



**KANCELARIA SEJMU**  
**Biuro Komisji Sejmowych**

**BIULETYN**

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**  
**(NR 13)**

Nr 2098/V kad.  
21.06.2007 r.

Tekst bez autoryzacji



Nr 2098/V kad.

## Rada Ochrony Pracy (nr 13)

21 czerwca 2007 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca na posiedzeniu wyjazdowym pod przewodnictwem **Stanisława Szweda**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- **przyjęcie projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2006 r.,**
- **zapoznanie się z materiałem przygotowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, zatytułowanym „Efektywność systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wdrożonych w polskich przedsiębiorstwach”,**
- **sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Bożena Borys-Szopa** Główny Inspektor Pracy wraz ze współpracownikami, **Zofia Pawłowska** kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym, **Krzysztof Fiklewicz** Okręgowy Inspektor Pracy w Poznaniu oraz poseł na Sejm Rzeczypospolitej Polskiej **Tomasz Nowak**.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Sikorska** oraz **Zofia Stawowa-Winkler** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Otwieram posiedzenie Rady, które odbywa się w siedzibie Zakładów Volkswagen Poznań Sp. z o.o.

Witam wszystkich zgromadzonych.

Dziękujemy za zaproszenie i umożliwienie odbycia posiedzenia w Poznaniu, zapoznania się z pracą Zakładów Volkswagen Poznań Sp. z o.o. Mam nadzieję, że będziemy mogli wykorzystać państwa doświadczenia związane z poprawą warunków bezpieczeństwa pracy w naszej działalności.

Porządek dzienny został państwu dostarczony i przewiduje przyjęcie projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2006 r., zapoznanie się z materiałem, przygotowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy zatytułowanym „Efektywność systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wdrożonych w polskich przedsiębiorstwach” oraz sprawy bieżące.

Czy mają państwo uwagi do zaproponowanego porządku obrad? Nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada przyjęła zaproponowany porządek dzienny.

Proszę pana dyrektora Wojciecha Molińskiego o dokonanie wprowadzenia.

### **Dyrektor Zarządu Volkswagen Poznań Sp. z o.o. Wojciech Moliński:**

Volkswagen Poznań jest obecnie jedną z największych firm w Polsce. Należymy do mało atrakcyjnej grupy samochodów użytkowych, która jednak obecnie jest bardzo szczęśliwą, ponieważ w tym segmencie rynek rośnie najszybciej i jesteśmy tego beneficjentem.

Na świecie Volkswagen ma 3 zakłady. Jeden mieści się w Brazylii, gdzie produkuje się autobusy i ciężarówki, drugi – zakład matka – w Hanowerze, pracuje tam 17 tys. osób

i zakład w Poznaniu, w którym produkujemy obecnie samochody Caddy i T5 w wersji otwartej i zamkniętej, zatrudniamy 7 tys. osób.

Paleta produktów to samochody użytkowe Caddy, T5, Crafter oraz samochód ciężarowy Constellation. W zeszłym roku wyprodukowaliśmy blisko 450 tys. samochodów. Jesteśmy największą marką, jeśli chodzi o samochody użytkowe w Europie.

W Polsce jest także drugi zakład Volkswagen w Polkowicach, również Sitach Sp. z o. o. Jest w całości we władaniu udziałowców Volkswagen. Działa także Volkswagen Bank Polska w Warszawie, ze słynnym kredytem 50% na 50% na samochody Volkswagen i Skoda.

W Poznaniu mamy tak naprawdę cztery zakłady, a nie jeden. Dziś zobaczą państwo tylko zakład pierwotny, zakład matkę, Zakład nr 1. Oprócz tego działa większy zakład w Swarzędzu, bardzo duży zakład na południu Poznania. Jest to odlewnia. Zatrudniamy tam ponad 1 tys. pracowników. Działa także zakład samochodów specjalnych, gdzie dostosowujemy nasze produkty do specjalnych potrzeb różnych klientów.

Plansza przedstawia mapę z zaznaczonymi naszymi zakładami. Po lewej stronie znajduje się zakład w Antoninku, po prawej stronie bardzo nowoczesny zakład w Swarzędzu. Z tym wiążą się nasze bardzo poważne problemy gruntowe. Nie możemy do tej pory dokonać rozbudowy zakładu, ponieważ nie możemy pozyskać gruntów, które są strategicznie istotne. Nie ma planów zagospodarowania przestrzennego, co przez długi czas utrudniało nam myślenie o rozwoju tego zakładu.

Nasze produkty to przede wszystkim Caddy. Jesteśmy jedynym miejscem na świecie, gdzie produkuje się Caddy. Jest to bardzo istotna kwestia i tak musi pozostać. Dopóki jesteśmy monopolistą w produkcji tego samochodu sytuacja zatrudnieniowa i biznesowa będzie dobra. Dlatego musimy robić wszystko, aby ten produkt nadal był wytwarzany wyłącznie u nas. Zagrożenie polega na tym, że takie grupy biznesowe, jak np. Seat, w których w przeciągu sześciu miesięcy można rozpocząć produkcję takiego samochodu, bardzo chciałyby pozyskać tę produkcję, ze względu na brak własnych zamówień oraz na fakt, że ten produkt jest hitem rynkowym.

Produkujemy bardzo wiele wariantów tego samochodu. Wydaje się, że jest to po prostu dobre użytkowe auto, minitransporter. Produkujemy 21 wariantów zawodowych. Jeśli pomnoży się to przez liczbę jednostek napędowych, rodzaje wyposażenia, to łącznie dochodzimy do 505 wariantów samochodu Caddy.

