ZDZISŁAW NIEDBAŁA

ŚWIADCZENIA SOCJALNE NA RZECZ PRACOWNIKÓW ORAZ OCHRONA ICH ZDROWIA W TREŚCI PAKTU O PRZEDSIĘBIORSTWIE PAŃSTWOWYM

Porozumienia zawarte w lutym 1993 r. pomiędzy Rządem, organami związków zawodowych oraz Konfederacją Pracodawców Polskich objęły m.in. problematykę zasad tworzenia i fumkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy[1]. Powyższe zagadnienia zdecydowanie wykraczają poza krąg pracodawców i podmiotów gospodarczych posiadających status prawny przedsiębiorstwa państwowego. Jest to o tyle zrozumiałe, że trudno sobie wyobrazić możliwość zróżnicowanego unormowania zadań i obowiązków pracodawców np. w zakresie ochrony życia i zdrowia pracowników w zależności od charakteru i formy własności i struktury organizacyjno-prawnej zakładu pracy. Podjęcie przez Rząd prac legislacyjnych nad "paktem" i poddanie go negocjacjom z reprezentacjami pracowników i pracodawców stworzyło dogodne warunki do poszukiwania w miarę optymalnych rozwiązań spraw pracowniczych, również w zakresie wykraczającym poza ramy przedsiębiorstw państwowych.

W treści pakietu propozycji ustawodawczych zgłoszonych przez Rząd zamieszczono projekt ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Uznano, że dotychczasowe rozwiązania prawne zawarte w ustawie z dnia 24 października 1986 r. o zakładowych funduszach socjalnym i mieszkaniowym[2] nie przystają do wymagań i warunków gospodarki rynkowej i zasadniczych przemian własnościowych działających na rynku podmiotów gospodarczych. Dotąd obowiązująca ustawa zobowiązuje do tworzenia wspomnianych funduszów oraz prowadzenia zakładowej działalności socjalnej i mieszkaniowej zakłady pracy będące jednostkami gospodarki uspołecznionej. Nie jest to oczywiście równoznaczne z jakimkolwiek zakazem zorganizowania i prowadzenia takiej działalności przez prywatnych pracodawców, o ile w ich przekonaniu tego rodzaju zapobiegliwość o zaspokajanie potrzeb pracowników będzie sprzyjać efektywniejszemu osiąganiu założonych celów firmy. Projekt ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w wersji poprzedzającej wspomniane wyżej, porozumienia zakładał, że obowiązkiem

[1] Chodzi o trzy porozumienia zawarte w lutym 1993 r. przez Rząd reprezentowany przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, Konfederację Pracodawców Polskich z upełnomocnionymi przedstawicielami: a) Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność", b) Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, c) Federacji Związków Zawodowych Pracowników PKP, Konfederacji Związków Zawodowych Energetyków, Porozumienia Związków Zawodowych Dozoru Górniczego "Kadra", Związku Zawodowego Inżynierów i Techników, Związku Zawodowego Maszynistów Kolejowych w Polsce, Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej, Związku Zawodowego Przemysłu Elektromaszynowego.

[2] Dz. U. Nr 58 poz. 343 z późn. zm.

tworzenia funduszu i prowadzenia zakładowej działalności socjalnej objęci będą wszyscy pracodawcy, niezależnie od rodzaju prowadzonej działalności i reprezentowanej formy własności. Przyjęcie takiego rozwiązania oznaczałoby, że każdy pracodawca, a więc osoba fizyczna lub jednostka organizacyjna nawet nie posiadająca osobowości prawnej, a zatrudniająca pracowników - byłaby zobowiązana do realizacji zadań określonych w ustawie. W uzasadnieniu projektu wskazano, że utrzymanie stanu prawnego dotychczasowego powoduje nieuzasadnione zróżnicowanie zasad i Warunków zaspokajania potrzeb socjalnych załóg. To z kolei spotyka się z niezadowoleniem, w szczególności załóg pracowniczych prywatyzowanych zakładów pracy. Trudno negować występowanie tego rodzaju przejawów niezadowolenia, co najmniej niektórych grup pracowniczych, co miało niewątpliwie miejsce w czasie podejmowanych strajków oraz innych form protestu. Przez szereg lat utrwaliło się w przekonaniu licznych grup pracowniczych przeświadczenie o ich niezbywalnym prawie do pieczy socjalnej ze strony pracodawcy i wyrównywania przez pracodawcę różnic wynikających z sytuacji rodzinnych oraz osobistych. Nie kwestionując co do zasady konieczności ścisłego powiązania wynagrodzenia za pracę z efektami pracy utrzymuje się w różnych kręgach pracowniczych i ich przedstawicielstw pogląd o konieczności obarczania pracodawców obowiązkiem świadczeń nie pozostających w związku z wykonywaną pracą.

