyli mamy dramatyczny regres w liczbie rad pracowników, które mamy w Polsce, czyli z poziomu ponad 3 tys. funkcjonujących rad pracowników w 2010 roku, 4 lata po wejściu w życie ustawy, schodzimy najprawdopodobniej do około 400 rad aktualnie. Mamy dane na stronie ministerstwa, Departamentu Dialogu Społecznego za 2023 rok. W ciągu czterech lat przedsiębiorcy zgłosili 307 rad pracowników. Nie ma jeszcze danych za 2024 rok, pewnie niedługo się ukażą. Pewnie pojawiło się kilkadziesiąt nowych rad pracowników. My znamy kilkadziesiąt, które nie są zarejestrowane – bo udzielamy doradztwa, a nie ma tych rad na liście.

Głównym powodem tej malejącej liczby rad pracowników jest jeden banalny przepis, który wymaga złożenia podpisów 10% członków załogi z wnioskiem o rozpoczęcie procedury wyborczej do rady pracowników u danego przedsiębiorcy. Rady pracowników liczą sobie trzech, pięciu lub siedmiu członków, w zależności od wielkości przedsiębiorstwa. Siedmiu członków jest dopiero wtedy, kiedy tych pracowników będzie już powyżej 500.

Bez zmiany... Mając na uwadze praktykę i to, jak to wygląda, jak z każdym rokiem tych rad coraz mniej, uważam, że ta zmiana powinna być pilnie przedyskutowana i pilnie wprowadzona. Bez zmiany tego zapisu, bez usunięcia tego wymogu zbierania tych 10% podpisów pracowników po prostu rady pracowników w ciągu kilku lat znikną w Polsce i nie będzie ich. A tak jak Rafał wcześniej wspominał, mamy dyrektywę unijną, która nas zobowiązuje do prowadzenia rad pracowników i takiego dialogu wewnętrznego u przedsiębiorców.

Bo warto też powiedzieć, że rady pracowników to jest wewnątrz zakładowy organ. On nie ma osobnej odrębności prawnej. To nie jest związek zawodowy. To są pracownicy danego zakładu z odpowiednim stażem pracy, którzy doskonale wiedzą, co się dzieje w zakładzie.

Zaprosiliśmy tutaj kilku członków rad, żebyście mogli państwo też uzyskać informacje, jak wygląda to w praktyce. Oni pewnie powiedzą jeszcze lepiej i więcej niż ja. Mam nadzieję, że będziecie chcieli państwo zadać pytania. Są przedstawiciele dużych spółek Skarbu Państwa – PKO BP, PKO SA. Mają możliwość spotykania się z członkami zarządu, mają regularne spotkania. Są panowie tutaj z General Electric z Elbląga – też są regularne spotkania. Jest tutaj pani Urszula, która ma dużo gorszą sytuację, bo pracodawca nie przestrzega przepisów ustawy – i kontrola Inspekcji Pracy to potwierdza – bez zgody rady zmienia warunki umowy czy zwalnia pracownika szczególnie chronionego. Takie przypadki się też zdarzają. Mamy wiele sytuacji, kiedy rady się zgłaszają, bo pracodawcy nie chcą udzielać informacji, nie chcą przeprowadzać konsultacji, mimo że ustawa wyraźnie nakazuje im takie działanie.

Chcielibyśmy też, abyście państwo zainteresowali się naszym projektem nowelizacji i poparli go, żebyśmy mogli rozpocząć proces legislacyjny, żeby doprecyzować ten katalog spraw, tych informacji od pracodawcy, które przysługują radom, żeby tam był termin na odpowiedź i żeby pracodawca musiał uzasadniać brak udzielenia odpowiedzi – bo dzisiaj często się tak dzieje, że rady zgłaszają wniosek o informację, proszą o konsultację, a pracodawcy nie odpowiadają po prostu. No i jakby nie ma na to siły, żeby ich do tego zmusić. Takie sytuacje też się zdarzają. Oczywiście jest też wiele przypadków chlubnych, gdzie te konsultacje

i to informowanie jest przeprowadzane. I ten podstawowy element, który chcemy wprowadzić w tej nowelizacji, żeby tego zbierania podpisów nie było – on by umożliwił bardzo szeroką demokratyzację miejsca pracy. Według badań mamy sytuację, że około 85% przedsiębiorstw nie posiada w Polsce żadnego przedstawicielstwa pracowników, nie ma związków zawodowych, nie ma rad pracowników. My chcielibyśmy, żeby się to zmieniło, żeby ta reprezentacja pracowników się wyłoniła, żeby mogła rozmawiać z przedstawicielami pracodawców i działać dla dobra przedsiębiorstwa i dla dobra pracowników, bo uważamy, że ten dialog społeczny i ta demokratyzacja miejsca pracy może w Polsce być na zbliżonym poziomie jak w pozostałych krajach Unii Europejskiej.

Mam nadzieję, że ta informacja... Chciałem wykorzystać ten czas maksymalnie. Bardzo bym chciał, żebyście chcieli się państwo zapoznać z głosem rad pracowników, które tutaj przyjechały z kilku miejsc w Polsce, specjalnie tutaj dla was. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję za to wprowadzenie do tematu. Otwieram dyskusję ogólną. Pani poseł zgłosiła się do głosu. Proszę, od razu oddaję głos.

Posel Barbara Grygorcewicz (KO):

Dziękuję bardzo. Ja chciałam zapytać panów – ale niestety siedzę tyłem, ale do panów kieruję oczywiście moje pytania – czy rady pracowników nie stoją w sprzeczności właśnie ze związkami zawodowymi? Czy one mają się uzupełniać w jakiś sposób? Czy mają zupełnie inne zadania? Czy może przenikają się nawzajem? Czy członek związku zawodowego może być jednocześnie członkiem rady pracowników? To jest jedno pytanie.

A drugie – proszę mi powiedzieć, z czego wynika niechęć do podpisania się na takim wniosku o utworzenie rady pracowników w danej firmie? Bo matematycznie wydaje się to wszystko do zrobienia. Jeżeli jest 50 osób zatrudnionych, 5 podpisów, bo to 10%... Jakby można było to zrobić... Czy to wynika z lęku przed pracodawcą?

Prezes Instytutu Spraw Obywatelskich Rafał Górski:

Na pierwsze pytanie odpowiem ja, na drugie myślę, że Mariusz.