Podobnie rzecz ma się w przypadku samochodów na platformie T5. Bardzo istotna jest informacja, że jesteśmy jedynym producentem otwartych samochodów, które znajdują częste zastosowanie w rolnictwie, szczególnie w Europie Południowej. Sprzedają się tam bardzo dobrze. Właśnie teraz trwają prace nad podjęciem decyzji, czy w Polsce będzie się produkować te samochody. Będzie to zależało od tego, kiedy uda nam się uruchomić produkcję samochodu Caddy Maxi, czyli nowszej wersji samochodu Caddy.

Samochód T5 także produkowany jest w bardzo wielu wersjach, łącznie 706 różnych wariantów. W segmencie tego samochodu jesteśmy także liderem na rynku europejskim, w szczególności na największym, czyli niemieckim.

Prezentowany slajd przedstawia naszą odlewnię. Znajduje się ona w części dawnych Zakładów Przemysłu Metalowego H. Cegielski w Poznaniu. Produkujemy tu ultranowoczesne odlewy. Są to głowice cylindryczne oraz obudowy przekładni kierowniczych. Produkujemy około 4,5 mln tych produktów rocznie. Jest to bardzo dużo. Produkujemy nie tylko dla Volkswagena, ale także dla BMW, Audi, a w przyszłości najprawdopodobniej będziemy produkować także dla innych wielkich koncernów. Pokazuje to, jak znakomity jest to zakład. Muszę podkreślić, że zakład osiąga swoją świetność dzięki współpracy z Politechniką Poznańską, której profesorowie aktywnie uczestniczą w programach badawczych.

W Zakładzie Samochodów Specjalnych dokonujemy dostosowywania naszych produktów do różnych potrzeb, np. policji, służb lotniskowych, straży pożarnej. Największe zamówienia realizujemy na rzecz poczty szwajcarskiej, niemieckiej i austriackiej. Produkujemy także takie wersje, jak samochód dla myśliwych, czy od niedawna samochód dla weterynarzy.

Kolejne slajdy przedstawiają samochód wymyślony i opracowany w Poznaniu, czyli Caddy Tramper. Sprzedaliśmy już prawie 1 tys. egzemplarzy, pomimo tego, że sprzedajemy go dopiero półtora roku i jest to produkt wybitnie niszowy, dla młodych małżeństw czy turystów. Turyści, np. na Wyspach Kanaryjskich czy Krecie mogą wypożyczyć taki samochód, jeżdżą nim i śpią w nim. Jest tam mała lodówka, łóżko. Jesteśmy bardzo dumni z tego produktu, ponieważ został on opracowany w Poznaniu, z wbudowanymi elementami całkowicie polskimi.

Na zdjęciu widzą państwo samochód dla weterynarzy, do przewozu psów.

Plansza przedstawia strukturę naszej logistyki. Odgrywa ona bardzo istotną rolę, ponieważ codziennie wjeżdża tu 1 tys. samochodów ciężarowych z różnego rodzaju komponentami. Nie mamy magazynów. Wszystko odbywa się w systemie just-in-time. Logistyka jest zagadnieniem numer jeden. Wystarczy drobne opóźnienie czy też błąd, aby w sekwencji produkcyjnej wszystko się poprzewracało.

Nasza firma przeżywa ciągły rozwój. W 2004 r. produkowaliśmy 122 tys. samochodów, w 2005 r. już 157 tys., w 2006 r. – 167 tys., w 2007 r. – 172 tys., a w przyszłym roku – 178 tys.

Inwestycje są bardzo duże. W tym roku zainwestujemy 290 mln złotych w nowe linie produkcyjne pod budowę Caddy Maxi. W bieżącej pięcioletniej mamy ponad 300 mln euro przeznaczonych na inwestycje. Budowa zakładów nie kończy się, a wręcz przeciwnie. Było to dopiero pewnego rodzaju preludium.

Z tym związane są także obroty. W zeszłym roku było ponad 8,5 mld złotych obrotu. Byliśmy bodajże na dwunastym miejscu pod względem obrotu w rankingu „Rzeczpospolitej” za takimi wielkimi firmami, jak PKN Orlen SA.

Zatrudnienie jest stabilne. W tej chwili waha się między 6700 a 6800 pracowników. Właśnie zakończyliśmy negocjacje płacowe. Cieszymy się dobrym klimatem. Średnie podwyżki dla pracowników wyniosą 20%.

Jest to firma poznańska. Większość pracowników pochodzi z Poznania lub aglomeracji poznańskiej, m.in. Swarzędza oraz z najbliższych powiatów otaczających miasto.

Nasza załoga to ludzie młodzi. Średnia wieku wynosi 33 lata. Jest to częściowo uwarunkowane tym, że firma od trzech lat potroiła zatrudnienie. Wówczas przyjęliśmy do pracy młodych pracowników.

Jesteśmy laureatem wielu nagród. Tych dwóch, które przed chwilą wymieniłem w dziedzinie bezpieczeństwa pracy, ale również zostaliśmy uznani za najbardziej efektywną firmę samochodową Europy Wschodniej w 2006 r.

Dla naszej firmy zagadnienia związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, opieką zdrowotną, przepisami prawa są bardzo ważne. Z racji wielkości firmy duże znaczenie ma także kwestia rady zakładowej i związków zawodowych. Wiem z własnego doświadczenia, jak bardzo jest to istotne.

Cieszę się, że członkowie Rady Ochrony Pracy przyjechali do naszego zakładu i będą rozmawiać na temat bhp. Życzę państwu powodzenia.

Przepraszam, że nie mogę uczestniczyć w dalszych pracach, ale ze względu na bardzo ważne i pilne zagadnienia muszę opuścić salę. Do państwa dyspozycji pozostaje grupa osób. W razie jakichkolwiek problemów udzielą państwu pomocy. Za chwilę głos zabierze nasz rzecznik prasowy, który omówi przebieg dzisiejszej wizytacji.

Dziękuję państwu za uwagę i życzę udanych obrad.