Wydaje się, że obszar tzw. pieczy socjalnej pracodawcy wobec zatrudnionych pracowników oraz zakres obowiązków pracodawcy w tym zakresie nie powinien wynikać z treści uniformistycznie określonego obowiązku wynikającego z mocy ustawy, a jedynie być rezultatem negocjacji pracowniczo-pracodawczych na szczeblu zakładowym, czy ponadzakładowym (zakładowe umowy zbiorowe, układy zbiorowe pracy). W pewnym stopniu, w tym właśnie kierunku zdają się zmierzać wspomniane na wstępie trójstronne porozumienia w sprawie paktu o przedsiębiorstwie państwowym.

Zawarte porozumienia nie rezygnują z koncepcji objęcia działaniem projektowanej ustawy wszystkich pracodawców. Wskazuje na to zamieszczona we wszystkich porozumieniach klauzula zakładająca "ustalenie standardowych zasad i warunków organizowania działalności socjalnej we wszystkich zakładach pracy, bez względu na ich formę własności, z wyjątkiem jednakże oświaty i szkolnictwa wyższego, dla których proponuje się utrzymać dotychczasowy system". W treści zawartych porozumień przewiduje się zakładowy fundusz świadczeń socjalnych bądź jako instytucję obowiązkową bądź jako fakultatywną. Z chwilą wejścia w życie projektowanej ustawy obowiązek tworzenia zakładowych funduszy socjalnych, a tym samym prowadzenia zakładowej działalności socjalnej obejmować ma tylko tych pracodawców, którzy na gruncie ustawy z dnia 24 października 1986 r. są zobowiązani do tworzenia zakładowych funduszów socjalnego i mieszkaniowego. Po wejściu w życie ustawy z dnia 13 lipca 1990 r. o prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych[3] szereg tego rodzaju podmiotów gospodarczych uległo przekształceniu własnościowemu lub przejęciu przez inne podmioty. W treści założeń przyjętych w omawianych

[3] Dz. U. Nr 51 poz. 298 z późn. zm.

porozumieniach ustala się, że podmioty gospodarcze (zakłady pracy) powstałe na drodze różnego rodzaju przekształceń przedsiębiorstw państwowych również objęte będą obowiązkiem tworzenia zakładowego funduszu socjalnego na zasadach określonych w projektowanej ustawie. Przedstawiona ostatnio propozycja wydaje się co najmniej kontrowersyjna. Obciążanie nowotworzonych podmiotów gospodarczych powinnościami charakterystycznymi dla ich poprzedników prawnych tj. przedsiębiorstw państwowych trudno oceniać jako działania zgodne z sensem i intencjami zabiegów prywatyzacyjnych.

Pracodawcy, którzy pod rządem dotąd obowiązującej ustawy z 24 października 1986 r. nie byli objęci obowiązkiem prowadzenia zakładowej działalności socjalnej i mieszkaniowej, a więc pracodawcy prywatni będą mogli tworzyć zakładowy fundusz socjalny jako fundusz fakultatywny. Zakłada się przy tym, że zasada fakultatywnego charakteru funduszu świadczeń socjalnych dla ostatnio wspomnianej grupy pracodawców funkcjonować będzie jedynie przez okres pięciu lat od wejścia w życie ustawy. Po upływie wspomnianego okresu pracodawcy dotąd tworzący fundusz świadczeń socjalnych jako fundusz fakultatywny obowiązani będą do jego tworzenia, o ile w międzyczasie nie zostali objęci zakładowym lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Objęcie określonej grupy pracodawców układem zbiorowym pracy wcale jednak nie będzie przesądzało, że tworzenie przez nich zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanie się dla nich obowiązkowe. Omawiane porozumienia trójstronne przewidują nawet, że zakładowe, czy ponadzakładowe układy zbiorowe będą mogły ustalać, że w zakładach objętych ich działaniem nie tworzy się zakładowych funduszów świadczeń socjalnych.