Rada pracowników a związek zawodowy – my w toku tych blisko 20 lat kampanii na rzecz rad pracowników wypracowaliśmy taką definicję, ona nie jest nigdzie umiejscowiona w prawie europejskim czy w prawie polskim. Rada pracowników dba o firmę jako dobro wspólne, a związek zawodowy dba o pracowników. Jest tutaj różnica. Czasami naszym zdaniem rada pracowników ma dużo większe wyzwanie. Bo na przykład dostaje informacje z różnych źródeł, że musi być dokonana restrukturyzacja w firmie i ileś osób musi być zwolnionych. No i wtedy związek zawodowy najczęściej i słusznie, w sytuacji, kiedy jest informacja w firmie, że będą zwalniani pracownicy, z natury swojego funkcjonowania, broni tych pracowników za wszelką cenę. Chciałbym też podkreślić to stanowczo, że jestem za tym, żeby związki zawodowe w Polsce były silne i żeby one dobrze i szeroko działały. Natomiast rada pracowników bierze pod uwagę całość firmy i może w toku konsultacji powiedzieć, że jeżeli firma ma przetrwać, to trzeba tych pracowników zwolnić. Może stanąć przed takim dylematem. Tak bardzo skrótowo odpowiadając na pani pytanie, tak bym to ujął.

Druga kwestia jest taka, że z różnych względów – często moim zdaniem ze szkodliwego, medialnego, czarnego PR-u – ludzie źle odbierają związki zawodowe. Uważam, że jest to niekorzystne dla pracowników. Część pracowników po prostu najzwyczajniej w świecie nie chce się zapisywać do związków zawodowych, a chciałoby na przykład powołać radę pracowników i działać w formacie rady pracowników.

Dlaczego nie udaje się zbierać tych podpisów – Mariusz.

Ekspert Instytutu Spraw Obywatelskich Mariusz Ławnik:

Ja w tej części. Zbieranie 10% podpisów załogi przy małej liczbie pracowników wydaje się, że to nie stanowi problemu. Ale ten zbierający podpisy, ten inicjator, nie ma żadnej ochrony prawnej przed zwolnieniem z pracy. Może zostać w każdej chwili zwolniony. Tu jest duża rozbieżność między inicjatorami i tak zwanym komitetem założycielskim związku zawodowego, gdzie tych trzech członków, których się ujawnia, jest objętych ochroną na 6 miesięcy od dnia założenia komitetu. A te osoby inicjujące dla rady pracowników, nie mają tej ochrony. W tym naszym projekcie nowelizacji chcemy wprowadzić tę analogię, żeby ci ochotnicy,

którzy się zgłoszą do wyborów, byli objęci tym sześciomiesięcznym okresem ochronnym przed zwolnieniem z pracy. Bez kandydatów do rady pracowników ta nasza nowelizacja by nie miała sensu, bo nie otworzyliby się pracownicy z tą odwagą na to, żeby wystąpić do tego procesu wyborczego.

Ale też to zbieranie podpisów... Bardzo często jest tak, że są jakby na papierze imiona i nazwiska pracowników, którzy stają się już w jakby obiektem zainteresowania działów HR pracodawcy – coś im się nie podoba czy czegoś nie rozumieją. To jest bardzo często trudny temat. Jeszcze bym tak powiedział, że analogia... Związek zawodowy – 10 pracowników. Tu bardzo często mamy tak, że już trzeba mieć więcej niż tych 10 podpisów. Nie dużo jest tych przedsiębiorstw, które mają tylko pięćdziesięciu kilku. Proszę mi uwierzyć, że z doświadczenia mojego zawodowego w bankowości firmowej ta decyzja o przekroczeniu poziomu 50 zatrudnionych pracowników to jest decyzja bardzo istotna biznesowo, bo tam wchodzi bardzo dużo przepisów – zakładowe fundusze świadczeń socjalnych i tak dalej. Tak więc dużo różnych obowiązków sprawozdawczych. Już nie mówiąc o obciążeniach – PFRON, kontrole... Zazwyczaj jest to większa liczba pracowników – i stąd ta trudność zbierania tych podpisów. Zresztą mieliśmy teraz też ten czas pandemiczny. To też wpłynęło na to, że pracowników w wielu firmach nie było, więc nawet nie można było zbierać podpisów – bo pracowali zdalnie z domów.

A tutaj jeszcze profesor Zybała chciał w kwestii tych pytań...

Członek Rady Instytutu Spraw Obywatelskich prof. Andrzej Zybała:

To są dwie różne rzeczy – związek zawodowy i rada pracowników. Historycznie związek zawodowy zajmował się układami zbiorowymi pracy – czyli warunki pracy, płacy dla związków. U nas nie ma układów zbiorowych za dużo, więc rola związków czasami jest dookreślona bardzo mocno. Także związki zawodowe to warunki pracy i płacy, natomiast rady pracowników to jest organ konsultacji dla pracodawcy, jeśli są jakieś plany dotyczące zatrudnienia – przy tym wszystkim, co pracodawca planuje, co może mieć wpływ na zatrudnienie, ma taki organ do konsultacji. Związek zawodowy, na przykład może protestować, może strajkować. Rada pracownicza nie ma takich funkcji. To dwie różne rzeczy. Ktoś może powiedzieć, że może za dużo tych podmiotów w zakładzie, prawda? Ale nie, to tak nie jest.

Natomiast druga rzecz – pracownicy się obawiają często. Klimat w pracy to jest taki autorytaryzm – to badania pokazują. Pracodawcy często mają skłonność do takiego z góry podchodzenia i to często wywołuje obawy.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję. Pani poseł chciała jeszcze o coś dopytać, ale może w dalszej części? Oddam głos też przedstawicielom rad pracowniczych, którzy są tutaj z nami na sali.

Pani poseł chciała jeszcze w jednym zdaniu o coś dopytać?

Poseł Barbara Grygorcewicz (KO):

Tak. Ja chciałam zapytać panów – z tego, co mówicie, to rady pracowników rzeczywiście są taką organizacją pomocową tak dla przedsiębiorcy, pracodawcy, więc nie rozumiem postawy pracodawcy wobec tych rad... No bo przecież dlaczego nie chcą mieć ciała, które na przykład pomoże im rozmawiać z pracownikami przy planowanych zwolnieniach? Ten przykład jest dla mnie najbardziej taki obrazowy. Więc nie rozumiem...

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dobrze. Już oddam głos przedstawicielom rad...

Ale jeszcze poseł Józefaciuk. I oddaję głos przedstawicielom rad. Można do tych dwóch pytań się odnieść łącznie. Proszę.

Poseł Marcin Józefaciuk (KO):

Serdecznie dziękuję. Szanowna pani przewodnicząca, szanowni państwo, częściowo to wygląda tak samo jak zapisy do rady rodziców – czyli nikt nie chce i że tak powiem na siłę...

W każdym razie ja mam takie pytanie – przepraszam, że nie wiem, ale chyba od tego tutaj dzisiaj jesteśmy – czy w limit liczby rad pracowników wchodzi również młodociani pracownicy zatrudnieni z zakładem pracy na przykład w branżowej szkole? Uczący się w branżowej szkole... Czy i w jaki sposób pracodawcy są zachęcani przez resztę rad pracowników?

Czy powstał jakiś katalog dobrych praktyk albo jakaś strona z dobrymi praktykami, żeby właśnie zachęcać rady pracowników, żeby się tworzyły? Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję. Tak jak powiedziałam, chciałabym oddać przedstawicielowi jednej z rad pracowników. Pan Radosław Kaczmarowski się wyrzywa do głosu. Ale też pani się zgłaszała. Później też widziałam... Także oddam tym osobom teraz głos. Proszę.