### **Rzecznik prasowy Zakładów Volkswagen Poznań Sp. z o.o. Marcin Baszyński:**

Będę państwu towarzyszył w drugiej części spotkania, po zakończeniu obrad. Serdecznie zapraszam państwa do zwiedzenia Zakładu nr 1. Zobaczymy dwa obszary, spawalnię oraz dział montażu.

W czasie obrad będzie na sali osoba, która odpowiada za nagłośnienie i kwestie techniczne. Jeśli będą mieli państwo jakiegokolwiek problemy, to proszę się zwracać do pana Alberta Wendlanda.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Dziękuję bardzo za zaproszenie i gościnę.



Przechodzimy do realizacji dalszej części porządku obrad, czyli do przyjęcia projektu stanowiska w sprawie Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2006 r. Zespół przygotował projekt, który otrzymaliście państwo drogą mailową. Dziś dostarczyliśmy państwu drugą wersję, nieco skróconą, tego projektu. Proponuję, abyśmy przyjęli jako wyjściową tę drugą wersję. Proszę o zgłaszanie wszystkich uwag, sugestii i propozycji. Jeśli nie uda nam się przyjąć dziś ostatecznej redakcji tego projektu, to prosilibyśmy o zezwolenie na dokonanie ostatecznych zmian przez Prezydium Rady.

Proszę pana Zbigniewa Żurka o przedstawienie projektu oraz celu, jaki przyświecał w czasie prac.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Łatwiej byłoby mi mówić na temat obszerniejszej, wcześniejszej wersji projektu, który państwo otrzymaliście i, jak rozumiem, przeczytaliście.

Zmiany, które zostały państwu zaproponowane po raz drugi mają na celu ograniczenie długości stanowiska.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Z doświadczenia wiem, że im tekst przedstawiany podczas posiedzenia Komisji sejmowej i Sejmu jest bardziej zwięzły, tym lepszy jest skutek. Niestety posłowie mają bardzo wiele dokumentów do przeczytania i lepiej, kiedy teksty są bardzo zwięzłe.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Pan przewodniczący Stanisław Szwed będzie referował stanowisko podczas prac w Sejmie, więc mam prośbę, abyśmy uszanowali tę propozycję.

Wydaje mi się, że nie ma sensu odczytywać obu wersji projektów.

Bardzo dziękuję wszystkim uczestnikom prac w zespole. Staraliśmy się uwzględnić wszystkie kwestie, które były poruszane w czasie dyskusji na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy po przedstawieniu Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2006 r. Następnie pan przewodniczący skrócił nieco tekst.

Chyba to wszystko, co mogę powiedzieć tytułem wprowadzenia.

Jeśli chodzi o kwestie szczegółowe, to uważam, że należy przywrócić jeden z akapitów projektu.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Proponuję, abyśmy rozpatrywali kolejne akapity. Wówczas członkowie Rady będą zgłaszać uwagi i propozycje dotyczące konkretnych zapisów.

Proszę o przeglądanie tekstu równo ze mną, aby zgłaszać uwagi w odpowiednim momencie.

Będę czytał poszczególne akapity i po dyskusji oraz zgłoszeniu propozycji będziemy je przyjmować.

Pierwszy akapit brzmi: „Rada Ochrony Pracy, działając na podstawie art. 6 ustawy z 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, rozpatrzyła na posiedzeniu w dniu 12 czerwca 2007 r. Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2006 r.”. Myślę, że nie ma tu żadnych uwag, ponieważ jest to czysto techniczna sprawa.

Drugi akapit brzmi: „Rada Ochrony Pracy stwierdza, że działalność Państwowej Inspekcji Pracy była realizowana zgodnie z zaakceptowanym przez Radę długofalowym programem działania na lata 2004-2006 oraz planem na 2006 rok. Jednocześnie inspekcja podjęła szereg działań pozaplanowych i interwencyjnych, stanowiących reakcję na sygnały o rażących naruszeniach przepisów prawa pracy (np. kompleksowe kontrole placówek handlowych sieci «Biedronka» przeprowadzone na zlecenie prokuratury)”. Wiem, że pani Izabela Mrzygłocka miała uwagi.

**Sekretarz Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:**

Moje propozycje dotyczą drugiego zdania: „Jednocześnie inspekcja podjęła szereg działań pozaplanowych i interwencyjnych, stanowiących reakcję na sygnały o rażących naruszeniach przepisów prawa pracy (np. kompleksowe kontrole placówek handlowych sieci „Biedronka” przeprowadzone na zlecenie prokuratury)”. Proponuję wykreślenie

tego zdania. Przykład sieci „Biedronka”, o ile państwo uważają, że jest konieczny do zasygnalizowania, podałabym na zakończenie akapitu czwartego, który brzmi: „Rada pozytywnie ocenia intensywne działania kontrolne i prewencyjne inspekcji w obszarach o najwyższym poziomie ryzyka zawodowego (m.in. w zakładach budowlanych, firmach zajmujących się usuwaniem materiałów zawierających azbest, w odlewniach metali, w rozlewniach gazu płynnego i stacjach autogazu). Działania te przyczyniły się do ograniczenia liczby osób pracujących w warunkach niespełniających podstawowych wymogów bhp.”. Tu dodałabym w nawiasie słowa „(np. sieć «Biedronka»)”. W ten sposób treść stanowiska uległaby wyraźnemu skróceniu.

