



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 32. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)
W DNIU 19 MARCA 2018 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 32)

19 marca 2018 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- **przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie działań kontrolnych i prewencyjnych Wyższego Urzędu Górniczego i Urzędu Dozoru Technicznego,**
- **Współdziałanie w przedsiębiorstwie służby bhp i społecznej inspekcji pracy w celu zapewnienia realizacji zadań pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników służby BHP oraz ogólnopolskie reprezentatywne centrale związkowe,**
- **sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Wiesław Łyszczek** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Elżbieta Bożejewicz** prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, **Bogdan Kubiak** wiceprzewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, **Zbigniew Janowski** przewodniczący Związku Zawodowego „BUDOWLANI”, **Stanisław Stolorz** wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych, **Renata Górna** radca OPZZ.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam głównego inspektora pracy pana Wiesława Łyszczka wraz ze współpracownikami, prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP – a zarazem członka Rady Ochrony Pracy – panią Elżbietę Bożejewicz, wiceprzewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pana Bogdana Kubiaka, wiceprzewodniczącego Forum Związków Zawodowych – a zarazem członka Rady Ochrony Pracy – pana Stanisława Stolorza, przewodniczącego Związku Zawodowego „BUDOWLANI” i członka Rady pana Zbigniewa Janowskiego oraz przedstawicieli OPZZ. Witam członków Rady.

Porządek posiedzenia Rady przewiduje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie działań kontrolnych i prewencyjnych Wyższego Urzędu Górniczego i Urzędu Dozoru Technicznego, pkt 2 – Współdziałanie w przedsiębiorstwie służby bhp i społecznej inspekcji pracy w celu zapewnienia realizacji zadań pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP oraz ogólnopolskie reprezentatywne centrale związkowe, pkt 3 – sprawy bieżące.

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia. Sprzeciwu nie słyszę. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie działań kontrolnych i prewencyjnych Wyższego Urzędu Górniczego i Urzędu Dozoru Technicznego.

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP prof. Danuta Koradecka:

Projekt stanowiska został opracowany przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy. Oto jego brzmienie: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 26 lutego 2018 r. wysłuchała informacji na temat działań kontrolnych i prewencyjnych Wyższego Urzędu Górniczego oraz Urzędu Dozoru Technicznego.

Z informacji przedstawionej przez Wyższy Urząd Górniczy wynika, że wskaźniki wypadków przy pracy ogółem (na 1000 zatrudnionych) w górnictwie w 2017 r. wzrosły o 2,6% w stosunku do 2016 r., przy czym wynika to przede wszystkim ze znacznego (ponad 14%) wzrostu wskaźników wypadków przy pracy wśród podwykonawców. Liczba wypadków śmiertelnych w górnictwie w 2017 r. zmalała o ponad 44%, jednak liczba wypadków ciężkich była wyższa o ponad 55% w stosunku do 2016 r. Podstawowymi przyczynami wypadków śmiertelnych i ciężkich odnotowanymi w latach 2013-2016 były zdarzenia o charakterze górniczym (zawał, łąpanie, zapalenie metanu), w 2017 r. zaś o charakterze mechanicznym, w tym związane z wykonywaniem prac w pobliżu przenośników w ruchu, przebywaniem w zasięgu pracy maszyn i urządzeń, a także uderzeniami przez urządzenia transportu poziomego. Prawie wszystkich wypadków śmiertelnych i ciężkich dotyczyła pracowników doświadczonych, o stażu pracy powyżej 20 lat. O niezadowalającym stanie bezpieczeństwa w zakładach górniczych świadczą również wyniki ok. 20 tys. kontroli przeprowadzonych przez pracowników Okręgowych i Specjalistycznych Urzędów Górniczych, w wyniku których zatrzymano łącznie 1618 robót górniczych, nakazując przeprowadzenie odpowiednich działań naprawczych.

Przy ustalaniu kierunków działań prewencyjnych WUG wykorzystywane są opinie komisji, w których skład wchodzi przedstawiciele nauki, przedsiębiorców, praktyków górnictwa, ratownictwa górniczego i związków zawodowych. Na podstawie opinii tych komisji oraz wyników badań powstają rozwiązania poprawiające warunki pracy. Są one wprowadzane do obowiązujących przepisów, popularyzowane jako dobre praktyki oraz wykorzystywane do szkoleń.

Realizując działania prewencyjne, WUG współpracuje z Narodowym Funduszem Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, w szczególności w projekcie pn. „Ocena zagrożeń ze strony wyrobisk górniczych mających połączenie z powierzchnią, usytuowanych w zlikwidowanych podziemnych zakładach górniczych oraz określenie działań prewencyjnych”.

W 2017 r. WUG kontynuował również rozpoczętą w 2009 r. współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, w ramach której są przeprowadzane seminaria dla kadry podziemnych zakładów górniczych na tematy dotyczące bezpieczeństwa pracy. Urząd współpracował także z Fundacją „Bezpieczne Górnictwo im. Wacława Cybulskiego”, przede wszystkim w zakresie działań o charakterze promocyjnym.

W informacji przedstawionej przez Urząd Dozoru Technicznego, który w 2017 r. przeprowadził ponad 900 tys. badań technicznych, szczególną uwagę zwrócono na działania skierowane na rozwój i wdrażanie w czynnościach kontrolnych innowacyjnych metod i narzędzi, które przyczyniają się do zmniejszenia zagrożenia w miejscu pracy. W szczególności wprowadzono nowe metody analizy ryzyka (*risk based inspection*) oraz zaawansowane analizy bezpieczeństwa procesowego (HAZOP, analiza warstw zabezpieczeń LOPA, certyfikacja SIL). Duże znaczenie dla skuteczności działań Urzędu miało uporządkowanie przepisów dotyczących uprawnień w zakresie obsługi wózków jezdniowych podnośnikowych.

UDT prowadzi również ponad 150 programów szkoleń w zakresie bezpieczeństwa technicznego prowadzonych przez wysoko kwalifikowaną kadre wykładowców. Ponadto podejmuje wiele działań edukacyjno-prewencyjnych popularyzujących bezpieczeństwo techniczne, które mają na celu podnoszenie poziomu kultury technicznej, zmniejszenie liczby wypadków związanych z eksploatacją urządzeń technicznych oraz upowszechniających, takich jak: Dni Bezpieczeństwa Technicznego, Akademia UDT dla dzieci.

Po wysłuchaniu przedstawionych informacji i w wyniku dyskusji Rada uznaje, że w dążeniu do poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w górnictwie szczególną uwagę należy zwrócić na:

1) przestrzeganie zasad bezpieczeństwa pracy przez podwykonawców, szczególnie przez tych, u których w ostatnim roku odnotowano wzrost wskaźnika wypadków przy pracy,

2) monitorowanie procesu wprowadzania Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/425 z dnia 9 marca 2016 r. w sprawie środków ochrony indywidualnej oraz uchylenia dyrektywy Rady 89/686/EWG w celu uzyskania wyższego poziomu ochrony pracowników kopalni,

3) odpowiednie monitorowanie stężeń i natężeń NDS-ów i NDN-ów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy zakładów górniczych w sposób zgodny z przepisami prawa (rozporządzeniem MRPiPS z dnia 6 czerwca 2014 r.),

4) wprowadzanie rozwiązań zapewniających odpowiednią jakość szkoleń w zakresie bhp z wykorzystaniem ośrodków certyfikowanych oraz monitorowanie i ocenę ich skuteczności.

Równocześnie Rada wyraża pogląd o celowości kontynuowania przez UDT:

1) działań skierowanych na rozwój i wdrażanie innowacyjnych metod oraz narzędzi ukierunkowanych na prewencję wypadków,

2) działań edukacyjnych i popularyzujących bezpieczeństwo zarówno wśród pracowników, jak i młodzieży szkół zawodowych oraz użytkowników urządzeń poddolorowych UDT”.

Do projektu stanowiska dołączono rozdzielnik. Wśród adresatów wniosków znajdują się Ministerstwo Energii, Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Wyższy Urząd Górniczy, Urząd Dozoru Technicznego, Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów. Stanowisko zostanie przesłane do wiadomości marszałkowi Sejmu, właściwym komisjom sejmowym i senackim oraz reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy są uwagi do proponowanego stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (24) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie działań kontrolnych i prewencyjnych Wyższego Urzędu Górniczego i Urzędu Dozoru Technicznego.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – Współdziałanie w przedsiębiorstwie służby bhp i społecznej inspekcji pracy w celu zapewnienia realizacji zadań pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy. Materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP oraz ogólnopolskie reprezentatywne centrale związkowe.

Proszę o zabranie głosu Wiesława Łyszczka – głównego inspektora pracy.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Przedkładamy Radzie dwa materiały związane z tematyką dzisiejszego posiedzenia – Współdziałanie w przedsiębiorstwie służby bhp i społecznej inspekcji pracy w celu zapewnienia realizacji zadań pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy. Chciałbym podkreślić, że materiały zostały przygotowane w trybie pilnym. Na ostatnim posiedzeniu Rady kierownictwo PIP zostało poinformowane o oczekiwaniu w zakresie przygotowania materiału o służbie bhp i społecznej inspekcji pracy, które to zagadnienia znajdują się, co prawda, w planie pracy Rady, jednak nie byliśmy wcześniej uprzedzeni o konieczności przygotowania materiału.

Pokrótkie przybliżę zagadnienia przygotowane na dzisiejsze posiedzenie. Podkreślenia wymaga fakt, że ocena współdziałania służby bhp i społecznych inspektorów pracy nie należy do kompetencji PIP. Inspektorzy pracy oceniają stopień przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym umożliwianie funkcjonowania związków zawodowych i ich przedstawicieli, jak również obowiązek utworzenia służby bhp. Natomiast kontroli podlega przestrzeganie przepisów przez pracodawcę lub osobę organizującą pracę innym.

Spółeczna inspekcja pracy jest ważnym elementem systemu ochrony pracy funkcjonującego w Polsce, jest sojusznikiem Państwowej Inspekcji Pracy w działaniach zmierzających do zapewnienia w zakładach pracy przestrzegania przepisów prawa pracy,

w tym kształtowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Należy zauważyć, że jedynie u niewielkiej liczby pracodawców objętych kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2015 – 2017 działała społeczna inspekcja pracy (w 2015 r. było to 2,7% kontrolowanych pracodawców, w 2016 r. – 2,1%, w 2017 r. – 2,4%). Odnotowujemy przy tym, iż liczba decyzji wydawanych u pracodawców, u których działają społeczni inspektorzy pracy, pozostaje na dość niskim poziomie w stosunku do ogółu decyzji pokontrolnych wydawanych przez inspektorów pracy.

Zgromadzone przez nas dane wskazują także, iż większość zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy jest dobrowolnie realizowana przez pracodawców – w 2015 r. pracodawcy zrealizowali 70% zaleceń i 89% uwag, w 2016 r. – 92% zaleceń i 93% uwag, w 2017 r. – 92% zaleceń i 95% uwag.

Należy także zauważyć, że inspektorzy pracy stwierdzają stosunkowo niewiele naruszeń przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Utrudnieniem w działalności społecznej inspekcji pracy są jednakże problemy z zastosowaniem w praktyce niektórych rozwiązań wynikających z ustawy. Te problemy zgłaszane są nie tylko przez pracodawców, ale także przez zainteresowane prawidłowym funkcjonowaniem społecznej inspekcji pracy związki zawodowe, a nawet samych społecznych inspektorów pracy. Zastrzeżenia wynikają głównie z faktu, iż ustawa o społecznej inspekcji pracy przetrwała w kształcie praktycznie niezmienionym od 1983 r., zaś w tym czasie dokonały się znaczące zmiany społeczno-gospodarcze.