Przedstawiciel rady pracowników, przewodniczący Związku Pracowników Banku Radosław Kaczmarowski:

Szanowni państwo, Radosław Kaczmarowski. Dziękuję za głos. Jestem członkiem jednej z rad pracowników działających w Polsce, a także mogę powiedzieć, że z osobistym, moim zaangażowaniem taka rada w Banku Pekao powstała.

Zanim bym odpowiedział na pani pytanie, które jest trafne i celowe, to szanowni państwo pozwolą, że powiem dwa słowa wstępu. Chciałbym powiedzieć, że tutaj stoimy przed taką dyskusją – akurat to jest dobre gremium i dobra Komisja do podjęcia tego tematu – przed wyzwaniem cywilizacyjnym. Jeżeli nie będzie wsparcia polityków, czemu się bardzo dziwię, że tego wsparcia nie ma, gdyż to jest ustawa naprawdę bardzo neutralna politycznie... A to jest ustawa, która angażuje obywateli w działalność na terenie zakładów, a tym bardziej działalność, która – po moim przykładzie – przekłada się później na inne działalności. I tego wsparcia nie ma. Nie mogło to się udać, gdyż niestety po przełożeniu z dyrektywy unijnej – bo tylko na tej podstawie to weszło w życie w naszym kraju – ta ustawa jest dysfunkcyjna.

Teraz wracając do odpowiedzi na pani pytanie – jaka jest różnica między radą pracowników a związkami zawodowymi – to są dwie odrębne ustawy. I posłużę się słowami profesora Wrątnego, że rady pracowników nie są w konflikcie z pracodawcą, tylko powinny żyć w symbiozie z pracodawcą, powinny partycypować w życiu zakładu i tu nie powinno być pola do konfliktów między zarządami a radami pracowniczymi. Niestety w kraju mamy taką sytuację, że te konflikty są. A one wynikają nie z jakiejś specjalnej niechęci, tylko po prostu z braku edukacji. Dlatego powiedziałem, że jeżeli w naszym kraju nie zajmiemy się tym tematem, to zostaniemy skansenem Europy. W kraju, gdzie jesteśmy kolebką „Solidarności” dowiaduję się – co jest dla mnie szokiem – że mamy najmniejsze uzwiązkowanie. To też jest dla mnie, powiem szczerze, szok, bo tych danych nie znałem.

A znów związki zawodowe działają krótkoterminowo i tak jak tu powiedział profesor i przewodniczący Górski, dbają o pracownika w krótkim terminie – przy działaniach, jak pani powiedziała – przy zwolnieniach i tak dalej. I to jest główna różnica. Poza tym rady nie mogą działać w sprawach indywidualnych, tylko działają w sprawach grupowych, a związki zawodowe mogą działać w sprawach indywidualnych.

I dlatego moja przygoda w ogóle z działalnością społeczną na terenie zakładu była taka, że zacząłem właśnie od rady pracowniczej, gdyż nie chciałem angażować się w żadne związki zawodowe – bo dosyć duża grupa ludzi jest zrażona do tego typu zrzeszania się – i zacząłem od rad pracowniczych. Niestety życie zmusiło... Pod wpływem pracowników założyliśmy związek zawodowy, żeby móc właśnie pomagać ludziom w sprawach indywidualnych. I teraz chcę powiedzieć, że to, co podnosi Instytut Spraw Obywatelskich, jest kluczowe dla tej ustawy. Bo tak jak pani poseł łaskawa była zauważyć – w przypadku zakładu pracy, który ma 50 osób nie jest trudnością zebrać te 10% załogi w formie papierowej. Ale w przypadku na przykład mojego zakładu – jesteśmy bankiem ogólnopolskim, rozczłonkowanym, mamy placówki w całej Polsce – było nas 17 tys. Zebranie 1700 podpisów – proszę mi uwierzyć, jest to wyzwanie. Ja, żeby doprowadzić do rady – tylko z tego powodu, że byłem znany wcześniej – korzystałem z różnego rodzaju eventów, które organizował bank. Byłem znany i dzięki temu udało się to zrobić. Ale żeby to zrobić, tak jak tu powiedział kolega... Pracodawca nie chcąc, żeby taka rada powstawała na terenie zakładu, utrudniał tę działalność. I ja musiałem połowę swojego rocznego urlopu wykorzystać, żeby do takiej rady doprowadzić.

Przy czym chcę państwu powiedzieć odnośnie do tego zapóźnienia, tego braku edukacji – jeżeli głównym udziałowcem banku byli Włosi, czyli UniCredito, to Włosi, znając przełożenie, stricte nie przestrzegali ustawy, że muszą być na przykład podpisy na papierze, tylko zrobili aplikację i pracownicy mogli zagłosować, czy chcą mieć radę na terenie zakładu w formie elektronicznej. I jest mi przykro, że ja jako obywatel spotkałem się z większym

zrozumieniem i elokwencją u obcego kapitału niż u własnych obywateli, z którymi nawet odnośnie do kwestii językowych powinno mi się lepiej i łatwiej porozumieć.

Chętnie służę... Bo na przykładzie swojego doświadczenia, a także tutaj kolegi, Mariusza Ławnika, który jest skromną osobą, chcę powiedzieć, że kolega jest ofiarą właśnie tej ustawy i tego braku edukacji naszych zarządów, które wolą same zarządzać, niż mieć ciało, z którym muszą ewentualnie porozmawiać. A to jest ich błędem, bo mogą to wykorzystywać – gdyż mogą swoje decyzje argumentować, że one zostały przekonsultowane ze stroną pracowniczą. I wyłącznie ta dysfunkcja tej ustawy, mimo błędnego napisania... Dlatego upadają te rady – z powodu braku edukacji zarządów. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję. Oddaję pani głos, proszę. Proszę się przedstawić.

Przedstawiciel rady pracowników Urszula Kuczyńska:

Ja się nazywam Urszula Kuczyńska, jestem członkiem rady pracowników. Wcześniej byłam związkowcem.