**Członek Rady Ochrony Pracy Piotr Duda:**

Nie do końca zgadzam się z taką zmianą, ponieważ akapit czwarty rozpoczyna się od słów: „Rada pozytywnie ocenia intensywne działania kontrolne”, a akapit drugi dotyczy działań pozaplanowych. Po wprowadzeniu zmiany zaproponowanej przez panią Izabelę Mrzygłocką można by było zrozumieć, że działania kontrolne w sieci „Biedronka” były planowane, a chodziło o to, że były pozaplanowe. Jest to znaczna różnica.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Uważam, że w tekście obecnie zawartym w drugim zdaniu akapitu drugiego należy dopisać, że takie działania były podejmowane nie tylko w sieci „Biedronka”, ale także w firmach ochroniarskich, spółkach górniczych itp., ale umieścić to zdanie w innym miejscu stanowiska. Nie wiem jeszcze, w którym to powinno się znaleźć miejscu, ale to zaproponowane przez panią Izabelę Mrzygłocką także nie wydaje mi się najwłaściwsze. Sądzę, że należy utrzymać ten zapis, ale umieścić go w innym miejscu i w rozbudowanej formie. Być może powinien to być osobny akapit. Wówczas byłoby to przejrzyste i czytelne.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Zaczynamy dyskutować nad tym zapisem i zastanawiam się, czy nie powinniśmy w ogóle usunąć przykładu sieci „Biedronka” z tekstu. Jest to jedyna firma wymieniona w całym projekcie. Zakłóca to nieco przekaz i nieczytelna staje się waga poszczególnych zakładów i kontroli.

**Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:**

Kontrole w sieci „Biedronka” były specyficzne i rzeczywiście nieplanowane. Przeprowadzaliśmy je na zlecenie prokuratury. Skontrolowaliśmy wszystkie sklepy w sieci. Przez cały rok realizowało to ponad dwustu najlepszych inspektorów pracy. Było to dla nas bardzo ważne, trudne i po raz pierwszy w historii inspekcji pracy realizowane było takie przedsięwzięcie. Oprócz tego przeprowadzaliśmy nadzwyczajne kontrole w sieci Selgros Cash and Carry, w spółkach górniczych, na Poczcie Polskiej, w agencjach pracy tymczasowej i w spółkach PKP. Wymieniam te, które przychodzą mi akurat do głowy, ale spraw nadzwyczajnych, niezaplanowanych było znacznie więcej. Jeśli mielibyśmy wymienić to w projekcie, to popieram stanowisko pana przewodniczącego Stanisława Szweda, że jednak należy wymienić kilka z nich. Była to olbrzymia część naszej pracy, która przyniosła efekty. Jest to zawarte w sprawozdaniu. Podkreślenie sieci „Biedronka” można uzasadnić tylko tym, że było to pierwsze tego typu działanie, na taką skalę, w historii PIP.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Podtrzymuję moją propozycję, ponieważ wówczas wiadomo, że były to zadania pozaplanowe.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Może warto rozszerzyć ten zapis o wymienienie branż, określenie charakteru działalności kontrolowanych firm, a nie wymieniać ich nazw.

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Podzielam pogląd, że wymienianie sieci „Biedronka” nie jest chyba wskazane. Czytałem niedawno raport dotyczący zagrożeń w handlu. Okazuje się, że zupełnie przyzwoicie wypadają w nim te sieci. Zdecydowanie najgorzej jest w małych przedsiębiorstwach, w małych sklepach.

Chcę też podnieść tę kwestię w innym kontekście. Nadal piszemy o wzroście liczby wypadków przy pracy. Sieci handlowe to nie jest branża, którą powinniśmy dokładnie i w całości kontrolować. Gdzie indziej leżą większe zagrożenia. Myślę, że z powodzeniem można ominąć wymienienie tej nazwy.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Szczot:**

Uważam, że należy poprzestać na słowach: „placówkach handlowych” lub też wymienić poszczególne branże, bez wymieniania z nazwy. Wiem, że kontrola tej sieci była dość istotnym elementem działalności PIP. Pytanie jednak, czy efekt jest pozytywny czy negatywny. Wydzźwięk opinii jest raczej negatywny. Wskazuje się tu konkretną sieć. Lepiej pozbyć się tego i bardziej ogólnie wymienić branże, w których były przeprowadzane kontrole pozaplanowe.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Po słowach: „PIP podjęła szereg pozaplanowych działań interwencyjnych” wymienilibyśmy branże, ujęlibyśmy też spółki górnicze.

Na pewno w czasie wystąpienia na plenarnym posiedzeniu Sejmu zarówno pani minister Bożena Borys-Szopa, jak i ja, możemy o tych sprawach powiedzieć. Przyjmujemy dokument, który będzie już w sprawozdaniu, w aktach i innych dokumentach. Myślę, że lepsza jest propozycja dotycząca niewymieniania nazwy jednej firmy.

Pani Izabela Mrzygłocka zaproponowała, aby umieścić to w oddzielnym akapicie, w innym miejscu. Myślę, że znajdziemy odpowiednie miejsce w czasie późniejszych prac.

Przechodzimy do rozpatrywania kolejnego akapitu projektu, który brzmi: „Rada z niepokojem przyjęła informację o wzroście w 2006 r. – w stosunku do 2005 r. – liczby osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy (o 13,1%) i ofiar wypadków śmiertelnych (o 5,3%)”. Zastanawiam się, czy nie należy umieścić w tych nawiasach także konkretnych liczb, ponieważ one najlepiej przemawiają do wyobraźni. Słyszę, że członkowie Rady wyrażają zgodę i popierają tę propozycję. Czy do tego akapitu ktoś ma jeszcze uwagi? Nie słyszę.

Przechodzimy do rozpatrywania kolejnego akapitu, który brzmi: „Wzrost gospodarczy i emigracja zarobkowa skutkują zwiększonym zapotrzebowaniem na pracowników. Zapotrzebowanie to powoduje niestety zatrudnianie osób o mniejszym doświadczeniu i niższych kwalifikacjach, podatniejszych na wypadkowość. Rada Ochrony Pracy podkreśla celowość wzmocnienia działań prewencyjnych w tym zakresie.”. Uważam, że powinniśmy dopisać kilka słów wstępnych do tego zapisu, np. słów: „jedną z przyczyn” na początku akapitu.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

W poprzedniej wersji akapit rozpoczynał się właśnie od słów: „Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy może być to, że wzrost gospodarczy...”. Proponuję, aby przywrócić ten zapis.