Szerzej o problemach z interpretacją przepisów ustawy piszemy w naszym materiale w pkt 4 „Wnioski”. Zatem nie będę ich już powtarzał, wspomnę tylko, że wprowadzenie odpowiednich unormowań oraz kontroli sądowej stosowania przepisów ustawy pozwoliłoby na rozstrzygnięcie sytuacji konfliktowych, umożliwiając jednocześnie prawidłowe funkcjonowanie społecznego nadzoru nad warunkami pracy.

Chciałbym także zaznaczyć, że w ramach wsparcia społecznej inspekcji pracy przeszkoliliśmy tylko w ostatnich trzech latach ponad 4 tys. społecznych inspektorów pracy. Znaczący wkład ma tu nasz Ośrodek Szkolenia we Wrocławiu, w którym corocznie prowadzimy szkolenia dla przedstawicieli organizacji związkowych oraz społecznych inspektorów pracy. Warto też wspomnieć o jeszcze jednej – również mającej wieloletnią tradycję – inicjatywie, czyli konkursie Państwowej Inspekcji Pracy „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”. Jego celem jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy, którzy w ramach pełnionych obowiązków aktywnie wpływają na zapewnienie przez zakłady poprawy stanu bezpieczeństwa i ochrony uprawnień pracowniczych.

Należy podkreślić, że społeczna inspekcja pracy ma niezaprzeczalny dorobek m.in. w trwałym ukształtowaniu społecznej kontroli i oddziaływania na pracodawców, poprzez stworzenie wewnątrzzakładowych mechanizmów egzekwowania wykonania obowiązków przestrzegania przepisów w zakresie ochrony pracy oraz podejmowaniu działań zmierzających do stałej poprawy warunków pracy. Dlatego też wydaje się właściwe takie ukształtowanie zasad funkcjonowania społecznych inspektorów pracy, aby ich powołanie i działanie nie stanowiło źródła konfliktów w zakładzie, a jednocześnie zapewniało realny wpływ na poziom przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności na tworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Społeczna inspekcja pracy zawsze może liczyć na pomoc Państwowej Inspekcji Pracy.

Obowiązki w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jakie ciążyą na każdym pracodawcy, są obszerniejsze, niż zadania służby bhp nałożone na osobę, której powierzono pełnienie zadań tej służby, niezależnie od faktu, czy jest to własny pracownik, czy specjalista spoza zakładu pracy. Podstawowym obowiązkiem, jaki w tym względzie nakłada na pracodawcę Kodeks pracy, jest zapisany w art. 15 obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Ponadto, podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zapisano w art. 207 §2 Kodeksu pracy. Warto podkreślić, że to pracodawca zawsze ponosi odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy (art. 207 §1 k.p.) Z tego obowiązku nie zwalnia go powierzenie spraw bhp innej osobie.

Służba bhp pełni wobec pracodawcy funkcje doradcze i kontrolne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Organizacja nadzoru nad obszarem bhp zależy od pracodawcy

oraz od liczby zatrudnionych pracowników w zakładzie. Służba bhp podlega pracodawcy i to on określa zakres jej obowiązków, który jednak powinien wynikać z zadań nałożonych na służbę bhp rozporządzeniem Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Należy jednak mieć na względzie, że służba bhp, niezależnie od formuły jej funkcjonowania w zakładzie pracy, jest zawsze ekonomicznie zależna od pracodawcy i nie posiada prawnych mechanizmów chroniących jej niezależność, w odróżnieniu od przedstawicieli związków zawodowych, jakimi są społeczni inspektorzy pracy.

Ocena funkcjonowania służby bhp była w 2015 r. przedmiotem celowanych kontroli PIP w ponad 1000 wyselekcjonowanych zakładach pracy różnych branż, charakteryzujących się m.in. dużym nasileniem chorób zawodowych, wysokimi wskaźnikami wypadkowości oraz zapadalności na choroby zawodowe. W zakładach poddanych czynnościom kontrolnym świadczyło pracę ponad 176 tys. osób, w tym w ramach stosunku pracy ponad 165 tys. pracowników. W 2016 r. i 2017 r. działalność służby bhp była elementem szerszej zakrojonych tematycznie kontroli – odpowiednio 6,3 tys. i 6 tys. zakładów.

Stwierdzone nieprawidłowości w funkcjonowaniu służby bhp oraz wnioski przedstawi pan Jakub Chojnicki – dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki:

Postaram się w syntetyczny sposób przedstawić wyniki naszych kontroli dotyczących funkcjonowania służby bhp w zakładach pracy. Trzeba podkreślić, że jeśli inspektorzy pracy chcą przyglądać się pewnym zjawiskom lub problemom, to wówczas kontrola przygotowana jest w specjalny sposób – sporządzamy ankiety, aby uzyskać jednolite wyniki. Takie kontrole celowane były przeprowadzone w 2015 r. Kolejne lata kontroli – 2016 r. i 2017 r. – przyniosły potwierdzenie pewnych zjawisk, które zaobserwowaliśmy i które postaram się przybliżyć w tej prezentacji.

Kontrole celowane przeprowadzone w 2015 r. objęły swoim zakresem szeroki – najszerszy jak się dało – obszar funkcjonowania służby bhp w zakładzie pracy. Na ich bazie przedstawię szczegółowe mechanizmy. W latach 2016 – 2017 przeprowadzono więcej kontroli. Na slajdzie przedstawiono liczbę kontroli, w których wydawane były środki prawne przez inspektorów pracy dotyczące funkcjonowania służby bhp. Były to kontrole rutynowe. Jeżeli badamy jakiś obszar, to na jakimś wycinku, przygotowując się specjalnie do tych kontroli, a w kolejnych latach ewentualnie potwierdzamy te zjawiska lub obserwujemy pewne zmiany, co również pomaga nam w przygotowywaniu kontroli na następne lata.

Należy zaznaczyć, że realizacja kontroli dotyczących funkcjonowania służby bhp w 2015 r. była prowadzona na podstawie ankiety kontrolnej, przygotowanej specjalnie z myślą o dedykowanym temacie kontrolnym. W latach 2016 i 2017 inspektorzy pracy oceniali funkcjonowanie służby bhp przy okazji prowadzenia innych zadań kontrolnych i nie korzystali z ankiety specjalistycznej, co wiąże się z mniejszą liczbą danych, jakie można zgromadzić w obszarze zagadnień związanych z funkcjonowaniem służby bhp. Niemniej jednak potwierdziły się zjawiska, które zostały zdiagnozowane w 2015 r.

W latach 2016-2017 w obszarze kontrolnym odnoszącym się do służby bhp inspektorzy pracy nie wybierali do oceny zakładów, w których można ustosunkować się do pełnego spektrum wykonywania zadań przez pracowników służby bhp lub osób wykonujących zadania tej służby, a jedynie skupili się na nieprawidłowościach w tej materii, zaobserwowanych w trakcie kontroli. Większe zakłady były objęte naszymi kontrolami w trochę szerszym zakresie, ponieważ tam służba bhp przeważnie ma większe pole do działania i nadzoruje więcej spraw. Jeśli chodzi o podział na wykresie kołowym – widocznym na slajdzie – to w przeważającej większości zadania służby bhp wykonuje specjalista spoza zakładu pracy. To jest ponad połowa 1044 zakładów, które odwiedziliśmy w 2015 r. Ok. 40% to służba bhp faktycznie działająca w danym zakładzie pracy.

Na podstawie szczegółowych ankiet prowadzonych w 2015 r. w rozbiciu na liczbę zatrudnionych pracowników możemy wskazać, że spośród 12 tys. stanowisk pracy, obję-

tych kontrolą w 2015 r. na 6% z nich, inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości związane z niewypełnianiem jednego z podstawowych zadań służby bhp, jakim jest kontrola przestrzegania przepisów i zasad bhp na stanowiskach pracy. Powyższe nieprawidłowości ustalono w 17% objętych kontrolą zakładach.

W przypadku obowiązku informowania pracodawcy o stwierdzonych zagrożeniach i przedstawianiu wniosków dotyczących usunięcia tych zagrożeń, na 1443 badanych przypadków w ponad 11% stwierdzono braki lub uchybienia. To znaczy służba bhp nie realizowała zadań informacyjnych i doradczych w stosunku do pracodawcy.

Brak okresowych analiz stanu bhp stwierdzono łącznie w 38% kontrolowanych zakładów. Zauważalną prawidłowością jest to, że częściej te opracowania wykonywały służby bezpieczeństwa i higieny pracy działające w zakładach zatrudniających powyżej 100 pracowników. I ta prawidłowość będzie powtarzała się. W większych zakładach, które są zobowiązane do powierzenia służby bhp na zasadzie etatu, zaobserwowaliśmy relatywnie mniej problemów.

Ponadto w 2015 r. na 983 badanych przypadków, w 15% służba bhp lub osoby mające obowiązek wykonywania zadań służby bhp nie przedstawiała propozycji rozwiązań zarówno technicznych, jak i organizacyjnych dotyczących zapobiegania zagrożeniom występującym na stanowiskach pracy oraz poprawy warunków pracy.

Pomimo mniej szczegółowego sposobu zbierania danych z kontroli funkcjonowania służby bhp w latach 2016 – 2017 w dalszym ciągu wyraźnie zarysowuje się problem nieprawidłowości w wykonaniu swoich obowiązków przez służbę bhp lub osoby mające obowiązek wykonywania zadań służby bhp. Przykładowo, odnosząc się do wszystkich ustalonych nieprawidłowości w funkcjonowaniu służby bhp w 2016 r. i 2017r. odpowiednio 11% i 28% stanowią nieprawidłowości dotyczące niewłaściwego wykonywania obowiązków. Przyczyny takiego stanu mają różne podłoże i dla właściwego zdiagnozowania konieczne jest ocenianie funkcjonowania służby bhp przez pryzmat wielkości zatrudnienia w danym zakładzie pracy.

W dużych zakładach, w których istnieje obowiązek utworzenia komórki bhp, jest relatywnie najlepiej. Jednak i w takich zakładach pracownicy służby bhp są często zatrudnieni również przy innych pracach oraz nadzorują, poza jednostką centralną, również oddalone od niej filie. Taka organizacja działania służby bhp przyczynia się do zmniejszenia częstotliwości przeglądów warunków pracy lub do pobieżnego ich przeprowadzania (np. przeglądy nie obejmują wszystkich stanowisk pracy lub nie uwzględniają wszystkich zagrożeń występujących na tych stanowiskach), co prowadzi do faktycznego braku kontroli nad stanem bhp w tym zakresie.

W zakładach mniejszych, w których nie ma obowiązku tworzenia komórki bhp, pełnienie zadań służby bhp powierza się najczęściej specjalistom spoza zakładu pracy. W takim przypadku pobyt tych specjalistów w zakładzie często sprowadza się do załatwienia spraw formalnych i organizacyjnych (np. przeprowadzenia szkolenia bhp, uzupełnienia lub utworzenia dokumentacji z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy itp.). Ci specjaliści rzadko dokonują faktycznej oceny warunków pracy w zakładach.

Niepokoi również fakt, że w dalszym ciągu występuje grupa pracodawców, którzy nie widzą potrzeby lub nie mają świadomości, iż spoczywa na nich prawny obowiązek zorganizowania w swoim zakładzie ważnego organu doradczo-kontrolnego nad warunkami pracy, jakim jest służba bhp. W 2016 r. 34% kontrolowanych pracodawców zatrudniających ponad 100 pracowników nie utworzyło służby bhp, a w 2017 r. aż 57% pracodawców nie utworzyło służby bhp bądź nie powierzyło pełnienia zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu lub pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy.