I teraz tak – mamy cały szereg specustaw, które w wielu podmiotach wyłączają działalność związków zawodowych z rozmaitych przyczyn. Między innymi czasami jest to bezpieczeństwo. Ja na przykład w tej chwili pracuję w podmiocie, gdzie działalność związku zawodowego jest niemożliwa, więc jedyne, co mogło powstać, to rada pracowników. I powstała też w atmosferze konfliktu z zarządzającymi. Mentalność zarządzających w Polsce jest taka, że jakakolwiek organizacja pracownicza jest z miejsca postrzegana jako opozycja wobec zarządzających. Zarządzający nie są w stanie posługiwać się tą ustawą i prowadzić dialogu społecznego w porozumieniu – tutaj wracamy troszkę do tego autorytarnego stylu zarządzania w Polsce. I tak, niezakładanie rad pracowników w Polsce wynika z lęku. I to jest lęk, który ja znam, który ja widzę dookoła. W skrócie – wynika z tego, że ustawa jest, ale nie tylko nie ma narzędzi egzekwowania tego, co w tej ustawie jest zapisane. W tym sensie, że nie mamy absolutnie żadnych narzędzi, aby wyegzekwować od pracodawcy ani ustalenia budżetu dla działania rady, ani szkoleń dla rady, ani innych rzeczy. Zatem nie tylko nie działa na poziomie nakładania na pracodawcę obowiązku wspierania rady, ale nie działa też na zasadzie egzekucji – czyli w momencie, kiedy pracodawca w sposób ewidentny narusza zapisy tej ustawy. Mamy de facto ustawę, która nie służy już w tym momencie własnemu celowi. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję. Tak, proszę – pani poseł chciała...

Tak?

Ekspert Instytutu Spraw Obywatelskich Mariusz Ławnik:

Jeszcze chciałem panu posłowi Józefaciukowi odpowiedzieć w jego kwestii...

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Tak, proszę.

Ekspert Instytutu Spraw Obywatelskich Mariusz Ławnik:

Muszą być to osoby pełnoletnie na umowę o pracę, żeby liczyły się do tych 50 zatrudnionych, a członkiem rady pracowników też może być osoba pełnoletnia na umowę o pracę ze stażem minimum rok w zakładzie pracy.

Posel Marcin Józefaciuk (KO):

Czyli mam rozumieć, że młodociany pracownik, który skończył 18 lat, w trzecim roku szkoły branżowej i jest na umowę o pracę, ma przygotowanie zawodowe i liczy się?

Ekspert Instytutu Spraw Obywatelskich Mariusz Ławnik:

Tak. Będzie się liczył do liczby etatów uzależnionej od ustawy – tych pięćdziesięciu – i będzie mógł startować jako kandydat w wyborach.

To już byśmy musieli rozszerzyć tutaj zakres nowelizacji... Jesteśmy otwarci na każde pomysły rozszerzające grono uprawnionych.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję. Dobrze, jeszcze pani poseł dopyta i tam widzę głos z tyłu sali... Tutaj też pani...

Posel Barbara Grygorcewicz (KO):

Ja przepraszam, że aż tyle tych pytań zadaję. Ale wiecie państwo, edukacja przede wszystkim, więc ja strasznie chcę wykorzystać państwa obecność, żeby rzeczywiście z tym problemem się dokładnie zapoznać.

Jeszcze mam takie pytanie do państwa. Jeżeli rada pracowników wypracuje jakieś stanowisko, to proszę mi powiedzieć, czy to stanowisko rady jest wiążące dla pracodawcy? No to tym bardziej nie rozumiem lęków...

Przedstawiciel rady pracowników Radosław Kaczmarski:

Ja odpowiem. Właśnie to wynika z braku zrozumienia. Rada pracowników jest ciałem konsultacyjnym.

Podam ten przykład, z jakim ja się spotkałem. Ponieważ ta ustawa nie ma preambuły i zarządy są niewyedukowane, ponieważ prowadzą swoją działalność. A są zmuszane przygotować jakąś prezentację i z kimś coś przekonsultować, to po prostu tego nie chcą – ze względu na wygodę. A to jest totalny błąd, bo to wynika z niezrozumienia. Ja powołam się jeszcze raz na słowa profesora Wratnego, którego tutaj nie ma, który podał przykłady badań, że w zakładach pracy, gdzie funkcjonowała rada – podawał akurat Stany Zjednoczone – wydajność i aktywność pracowników była od 15 do nawet 30% większa.

Jeszcze raz mówię, nawet przy tak wadliwej ustawie, gdyby nasze zarządy były wyedukowane i chciały podjąć ten wysiłek i do życia zakładu wciągnąć tych pracowników, to daje efekty gospodarcze – o czym powiedział profesor Zybala – wymierne przekładające się na PKB danego przedsiębiorstwa. Czyli odpowiadając na pani pytanie i podsumowując – jest to ciało tylko konsultacyjne, ono nie ma mocy wiążącej. Nie może zrobić strajku.

Jeszcze raz mówię, z mojego punktu widzenia – bo jestem przewodniczącym związku zawodowego i jestem członkiem rady – nie mam z tym problemu, że dwie godziny przed spotkaniem związkowym mam spotkanie z zarządem, na przykład spotkanie rady pracowników, a za dwie godziny idę jako przewodniczący i mówię o tych samych tematach, tylko z innej pozycji, z innego punktu widzenia. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję. Pan z tyłu, proszę.

Przewodniczący rady pracowników GE Miłosław Sowiński:

Dzień dobry państwu. Miłosław Sowiński, firma GE. Jestem przewodniczącym rady pracowników. Jestem również członkiem europejskiej rady pracowników w firmie.

Odnosząc się do relacji pomiędzy radą pracowników a związkiem zawodowym, sądzę, że jesteśmy jedną z tych rad pracowników lub przedstawicieli, partnerem społecznym, który współpracuje ze związkami zawodowymi. Razem ze mną przyjechał pan Adam Krauze, przewodniczący związku – jesteśmy tutaj takim przykładem takiej współpracy, bardzo dobrej współpracy w sytuacji, kiedy pracodawca nie chce współpracować z radą pracowników, ma duże opory, nie pozwala nam na spotkania z samymi pracownikami, z pracownikami zwalnianymi. Aczkolwiek udaje nam się organizować te spotkania, komunikacje dzięki związkom zawodowym – więc tutaj jak najbardziej ta relacja i ta współpraca jest możliwa. I tak jak kolega tutaj powiedział, to wszystko wymaga edukacji.

Tutaj padło jeszcze jedno takie pytanie odnośnie do katalogu dobrych praktyk. Odniosę się do tego pytania i tutaj jak najbardziej Instytut Spraw Obywatelskich taki katalog dobrych praktyk posiada. Podczas szkolenia takie praktyki zostały udzielone, ale również ta nowelizacja tej ustawy zawiera te dobre praktyki. To, co zawiera aktualna ustawa z 2006 roku, to jest przykład katalogu tego, co nie funkcjonuje. Tam, są zapisy, które uprawniają pracodawcę do niezezwalania nam jako wybranym radom pracowników do spotykania się z samymi pracownikami, którzy udzielili nam mandatu, wybrali nas. W naszej firmie jest ponad 1200 pracowników zatrudnionych. Frekwencja była siedemdziesięcioprocentowa i nawet w takiej sytuacji pracodawca nie uświadamia sobie i nie chce z nami rozmawiać – z samymi zainteresowanymi. Pracownicy przychodzą do nas z pytaniami, a my nie mamy nawet prawa w godzinach pracy, na przykład się spotykać. Możemy realizować te wszystkie zadania poza godzinami pracy. Nie zezwala nam się na spotkania wewnątrz firmy, pomimo tego, że ta ustawa, która jest tak naprawdę bezżębna, zawiera aspekt porad eksperckich, aczkolwiek finalnie decyzyja należy do pracodawcy.