**Sekretarz Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:**

Mam uwagę natury stylistycznej. Proponuję skreślić użyte po raz drugi w tym akapicie słowo „zapotrzebowanie”. Chodzi mi o zdanie: „Zapotrzebowanie to powoduje niestety zatrudnianie”. Proponuję zapisać je: „Powoduje to niestety zatrudnianie”.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Aby nie było niejasności przeczytam ten akapit po poprawkach: „Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy może być to, że wzrost gospodarczy i emigracja zarobkowa skutkują zwiększonym zapotrzebowaniem na pracowników. Powoduje to niestety zatrudnianie osób o mniejszym doświadczeniu i niższych kwalifikacjach, podatniejszych na wypadkowość. Rada Ochrony Pracy podkreśla celowość wzmocnienia działań prewencyjnych w tym zakresie.”.

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Jeśli mogę zasugerować, to zastanawiam się, czy trzeciego zdania: „Rada Ochrony Pracy podkreśla celowość wzmocnienia działań prewencyjnych w tym zakresie.” nie należy



przenieść na koniec projektu. Jest to wniosek, który wynika z uprawnień nadzorczych Rady nad PIP. Można to zaakcentować, ale w części końcowej stanowiska, gdzie znajdują się wnioski i zalecenia.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Rozumiałem, że ten zapis odnosimy do wzrostu gospodarczego i emigracji zarobkowej. Wydaje mi się, że obecny zapis jest dobry.

**Członek Rady Ochrony Pracy Bohdan Łukaszewicz:**

Uważam, że na końcu tego akapitu należy dodać bardzo ważne, merytoryczne zdanie związane z zakresem merytorycznym raportu. Chodzi mi o korelację kształcenia bhp ze szkoleniami z zakresu organizacji pracy, metod wytwarzania, kształcenia na określonych stanowiskach pracy. Śledziłem statystyki. Przeszło 30% ogólnej liczby szkoleń dotyczy bhp, natomiast jedynie kilka procent – zakresu organizacji pracy, na poszczególnych stanowiskach pracy. Te dwie wielkości powinny być skorelowane. Powinna nastąpić korelacja kształcenia w zakresie bhp z organizacją pracy, metodami pracy i szkoleń stanowiskowych.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Proszę o przedstawienie konkretnej propozycji zapisu.

**Członek Rady Ochrony Pracy Bohdan Łukaszewicz:**

Proponuję, aby ostatnie zdanie miało następujące brzmienie: „Rada Ochrony Pracy podkreśla celowość wzmocnienia działań prewencyjnych w tym zakresie, zwłaszcza w dziedzinie...” i tu wpisać to, o czym mówiłem.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Jeżeli dobrze rozumiem, to w tym punkcie odnosimy się tylko do wzrostu. Nie rozwijamy tego zapisu. Moglibyśmy tu podawać bardzo wiele różnych przykładów. Wydaje mi się, że w tym miejscu nie powinniśmy dokonywać takiego uzupełnienia. Być może w innym fragmencie stanowiska będzie to możliwe.

**Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:**

Stwierdzenie, że Rada podkreśla celowość wzmocnienia działań prewencyjnych w tym zakresie, odbieramy jako zadanie dla PIP. Uznajemy tę konieczność. Szkolenia stanowiskowe, w zakresie bhp, są poza naszymi zadaniami, więc nie odnoszą się do działalności prewencyjnej inspekcji pracy.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Rozumiem, że po tych wyjaśnieniach pan Bohdan Łukasiewicz rezygnuje ze swojej propozycji i akapit możemy uznać za przyjęty.

Przechodzimy do rozpatrywania kolejnego akapitu: „Rada pozytywnie ocenia intensywne działania kontrolne i prewencyjne inspekcji w obszarach o najwyższym poziomie ryzyka zawodowego. Przyczyniły się one do ograniczenia liczby osób pracujących w warunkach niespełniających podstawowych wymogów bhp.”. Czy ktoś ma uwagi?

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Zwracam uwagę na pewną niespójność logiczną. W jednym z poprzednich akapitów jest stwierdzenie, iż Rada z niepokojem przyjęła informacje o wzroście liczby osób poszkodowanych i ofiar wypadków przy pracy. Słyszę, że będzie to jeszcze uzupełnione o liczby. Następnie podkreślamy intensywność działań prewencyjnych PIP w obszarach o największym ryzyku zawodowym i piszemy, że przyczyniły się one do ograniczenia liczby osób pracujących w warunkach niespełniających podstawowych wymogów bhp. Chodzi chyba o osoby pracujące w warunkach zagrożenia. Skąd wzięła się w ogóle taka propozycja? Czy są dane statystyczne dotyczące osób pracujących w warunkach niespełniających podstawowych wymogów bhp, dane dotyczą osób pracujących w warunkach zagrożenia? Jest to nielogiczne. Stwierdzamy, że rośnie liczba wypadków, a przecież one się biorą właśnie z zagrożeń.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Jeśli dobrze zrozumiałem, są to dwie kwestie.

Po pierwsze, rośnie zagrożenie wypadkowością, ponieważ ze względu na wzrost gospodarczy i emigrację sięgamy do głębszych rezerw na rynku pracy, czyli do pracowników mniej wykwalifikowanych. Z tego wniosek, że należy podnosić ich kwalifikacje. Wzrost wiąże się z niskimi kwalifikacjami pracowników.

Druga sprawa jest zupełnie inna. Jest to sfera, gdzie nie ma niewykwalifikowanych pracowników, tylko gdzie występują najwyższe zagrożenia.

Czy dobrze to rozumiem?

**Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:**

Tak, mówimy tu o dwóch odrębnych problemach. Zupełnie czym innym jest ryzyko występowania czynników szkodliwych czy niebezpiecznych, a zupełnie czym innym jest to, o czym powiedział pan Zbigniew Żurek, czyli brak kwalifikacji czy wystarczających zabezpieczeń i dostosowanego sprzętu. Ze sprawozdania wynikało, że wielokrotnie, bodaj w 60 tys. przypadków, nie mam sprawozdania i nie pamiętam dokładnej liczby, podejmowaliśmy decyzję o wstrzymaniu prac. Na tym polegają działania kontrolno-profilaktyczne. Nie muszę podkreślać, że bez tych działań statystyki były jeszcze gorsze. Dzięki temu, że inspektor pracy był w odpowiednim miejscu we właściwym czasie i zastosował odpowiednie środki, być może bardzo restrykcyjne, liczba wypadków była relatywnie mniejsza. Gdyby tych 60 tys. przypadków nie było, to nie wiadomo, jak wyglądałyby te „czarne” statystyki. Na tym właśnie polegają działania kontrolne i prewencyjne inspekcji.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Myślę, że nie ma o to sporu, tylko o to, jak brzmi nasz projekt, kiedy się go spokojnie czyta. Może należy to przenieść w inne miejsce.

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

W akapicie znalazł się zapis o „obszarach najwyższego ryzyka”. Z całą pewnością możemy się zgodzić, że istnieje kilka branż, które charakteryzują się dużym ryzykiem. Jedną z nich jest np. budownictwo. W zeszłym roku doszło tam do znacznego wzrostu wypadkowości.

Nie chcę, aby moje wystąpienie było odebrane jako atak na nowe kierownictwo PIP, ponieważ podejrzewam, że przy poprzednim byłby ten sam stan rzeczy. Istnieją pewne czynniki obiektywne, ale trudno zgodzić się, że zostały podjęte pozytywne działania w zakresie ograniczenia ryzyka zawodowego w sytuacji, kiedy doszło do wzrostu liczby wypadków. Jest to przecież ewidentna sprawa. Mamy dane statystyczne, które są brane pod uwagę przy ustalaniu wskaźnika składki na ubezpieczenie wypadkowe. Są tam dwa wskaźniki – liczba wypadków i liczba osób pracujących w warunkach zagrożenia. Nie wykluczam, że ten drugi wskaźnik uległ ograniczeniu, ale trzeba było bezpośrednio napisać, jakich dotyczy to branż. Jest to np. hutnictwo. Osoby wykonują tam pracę w warunkach przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia. Być może w tym zakresie nastąpił postęp, ale nie w tym, o którym jest mowa w projekcie.

**Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:**

Jeżeli pan przewodniczący Stanisław Szwed pozwoli, to zacytuję stosowny fragment sprawozdania.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Szczot:**

Pani minister Bożena Borys-Szopa powiedziała, że zostało wydane 60 tys. decyzji o wstrzymaniu wykonywania pracy. Proszę o informacje, ile było takich decyzji rok wcześniej.

**Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:**

Zapewne dane te wyglądały bardzo podobnie, ale nie mam ich teraz przy sobie.

Ze sprawozdania, które państwu przedstawiliśmy wynika, że nie tylko likwidacja bezpośredniego zagrożenia w postaci naszych 10 tys. pracowników, ale też wymuszenie dokonania oceny ryzyka zawodowego dla 250 tys. pracowników. Następnie wymuszono na pracodawców zatrudniających 81 tys. pracowników dokonanie pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia na stanowiskach pracy. Wyzekwowano szkolenia z zakresu

bhp dla ponad 90 tys. pracowników. Dla ponad 45 tys. wyegzekwowano wykonanie badań lekarskich. Tak naprawdę działalność prewencyjna i promocyjna w zakresie ograniczenia nie tylko liczby wypadków, ale przede wszystkim ograniczenia wykonywania pracy w warunkach, które my możemy określić, jako narażające pracowników w sposób szczególny, było zawarte w działaniach kontrolno-nadzorczych czy prewencyjnych.

Oczywiście można mówić o tym, że w kontekście wzrostu liczby wypadków ta działalność mogłaby się okazać zbyt mała, ale można też dodać, że gdyby jej nie było, to dane statystyczne byłyby znacznie gorsze.

Ani Rada Ochrony Pracy, ani Państwowa Inspekcja Pracy nie może ponosić odpowiedzialności za wzrost liczby wypadków.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Szczot:**

Jeżeli zwiększyła się liczba działań dotyczących wydanych decyzji, bądź ograniczających możliwość wykonywania pracy w porównywalnym okresie, to ten akapit jest w pełni uzasadniony. Jeśli natomiast nie zwiększyła się, a wzrosła liczba wypadków, to możemy mieć wątpliwości, czy stwierdzenie w tym akapicie jest dobrze sformułowane. Wcześniejszy akapit dotyczy wzrostu liczby wypadków, więc możemy również, spekulując, użyć stwierdzenia, że gdyby inspekcja pracy nie działała tak sprawnie, to wypadków mogło być więcej. Jest to jednak tylko czysta spekulacja.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Proponuję, abyśmy to zdanie, nawet rozbudowane z wymienieniem branż, umieścić w projekcie, ale nie w tym miejscu. Jest to ważny punkt, ale wydaje mi się, że należy zapisać go gdzie indziej.

**Członek Rady Ochrony Pracy Piotr Duda:**

Popieram zdanie pana przewodniczącego. Akapit zawiera prawdziwe stwierdzenie. Niemożliwe jest do wyliczenia, o ile mniej wypadków było w 2006 r. dzięki działaniom kontrolnym PIP. Gdyby PIP nie podejmowała działań, to wypadków z pewnością byłoby więcej. Jeśli choćby kilka kontroli spowodowało, że pracodawca zmniejszył zagrożenia, to akapit jest właściwy. Sądzę też, że to zdanie powinno być zapisane w tym miejscu.