Jednym z najczęściej zgłaszanych zarzutów pod adresem dotąd obowiązującej ustawy o funduszach socjalnym i mieszkaniowym jest nadmierna szczegółowość ingerencji ustawodawczej w zakresie ustalania celów i zasad wykorzystywania środków tych funduszów zakładowych. Stąd też na aprobatę zasługuje ogólne, elastyczne ujęcie zawarte w projekcie ustawy (art. 2 ust. 1) wskazujące, że zakładowy fundusz działalności socjalnej przeznacza się na finansowanie takiej działalności, organizowanej na rzecz pracowników i innych osób uprawnionych. Ponadto stosownie do art. 5 ust. 1 projektu ustawy - ustalenie zasad podziału funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń należeć będą wyłącznie do materii podlegającej unormowaniu w regulaminie zakładowym. W treści trójstronnych porozumień ustalono, że nowa regulacja prawna winna zapewniać swobodę dysponowania środkami finansowymi przeznaczonymi na cele socjalne jak również rozszerzenie kręgu osób uprawnionych do korzystania z usług i świadczeń socjalnych. W przeciwieństwie do ustawy z dnia 24 października 1986 r. projekt nowej ustawy nie zawiera delegacji ani dla Rady Ministrów ani dla Ministra Pracy i Polityki Socjalnej do wydawania przepisów wykonawczych określających szczegółowe zasady podziału i sposób przeznaczania środków zakładowych funduszów świadczeń socjalnych.

Wyraźną intencją porozumień jak i samego projektu omawianej ustawy jest docelowe przeniesienie problematyki zakładowych funduszów świadczeń socjalnych na grunt regulacji układowych (zakładowych i ponadzakłado-

wych). Świadczy o tym m.in. propozycja niejako dwuetapowego kształtowania zasad i warunków dokonywania podpisów na omawiany fundusz. Swoistą cezurą czasową byłyby daty zawarcia, a chyba raczej wejścia w życie układów zbiorowych pracy. W okresie przejściowym, a więc poprzedzającym wejście w życie układów odpisy na zakładowe fundusze świadczeń socjalnych byłyby dokonywane na warunkach w zasadzie limitowanych przepisami ustawy, a odpis gwarantowany dokonywany w ciężar kosztów uzyskania przychodu wynosiłby 37,5% podstawy wymiaru dla ogółu zatrudnionych (z wyjątkiem nauczycieli i pracowników szkół wyższych). Dodatkowe odpisy również kalkulowane w ciężar kosztów będą mogły być dokonywane w przypadku pracowników zatrudnionych w uciążliwych warunkach pracy oraz zatrudnionych inwalidów i byłych pracowników zakładu korzystających ze świadczeń rentowo-emerytalnych. Trójstronne porozumienia przewidują natomiast, że z chwilą wejścia w życie układów zbiorowych pracy "dozwolone będzie s w o b o d n e kształtowanie wysokości odpisu w treści tych norm układowych".

Założenia i propozycje zawarte w projekcie ustawy o zakładowych funduszach świadczeń socjalnych oraz w treści porozumień Rządu ze związkami zawodowymi i przedstawicielstwem pracodawców z pewnością są znacznie bardziej adekwatne do reguł gospodarki rynkowej w porównaniu z nadal jeszcze obowiązującymi regulacjami prawnymi. Powyższa konstatacja nie uchyla jednak szeregu wątpliwości i zastrzeżeń w sprawie celowości i zasadności utrzymania świadczeń zakładowych przyznawanych według kryteriów nie związanych z pracą. Projekt ustawy (art. 6 ust. 1) zakłada bowiem, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu winny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych. Preferowana przez wiele lat swoista "familiaryzacja"[4] stosunków pracy była co najmniej jednym z czynników powodujących zerwanie bezpośrednich, czytelnych i przejrzystych więzi pomiędzy pracą, a świadczeniami uzyskiwanymi przez pracowników od pracodawcy. Nie przeczy to potrzebie dążenia do stworzenia warunków umożliwiających zaspokajanie potrzeb socjalnych pracowników (byłych pracowników) znajdujących się niejednokrotnie bez własnej winy w trudnej sytuacji materialnej. Można jednak wątpić, aby zakład pracy był i jest najbardziej pożądanym miejscem rekompensowania, czy wyrównywania poziomu świadczeń.