Od wielu lat rozkład nieprawidłowości w funkcjonowaniu służby bhp jest ściśle związany – co ilustruje prezentowany wykres – z formą organizacji służby bhp w zakładzie. Najlepsze efekty w wykonaniu postanowień rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy ma służba bhp organizowana w zakładach zatrudniających ponad 100 pracowników. Pełna wiedza na temat specyfiki zakładu pracy i doświadczenie umożliwiają służbie bhp lepszą identyfikację zagrożeń wypadkowych i zawodowych oraz rzeczywisty wpływ na poziom bezpieczeństwa w zakładzie. Niejednokrotnie tacy specjaliści znają procesy technologiczne, włączają się w prace komisji

ds. bhp, która musi być utworzona w zakładzie zatrudniającym ponad 250 osób. Tam rzeczywiście relatywnie jest najlepiej.

Natomiast specjaliści spoza zakładu pracy często świadczą swoje usługi w wielu zakładach pracy, przez co nie mają czasu na wnikliwą analizę stanu bhp na stanowiskach pracy w danym zakładzie. Tacy specjaliści często nie znają dobrze specyfiki pracy, procesów technologicznych i zagrożeń związanych z konkretnymi czynnościami, wykonywanymi codziennie przez pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy. Z tego powodu rola specjalistów spoza zakładu pracy ogranicza się do wykonywania tylko części ustawowych obowiązków, np. prowadzenia szkoleń bhp.

Zdecydowanie lepsze efekty w realizacji postanowień rozporządzenia w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy przynosi powierzenie wykonywania zadań służby bhp pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, niż specjaliście spoza zakładu pracy. Wskazuje to jednoznacznie, że pełna wiedza na temat własnego zakładu pracy sprzyja prawidłowemu wykonywaniu zadań z zakresu służby bhp.

Należy zwrócić także uwagę, że wystąpiły porównywalne nieprawidłowości w przypadku pracownika zatrudnionego przy innej pracy oraz w przypadku pracowników służby bhp wykonujących zadania w zakładach zatrudniających poniżej 100 osób. To może wskazywać, że tworzenie służby bhp przez niektórych pracodawców w małych zakładach pracy (pomimo braku dzisiaj takiego prawnego obowiązku) może być związane ze zorganizowaniem stanowiska pracy tylko w celu odbycia stażu pracy w komórce bhp, uprawniającego do uzyskania tytułu specjalisty ds. bhp. Zatrudnienie absolwenta studiów podyplomowych z zakresu bhp, bez doświadczenia praktycznego, może w takich przypadkach mieć wpływ na nieprawidłowe funkcjonowanie i pracę służby bhp.

Pomimo zakończenia w 2015 r. prowadzenia tematu „Realizacja zadań służby bezpieczeństwa i higieny pracy” Państwowa Inspekcja Pracy – wzorem lat poprzednich – poświęca wiele uwagi zagadnieniom prawidłowej realizacji zadań służby bhp. Wychodząc naprzeciw potrzebom pracodawców i pracowników służby bhp oraz ich stowarzyszeniom, organizowane są, zarówno na poziomie Głównego Inspektoratu Pracy, jak również okręgowych inspektoratów pracy, spotkania z pracodawcami oraz przedstawicielami pracowników służby bhp, których celem jest uczulenie na newralgiczne aspekty funkcjonowania służby bhp, przypomnienie jej zadań, wypuklenie roli, jaką pełni w zakładzie pracy oraz wypracowanie jeszcze lepszej i sprawniejszej formy współpracy pomiędzy pracodawcą a służbą bhp. Ponadto, w wielu okręgach i oddziałach inspektorzy pracy organizują szkolenia i seminaria dla pracodawców, których celem jest poprawa znajomości ustawowych obowiązków pracodawcy w zakresie tworzenia i organizowania służby bhp w zakładzie pracy.

Podczas czynności kontrolnych inspektorzy pracy, niezależnie od kierowanych pokontrolnych środków prawnych, udzielają pracodawcom porad dotyczących funkcjonowania służby bhp. Doradztwo to umożliwia pracodawcom podjęcie prawidłowych decyzji dotyczących organizacji służby bhp, jej podporządkowania czy też właściwej oceny pracy osób wykonujących te zadania.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że od lat występują te same nieprawidłowości z zarysowującym się trendem spadkowym w funkcjonowaniu służby bhp w zakładach. To znaczy, tam gdzie ona jest, ci ludzie są coraz lepiej przygotowani, nabywają doświadczenia, potrafią lepiej wykonywać swoje zadania. To wskazuje, że zakrojone na szeroką skalę działania kontrolne i informacyjno-prewencyjne, wpływające na podniesienie świadomości pracodawców oraz kształtowanie ich odpowiedzialności za funkcjonowanie i współpracę ze służbą bhp, przynoszą zamierzony efekt.

Problemem narastającym wydaje się być nietworzenie służby bhp w przypadkach istnienia takiego obowiązku.

Obecnie dalsze prowadzenie czynności kontrolnych tak obszernie badających temat funkcjonowania służby bhp jak w 2015 r. – naszym zdaniem – nie jest konieczne. Wystarczy, aby temat funkcjonowania służby bhp był badany tam gdzie ta wiedza będzie miała wpływ na wyniki kontroli (np. kontrole wypadkowe). Natomiast nadal istotne jest dalsze prowadzenie działań edukacyjno-informacyjnych, uświadamiających pracodawcom korzyści płynące z organizowania kompetentnej i prawidłowo działającej służby bhp.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję przedstawicielom PIP za przedstawienie materiału. Przyznam, że w którymś momencie zacząłem mieć wątpliwość, czy do końca zrozumieliśmy się. Rozumiem celowość prezentacji dotyczącej funkcjonowania służby bhp w zakładach. Ale dzisiaj specjalnie chcieliśmy położyć nacisk na współdziałanie służby bhp ze społeczną inspekcją pracy. Rozumiem, że w tej chwili Inspekcja omówi drugi materiał – „Analiza i ocena funkcjonowania ustawy o społecznej inspekcji pracy” i na tym tle będziemy mogli mówić o współdziałaniu inspekcji...

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Nie oceniamy działania społecznej inspekcji pracy i służby bhp oraz współdziałania między nimi. Kontrolujemy oddzielnie każdy odcinek...

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Rozumiem. Ale czy nie macie żadnych uwag i spostrzeżeń?

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Ustawodawca założył że każda z tych służb działa oddzielnie. Nie działają razem. Potwierdzają to prowadzone kontrole.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To też jakiś wniosek. Być może chodzi o postawienie pytania, czy tak powinno być.

Proszę o zabranie głosu panią Elżbietę Bożejewicz – prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Prezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Bożejewicz:

Chciałam na początku podziękować Radzie za powierzenie mi tak szczególnego tematu, jakim jest współdziałanie społecznej inspekcji pracy i służby bhp. Chciałabym przedstawić materiał w trzech częściach. Najpierw przedstawię aspekt prawny funkcjonowania partnerów tego współdziałania, następnie wykorzystując wcześniej przeprowadzone badania ankietowe omówię dobre praktyki w tym zakresie, a na końcu – wnioski.

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP w br. obchodzi 25-lecie istnienia. W 37 oddziałach zrzesza ok. 2800 osób, które spełniają kwalifikacje służby bhp.

Podstawy prawne, jeżeli chodzi o służbę bhp – kwalifikacje, zadania i uprawnienia – zostały określone w Kodeksie pracy oraz – w przytaczanym przez moich przedmówców – rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. §1 ust. 5 rozporządzenia stanowi, iż „służba bhp podlega bezpośrednio pracodawcy”. To dość istotny przepis, który rzutuje na działania służby bhp. W §4 ust. 1 rozporządzenia określono wymagania kwalifikacyjne służby bhp. I tak: inspektorem do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy, starszym inspektorem do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca zawód technika bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp lub wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp. Natomiast specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 1 rok stażu pracy w służbie bhp. Starszym specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 3-letni staż pracy w służbie bhp. Głównym specjalistą do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy może być osoba posiadająca wyższe wykształcenie o kierunku lub specjalności w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz co najmniej 5-letni staż pracy w służbie bhp.

§2 ust. 2 cytowanego rozporządzenia określa 22 zadania służby bhp. To m.in. przeprowadzanie kontroli warunków pracy, bieżące informowanie pracodawcy o stwierdzo-

nych zagrożeniach, sporządzanie i przedstawianie pracodawcy – co najmniej raz w roku – okresowych analiz z przeprowadzonych kontroli, udział w opracowywaniu planów modernizacji i rozwoju zakładu pracy, udział w ocenie założeń i dokumentacji dotyczących modernizacji zakładu pracy, udział w przekazywaniu do użytkownika nowo budowanych lub przebudowywanych obiektów, zgłaszanie wniosków dotyczących wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, przedstawianie pracodawcy wniosków dotyczących ergonomii, udział w opracowywaniu zakładowych układów zbiorowych pracy, wewnętrznych zarządzeń, regulaminów i instrukcji, opiniowanie szczegółowych instrukcji bezpieczeństwa pracy, udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, prowadzenie rejestrów, kompletowanie i przechowywanie dokumentów, doradztwo w zakresie stosowania przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, udział w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego, współdziałanie ze społeczną inspekcją pracy, uczestniczenie w konsultacjach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, inicjowanie i rozwijanie na terenie zakładu pracy różnych form popularyzacji problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii.

§3 rozporządzenia określa uprawnienia służby bhp. Wśród nich wymienia uprawnienia do: przeprowadzania kontroli, występowania do osób kierujących pracownikami z zaleceniami usunięcia stwierdzonych zagrożeń, występowania do pracodawcy z wnioskami o nagradzanie, jak też zastosowanie kar, niezwłocznego wstrzymania pracy maszyny, niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika zatrudnionego przy pracy wzbronionej, niezwłocznego odsunięcia od pracy pracownika, który swoim zachowaniem stwarza zagrożenie, wnioskowania do pracodawcy o niezwłoczne wstrzymanie pracy.

Chciałabym teraz przejść do przedstawienia podstaw prawnych regulujących kwalifikacje, zadania i uprawnienia społecznego inspektora pracy. Są one określone w Kodeksie pracy oraz ustawie o społecznej inspekcji pracy. Art. 1 i 2 wspomnianej ustawy stanowi, iż społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. Społeczna inspekcja pracy reprezentuje interesy wszystkich pracowników w zakładach pracy i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 i 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy, społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego lub pracownik danego zakładu pracy, który nie jest członkiem związku zawodowego. Natomiast art. 5 ust. 3 ustawy określa wymagania kwalifikacyjne dla społecznego inspektora pracy. Przewiduje, iż powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy, legitymować się co najmniej 5-letnim stażem pracy w branży, do której zakład należy oraz co najmniej 2-letnim stażem pracy w danym zakładzie pracy.

Art. 4 ustawy określa uprawnienia społecznego inspektora pracy do:

- * kontroli stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych,
- * kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy,
- * uczestnictwa w kontroli w zakresie ochrony środowiska naturalnego,
- * udziału w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- * udziału w analizowaniu przyczyn powstawania przyczyn wypadków przy pracy, zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia,
- * udziału w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,
- * opiniowania projektów planów poprawy warunków bhp i planów rehabilitacji zawodowej,
- * podejmowania działań na rzecz aktywnego udziału pracowników zakładów pracy w kształtowaniu właściwych warunków bhp.

Analizę, którą chciałam teraz przedstawić dokonałam na podstawie udostępnionego mi materiału. Jest on zawarty w zadaniu nr 7 „Rola związków zawodowych w kształtowaniu bezpieczeństwa i higieny pracy”, realizowanym w 2013 r. przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Posługuję się tym

materiałem, ponieważ Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP aktywnie uczestniczyło w badaniach ankietowych w ramach realizacji tego zadania. Wykorzystałam również wyniki badania ankietowego, przeprowadzonego przez CIOP-PIB wspólnie z OSPSBHP na potrzeby konferencji „Współpraca na rzecz bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie”, zrealizowanej w ramach ogólnopolskiej kampanii „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy” 14 czerwca 2013 r. w Sobieszewie k. Gdańska, w której udział wzięli przedstawiciele central związkowych. Sporządzając analizę korzystałam także z informacji uzyskanej od Polskiej Grupy Górniczej SA, od Oddziału OSPSBHP w Radomiu, współpracującego z NSZZ „Solidarność Region Ziemia Radomska, a także obserwacji własnych oraz przekazywanych przez służbę bhp.