**Sekretarz Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:**

Wydaje mi się, że jest to jednak nieszczęśliwe sformułowanie. Wszyscy zdajemy sobie sprawę z tego, że wypadków mogło być więcej i jak ważne są działania prewencyjne i kontrolne PIP. Może rozwiązaniem byłby dopisanie na końcu do trzeciego akapitu, po przecinku, słów: „mimo intensywnych działań kontrolnych i prewencyjnych inspekcji w obszarach o najwyższym poziomie ryzyka zawodowego”. Podkreślilibyśmy wówczas, że działań było dużo, a jednocześnie nie rozmywałyby nam się kwestia zwiększonej liczby wypadków.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Uważam, że jest to dobra sugestia.

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Sądzę podobnie, tym bardziej, że kiedy przyglądam się liczbom dotyczącym tych działań, to nie do końca przemawiają do mnie argumenty, których użyła pani minister Bożena Borys-Szopa. Wystąpienie do prokuratury było mniej niż w latach poprzednich.

**Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:**

Proszę wziąć pod uwagę mandaty, decyzje itp.

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Tak, rozumiem, ale zaniepokoiło mnie pewne stwierdzenie pani minister, że PIP nie ponosi odpowiedzialności za wzrost liczby wypadków przy pracy. Słyszałem podobne zdanie z ust pana Romana Giedrojcia, kiedy dyskutowaliśmy na temat ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Uważam, że inspekcja ponosi odpowiedzialność, podobnie jak policja za wypadki drogowe, czy straż pożarna za pożary. Zdaję sobie sprawę z tego, że przede wszystkim odpowiedzialność ponoszą pracodawcy i nie ma nad tym, co dysku-

tować, ale nie mogę się zgodzić z tezą, że inspekcja pracy nie ponosi odpowiedzialności. Każdy z nas ponosi tę odpowiedzialność.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Proponuję, abyśmy nie wracali do dyskusji, którą odbyliśmy podczas poprzedniego posiedzenia. Skupmy się na tym, aby projekt stanowiska był dobrze i logicznie napisany.

Uważam, że propozycja pani Izabeli Mrzygłockiej, aby połączyć te dwa akapity jest najlepsza.

Czy są inne uwagi?

**Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Szczot:**

Bronię stanowiska zespołu, który przyjął pewną logikę przy konstruowaniu poszczególnych akapitów. W pierwszym zawarta jest diagnoza, w drugim wskazano przyczyny wypadków, czyli wzrost gospodarczy i emigracja zarobkowa, w trzecim wskazano, że PIP podjęła działania w obszarze o najwyższym poziomie ryzyka zawodowego, w kolejnych opisane są kwestie związane z naruszaniem prawa. W ten sposób projekt tworzy pewną całość.

Teza, którą przedstawiła pani Izabela Mrzygłocka, jest słuszna, ponieważ trudno nam teraz znaleźć właściwe argumenty potwierdzające to stwierdzenie. Połączenie tych dwóch akapitów spowoduje, że stosowne informacje zostaną zawarte i projekt będzie odpowiedni stylistycznie.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Rozumiem, że członkowie rady akceptują takie rozwiązanie, ponieważ nie słyszę innych zgłoszeń do dyskusji oraz sprzeciwu. Prezydium doprecyzuje to sformułowanie.

Przechodzimy do rozpatrywania akapitu brzmiącego: „W opinii Rady uzasadniony niepokój budzą nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, świadczące o utrzymywaniu się zjawiska minimalizowania kosztów pracy przez niektórych pracodawców. Zwłaszcza zjawisko niewypłacania bądź nieterminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę – z uwagi na poważne skutki społeczne – jest przedmiotem wzmózonych działań kontrolnych inspekcji. Mimo osiągnięcia wymiernych, pozytywnych efektów polegających m.in. na zmniejszeniu odsetka pracodawców niewypłacających wynagrodzeń, Rada podziela opinię PIP o konieczności kontynuowania kontroli”. Pani Izabela Mrzygłocka zaproponowała, aby słowo „zwłaszcza” na początku drugiego zdania zmienić na słowo „szczególnie”. Myślę, że należy przyjąć tę sugestię.

Czy są inne uwagi?

**Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Szczot:**

Proponuję dopisać w pierwszym zdaniu słowo „nieuzasadnionego”, tak by brzmiało ono: „W opinii Rady, uzasadniony niepokój budzą nieprawidłowości z zakresu prawnej ochrony pracy, świadczące o utrzymywaniu się nieuzasadnionego zjawiska minimalizowania kosztów”. Chodzi tylko o taką sytuację, ponieważ jeśli ktoś minimalizuje koszty, to realizuje podstawowe zadanie przedsiębiorcy.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Dziękuję w imieniu pracodawców za tę uwagę. Jest słuszna.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Zgłoszono propozycję, aby w ostatnim zdaniu tego akapitu słowo „odsetka” zamienić na „liczny”.

Wobec braku sprzeciwu i innych głosów stwierdzam, że przyjmujemy ten akapit razem z sugestiami.

Kolejny akapit brzmi: „Niepokoi także znaczna skala naruszeń dotyczących czasu pracy, tj.:

- praca w godzinach nadliczbowych powyżej dopuszczalnego limitu,
- zatrudnianie niezgodnie z zasadą przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy,
- nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy.”. Czy mają państwo uwagi? Nie słyszę.



Przechodzimy do następnego akapitu: „Wejście w życie z dniem 1 lipca br. nowej ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, z inicjatywy Prezydenta RP, umożliwi inspektorom pracy skuteczniejsze egzekwowanie przestrzegania przepisów i ograniczenie patologii w stosunkach pracy. Proponuję, aby zostało ono zapisane w innym miejscu.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Przepraszam, ale mam jeszcze inną uwagę. W stosunku do pierwszej wersji zaproponowanej przez zespół zniknął akapit, który zawierał pozytywny wniosek do tego, co zostało zapisane wcześniej. Brzmiał on: „Niewypłacanie, bądź nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń za pracę, a także nieprawidłowości dotyczące czasu pracy mogą prowadzić do nieuczciwej konkurencji, a tym samym godzić w interesy uczciwych pracodawców, których jest większość.” Proszę Radę o pozostawienie tego akapitu, ponieważ tak rzadko w tym gronie mówimy pozytywnie o pracodawcach, że czasem możemy dostrzec, iż nie wszyscy są źli.