Podobnie jak obszar świadczeń socjalnych tak również sfera ochrony życia i zdrowia pracowników objęta treścią "paktu" wykracza poza materię szczególną, czy też typową dla przedsiębiorstw państwowych. Konieczność objęcia treścią "paktu" materii bezpieczeństwa i higieny pracy podyktowana została przede wszystkim koniecznością dostosowania ustawodawstwa do podpisanych i ratyfikowanych przez Polskę konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy. Potrzeba wydatnego przyspieszenia prac legislacyjnych do-

[4] O tzw. familiaryzacji, czyli nadmiernym stosowaniu kryteriów natury rodzinnej przy ocenie postawy pracownika - por. m. in. J. Zych *Wypowiedzenie umowy o pracę w świetle wytycznych Sądu Najwyższego,* Biuletyn Informacyjny Radców Prawnych, nr 3/4 z 1985 r. s. 22 in. oraz tezę nr II uchwały Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. (Monitor Polski z 1985 r. nr 24 poz. 192).

tyczących sfery bezpieczeństwa i higieny pracy wynika również z coraz bardziej zauważalnego wzrostu ilości wypadków przy pracy, chorób zawodowych oraz zagrożeń wypadkowych i chorobowych.

Propozycje zmian zawarte w projekcie nowelizacji Kodeksu pracy oraz w treści trójstronnych porozumień zmierzają w dwóch podstawowych kierunkach. Pierwszy z nich polega na rozszerzeniu katalogu obowiązków ciążących na pracodawcach, a związanych z zapewnieniem pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Drugi wyraża się w zwiększeniu zakresu uprawnień pracowników w razie niewykonywania obowiązków przez pracodawców a również powstania nawet z przyczyn niezależnych od pracodawcy stanu zagrożenia dla życia i zdrowia. Jednym z nowowprowadzanych obowiązków pracodawcy będzie powołanie komisji bezpieczeństwa i higieny pracy jako organu doradczego i opiniodawczego. W wersji projektu nowelizacji Kodeksu pracy przewidywano, że powyższy obowiązek miał dotyczyć pracodawców zatrudniających więcej niż 100 pracowników. W treści porozumień przyjęto, że obowiązek powoływania komisji będzie obejmował pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Doświadczenia wielu lat, nie tylko dotyczące obszaru działalności zakładów pracy zdają się jednak dowodzić, że mnożenie bytów komisyjnych, czy innego rodzaju ciał doradczo-opiniodawczych w zupełnie nikłym lub wręcz żadnym stopniu nie służy osiąganiu celów merytorycznych. Przepis art. 15 Kp jednoznacznie przewiduje, że "zakład pracy jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy". Konkretyzujący powyższą, podstawową zasadę prawa pracy art. 207 Kp (w wersji projektu) ustala, że pracodawca, wykorzystując odpowiednio osiągnięcia nauki i techniki jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne warunki pracy. Sposób, rodzaje działań i organizacja wykonania przez pracodawcę przedstawionego obowiązku powinny należeć do zobowiązanego. Na gruncie nawet obecnie obowiązujących przepisów działu X Kodeksu pracy nie ma żadnych przeciwskazań, a tym bardziej ograniczeń pracodawcy dla powoływania jakichkolwiek doradczych gremiów, o ile uzna, że ich działalność może przyczynić się do poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Kwestionowanie obowiązku powoływania przez pracodawców wieloosobowych komisji bezpieczeństwa i higieny pracy jako organów doradczych wydaje się uzasadnione. Już obecnie pracodawcy zatrudniający więcej niż 10 pracowników zobowiązani są tworzyć służby bezpieczeństwa i higieny pracy jako organy doradcze, wykonawcze i kontrolne. Powierzenie zadań należących do służby bhp kompetentnym pracownikom, wyspecjalizowanym jednostkom organizacyjnym lub osobom nawet u pracodawcy nie zatrudnionym może w pełni zaspokajać potrzebę fachowego doradztwa i rzetelnego opiniowania.