Jak państwo przeczytają tę ustawę, jest tam wiele zapisów, które mają taki magiczny zapis mówiący o tym, że za wszystko odpowiada czy decyduje pracodawca. Szanowni państwo, jeśli pracodawca nie chce współpracować z radą pracowników, jesteśmy takim... Może najlepiej to zobrazuję w ten sposób, że w samochodzie zwanym biznesem, gdzie za kierownicą siedzi pracodawca czy zarząd, my też jesteśmy w tym samochodzie, aczkolwiek nie siedzimy na pierwszym siedzeniu ani w drugim rzędzie, tylko w bagażniku – zakneblowani i ze związanymi rękoma. Tak wygląda nasza sytuacja. Nowelizacja ustawy, która jest zaproponowana przez zespół pana Rafała jest dobrym kierunkiem, żeby coś zmienić dla samych pracowników.

Odniosę się jeszcze do tych 400 rad pracowników. Szanowni państwo, na palcach może dwóch rąk można policzyć firmy, które podpisały z pracodawcą porozumienia, które dają jakiegokolwiek prawa radom pracowników. Jestem jedną z tych pozostałych rad, która do niczego nie ma prawa, która musi się tłumaczyć przed pracownikami i robić wszystko, żeby reprezentować właśnie może nie 70% tych, którzy oddali głos, tylko wszystkich tych, którzy są zatrudnieni. Bo my nie reprezentujemy 70% tych, którzy oddali głos. My reprezentujemy wszystkich pracowników. I nie tylko pracowników fizycznych, ale też umysłowych i kadrę kierowniczą. Dziękuję.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję. Oddaję pani głos, proszę.

Przewodnicząca rady pracowników PKO Banku Polskiego Urszula Brochocka:

Urszula Brochocka, przewodnicząca rady pracowników PKO Banku Polskiego.

Jeżeli chodzi o kompetencje rady wynikające z ustawy, to one są generalnie żadne. Konsultacje nie muszą się skończyć pozytywną naszą opinią, w kwestiach konsultowanych przez pracodawcę z nami. A jak rozmawiamy z pracownikami albo indywidualnie, albo mailowo czy na forach, to pracownicy nie rozumieją tego braku kompetencji rady pracowników i oczekują, że te kompetencje będą większe, że będziemy bardziej reprezentować ich interesy w zakresie i bezpieczeństwa zatrudnienia, i wynagrodzenia, i systemu premiowego, który akurat u mnie w firmie się w tej chwili zmienia dosyć znacząco.

Jeżeli chodzi o współpracę ze związkami zawodowymi, to PKO BP zatrudnia około 25 tys. pracowników. Do niedawna działały na terenie firmy dwa związki zawodowe, w których było łącznie około 1500 członków razem z emerytami. Od roku sytuacja się zmieniła, powstał trzeci związek zawodowy. I w tej chwili ta liczba związkowców przekracza, jak podejrzewam, już 3 tys. osób. I związki zawodowe, które już długo funkcjonują, zaczynają się powoli otwierać na współpracę z nami, bo ten nowy związek z nami współpracuje i widzi, z tego korzyści płynące dla wszystkich pracowników. Zatem ta współpraca ze związkami zawodowymi – my byśmy bardzo chętnie z wami współpracowali, jak to było do tej pory, ale wasze kompetencje są nijakie, więc wy tutaj w żadnym zakresie nam nie możecie pomóc. Jak mówię, sytuację zmieniło powstanie tego trzeciego związku i to, że przystąpiło do niego znacząco więcej pracowników, niż było do tej pory w tych dwóch pozostałych.

Przedstawiciel rady pracowników Radosław Kaczmarski:

To jeszcze ja, pani poseł, jakbym mógł na sekundkę dosłownie, króciutko...

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Ale może jeszcze oddam głos komuś, kto nie zabierał głosu. I dopiero potem panu.

Proszę, pan nie zabierał głosu jeszcze.

Członek zarządu organizacji międzyzakładowej Konfederacja Pracy, przedstawiciel rady pracowników Pekao BP Jacek Pietrwalcki:

Jacek Pietrwalcki, także reprezentuje Pekao Bank Polski. Jestem członkiem rady pracowniczej.

Odpowiadając pani odnośnie do zbierania 10%. Wydaje się to bardzo proste. Tak jak nasz przedmówca powiedział – w takim dużym zakładzie pracy jak Pekao, gdzie jest 24–25 tys. osób – rozbitych, pracujących w różnych lokalizacjach – zebranie tych 2,5 tys. podpisów jest naprawdę bardzo trudne. Jest to tym bardziej trudne właśnie z racji tego, że rada pracowników ma tak bardzo ograniczone możliwości nawet kontaktu z tymi pracownikami w takiej firmie. To jest dużo prościej w firmie nawet, powiedzmy, pięćsetosobowej, która mieści się w jednym miejscu, w której po prostu podchodzimy do tych pracowników i rozmawiamy z tymi pracownikami. Przedstawiamy im to, jak my staramy się wpływać na działalność

naszego zakładu pracy, jak reprezentować pracowników? Nam w takich dużych firmach bardzo trudno jest to przekazywać. Jeśli chcemy opublikować jakiś komunikat, to wręcz jesteśmy cenzurowani – trzeba to powiedzieć wprost – aby przekazać to, co ma być przedstawione na intrze, czyli na tej naszej wewnętrznej, pracowniczej stronie internetowej. A mamy też zakazy. Nie możemy przysyłać tych maili osobiście do pracowników. Także jest nam bardzo trudno komunikować się z pracownikami i później nie dziwi nas to, że oni nie chcą głosować, żeby w następnych wyborach..., żeby w ogóle istniała rada pracowników. Jest to bardzo trudne. Jestem trzecią kadencję i powiem szczerze – wyłącznie dzięki temu, że bardzo mocno my angażujemy w to, dzwoniemy, zbieramy, prosimy o to, żeby te osoby zagłosowały za tym, żeby ta rada była, ta rada do dnia dzisiejszego funkcjonuje. Ale tak jak tutaj było powiedziane – wydaje mi się, że tu podstawowym problemem jest po prostu brak jakichkolwiek uprawnień tej rady pracowniczej. To jest główny powód.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dobrze. Dziękuję. Rozumiem, że pan chciał jeszcze krótkie ad vocem.

I pani poseł jeszcze chciała.