W badaniu ankietowym uczestniczyli społeczni inspektorzy pracy, pracownicy służby bhp i inni (pracodawcy i osoby zainteresowane tym zagadnieniem). Większość – ponad 57% ankietowanych – stanowili społeczni inspektorzy pracy. Pytano o metody prowadzenia konsultacji z pracodawcą w sprawach bhp. Ponad 48% respondentów odpowiedziało, że konsultacje prowadzone są w ramach komisji bhp. 5,1% wskazało konsultacje korespondencyjne.

Na pytanie czy w pani/pana przedsiębiorstwie pracownicy służby bhp współpracują ze związkami zawodowymi lub społecznym inspektorem pracy ponad 80% udzieliło odpowiedzi twierdzącej. Ponad 51% badanych oceniło jako dobrą współpracę pracowników służb bhp ze związkami zawodowymi lub społecznym inspektorem pracy w swoim przedsiębiorstwie, prawie 35% oceniło ją bardzo dobrze. Niemal 4% badanych ocenia ją jako złą.

Na pytanie czy pracownik służby bhp informuje związki zawodowe lub społecznego inspektora pracy o stanie bhp w przedsiębiorstwie (np. przekroczenia NDS/NDN, wypadki przy pracy, choroby zawodowe itp.) odpowiedzi twierdzącej udzieliło ponad 80% badanych.

Na pytanie czy pracownik służby bhp informuje związki zawodowe lub społecznego inspektora pracy o rodzaju środków ochrony indywidualnej lub/i zbiorowej, jakie stosują pracownicy twierdząco odpowiedziało ponad 76% ankietowanych.

Na pytanie czy w przedsiębiorstwie były lub są podejmowane wspólne inicjatywy na rzecz bezpieczeństwa pracy przez służbę bhp i związki zawodowe lub społecznych inspektorów pracy niemal 46% respondentów odpowiada – tak, często, prawie 7% ankietowanych udziela odpowiedzi negatywnej.

Chciałabym teraz przedstawić dobre praktyki – które mają charakter organizacyjny, nie wynikają z przepisów prawa – w zakresie współpracy służby bhp i społecznych inspektorów pracy. Z informacji Polskiej Grupy Górniczej wynika, że społeczni inspektorzy pracy uczestniczą w pracach zespołów powypadkowych. Są tam delegowani na całą kadencję, a nawet pełnią dyżury domowe. Uczestniczą także w komisjach przetargowych – zakupy odzieży roboczej i ochronnej, środków ochrony indywidualnej, urządzeń małej mechanizacji itp. Biorą udział w doborze środków ochrony indywidualnej – badania eksploatacyjne, ocena sprzętu ochrony dróg oddechowych. W komisji bezpieczeństwa zasiada 12 społecznych inspektorów pracy oraz 6 przedstawicieli związków zawodowych. Społeczni inspektorzy uczestniczą w społecznych przeglądach stanowisk pracy – audyty stanowiskowe. Wyniki audytów są wykorzystywane w organizowanym w PGG konkursie „Pracuję bezpiecznie”.

Oddział Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w Radomiu we współpracy z PIP i NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska organizuje warsztaty i szkolenia dla społecznych inspektorów pracy w zakresie:

- * zasad i postępowania przy organizowaniu i przeprowadzaniu społecznych przeglądów pracy w zakładach,
- * zasad i metod badań okoliczności i przyczyn wypadków (przykłady sporządzania dokumentacji wypadkowej),
- * identyfikacji zagrożeń zawodowych na stanowiskach pracy i oceny ryzyka zawodowego,
- * praktycznych umiejętności prowadzenia księgi zaleceń społecznej inspekcji pracy.

Jest też szeroka wymiana doświadczeń w zakresie kontroli warunków pracy w zakładach. Społeczni inspektorzy pracy często biorą udział w zebraniach Ogólnopolskiego

Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Oddział OSPSBHP i NSZZ „Solidarność” organizują wspólnie konkursy plastyczne. Bardzo ważna jest również integracja członków rodzin społecznych inspektorów pracy i służby bhp podczas pikników czy spotkań okolicznościowych.

Kolejną dobrą praktyką to wymiana doświadczeń pomiędzy członkami Związku Zawodowego „BUDOWLANI” a Ogólnopolskim Stowarzyszeniem Pracowników Służby BHP. Podpisano regionalne porozumienia o współpracy, w ramach których podejmowane są m.in. wspólne działania zmierzające do poprawy warunków pracy.

Kończąc chciałabym zwrócić uwagę na różnice w uprawnieniach społecznej inspekcji pracy i służby bhp. Społeczna inspekcja pracy nie podlega bezpośrednio pracodawcy, a służba bhp podlega. SIP jest organem kontrolnym w stosunku do pracodawcy, służba bhp – organem doradczym pracodawcy. Społeczna inspekcja pracy ma prawo wstępu o każdej porze do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy w celu wykonywania swoich zadań, natomiast służba bhp ma prawo wykonywania swoich zadań tylko w regulaminowym czasie pracy. Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego oraz inne organy nadzoru i kontroli warunków pracy obowiązane są udzielać pomocy społecznej inspekcji pracy w wykonywaniu jej zadań. Służba bhp nie ma obligatoryjnego wsparcia w organach państwowych. Chciałabym jednak podkreślić, że zadbałabym o dobrą współpracę z tymi organami. Korzystamy m.in. ze szkoleń organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Społeczna inspekcja pracy czuwa nad wykonaniem zaleceń, decyzji i nakazów organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, a w razie ich niewykonania zawiadamia te organy. Natomiast służba bhp kontroluje oraz pomaga w realizacji zaleceń, decyzji i nakazów organów nadzoru i kontroli, a także zawiadamia pracodawcę o problemach w ich wykonaniu. SIP ma prawo uczestniczyć w kontrolach przeprowadzanych w zakładzie przez inspektora pracy oraz w podsumowaniu przeprowadzonej kontroli. Służba bhp może (ale nie musi) być zaproszona do udziału w kontroli. Społeczna inspekcja pracy wykorzystując zakładową księgę zaleceń i uwag wydaje pracodawcy (kierownikom wydziałów) zalecenia mające moc urzędową. Służba bhp może wnioskować o usunięcie nieprawidłowości.

Jeśli chodzi o wnioski, to zwracam uwagę, że większe współdziałanie pomiędzy służbą bhp a społeczną inspekcją pracy jest możliwe i przynosi dobre efekty. Należy opracowywać i wdrażać jak najwięcej narzędzi (procedur stosowanych w zakładach pracy, wzorców postępowania, dobrych praktyk) stanowiących pomoc w realizacji uprawnień związków zawodowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Należałoby rozważyć przeprowadzenie wyborów społecznej inspekcji pracy w małych i mikrozakładach, co zapewniłoby społeczny nadzór nad warunkami pracy we wszystkich firmach.

Społeczna inspekcja pracy ma do odegrania ważną rolę w systemie ochrony pracy. Należy wzmocnić SIP przez stosowne regulacje prawne. Trzeba promować i wdrażać procedury, zwyczaje, praktyki pomocne w działalności społecznej inspekcji pracy. Zasadne jest jej wzmocnienie poprzez współpracę ze służbą bhp, przy wsparciu związków zawodowych, pracodawców i organów państwa.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję pani prezes.

Przyznam, że z przedstawionych referatów płyną pewne wnioski. Z wielką uwagą oczekuję na wystąpienia przedstawicieli związków zawodowych.

Proszę o zabranie głosu panią Renatę Górna – przedstawicielkę OPZZ.

Radca OPZZ, członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Chciałabym przedstawić spojrzenie organizacji związkowych – branżowych, regionalnych, ogólnokrajowych – zrzeszonych w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych. W ciągu ostatniego 1,5 miesiąca przeprowadziliśmy ankietę. Wnioski, które przedstawię będą wspólnym mianownikiem głosów, które otrzymaliśmy z terenu. To świeże spojrzenie na współpracę służby bhp i społecznej inspekcji pracy.

Chciałabym podzielić moją wypowiedź na dwie części. W pierwszej dokonam oceny współpracy społecznej inspekcji pracy i służby bhp. W drugiej odniosę się do oceny funkcjonowania społecznej inspekcji pracy.

Podzielamy stanowisko Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, że generalnie istnieje współpraca między społeczną inspekcją pracy a służbą bhp. Jest oceniana pozytywnie. Jest najlepsza w większych zakładach. Zatem jakość, efektywność i skuteczność zależy od wielkości zakładu pracy, a także od aktywności obu służb. Chciałabym wyraźnie podkreślić, że w zakładach pracy, zwłaszcza zatrudniających powyżej 250 pracowników, w których powoływana jest z mocy ustawy komisja bhp, stanowi ona gremium doskonałego dialogu. Zasiadają w niej przedstawiciele społecznej inspekcji pracy, służby bhp i pracodawcy. Natomiast w nieco mniejszych zakładach, zatrudniających poniżej 250 pracowników, które nie mają obowiązku tworzenia komisji bhp, społeczna inspekcja pracy i służba bhp współpracują. Ich współpraca jest oceniana pozytywnie. Aczkolwiek nie chciałabym generalizować – w niektórych branżach współpraca jest lepsza, w innych – gorsza. Zależy od znalezienia wspólnej płaszczyzny współpracy pomiędzy służbą bhp i społeczną inspekcją pracy.

Jak zauważyła pani prezes, obie służby mają różne uprawnienia. Służba bhp w potocznym odbiorze jest traktowana jako organ pracodawcy, społeczna inspekcja pracy – jako organ pracowników. Zatem znalezienie obszarów współpracy jest bardzo istotne.

Jakie – zdaniem związków zawodowych – są najlepsze i najgorsze obszary współpracy? Otóż, najszerszy zakres współpracy – obok komisji bhp – to przeprowadzanie społecznych kontroli warunków pracy, udział w opiniowaniu instrukcji bhp, szereg aktywności związanych z postępowaniem powypadkowym, ustalenie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy. To obszary, w których można pokazać dobre współdziałanie na rzecz kształtowania kultury bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Natomiast najgorszym ogniwem współpracy jest niestety dokonywanie oceny ryzyka zawodowego. Z ubolewaniem stwierdzamy, że ocena ryzyka, o której niejednokrotnie mówimy, że jest bardzo istotnym elementem często – nie chcielibyśmy generalizować – traktowana jest wyłącznie jako spełnienie formalnego obowiązku. Dlatego w tym obszarze współpraca między społeczną inspekcją pracy i służbą bhp często szwankuje.

Chciałabym podkreślić, że w zakładach, w których nie istnieje społeczna inspekcja pracy, czyli w małych firmach, mikroprzedsiębiorstwach, w których nie funkcjonują też związki zawodowe, poziom świadomości bhp wśród pracowników i kultura bezpieczeństwa jest na zdecydowanie mniejszym poziomie. Nie ma społecznego nadzoru nad warunkami pracy. Nasze organizacje podkreślają, że jeżeli zadania służby bhp wykonuje jest etatowy pracownik, współpraca jest lepsza, ponieważ są częstsze, codzienne, partnerskie kontakty. Na pewno dialog jest łatwiejszy.

Popieramy dobre praktyki. To – nieprzewidziana w prawie – wspólna działalność prewencyjnej, szkoleniowej, podejmowanie m.in. branżowych inicjatyw. Ta aktywność jest widoczna.