Projekt nowelizacji Kodeksu pracy, jak również zawarte trójstronne porozumienia przewidują nieznany dotąd ustawodawstwu pracy obowiązek po stronie pracodawcy. Obowiązek ten ma polegać na informowaniu pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Ustawowe określenie powyższego obowiązku informowania pracowników od dłuższego czasu było już postula-

tern zarówno organów Państwowej Inspekcji Pracy jak również nauki prawa pracy. Można co najmniej sądzić, że realizacja powyższego obowiązku w sposób rzetelny ze strony pracodawcy skłaniać będzie również pracowników do starannego respektowania zasad i przepisów bhp związanych z wykonywanym zawodem lub stanowiskiem pracy. Będzie to oczywiście uwarunkowane uprzednim, gruntownym przyswojeniem przez pracownika niezbędnej wiedzy zawodowej oraz obowiązujących zasad i przepisów ochronnych. Pozostaje to w ścisłym związku z propozycją istotnych zmian w zakresie unormowania prawnego zagadnień szkolenia pracowników (kandydatów na pracowników) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W uzasadnieniu projektu nowelizacji Kodeksu pracy oraz podobnie w treści porozumień zwrócono uwagę na konieczność wyraźnego określenia podmiotów obowiązanych do ustalania zasad, trybu oraz szkolenia wstępnego i okresowego pracowników w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Chodzi o stworzenie delegacji ustawowej dla właściwych organów administracji rządowej do wydawania przepisów wykonawczych adresowanych do wszystkich pracodawców. Obowiązujące dotąd zarządzenie nr 43 Ministra Pracy Płac i Spraw Socjalnych z dnia 26 września 1991 r. dotyczące zasad organizacji i programów szkolenia ma zastosowanie jedynie do uspołecznionych zakładów pracy. Projektowany art. 237^2 Kodeksu pracy będzie zobowiązywał w szczególności Ministra Edukacji Narodowej działającego w porozumieniu z Ministrem Pracy i Polityki Socjalnej do zapewnienia, aby w programach nauczania w szkołach oraz na kursach zawodowych uwzględniane były w niezbędnym zakresie zagadnienia z dziedziny bhp oraz ergonomii. Ponadto Minister Pracy i Polityki Socjalnej zostaje zobowiązany do określenia w drodze rozporządzenia sposobu i trybu przeprowadzania szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Projekt nowelizacji Kodeksu pracy przewiduje, postulowane już od dłuższego czasu uprawnienie pracownika do powstrzymania się od wykonywania pracy, o ile warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp, a jednocześnie stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika. O ile pracownik będzie miał takie uprawnienia powinien o fakcie powstrzymania się od wykonywania pracy i przyczynach zaniechania powiadomić przełożonego. Powstrzymanie się od wykonywania pracy z przyczyn powyżej wskazanych nie może być uznane przez pracodawcę jako naruszenie obowiązków pracowniczych, a jednocześnie nie uzasadnia pozbawienia pracownika prawa do wynagrodzenia. Wprawdzie nie wynika to wprost z treści projektowanego przepisu, ale należy sądzić, że chodzi o wynagrodzenie, które przysługuje pracownikowi za pracę wykonaną, ale od wykonywania której powstrzymał się z ustawowo uzasadnionych powodów. Pewne wątpliwości w praktyce może budzić propozycja kolejnego uprawnienia pracownika powstrzymującego się od wykonywania pracy z powodu zagrożeń dla życia lub zdrowia. Przewiduje się bowiem, że w sytuacji, gdy sam fakt powstrzymania się od wykonania pracy nie usuwa zagrożeń, pracownik będzie mógł się oddalić z miejsca pracy, powiadamiając o tym przełożonego. Wspomniana wątpliwość dotyczy przecież zupełnie realnych sytuacji, w których pracownik nie będzie w stanie ocenić, albo jego ocena

nader subiektywna co do ustania przyczyn zagrożenia dla życia lub zdrowia. Powyższa wątpliwość nie uchyla pozytywnej oceny ostatnio omawianej propozycji. W treści porozumień trójstronnych trafnie rozszerzone uprawnienie pracownika do powstrzymania się od wykonywania pracy, gdyby stwarzało to zagrożenie dla życia lub zdrowia innych pracowników lub osób trzecich. W przypadku zagrożeń dla osób trzecich chodzi w szczególności o wykonywanie prac w warunkach, w których są możliwości dostępu do obszaru ich wykonywania przez osoby postronne (prace remontowe budynków itp.). Powyższe uprawnienie pracownika może i powinno być oceniane jako służące również interesom pracodawcy, szczególnie z punktu widzenia jego ewentualnej odpowiedzialności odszkodowawczej.