Przedstawiciel rady pracowników Radosław Kaczmarski:

Tak. Szanowni państwo, ja bym proponował, zastanowić się, skoro mamy takie problemy, dlaczego kraje europejskie wdrażają te rady pracownicze. Po co to jest w ogóle? Odpowiedzmy sobie na kluczowe pytanie. I tu dobre jest porównanie pana, który powiedział, że teraz rady siedzą w bagażniku, a taka rada powinna być dla takiego zarządu takim światłem, reflektorem – czy jedziesz na skałę, czy nie. Zatem to wynika tylko z braku edukacji zarządów. Bo gdybym ja był prezesem firmy, ja bym chciał mieć taką radę, bo ona mnie zabezpiecza, daje mi możliwości. Ja dzięki niej uniknę pewnych problemów. I tylko to jest przykładem. Jak mówię – edukacja, edukacja i jeszcze raz edukacja. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję. Pani poseł, proszę.

Poseł Maria Kurowska (PiS):

Pani przewodnicząca, szanowni państwo, myślę, że dzisiaj ze zdumieniem wszyscy słuchamy właśnie tych wypowiedzi państwa. Bo sama też nie spodziewałam się, że w obecnych zakładach pracy jest aż tak źle z szefami zarządów – tak to powiem. Bo to oni nie za bardzo chcą. A z drugiej strony, że tak też jest źle z taką odwagą cywilną pracowników, którzy pewnie się czegoś obawiają albo też zwyczajnie nie chce im się być w tych radach – że od czasu do czasu trzeba będzie o czymś pomyśleć, podumać i po prostu coś dobrego przygotować, jakąś propozycję.

Popieram tutaj zdanie przedmówcy, bo szanowni państwo, to też obserwowane jest w tych zakładach, które bardzo dobrze funkcjonują – bez względu na to, czy to prywatne, czy państwowe – bardzo cennym wskaźnikiem sukcesu danego zakładu jest to, jak pracownik utożsamia się ze swoim zakładem, czy on czuje, że to jest jego zakład i chce dobra dla tego zakładu. Jeżeli jest taka postawa – a myślę, że rada pracownicza właśnie przez swoją działalność do tego prowadzi... A przecież interesujecie się właśnie tym zakładem. Wy wiecie tam na dole, co najlepiej by było zrobić, jakich zmian dokonać, jakie ewentualnie projekty wynalazcze wprowadzić, aby było po prostu lepsze funkcjonowanie zakładu, aby była większa wydajność, aby atmosfera była lepsza – bo przecież ona też bardzo wpływa na to, jakie są wyniki wydajności pracy. A więc to, co państwo mówicie, że edukacja... No, ale jak z tą edukacją dotrzeć teraz do tych ludzi, żeby oni się przekonali, że to jest ich zakład? Dlaczego kiedyś my wszyscy, jeszcze w moim pokoleniu, kiedy były strajki, czuliśmy... Czy to właśnie Stocznia Gdańska czy to ZTS Gamrat – bo akurat z tego terenu jestem – czy Pektowin... To są nasze zakłady pracy, ich trzeba bronić. Tutaj trzeba walczyć o to dobro człowieka w tym zakładzie. A w tej chwili jakoś tak stajemy się, jak gdyby najemnymi pracownikami w tych zakładach – czyli przychodzimy, wykonamy, nie identyfikujemy się z nim, nie utożsamiamy. I to nie jest dobre.

Myślę, że jeżeli już świat idzie w innym kierunku, to trzeba szybko do tego świata dołączyć. I myślę, że również i ta ustawa, pani przewodnicząca, w którą trzeba niewiele wnieść poprawek, wtedy umożliwi państwu właśnie rozwiązanie tego problemu, z którym dzisiaj nasi goście przyszli do nas. Zatem w rękach pani przewodniczącej jest, aby też przedstawienie właśnie dobra tej ustawy, która jest proponowana, i przekonanie władz, że trzeba

by pójść w tym kierunku i zająć się tym. Tego życzę i państwu, którzy przybyliście do nas, i pani przewodniczącej. Dziękuję.

Posel Barbara Grygorcewicz (KO):

Ja dziękuję. Muszę wyjść na salę sejmową...

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Tak, dziękuję. Teraz chyba mamy moment na oświadczenia poselskie, więc posłowie, którzy się zapisali, będą pewnie musieli nas opuścić. Dwie osoby już nas opuściły, bo miały swoje ćwiczenia na sali.

Ja tylko odnosząc się krótko do tego projektu – oczywiście powiem, że mamy w pamięci fakt, że jako Komisja możemy też pracować nad projektami komisijnymi. Nie wykluczam, że ten projekt może się takim projektem komisijnym teraz stać, jeżeli będzie też taka wola po stronie Komisji, po stronie prezydium Komisji.

Do głosu zgłaszał się jeszcze przewodniczący Mosiński, proszę.

Posel Jan Mosiński (PiS):

Dziękuję bardzo, pani przewodnicząca. Przepraszam, że nie od początku dyskusji – miałem inne obowiązki.

Natomiast rozmawiamy o sprawach ważnych. Bo rady pracowników są w polskim porządku prawnym od roku 2006, bodajże od kwietnia 2006 roku. Za rok będziemy mieli dwudziestą rocznicę funkcjonowania tych struktur w zakładach pracy. Pytanie, czy to jest dużo czy mało w sensie okresu, który towarzyszy działalności rad pracowników. Z jednej strony patrząc poprzez historię, przez pryzmat działań związków zawodowych, to jest czas niewielki. Ruch związkowy kształtował się w z różnymi, sinusoidalnie patrząc na to, wydarzeniami. Też wymagał wielu poświęceń i takiego zacięcia. Bo wiemy doskonale, że świat pracy i świat, który pracę organizuje, czyli pracodawcy, to są dwa odrębne światy. I kwestia oczywiście budowania pomostów w ramach dialogu społecznego jest istotną kwestią. Tylko chodzi właśnie o to, żeby chcieć. A czasami bywa tak – proszę nie odbierać, że ja tutaj, że tak powiem, mówię do przedstawicieli rad pracowników, ale generalnie – że nie zawsze się chce. Tak samo jak nie zawsze się chce przestrzegać prawa pracy pracodawcom, którzy robią czasami wszystko, aby ewentualnie w jakiś sposób wykiwać partnera – przepraszam za kolokwializm z tym wykiwaniem. Ale tak to wygląda w życiu.

Jako działacze „Solidarności” z dość bogatym raczej doświadczeniem – tutaj patrzę też na pana ministra Stanisława Szweda – mieliśmy z tym do czynienia, działając w „Solidarności” przez dziesiątki lat. Myślę, że oczywiście jeśli są jakieś propozycje zmian przepisów prawa, które zachęcą do większej aktywności, jeżeli chodzi o tworzenie rad pracowników, działania w ramach tych struktur – bo to jest nieobowiązkowe, tak jak jest nieobowiązkowa przynależność do związków zawodowych, żeby była jasność – to należy to robić. Natomiast myślę, że samą literą prawa my nie wyręczymy nikogo. Natomiast na pewno należy tutaj – jak mówili przedstawiciele instytutu – edukować. Bo edukacja jest ważna. I tutaj na każdym kroku, o ile to jest możliwe, wspierać rozwój dialogu społecznego. Bo patrzę na rady pracowników jako jeden z istotnych elementów dialogu społecznego, na poziomie zakładu pracy – tak samo jak związki zawodowe, uprawnienia są podobne, jeżeli chodzi o działalność rad pracowników. Tylko doskonale wiem z praktyki, że w wielu przypadkach skoro już jest jeden czy drugi związek zawodowy w firmie, to już niech będzie, bo musi być tak, a te rady pracowników trochę po macoszemu potraktujemy... To jest niestety nieodosobniona opinia, też głos pracodawców. I nad tym też trzeba pracować, żeby te relacje cywilizować – bo one są bardzo ważne w dobie automatyzacji i nie tylko – aby strony sporu wychodziły, że tak powiem, ukontentowane ustaleniami.