Nasze organizacje związkowe bardzo pozytywnie oceniają – to częsta praktyka – dzielenie się przez służby bhp wiedzą. Ta służba ma wysokie kompetencje merytoryczne i chętnie dzieli się wiedzą, co podkreślają nasi zakładowi inspektorzy. Zakres uprawnień obu służb – jak wspomniałam – jest nieco inny, jest też nieco inny dostęp do dokumentów zakładowych. Zatem ważna jest wzajemna wymiana doświadczeń.

Współpraca społecznej inspekcji pracy i służby bhp na pewno wymaga udoskonalania. Tam gdzie jest współpraca, poziom kultury bezpieczeństwa i świadomość pracowników jest większa. Na pewno możemy powiedzieć, że współpraca jest owocna.

Społeczna inspekcja pracy jako służba kierowana przez zakładowe organizacje związkowe i sprawująca społeczny nadzór nad warunkami pracy w Polsce jest dopełnieniem państwowego nadzoru w tym obszarze. Jakikolwiek opinie, próby czy propozycje zmiany statusu tej służby, od daleko idącego zmiany jej podporządkowania bądź co najgorsze – likwidacji, są nie do zaakceptowania.

Nasz sprzeciw budzą propozycje Komisji Kodyfikacyjnej i projekt zbiorowego prawa pracy w zakresie znaczącego – w naszej ocenie – ograniczenia uprawnień, a nawet likwidacji społecznej inspekcji pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Proponuję nie dyskutować o czymś, czego nie ma. Naprawdę to są newsy medialne...

Radca OPZZ, członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Projekt zbiorowego prawa pracy jest w konsultacjach...

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zapewniam, że jeżeli otrzyma status dokumentu, będziemy dyskutowali o nim na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy.

Radca OPZZ, członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Chciałabym tylko podkreślić, że tam nie jest deprecjonowany nadzór, natomiast wyraźnie mówi się o zakładowym przedstawicielstwie związkowym. Nie będę rozwijała tematu. Ale w naszej ocenie, to znaczne ograniczenie uprawnień. Naszym zdaniem, nie jest to dobry kierunek. To rozluźnienie przepisów. Nie wydaje nam się, żeby zbiorowe prawo pracy...

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Ubolewam, że wchodzimy w wątki, o których – przepraszam – nie mamy zielonego pojęcia. Nie przyjmuję do wiadomości, że ten dokument ma w tej chwili jakikolwiek poważny status.

Radca OPZZ, członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Chciałabym, aby ten wątek w tej chwili wybrzmiał.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Rozumiem, że chciała pani polemizować z czymś, czego nie ma.

Radca OPZZ, członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Przepraszam, ale Komisja Kodyfikacyjna zakończyła prace, zaproponowała ten kierunek. I tylko tyle. Chciałam podkreślić, że z niepokojem obserwujemy rozluźnienie przepisów. W kontekście tematu dzisiejszego posiedzenia chciałam tylko to podkreślić.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przepraszam za swoją nerwową reakcję. Ona wynika z tego, że nieustannie w mediach słyszę doniesienia o jakimś dokumencie, akademickich ćwiczeniach jakiejś grupy, której nikt nie firmuje. Tak naprawdę nie ujrzało jeszcze to światła dziennego. Moim zdaniem, niecelowe są próby poważnych polemik z tymi propozycjami. Jestem równie – jak pani – oburzony takimi pomysłami.

Radca OPZZ, członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Nie zamierzam kontynuować tego wątku. Ale myślę, że związki zawodowe, które kierują społeczną inspekcją pracy, powinny zauważyć ten problem. Dlatego pozwoliłam sobie na ten komentarz. I tylko tyle.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Absolutnie zgadzam się z panią. Jest jeszcze kilkadziesiąt innych spraw, które powinniśmy zauważyć. Nie wiem tylko, czy to jest akurat ten moment.

Radca OPZZ, członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Pozwoliłam sobie poruszyć ten problem, ponieważ na dzisiejszym posiedzeniu dyskutujemy m.in. o społecznej inspekcji pracy.

Kolejny problem – na który zwracamy uwagę – dotyczy małych zakładów, w których nie funkcjonuje społeczna inspekcja pracy, ponieważ nie działają związki zawodowe. Czyli nie ma podmiotu do zorganizowania wyborów. Dlatego poddajemy pod rozwagę kwestię wzmocnienia społecznej inspekcji pracy, aby była obecna w mniejszych firmach. To kierunek zawarty również w rekomendacjach Państwowej Inspekcji Pracy.

Przywiązujemy wielką wagę do współpracy społecznej inspekcji pracy z Państwową Inspekcją Pracy. Doceniamy organizowane przez PIP szkolenia dla społecznych inspektorów pracy. Działalność w tym zakresie prowadzi zarówno Ośrodek Szkolenia we Wrocławiu, jak i okręgowe inspektoraty pracy. Dziękujemy, że w tym roku po raz pierwszy na szczeblu centralnym PIP zorganizowała konkurs „Najaktywniejszy społeczny inspek-

tor pracy”, dotychczas organizowany jedynie na szczeblu regionalnym. To bardzo dobra praktyka, świadcząca o docenieniu roli i znaczenia społecznej inspekcji pracy.

Ustawa o społecznej inspekcji pracy ma 35 lat. Od jej uchwalenia zmienił się ustrój społeczno-gospodarczy, rynek pracy. Nawet jeśli dostrzegamy pewne mankamenty w działalności tej służby, to uważamy, iż nie można zmieniać jej podporządkowania, nie można nie zauważać jej dorobku. Status i podporządkowanie społecznej inspekcji pracy powinno być takie, jak dotychczas.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Może jeszcze słowo wyjaśnienia. Przepraszam za moje ostre – w którymś momencie – reakcje. Ale traktuję wystąpienia państwa nie jak luźną dyskusję, lecz merytoryczny element posiedzenia. Dlatego nalegam, żeby trzymać się tematu. To nie jest wystąpienie na temat ogólny, lecz konkretnie zadany temat. Uwaga o małych zakładach pracy była szczególnie istotna. Właśnie tego typu uwag i wniosków spodziewałem się usłyszeć od państwa.

Proszę o zabranie głosu pana Bogdana Kubiaka – wiceprzewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Wiceprzewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Bogdan Kubiak:

Do zadań służby bhp należy współpraca ze społeczną inspekcją pracy. Jest to prawnie uregulowane. Powinno być realizowane. Wynika zarówno z rozporządzenia w sprawie służby bhp, jak i ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Od kilku lat proponowane są zmiany w ustawie o społecznej inspekcji pracy. Wywołują niezdrową dyskusję, która zmierza wręcz w odwrotnym kierunku. Propozycje – przypomnę – niektórych organizacji pracodawców dotyczą ograniczenia roli społecznej inspekcji pracy. Takie dyskusje prowadziliśmy jeszcze na forum poprzedniej Komisji Trójstronnej. Te propozycje wywoływały sprzeciw związków zawodowych. Ustawa o społecznej inspekcji pracy została uchwalona w 1983 r. Zaczynałem wtedy swoją karierę zawodową, zajmowałem się sprawami bhp. Wiem jaką trudność sprawiało w tamtych czasach powołanie społecznych inspektorów pracy. Wiadomo przez kogo byli wtedy wskazywani i jak funkcjonowali. W tamtych czasach zagwarantowanie społecznemu inspektorowi pracy niezależności było bardzo trudne, jeśli nie niemożliwe.

Obecnie społeczni inspektorzy pracy są wyłanianiani przez związki zawodowe. I bardzo dobrze. Do podstawowych zadań organizacji związkowych należy właśnie kontrola przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. I na tym skupiamy się.

Koleżanka mówiła o współpracy z Państwową Inspekcją Pracy w zakresie doskonalenia społecznych inspektorów pracy. Prowadzimy to w dwojaki sposób. Po pierwsze – w zarządach regionów, czy w strukturach branżowych organizujemy szkolenia dla społecznych inspektorów pracy m.in. w zakresie przestrzegania zasad bhp. Czynimy to również we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy. Ostatnio podpisywałem wystąpienie do Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu dotyczące corocznego – cyklicznego – szkolenia dla grup społecznych inspektorów pracy. Tutaj to współdziałanie odbywa się. Możemy wybrać tematy dotyczące przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Mówię to z punktu widzenia centrali związkowej, bo to jest w moim zakresie obowiązków. Koleżdy z pewnością wspomną o tej kwestii z punktu widzenia regionów i zakładów pracy.

We wnioskach przedstawionych przez panią prezes była mowa m.in. zmianie przepisów prawnych dotyczących funkcjonowania społecznej inspekcji pracy. To muszą być konkretne propozycje. Nie mogą burzyć porządku i dotychczasowego funkcjonowania społecznej inspekcji pracy. Głosy, które dochodzą z prac zespołów Komisji Kodyfikacyjnej właśnie wywołują takie dziwne reakcje. Jestem na kolejnym gremium, gdzie pojawiają się takie głosy – nikt tego nie widział, a wszyscy wiedzą o co chodzi.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zwróć się do państwa z pewnym pytaniem. Mam dylemat – dla mnie równie irytujące są te doniesienia – mógłbym zaprosić na posiedzenie Rady przedstawiciela tego gremium, żeby skomentował i omówił ten projekt – nazwałbym go – pewnych ćwiczeń akademickich grupy profesorów, ale nie tylko. Natomiast on nie ma absolutnie żadnego statusu. Nie ma stanowiska rządu. Jedyne co mnie powstrzymuje, to żeby nie nada-

wać temu dokumentowi nadmiernie poważnego statusu. Bo zapraszanie jego autorów i podejmowanie rozmowy, niejako natychmiast czyni z tego dokumentu poważną rzecz.

Członek Rady Ochrony Pracy Wojciech Szarama:

To temat, o którym chciała mówić pani Renata Górna.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Moją rolą na dzisiejszym posiedzeniu jest doprowadzenie do pewnych interesujących i dobrych wniosków dotyczących społecznej inspekcji pracy i służby bhp oraz ich współpracy. To główny temat posiedzenia Rady. Obawiam się, że gdy wchodzimy w jakieś dygresje, to nas trochę rozprasza i odwołuje od podstawowych wniosków.

Wiceprzewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Bogdan Kubiak:

Jestem członkiem Rady Dialogu Społecznego. Prezydium Rady spotkało się z przedstawicielami Komisji Kodyfikacyjnej. Przedstawili pewne tezy – nie mówili o szczegółach – odnoszące się do Kodeksu pracy. Żadna z central związkowych nie otrzymała szczegółów przed zakończeniem pracy 14 marca. Uspokajam to nie jest akt normatywny, to pewne tezy przygotowane przez pracowników naukowych. Nie ma tam ani przepisów wprowadzających, ani szczegółowych rozwiązań. Daleka droga – jak stwierdził prof. Zieleniecki – żeby ten dokument przybrał formę jakiegokolwiek aktu prawnego.

Nie prowadźmy tych dyskusji. Kwestie dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy są bardzo ważne w Kodeksie pracy. Wymagają szczegółowych analiz. Nie może tak być, że tylko teoretycy będą się tym zajmować. Oni wręcz mówili, my jako teoretycy przedstawiamy to wam, natomiast wy jako praktycy możecie skorzystać z tych tez lub nie. I tak to się skończyło na posiedzeniu prezydium Rady Dialogu Społecznego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Spuentuję kwestię Kodeksu, że z chwilą, kiedy ten projekt uzyska oficjalny status i będzie mógł być przedmiotem dyskusji, to spowoduję, żeby na naszym gremium to stało. Wtedy damy również upust swoim – pozytywnym i negatywnym – emocjom.

Proszę o zabranie głosu pana Stanisława Stolorza – wiceprzewodniczącego Forum Związków Zawodowych.

Wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych, członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Dla mnie, przedstawiciela strony społecznej, wiceprzewodniczącego Forum Związków Zawodowych i członka Rady Ochrony Pracy kwestia podnoszenia warunków standardów bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscach pracy jest zagadnieniem priorytetowym.

W zakładach pracy zagadnieniami tymi zajmują się służba bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społeczni inspektorzy pracy. Pełnią oni wspólnie niezwykle ważne funkcje, w tym doradcze i kontrolne. Te dwa podmioty powinny ze sobą ściśle współpracować, dochodzić do podobnych, bezstronnych wniosków. Problem w tym, że zawsze tak jest. Otóż służba bhp podlega bezpośrednio pracodawcy, jest przez niego mianowana i rozliczana z działalności. Z kolei społeczni inspektorzy pracy, powoływani są przez stronę społeczną. Chociaż wszystkim powinien przyświecać wspólny cel.

Niekiedy sympatia wobec jednego z tych podmiotów, dzieli nawet nas. Pracodawcy niejednokrotnie nobilitują służbę bhp, strona związkowa – społecznych inspektorów pracy. Niejednokrotnie pod swoim adresem wysuwają zarzuty – wobec pracodawcy, że zataja nieprawidłowości, a wobec strony związkowej, że ta ma zbyt szeroki dostęp do materiałów wrażliwych, a także ogranicza wolność gospodarczą. Myślę, że tego rodzaju zarzuty są nieuprawnione.

Standardy bhp winny być dla wszystkich takie same – jeśli coś jest białe, to jest białe, trudno, by ktoś inny uważał, że jest czarne. Trzeba unormować wzajemne relacje. Podmioty te muszą przede wszystkim wykazywać się dobrą wolą do współpracy i wymiany doświadczeń w zakładach pracy. Platformą wspólnych działań społecznego inspektora pracy i służb bhp powinny być wypracowane wspólne standardy. Jeżeli ich nie będzie, to żadna ustawa tego nie zmieni. Jeśli nie uda nam się zmienić mentalności członków obydwu forów, to w żadnym stopniu nie poprawimy współpracy między nimi. Powinni-

śmy bazować na dobrych praktykach. W dużych zakładach one funkcjonują i sprawdzają się. W małych przedsiębiorstwach występują pewne problemy w tym zakresie.

Tylko wypracowanie takich samych standardów umożliwi lepsze wdrażanie i kontrolowanie przestrzegania zasad bhp. Unikniemy w ten sposób sytuacji, w której wyniki czy oczekiwania pokontrolne służby bhp i społecznych inspektorów pracy diametralnie się różnią, do tego stopnia, że nie ma pomiędzy nimi żadnego punktu stycznego. Kiedy rozmawiam o zmianie ustawy o społecznej inspekcji pracy, to często okazuje się, że związkowcy i pracodawcy mówią o czymś innym. Teoretycznie wszyscy chcą zmian, ale zmierzają one w odmiennych kierunkach. Ustawa o społecznej inspekcji pracy została uchwalona w 1983 r., jednak sprawdza się. Próba jej zmian może przyczynić się do powstania dużego pola konfliktu. Przypominam, że pracodawcy – bodajże w 2013 r. lub 2015 r. – wystąpili do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie niezgodności niektórych przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy z konstytucją.

Analiza aktów prawnych, a także dostępnych opracowań w literaturze przedmiotu wskazuje na konieczność zacieśnienia współpracy pomiędzy służbą bhp a społecznymi inspektorami pracy. Współdziałanie komisji bhp ze społecznym inspektorem pracy jest ważne z kilku względów m.in. społeczna inspekcja pracy ma większą moc sprawczą niż służba bhp, ponadto społeczny inspektor pracy może uzyskać wsparcie merytoryczne ze strony służby bhp.

Tylko współdziałanie na zasadzie synergii umożliwi zbudowanie wspólnej platformy inicjatyw na rzecz poprawy standardów bhp. W przeciwnym razie zamiast się porozumiewać, będziemy budować jeszcze głębsze podziały, które niczemu i nikomu nie służą. Nie chodzi tu jedynie o konsultacje, ale faktyczne działanie wspólne, np. opracowywanie wymogów środków ochrony i odzieży ochronnej. Należy także postawić na wspólne szkolenia, możliwość wymiany doświadczeń.

Do sformowania takich gremiów potrzebna jest dobra wola, tak pracodawcy, jak i strony społecznej.

Należy jednocześnie podziękować Państwowej Inspekcji Pracy za podejmowanie i wspieranie inicjatyw mających na celu nobilitowanie najaktywniejszych społecznych inspektorów pracy, realnie wpływających na zapewnienie przez zakłady pracy poprawy stanu bhp. Jak wskazywałem, nie chodzi tu nie tylko o egzekwowanie, a szerokie konsultacje i współdziałanie. Społeczni inspektorzy pracy i służba bhp mają wspólny cel – dobro zakładu, w którym pracują.

Jeśli chodzi o projekt Komisji Kodyfikacyjnej, to pan przewodniczący zapewne ma rację, że za wcześnie emocjonujemy się. Ale niekiedy brak wczesnych ostrzeżeń może się źle skończyć. Zgadzam się z panem przewodniczącym, że dzisiaj wywoływanie tego tematu jest niezasadne, ale jako związkowiec wolę czasami „dmuchać na zimne”.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję panu przewodniczącemu.

Otwieram dyskusję. Udzielę sobie głosu jako pierwszemu.

Nie reagowałem, gdy przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy podkreślali, że nie kontrolują służby bhp i społecznej inspekcji pracy na terenie zakładu pracy. Oczywiście, to nie należy do kompetencji PIP. Ale każda kontrola przestrzegania stanu bhp w zakładzie przynosi pośrednio ocenę jakości pracy tych służb, jeśli tam funkcjonują.

Pani prezes Bożejewicz zwróciła uwagę, że kompetencje społecznej inspekcji pracy, która ma prawo wydawać pewne decyzje nakazowe i zalecenia do realizacji przez pracodawcę, są bardziej zbliżone do kompetencji Państwowej Inspekcji Pracy. Można powiedzieć, że to właśnie społeczny inspektor pracy powinien być największym sojusznikiem Państwowej Inspekcji Pracy. Być może inspektor pracy powinien rozpocząć kontrolę od kontaktu ze społecznym inspektorem pracy.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Chciałbym podkreślić, że w pierwszej kolejności zaczynamy od społecznego inspektora pracy. Pytamy organizacje związkowe o problemy występujące w zakładzie pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zmierzamy w kierunku, o który mi chodzi. Te relacje i kontakty są właściwe i celowe wówczas, kiedy społeczny inspektor rzeczywiście mając określone kompetencje ma dość siły czy ma taką pozycję, że chce i może z nich korzystać. To największy problem. Chodzi o to, żeby funkcjonowanie społecznych inspektorów było faktyczne i rzeczywiste, a nie pozorne *pro forma* dla pozorowania przestrzegania ustaw i reguł. Moje wieloletnie doświadczenie – miałem nadzieję, że ta kwestia dużo mocniej wybrzmi w wystąpieniach moich kolegów i koleżanek ze związku – dowodzi, że społeczna inspekcja pracy istnieje i funkcjonuje prawidłowo przede w zakładach pracy, w których ma oparcie w silnych związkach zawodowych. Na tym mi bardzo zależało.

Wyrażano niepokój dotyczący zmian regulacji ustawowych, bo wtedy „wyleje się dziecko z kąpielą”. Nie wiem, skąd takie obawy. Na razie nie ma projektu zmian. Jeżeli w rekomendacjach Rady pojawią się wnioski *de lege ferenda*, to być może kiedyś ich owocem będą tego rodzaju regulacje. Na razie chciałbym, żebyśmy w dzisiejszej dyskusji doszli do pewnej konkluzji.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos?

Pan Kazimierz Kimso, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kimso:

Współpraca między społeczną inspekcją pracy a służbą bhp kształtuje się różnie w różnych zakładach pracy. Najlepsza jest w przedsiębiorstwach, w których pracodawca w sposób szczególny traktuje zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, wdraża w sposób rzeczywisty – a nie pozorowany – np. systemy zarządzania bhp. Tam współpraca jest modelowa.

Niejednokrotnie jest też tak, że służba bhp zwraca się do społecznej inspekcji pracy o dokonanie wpisu do księgi zaleceń. To powoduje, że stan bhp poprawia się. Niedawno przeprowadzono badania, których wyniki prezentowaliśmy na corocznie organizowanej we Wrocławiu konferencji z okazji Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Dotyczyły one m.in. nadzoru nad warunkami pracy w zakładach, w których działają związki zawodowe i społeczna inspekcja pracy oraz w przedsiębiorstwach, w których one nie działają. Wyniki jednoznacznie dowodzą, że w zakładach, w których funkcjonują związki zawodowe i społeczna inspekcja pracy odnotowuje się zdecydowanie mniejszą liczbę wypadków przy pracy, szczególnie ciężkich i śmiertelnych.

Ale społeczni inspektorzy pracy nie działają we wszystkich zakładach. Zgodnie z ustawą, w zakładach, w których nie działają związki zawodowe nie może być społecznej inspekcji pracy. Nie chciałbym mówić ile lat ma ustawa o społecznej inspekcji pracy. Kodeks spółek handlowych został uchwalony w latach 30-tych poprzedniego wieku, nikt lepszego nie wymyśli, najwyżej uzupełni pewne zapisy. Myślę, że ustawa o społecznej inspekcji pracy z 1983 r. jest dobrym aktem prawnym, trzeba ją tylko uzupełnić o kwestię możliwości stworzenia i nadzoru nad społeczną inspekcją pracy w zakładach, w których nie funkcjonuje. To na pewno poprawiłoby kwestie nadzoru społecznego nad warunkami pracy.

Spółeczni inspektorzy pracy w Polsce mają szczególne uprawnienia – i bardzo dobrze – w odróżnieniu od krajów „starej Unii Europejskiej”. W Wielkiej Brytanii czy Niemczech liczba – to miliony ludzi – tzw. przedstawicieli załogi ds. bhp jest nieporównywalnie większa niż liczba społecznych inspektorów pracy w naszym kraju. W 16% zakładów działają związki zawodowe, zatem można zakładać, że w 16% zakładów funkcjonuje społeczna inspekcja pracy. Powinniśmy zastanowić się nad tą kwestią. Ale nie zmieniać obowiązujących przepisów. Związkowcy obawiają się, że próba zmiany ustawy o społecznej inspekcji pracy może przynieść szkody zamiast korzyści.

Jeżeli mamy poważnie rozmawiać na ten temat, to powinniśmy zastanowić się komu podporządkować społeczną inspekcję pracy w zakładach, w których nie ma związków zawodowych – Państwowej Inspekcji Pracy, centrali reprezentatywnych związków zawodowych? Centrale bardzo dobrze wykonują te zadania.

Kończąc – chciałbym podziękować Państwowej Inspekcji Pracy, jej kierownictwu i wszystkim inspektorom za współpracę ze społeczną inspekcją pracy, a pani prezes Bożejewicz za współpracę służby bhp ze społeczną inspekcją. Jesteśmy świadomi, że czasami działacie w trudnej sytuacji, szczególnie wtedy gdy pracodawca nie rozumie czym jest bezpieczeństwo i higiena pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zapewne jeszcze kilka razy wybrzmi nasza wdzięczność za działania Państwowej Inspekcji Pracy.

Sądzę, że użyte przez pana Kazimierza Kimso sformułowanie o podporządkowaniu społecznej inspekcji pracy było po prostu przejęzyczeniem. Przypuszczam, że nie chodziło o podporządkowanie lecz o usytuowanie, czy powierzenie związkom zawodowym procedury wyboru. Bo społeczny inspektor pracy to – przypomnę – funkcja z wyboru dokonywanego w zakładzie pracy. Kiedyś była możliwość, że związki zawodowe organizowały i nadzorowały wybór społecznego inspektora pracy. Był też warunek przynależności społecznego inspektora do związków. To w zależności od regulaminu.