W toku negocjacji prowadzonych przez przedstawicieli Rządu ze związkami zawodowymi i Konfederacją Pracodawców Polskich ta ostatnia organizacja zrzeszająca stosunkowo nieliczną grupę pracodawców zgłosiła propozycję budzącą szczególne wątpliwości. Chodzi o zmianę dotychczasowego podporządkowania Państwowej Inspekcji Pracy. Konfederacja Pracodawców Polskich wystąpiła bowiem o podporządkowanie Państwowej Inspekcji Pracy Ministrowi Pracy i Polityki Socjalnej. Stosownie do art. 2 ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jednolity z 1985 r. nr 54 poz. 276 z późniejszymi zmianami) - Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi. Natomiast nadzór w zakresie ustalonym ustawą nad Państwową Inspekcją Pracy sprawuje Rada Ochrony Pracy. W świetle powyższych ustawowych zasad organizacyjno-prawnego usytuowania Państwowej Inspekcji Pracy, co najmniej kontrowersyjne są tzw. zobowiązania stron zawarte w porozumieniach Rządu ze związkami zawodowymi i Konfederacją Pracodawców Polskich. W treści wspomnianych "zobowiązań" strona rządowa zobowiązała się do wystąpienia do Marszałka Sejmu w sprawie zmiany podporządkowania Państwowej Inspekcji Pracy. Jest to zobowiązanie dość szczególne, zarówno gdy chodzi o adresata wniosku jak również o merytoryczną zasadność takiego wystąpienia. Wprawdzie Marszałek Sejmu ma prawo, po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy — powołania i odwołania Głównego Inspektora Pracy, ale kompetencja powyższa nie ma nic wspólnego z ustawowym podporządkowaniem Państwowej Inspekcji Pracy. Niczego w tym zakresie też nie zmienia uprawnienie Marszałka Sejmu do powoływania i odwoływania na wniosek Głównego Inspektora Pracy — jego zastępców. Nie ulega chyba żadnej wątpliwości, że zmiana podporządkowania Państwowej Inspekcji Pracy wymaga konstytucyjnie określonej inicjatywy ustawodawczej, a w żadnym razie nie może nastąpić na mocy decyzji Marszałka Sejmu, czy nawet Prezydium Sejmu.

Inicjatywa Konfederacji Pracodawców Polskich dotycząca zmiany podporządkowania Państwowej Inspekcji Pracy jest wyjątkowo niefortunna, a to nawet z punktu widzenia wnioskodawcy aspirującego do reprezentowania polskich pracodawców. Słabość wspomnianej organizacji pracodawczej z punktu widzenia ilości zrzeszanych pracodawców nie jest jak dotąd rekompensowana jej odczuwalną obecnością, a przynajmniej obecnością akceptowaną w licznych konfliktach pracodawczo-pracowniczych. Nie ulegająca chyba żadnej wątpliwości przewaga siły oddziaływania central związko-

wych (bez względu na ich opcje polityczne) powinna raczej skłaniać reprezentacje pracodawców do przynajmniej czasowego powierzania nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, a w tym bhp organowi zdecydowanie mniej podatnemu na presję ze strony związkowej. Nie sposób oczywiście wykluczyć roli i funkcji Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w pełnieniu swoistej roli mediacyjnej w imieniu Rządu. Podporządkowanie jednak Państwowej Inspekcji Pracy organowi administracji rządowej nie tylko doprowadzi do "urzędniczego" trybu i zasad działania organów i pracowników inspekcyjnych, ale co gorsze postawi pod znakiem zapytania niezależność wydawanych przez te organy, niejednokrotnie przecież dla pracodawców "uciążliwych" decyzji.

SOCIAL SECURITY AND HEALTH PROTECTION OF EMPLOYEES IN THE STATE ENTERPRISE PACT

S u m m a r y

The article discusses various provisions pertaining to the social security allowances and the protection of health of employees, agreed upon in February 1993 by and between the government of the Republic of Poland, trade unions and the Confederation of Employers and adopted in the State Enterprise Pact.