Dziękuję tym wszystkim, którzy angażują się w tworzenie rad pracowników i mają tą odwagę. Bo mimo wszystko, czy też niestety, w XXI wieku czasami są przypadki represji w stosunku do działaczy związkowych. Nie znam, przyznam szczerze, przypadku takich represji w stosunku do przedstawicieli rad pracowników, ale być może są. To oczywiście jest coś takiego co w ogóle nie powinno mieć miejsca. XXI wiek. Ja rozumiem, XIX wiek, rewolucja przemysłowa, czy jeszcze wcześniej... Tutaj też należy tworzyć jakieś płaszczyzny współpracy między światem pracy, pracownikami, a tymi, którzy te prace organizują, tę pracę w jakiś sposób dają, czyli pracodawcami. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję. Tak, proszę.

Prezes Instytutu Spraw Obywatelskich Rafał Górski:

Panie przewodniczący, ja w ramach ad vocem... Dziękuję za ten głos pana przewodniczącego. Ja powiem, że na sali są takie osoby. A jedną z takich osób jest właśnie Mariusz Ławnik z naszego zespołu, panie przewodniczący, który zakładał czy był członkiem rady pracowników w mBanku, w dużej, poważanej, kochanej przez wszystkich instytucji, która wspiera między innymi WOŚP, i jest postrzegana jako nowoczesna firma. Ten Mariusz Ławnik, kiedy założył związek zawodowy w mBanku, został zwolniony w trybie dyscyplinarnym.

I powiem państwu tak, ja byłem naiwnie i romantycznie zaskoczony, jak to może być, że prezes mBanku nielegalnie, z pogwałceniem wszelkich praw zwalnia pracownika chronionego? Byłem tak naiwny... Bo co się okazało po kilku latach? Taki pracownik, jak tutaj Mariusz Ławnik, który ma rodzinę, trafia do młyna sądowego. Korporacja mBank ma dużo pieniędzy i ma kancelarie prawne, które wynajmuje później do niszczenia takich ludzi. I ja zrozumiałem po dwóch latach, dlaczego prezes mBanku mógł zwolnić bezprawnie członka rady pracowników. Dlaczego? Dlatego, że ludzie po prostu nie wytrzymują na sali sądowej stresu, tego, co się z nimi wyprawia, bez jakiegokolwiek pomocy ze strony państwa i ze strony właściwie nie wiem kogo. I co się dzieje później? Pracownik podpisuje ugodę i pan prezes może znowu występować w roli mBanku na billboardach w całej Polsce, dokładając się do Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy.

Przepraszam za ton, ale po prostu jak ja sobie pomyślę o tym, co się działo w mBanku i co się dzieje w wielu firmach w Polsce, to brak mi słów.

Ekspert Instytutu Spraw Obywatelskich Mariusz Ławnik:

Chciałbym jeszcze dopowiedzieć. Dzisiaj na sali jest jeszcze pani Urszula, która też jest w konflikcie prawnym z pracodawcą, który mimo braku zgody rady pracowników podjął przeciwko niej decyzje kadrowe. Ale to już pani Urszula jakby mogła powiedzieć – jeżeli będzie chciała, to proszę o zezwolenie na głos. Ale mieli dzisiaj też przyjechać członkowie rady pracowników z zakładu z Gdańska – ale nie przyjechali. To jest dwóch członków rady już zwolnionych. Jeden skorzystał z przepisu dotyczącego zabezpieczenia jego powództwa i możliwości bycia przywróconym do pracy – teraz pracodawca składa zażalenie na to prawomocne postanowienie sądu. Obawia się zwolnienia dyscyplinarnego, kolejnego jakby, które by złamało to zabezpieczenie sądowe. I tu chciałem panu powiedzieć, że te sprawy się dzieją. Ja teraz też korespondowałem z Państwową Inspekcją Pracy, z Departamentem Prawnym – przesyłałem, mam nadzieję, że dostaliście państwo też taki dokument. Tam było kilkanaście zgłaszanych spraw łamania ustawy o radach pracowników przez pracodawców. To się dzieje. W ekstremalnych przypadkach po prostu przez zwalnianie członków rad bez zgody pracodawcy... Ja już bym zakończył tę wypowiedź. I jeżeli pani Urszula chce zabrać głos?

Przedstawiciel rady pracowników Urszula Kuczyńska:

Mogę. Dziękuję. Nie wiem, w jak duże szczegóły tutaj powinienam się wdawać. Ale sytuacja jest wręcz książkowa – bo taka, o jakiej pan wspomina, że nie ma prawa się dziać. Ja nie jestem... Znacząco teraz jestem w konflikcie sądowym z moim pracodawcą, ale rada pracowników dostała regulamin zmiany do regulaminu organizacyjnego, do zaopiniowania – wyłącznie do zaopiniowania. I komentarze, które rada pracowników zbiera od pracowników, nie spodobały się pracodawcy. I pracodawca zidentyfikował mnie jako autorkę komentarza, który nie podobał mu się najbardziej. I bez zgody rady, jako członkini rady pracowników, dostałam wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Zaskarżyłam to – doniosłam do Państwowej Inspekcji Pracy, która przyszła kilka tygodni później z kontrolą. Ta kontrola wykazała ewidentne naruszenie ustawy i potwierdziła, że droga sądowa jest drogą właściwą. Natomiast nie dostałam żadnej informacji na temat tego, czy pracodawca w jakikolwiek sposób został ukarany albo upomniany za ewidentne i jednoznaczne naruszenie ustawy. Kontrola PIP zakończyła się 2 stycznia. Wystąpienie pokontrolne, które pan inspektor do mnie nadał jest datowane na 3 stycznia. Potem był czwartek – sobota, piątek – niedziela, 6 stycznia – święto. I ja stawiałam się 7 stycznia do pracy po to, żeby dostać wypowiedzenie ostateczne, pomimo braku konsultacji i braku zgody pozostałych członków rady i mojej własnej. Zatem to się dzieje codziennie. I mamy do czynienia z ustawą, która nie tylko nie nakłada obowiązku...

Bo to świetnie, my potrzebujemy edukować o roli rady pracowników. Natomiast takie rzeczy dzieją się pomimo pełnej świadomości jak działa ta ustawa, dlatego że nie ma po prostu mechanizmów egzekwowania jej zapisów.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję. Czy jeszcze przewodniczący Mosiński chciał się odnieść jednym zdaniem? I powoli będziemy kończyć. Proszę.