Natomiast formuła powoływania społecznych inspektorów pracy w zakładach, w których nie ma związków zawodowych, skojarzyła mi się z wyznaczanymi przez pracodawcę przedstawicielami załogi do negocjowania regulaminów w zakładach, w których nie działają związki zawodowe. Pan Kimso podjął bardzo trudny temat. Tym bardziej potrzeba wielkiej rozważliwości w formułowaniu pewnych tez czy postulatów.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kimso:

Ad vocem. Chcę zwrócić uwagę, że w Europie reprezentatywne związki zawodowe nadzorują wybór do rad zakładowych. Jeżeli w przypadku zakładów, w których nie istnieją związki zawodowe, byłaby ordynacja wyborcza w wyborach społecznego inspektora pracy, na reprezentatywnych związkach zawodowych spoczywałby nadzór nad właściwym przeprowadzeniem wyborów.

Chcę zwrócić uwagę, że ustawa z 1983 r. przewiduje podporządkowanie społecznej inspekcji pracy związkom zawodowym. Społeczny inspektor pracy przedkłada związkom zawodowym sprawozdanie oraz roczny plan działania. Zatem społeczna inspekcja jest podporządkowana związkom zawodowym.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Chciałbym dodać, że skoro wszystkie wnioski, wcześniejsze analizy i badania dowodzą, że w zakładach, w których działa społeczna inspekcja pracy współpracując ze związkami zawodowymi, jest mniej wypadków przy pracy, to dyskusja powinna zmierzać w kierunku wypracowania rozwiązań dla zakładów, w których nie istnieją związki zawodowe i w konsekwencji społeczna inspekcja pracy. O wspomnianym przez pana Kimso rozwiązaniu wielokrotnie dyskutowaliśmy na forum reprezentatywnych związków zawodowych. Pracodawcy powinni wspierać takie rozwiązanie, chociażby ze względu na mniejszą liczbę wypadków przy pracy.

Zgadzam się z pewnymi uwagami Państwowej Inspekcji Pracy. PIP wskazała pewne mankamenty np. rywalizacja między związkami zawodowymi w zakładzie pracy. Wówczas każdy z nich powołuje społecznego inspektora. Nie ma współdziałania, nie ma wspólnie ustalonego regulaminu. Wtedy mamy do czynienia z pewnego rodzaju dualizmem. Może należałoby wprowadzić pewną korektę w tym zakresie. Ona nie wymaga dyskusji i gruntownych zmian. To kwestia reprezentatywności – chodzi o uzgodnienie i wspólne przeprowadzenie wyborów. Miałem do czynienia z tym zjawiskiem. Dlatego popieram tego rodzaju rozwiązanie.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Rola społecznej inspekcji pracy nie budzi wątpliwości. Problem polega na jej usytuowaniu i na ile zmieniać obowiązujące regulacje. Przestrzegalbym przed wiarą, że przepisami możemy rozwiązać problem. To jednak kwestia osobowości inspektora, który ma odpowiedni autorytet. To mogą być osoby niepracujące zawodowo – byli pracownicy. W systemie niemieckim jest wykorzystywane ich wielkie doświadczenie. Tutaj jest szereg uwag praktycznych.

Obecnie trzeba postawić pytanie – czy społeczna inspekcja pracy ma być umocowana w Kodeksie pracy? Taka była nasza koncepcja Kodeksu pracy. Polecam państwu projekty przygotowane przez poprzednią Komisję Kodyfikacyjną, której byłem członkiem. To bardzo spójny, zwarty i jednolity tekst. Zawiera precyzyjne rozwiązania. Sposób pisania był zupełnie odmienny.

Umocowanie w Kodeksie pracy umożliwia dalej idącą stabilizację, bo Kodeksu tak łatwo nie można zmienić. Natomiast pojawia się szereg zjawisk, z którymi borykamy się. To atypowe formy zatrudnienia, zatrudnienie niepracownicze i krąg osób, które są poza zasięgiem tych regulacji. Tu oczywiście jest odpowiedzialność zatrudniciela – on nie jest pracodawcą. Kiedyś prof. Świącicki użył takiego terminu, za który był bardzo krytykowany. Przedsiębiorca ponosi odpowiedzialność. Myślę, że procesy o szkody wyrządzone wypadkiem przy pracy, którym uległy osoby niebędące pracownikami najlepiej zdyscyplinują pracodawcę, bo będzie miał interes, żeby nie ponosić odpowiedzialności. Gdy spojrzymy na wysokość odszkodowań wypłacanych w krajach zachodnich, to o to jestem spokojny. To ważny mechanizm.

Po drugie – trzeba brać także pod uwagę kwestie, które dyktuje życie. Społeczny inspektor pracy jest chroniony przed wypowiedzeniem. W wielu wypadkach – jak wynika z moich obserwacji – dochodzi do sytuacji, którą można opisać następująco: „zrobimy cię społecznym inspektorem pracy, to nie zwolnią cię”. Może to nie najlepszy sposób, ale jego doniosłość praktyczna jest dość daleko idąca. Poza tym zawsze jestem w szoku, kiedy słyszę w oficjalnych statystykach, że w Polsce 99,8% przedsiębiorców stanowią mali i średni przedsiębiorcy. Na tej zasadzie Kowalski prowadzący działalność gospodarczą jest jednostką statystyczną i Huta Katowice czy Polska Grupa Górnicza jest też jednostką statystyczną. Jeżeli będziemy liczyć w ten sposób, to powinniśmy zrezygnować z wszelkich przepisów i delegować przepisy dla małych i średnich firm. Bo taki nonsens tu i ówdzie słyszałem.

Trzeba brać pod uwagę specyfikę. Wspomniano o kolei. Kolej jest zdyscyplinowana z natury rzeczy. To jest genetycznie tam zakodowane. Poczucie bezpieczeństwa i przyczynowości jest nieporównywalne np. z leśnictwem, gdzie jest najwięcej wypadków. Analogicznie górnictwo to samo – Wyższy Urząd Górniczy spełnia dyscyplinującą rolę w tym zakresie. Są uwarunkowania. Trzeba je badać bardziej branżowo.

Jakie przyjąć rozwiązania? Byłbym bardzo ostrożny w dokonywaniu zmian w obecnie obowiązującej ustawie. To, że ustawa o społecznej inspekcji pracy ma tyle lat, może o niej dobrze świadczyć, że nie było potrzeby dokonywania wielkich zmian w tej materii.

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Uważam, że należałoby zwrócić szczególną uwagę na wnioski zawarte w materiale PIP z tego względu, że wskazuje główne wątpliwości, które powstały w związku ze stosowaniem ustawy o społecznej inspekcji pracy w obecnym kształcie. Oczywiście wnioski *de lege ferenda* na temat funkcji społecznych inspektorów pracy w zakładach, w których nie istnieją związki zawodowe są jak najbardziej godne rozważenia.

Myślę, że warto byłoby rozstrzygnąć też pewne wątpliwości. To m.in. kwestia liczby społecznych inspektorów pracy w zakładach pracy, u przedsiębiorców czy podmiotów, które zatrudniają pracowników. Społeczna inspekcja pracy aby mogła efektywnie funkcjonować musi mieć autorytet. Nie może to być instytucja wykorzystywana do ochrony pracowników przed zwolnieniem przez 5 lat – 4 lata kadencji, rok po zakończeniu funkcji. Musi to być ochrona osób, które faktycznie wykonują rzetelnie swoją społeczną pracę. Ta ochrona jest im bezwzględnie należna.

Ustawa pozwala na dowolne ułożenie liczby społecznych inspektorów pracy na trzech poziomach funkcjonowania, co rzeczywiście tworzy daleko idącą dowolność. Myślę, że mogłoby to być uregulowane z korzyścią dla wszystkich stron stosunku pracy i relacji panujących w miejscu pracy. Nie dawałbym teraz przykładów rozłożenia w poszczególnych zakładach pracy w zależności od ich struktury. Myślę, że to kwestia, nad którą należałoby się pochylić.

Kolejna kwestia to definicje zawarte w ustawie o społecznej inspekcji pracy. Myślę, że warto byłoby ujednoczyć terminologię ze stosowaną chociażby w Kodeksie pracy. To wyraźnie uprościłoby stosowanie tej ustawy.

Następna sprawa – o której dotychczas nie mówiono – dotyczy obowiązków, które można byłoby sprecyzować w ustawie o społecznej inspekcji pracy. Bo oczywiście uprawnienia to jedno, funkcja kontrolno-nadzorcza to drugie. Ale i obowiązki. Odpowiedzialny społeczny inspektor pracy powinien mieć również obowiązki – w tym momencie wzrastałaby też jego rola – np. sporządzanie kwartalnych sprawozdań na temat bezpieczeństwa pracy. To też powodowałoby, że osoby piastujące tę funkcję nie traktowałyby jej doraźnie, z doskoku, a podchodziłyby systematycznie do współpracy ze związkami zawodowymi, do oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. To główne postulaty zawarte w materiale PIP. Myślę, że warto byłoby zastanowić się nad nimi.

Do uregulowania pozostają także kwestie szczegółowe, chociażby związane z dostępem społecznych inspektorów pracy do informacji na temat tego, co dzieje się w zakładzie pracy. Chodzi np. o dostęp do danych wrażliwych, danych osobowych. Chociaż tu orzecznictwo zmierza w kierunku przyznania tego uprawnienia. Ale pozostają daleko idące ograniczenia jeśli chodzi o listy płac, o narzędzie weryfikacji – czy rzeczywiście istnieje nadmierne różnicowanie w warunkach pracy i płacy pracowników, co dowodziłoby dyskryminacji.

Myślę, że te postulaty warto byłoby ująć w stanowisku Rady Ochrony Pracy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

W naszym systemie ochrony pracy funkcjonuje kilka podmiotów, które mają dbać o bezpieczeństwo i higienę pracy. Są służby bhp, społeczna inspekcja pracy, medycyna pracy, Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna. Łącznie to ogromna rzesza ludzi różnie podporządkowana i funkcjonująca. Jeżeli coś ma się udać, to tylko na zasadzie współpracy. W materiale OSPSBHP były wskazane przykłady dobrych praktyk, w tym przypadku Polskiej Grupy Górniczej. Tam to działa. Jest pracodawca światły, otwarty, który nie tylko formalnie – bo jest taka moda – wprowadza systemy zarządzania bhp. On jest przywódcą, który myśli o swoich podwładnych. Obecnie produktywność pracowników, nastroje, dobrostan zależy od przywództwa. Dlatego należałoby położyć akcent na przygotowanie pracodawców do pełnienia tej roli. Oni często są nieprzygotowani, zrobili szybką karierę, zdobyli pieniądze. Nie mają żadnego modelu.

Myślę, że jest nas naprawdę dużo, powinniśmy policzyć się ile nas jest działających w ochronie pracy. I na ile można tę współpracę ułożyć, nic nie likwidując i podzielić się obowiązkami. Każdy powinien spełniać swoją rolę. A te role nie są ze sobą dobrze zgrane.