Posel Jan Mosiński (PiS):

Bardzo krótko. Akurat ten wątek jest ciekawy. Ja przyznam szczerze, że nie znam przepisów prawa dotyczących rad pracowników tak dosłownie – natomiast bazuję na doświadczeniu związkowym i przepisach, które dotyczą ustawy o związkach zawodowych. Ale pamiętam, że bodajże w lipcu 2023 procedowaliśmy nowelizację ustawy w ramach ustawy o emeryturach pomostowych, w tym właśnie między innymi w Kodeksie postępowania cywilnego, gdzie jest ten zapis, który pozwala sądom nakazać pracodawcy zatrudniać pracownika, który jest objęty procedurą postępowania sądowego – żeby mógł być w jakiś sposób chroniony. Czy tego zapisu nie ma przypadku rad pracowników? Jeżeli go nie ma, to można by też wprowadzić i rozszerzyć to.

Przedstawiciel rady pracowników Urszula Kuczyńska:

On jest i pan Mariusz tutaj informuje szeroko, kogo tylko może, o jego istnieniu.

Posel Jan Mosiński (PiS):

No to jest niebывały skandal...

Przedstawiciel rady pracowników Urszula Kuczyńska:

Natomiast mamy do czynienia z pracodawcą, który z pełną świadomością łamie ustawę po raz pierwszy, potem po raz drugi, jeden dzień po zakończeniu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Ja nie mam żadnej gwarancji, że stawiając się z tym nakazem sądowym, który pewnie otrzymam, że ja od pierwszej minuty stawienia się na bramce – bo akurat są to bramki – nie będę de facto poddana tak daleko posuniętej kontroli, że ja w ciągu 5 minut wylecę z dyscyplinarką. Bo wszystko będzie świetnym pretekstem.

Przedstawiciel rady pracowników Radosław Kaczmarski:

Szanowni państwo, to jest właśnie przykład takiego polskie piekielka, bo zarząd, gdyby był rozsądny, przyjąłby pani opinię nawet negatywną, a i tak zrobiłby swoje. I nie byłoby problemów. To pokazuje przykład, że tylko złośliwie, ponieważ ktoś na mnie krzywo spojrział, dochodzi do takich rzeczy, spraw sądowych, gdzie instytucje państwa są później angażowane. A ta para idzie w gwizdek i tylko się kłócimy, zamiast iść jako naród do przodu. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dobrze. Dziękuję bardzo za te wypowiedzi. Z uwagi na upływ czasu będziemy powoli kończyć. Ja tylko na koniec chcę zapytać czy przedstawiciel ministerstwa chciałby się jakoś odnieść, podsumować naszą dyskusję?

Zastępca dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Karol Perkowski:

Tak, bardzo chętnie. Dzień dobry państwu. Karol Perkowski, Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego. Pani przewodnicząca, dziękujemy za zaproszenie na dzisiejsze posiedzenie.

Przede wszystkim bardzo dobrze było państwa posłuchać. Bo dostrzegamy te problemy, o których państwo mówili. Ja się zgodzę, że chyba w takim podstawowym problemem jest kwestia edukacyjna. To znaczy chyba w stronę pracodawców, którzy nie do końca zdają sobie sprawę, że można naprawdę skorzystać z tego instrumentu, jakim są rady pracowników. To jest pierwsza rzecz i myślę, że podstawowa. Bo jak zapoznaliśmy się przed dzisiejszym posiedzeniem Komisji z tym, co zostało wytworzone przez inspekcję pracy, to inspekcja pracy bardzo często wskazuje właśnie na ten brak świadomości, brak znajomości jeszcze obecnie obowiązujących przepisów. I tak na dobrą sprawę choćbyśmy mieli najlepsze rozwiązania, najlepiej napisaną ustawę, to bez znajomości jej postanowień ze strony głównie pracodawców, ale też ze strony pracowników, wiele w tej materii się nie zmieni. Ja też tutaj panu prezesowi Górskiemu i w ogóle wszystkim państwu, zaangażowanym w działalność

rad pracowników ze swojej strony chciałem chylić czoła też za tą działalność edukacyjną. Państwo tak na dobrą sprawę uczą innych pracowników, uczą pracodawców, czym są rady pracowników, jakie korzyści mogą być z funkcjonowania rad pracowników. Tak jeszcze raz naprawdę za to chylę czoła.

Padło podczas dzisiejszej dyskusji na dzisiejszym posiedzeniu Komisji wiele bardzo sensownych argumentów, wiele bardzo sensownych postulatów godnych rozważenia. My wszystko to, o czym państwo mówili, sobie wynotowaliśmy. Kolejnym krokiem będzie to, że sporządzimy dla naszego kierownictwa notatkę z dzisiejszego spotkania z podsumowaniem państwa postulatów. Też zastanawiam się właśnie, co zrobić, żeby jednak dokonała się jakaś realna zmiana, oprócz kwestii związanej z postulowaną zmianą prawa – co zrobić w tej kwestii poprawy świadomości dotyczącej funkcjonujących przepisów? Pomyślimy, jak to można zrobić czy można zaangażować jakoś w tą sprawę Radę Dialogu Społecznego. Bo to tam w końcu są organizacje pracodawców. Myślę, że kluczowa rola...

Tak jak państwo wskazywali, dużo postanowień nakłada pewne obowiązki na pracodawcę – to znaczy, jeżeli pracodawca nie będzie chciał zrealizować tych obowiązków, to ta rada po prostu nie ruszy, prawda? Myślę, że od góry, czyli od organizacji pracodawców, należałoby zacząć takie przekonywanie, że ta rada pracowników to nie jest nic złego, że ta rada pracowników to nie jest kij w szprychy, tylko to jest coś, co pozwoli lepiej działać – tak jak pan prezes Górski bodajże mówił, że ta rada ma na celu ochronę dobra wspólnego i działanie na rzecz dobra wspólnego. To jak najbardziej leży w interesie pracodawców. Także ja serdecznie bardzo dziękuję za dzisiejszą dyskusję. Dziękuję za te postulaty i będziemy się nad tym zastanawiać, jak tą sytuację ze strony ministerstwa można poprawić.

Przewodnicząca poseł Katarzyna Ueberhan (Lewica):

Dziękuję bardzo za ten głos. Myślę, że wyczerpaliśmy takie wprowadzenie do tematu. To jest jakby początek tej naszej dyskusji, a nie koniec. Koniec na dzisiaj. Jeżeli państwo zrozumieją i wybaczą, mamy też inne obowiązki poselskie. Ja sama muszę biec na kolejną komisję. Także dziękuję państwu bardzo za udział dzisiaj, dziękuję za wszystkie głosy.

Myślę, że nad projektem ustawy w niedalekiej przyszłości zaczniemy pracę.

Zamykam posiedzenie Komisji. Dziękuję bardzo.