Jeśli chodzi o służbę bhp, to pojawiają się niepokojące kwestie. Myślę o uregulowaniach dotyczących szkół zawodowych techników bhp. Kiedyś mieliśmy techników bhp, nie mieliśmy inżynierów. Od prawie 25 lat stwierdzaliśmy, że partnerem dla pracodawcy jest jednak człowiek, który ma podobny jak on status wykształcenia i wiedzy, będzie umiał zdiagnozować problemy w zakładzie. Obecnie jest całkiem spora liczba inżynierów bhp, ok. 2,5 tys. jest zrzeszonych. Ale jest też sporo niezrzeszonych. To często dochodzący inżynierowie bhp, dochodzący lekarze medycyny pracy. Pracodawca formalnie jest w porządku, a ci specjaliści niewiele wiedzą o zakładzie. Dodatkowo ci inżynierowie mają prowadzić szkolenia, do czego nie są przygotowani. Komunikowanie się to dodatkowa sztuka. Problem w tym, ile mamy funkcjonowania, ile mamy fikcji, bo papierowo wszystko jest w porządku. Na razie ratunkiem jest współdziałanie. Dobrze, że ten temat stanął na dzisiejszym posiedzeniu.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

To, co miało wybrzmieć na tym posiedzeniu, faktycznie wybrzmiało. Jestem za wzmocnieniem społecznej inspekcji pracy. Ona naprawdę odgrywa bardzo dużą rolę w zakładach. Jakikolwiek próby zmniejszenia jej rangi byłyby na niekorzyść. Powodowałyby pogorszenie warunków pracy.

Znakomitą rolę odgrywa służba bhp, choć podlega pracodawcy. Ale główny nacisk kładłbym na współdziałanie tych służb. W zakładach pracy, w których działała społeczna inspekcja pracy natychmiast następowała poprawa warunków pracy. Efekty kontroli

PIP po rozmowie ze społecznym inspektorem pracy były niewspółmiernie wyższe niż w zakładach, w których nie było społecznej inspekcji pracy. Wszystkie służby powinny współdziałać ze społeczną inspekcją pracy w celu poprawy warunków pracy. Jestem za tym, żeby w Kodeksie pracy była umiejscowiona społeczna inspekcja pracy, bo to podniosłoby jej rangę i wzmocniłoby jej rolę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zatoczyliśmy koło. Wróciliśmy do Kodeksu pracy. Zwracam uwagę, że Kodeks wspomniany przez pana prof. Wojtyłę, pochodzący z I dekady obecnego wieku, to był gotowy dokument – być może wymagający zmian – w postaci aktu prawnego. Natomiast dzisiaj mamy enigmę. Gdy o niej słyszę, to budzi we mnie negatywne emocje. Dlatego uciekam od poważnej dyskusji o tym projekcie, dopóki nie uzyska kształtu, który ktoś będzie chciał firmować. Bo jak na razie jest owocem takich czy innych lobby.

Wracając do dyskusji – z jednej strony pojawiały się wypowiedzi, żeby nie popsuć czegoś, co jest i dobrze działa, a z drugiej – padły bardzo konkretne propozycje, często dość szczegółowych zmian. Myślę, że warto na posiedzeniu Zespołu podyskutować w jakim kierunku chcemy iść – czy będziemy formułować pewne wnioski *de lege ferenda*, proponować nowelizację istniejącej ustawy, czy czekać, aż kiedyś – może za parę lat – będziemy sytuować te kwestie w Kodeksie pracy, czy może już teraz próbować to mocować w istniejącym Kodeksie. Jest kilka wariantów. Nie sądziłem, że w wyniku dyskusji pójdziemy tak daleko, jak pan prof. Wojtyła postuluje, żeby rozstrzygnąć te sprawy w Kodeksie. Może na razie poprzestańmy na – jeśli uznamy za konieczne – modyfikacjach w istniejącej ustawie. Wrócimy do dyskusji na posiedzeniu Zespołu.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Gdyby tę materię uwikłać obecnie w tę – jak można powiedzieć – enigmę kodeksową, to sprawa może odwlec się na długi czas. Zatem trzeba stworzyć pewien model, uregulować go, a potem się tylko wbuduje. To nie jest problem. To kwestia jednego działu czy rozdziału.

Radca OPZZ, członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Czuję się sprawcą wywoływanego wątku. Chciałabym zwrócić uwagę, że w obecnym Kodeksie pracy są co najmniej trzy artykuły, które dotyczą społecznej inspekcji pracy. Chodzi m.in. o przepis stanowiący, że wiceprzewodniczącym komisji bhp jest społeczny inspektor pracy oraz przepis dotyczący kontroli zalecenia społecznego inspektora pracy przez PIP. O ile obecny Kodeks pracy zawiera kilka artykułów, które odnoszą się do społecznej inspekcji pracy, o tyle nowe propozycje obecnej Komisji Kodyfikacyjnej nie sytuują społecznej inspekcji pracy w Kodeksie pracy. To przede wszystkim miałam na myśli, mówiąc, że Rada Ochrony Pracy powinna to zauważyć. I tylko to miałam na myśli mówiąc o niepokoju.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pani prof. Koradecka podsuwa pewne propozycje, aby w stanowisku Rady odwołać się do istniejących rozwiązań w obecnym Kodeksie.

Chciałbym odnieść się jednej myśli wyrażonej przez pana prof. Wojtyłę i zawartej w niej głębokiej mądrości życiowej. Nie oczekujemy, że załatwimy tę sprawę uregulowaniami ustawowymi, bo życie pokazuje, że nawet tam, gdzie brak takich uregulowań, gdy dobierze się sensowne grono – przyzwoitych, przedsiębiorczych i kompetentnych – ludzi, to potrafią zrobić dużo dobrego nawet nie mając do tego regulacji ustawowych. A same regulacje jeśli zabraknie takich ludzi niewiele wskazują, pozostaną martwym prawem. Sądzę, że powinniśmy kontynuować naszą niekończącą się opowieść o walce o poprawę warunków pracy, wykorzystując lepiej ten instrument, jakim mogłaby być społeczna inspekcja pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Proszę zwrócić uwagę na poziom legislacji wewnątrzzakładowej, który tworzą prezesi, dyrektorzy. Ten bełkot terminologiczny, który tam jest stara się regulować wszystko, przepisując ustawy. To chaos. Nie wiadomo kto, gdzie, jakie kompetencje posiada.

Szereg nieporozumień wynika z regulacji wewnętrznych, na które nikt nie zwraca uwagi. Pomijam, że ci, którzy to piszą, nie umieją pisać regulacji wewnętrznych. Na ile tutaj jest źródło zagrożeń polegających na negatywnych sporach kompetencyjnych – to nie do mnie należy, to nie ja ponoszę odpowiedzialność itp. To wychodzi potem w postępowaniach przy wypadkach przy pracy. To moim zdaniem, ważna sygnalizacja w tej materii.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Zamykam dyskusję. Projekt stanowiska zostanie przygotowany przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy wspólnie z Zespołem ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 26 kwietnia br. Będzie to uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy z okazji Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.

Natomiast kolejne – wyjazdowe – posiedzenie Rady odbędzie się 17 – 18 maja br. w Gdyni.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos w prawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.

Wystąpienie niewyłoszone w dyskusji w pkt 2 porządku dziennego złożone do biuletynu.

Przewodniczący Związku Zawodowego „BUDOWLANI”, zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

W materiale Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP zostały szeroko omówione obowiązujące akty prawne dotyczące bezpieczeństwa pracy. W tym miejscu warto wymienić jeszcze art. 66 Konstytucji RP: „Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”. Należy także stwierdzić, że obowiązujące przepisy dotyczące szeroko rozumianej problematyki warunków i bezpieczeństwa pracy są w zasadzie wystarczające.

Pragnę jednak zwrócić uwagę na realia polskiej gospodarki, w jakich współpraca służby bhp i społecznej inspekcji pracy może być realizowana. GUS podaje, że w Polsce działa ponad 1,9 mln firm. Większość to mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa (99,8%). Udział małych i średnich przedsiębiorstw w tworzeniu PKB w ciągu ostatnich lat systematycznie rośnie i według ostatnich danych przekroczył 50%. Sektor MŚP stanowi miejsca pracy dla 69% pracujących w przedsiębiorstwach.

Biorąc pod uwagę liczbę pracowników zatrudnionych w firmach, współpraca służby bhp i społecznej inspekcji pracy dotyczy niektórych średnich oraz dużych firm zatrudniających ponad 250 pracowników. W dużych firmach funkcjonują zarządy oraz osoby kierujące i sprawujące nadzór nad pracownikami, działa służba bhp, związki zawodowe, społeczni inspektorzy pracy i – często – komisje bhp. W zdecydowanej większości takich firm przestrzegane jest prawo pracy, a współdziałanie służby bhp i społecznej inspekcji pracy układa się pomyślnie. Wspólne działania zarządów firm, związków zawodowych, społecznej inspekcji pracy i służby bhp wpływają na ograniczanie i zmniejszanie ryzyka powstania wypadków przy pracy.

Duży niepokój musi budzić sytuacja w mikro i małych przedsiębiorstwach, gdzie nie działają związki zawodowe, społeczna inspekcja pracy czy służba bhp, a pracodawca zostaje sam z wszystkimi problemami. Z naszych dotychczasowych doświadczeń i analiz wynika, że w mikro i małych firmach najczęściej nie są przestrzegane przepisy prawa pracy i bhp, a ryzyko powstania wypadku jest duże. Wypadki w tych firmach stanowią znaczny odsetek w skali kraju. Te podmioty mają duże problemy z ponoszeniem kosztów związanych z realizacją wymogów z zakresu bhp.

Biorąc pod uwagę społeczne koszty wypadków przy pracy – szacowane przez CIOP-PIB na ok. 20 mld zł rocznie – widzimy jak ważna staje się szeroko rozumiana potrzeba ich zapobieganiu.

Związki zawodowe od lat zabiegają o godne i bezpieczne warunki pracy oraz promują dobre praktyki. W zakładach, w których działają społeczni inspektorzy pracy oraz nasi związkowcy w ramach współpracy ze służbami bhp podejmowane są takie działania, jak:

- * wspólne kontrole stanowisk pracy i składanie wniosków do pracodawcy,
- * opracowywanie norm przydziału odzieży roboczej i ochronnej, obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej i środków higieny osobistej,
- * udział w ocenie ryzyka zawodowego,
- * udział w pracach komisji bhp,
- * opiniowanie instrukcji bezpiecznego wykonywania prac,
- * udział w opracowaniach okresowych planów poprawy warunków pracy,
- * udział w postępowaniu powypadkowym,
- * opiniowanie regulaminów pracy.

Doskonale rozumiemy, że profilaktyka i prewencja są najlepszą drogą do ograniczenia ryzyka powstawania wypadków przy pracy i zapobiegania chorobom zawodowym. Właśnie dlatego w 2010 r. zarząd krajowy ZZ „BUDOWLANI” podpisał porozumienie z zarządem głównym Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP w zakresie szeroko rozumianej współpracy dla bezpieczeństwa i higieny pracy. Podobne porozumienia podpisano również w 13 województwach. Niewątpliwie przyczyniają się one do podejmowania działań poprawiających nie tylko współpracę pomiędzy związkowcami, społecznymi inspektorami pracy i pracownikami służby bhp, lecz również umożliwiają podejmowanie wspólnych społecznych działań mających na celu poprawę warunków pracy.

Związek Zawodowy „BUDOWLANI” korzysta z wiedzy i pomocy Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP. Ostatnio wspólnie opracowywaliśmy projekt nowego rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy operatorów żurawi. Obecnie jest ono na ostatnim etapie konsultacji uzgadniających. Wspólnie organizujemy konferencje i seminaria, szkolimy społecznych inspektorów pracy i liderów związkowych. Ktoś policzył, że 1 zł wydane na prewencję, to zaoszczędzone 25 zł na kosztach wypadku.

Naszym zdaniem, konieczne jest podejmowanie wspólnych działań dotyczących poprawy kultury bezpieczeństwa w zakładach. Potrzebne jest zrozumienie przez pracodawców, że wspólne działania służby bhp, związków zawodowych oraz społecznej inspekcji pracy będzie wpływało na tworzenie bezpiecznych warunków pracy w zakładzie.

Oddzielnym problemem jest opracowanie przepisów prawnych umożliwiających działanie służby bhp i społecznej inspekcji pracy w małych firmach. W naszej ocenie, poprawi to warunki pracy i zmniejszy społeczne koszty wypadków przy pracy.