**Członek Rady Ochrony Pracy Piotr Duda:**

Zgadzam się z tym, ale jako przedstawiciele związków zawodowych oczekujemy, aby związki pracodawców przyjęły stanowisko potępiające tę mniejszość. Niekoniecznie musi się to znaleźć w stanowisku Rady Ochrony Pracy dotyczącym przyjęcia sprawozdania z działalności PIP.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Przecież ciągle potępiamy nieuczciwych pracodawców. Właśnie dlatego potępiamy, że na skutek niewłaściwych działań tej mniejszości cierpi rzetelna większość. Tego dotyczy proponowany akapit.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Może rozwiązaniem byłoby przyjęcie tego zapisu bez ostatnich słów: „których jest większość”.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Czy ktoś uważa, że nieuczciwych pracodawców jest więcej?

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Jak to jest mierzone? Zgodzę się, że akapit jest potrzebny, ale bez tych ostatnich słów.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Zgadzam się, nie będę walczył o to sformułowanie.

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Jedna z uwag, które złożyłem, dotyczy właśnie wykreślenia tych słów.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Podsumuję zatem. Dopiszemy do tego akapitu kolejne zdanie w brzmieniu: „Niewypłacanie, bądź nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń za pracę, a także nieprawidłowości dotyczące czasu pracy mogą prowadzić do nieuczciwej konkurencji, a tym samym godzić w interesy uczciwych pracodawców.”.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

W takim razie proponuję zapisać „prowadzą”, zamiast „mogą prowadzić” oraz „godzą”, zamiast „godzić”.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Oczywiście, zmienimy te sformułowania.

Czy są inne uwagi do tego akapitu? Nie słyszę.

Proponuję, aby zdanie dotyczące nowej ustawy o PIP umieścić w innym fragmencie tekstu, na końcu projektu.

Przechodzimy do kolejnego akapitu, czyli: „Rada podkreśla potrzebę rozwijania przedsięwzięć prewencyjnych w celu objęcia nimi jak największej liczby pracujących. W szczególności należy wspomóc pracodawców mikroprzedsiębiorstw, zatrudniających poniżej 10 osób, w których brakuje profesjonalnych służb pracowniczych i gdzie skala naruszeń prawa pracy jest znaczna.”. Czy do tego akapitu są uwagi?



**Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Szczot:**

Należy dopisać słowo „prowadzących” w drugim zdaniu, ponieważ nie ma „pracodawców mikroprzedsiębiorstw”. Mogą być „pracodawcy prowadzący mikroprzedsiębiorstwa”.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Tak, zapiszemy: „W szczególności należy wspomóc pracodawców prowadzących mikroprzedsiębiorstwa”. Dziękuję za tę uwagę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

W samej definicji mikroprzedsiębiorstwa zawarta jest informacja, że są to firmy zatrudniające do dziesięciu osób.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Może należy wykreślić część ze słowem „mikroprzedsiębiorstwa”.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Przeczytam proponowane brzmienie: „W szczególności należy wspomóc pracodawców zatrudniających poniżej 10 osób, w których brakuje profesjonalnych służb pracowniczych i gdzie skala naruszeń prawa pracy jest znaczna.”. Będzie to czytelniejsze.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Przepraszam, ale zmieniłem zdanie. Sam zaproponowałem wykreślenie mikroprzedsiębiorstw, ale uznałem, że teraz zdanie stało się niepełne.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Teraz zdanie jest czytelne. Nie każdy zna definicję mikroprzedsiębiorstwa i od razu zaczyna się dyskusja.

**Członek Rady Ochrony Pracy Adam Szejnfeld:**

Mikroprzedsiębiorstwo jest zdefiniowane w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej, tak jak małe i średnie przedsiębiorstwa. Jest to przedsiębiorstwo zatrudniające do 9 osób, a nie do 10. Nie sądzę, że jedynym panaceum na uzdrawianie sytuacji, jeśli ktoś uważa, że jest ona tak dramatycznie zła w sektorze mikroprzedsiębiorstw, było zwiększenie kontroli i nacisku. Jediną możliwością polepszenia sytuacji także w zakresie dbania o interes i bezpieczeństwo pracownika we wszystkich firmach, a szczególnie w mikroprzedsiębiorstwach, jest poprawa systemu prawa i jego zliberalizowanie. Jeśli w mikroprzedsiębiorstwach dochodzi do sytuacji, które traktujemy jako karygodne, to rzadko dzieje się to świadomie i celowo. Istnieją patologie, tak jak wszędzie. Rzadko jednak działania wbrew prawu są celowe, ponieważ obciążenia są tak duże, że wymuszają, nawet u przedsiębiorców, którzy nie chcą żyć na bakier z prawem, określone działania. Wystarczy nie chodzić na kontrole, tylko porozmawiać z sąsiadem lub sąsiadką, która prowadzi mikroprzedsiębiorstwo. Wymieni litanię przepisów, z których państwo będziecie się śmiać lub płakać, że mogą takie istnieć i niszczyć małe firmy.

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Trochę się pan myli, ponieważ działania prewencyjne nie wiążą się wyłącznie z kontrolami PIP. Są też inne formy, np. szkolenia.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Dokładnie tak, to było naszą intencją.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Rozumiem, że nie ma uwag do tego akapitu, tylko dyskutują państwo nad problemem.

**Członek Rady Ochrony Pracy Adam Szejnfeld:**

Wyraziłem refleksję, że skala naruszeń jest wielka.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Pan Adam Szejnfeld ma rację, ale to nie jest temat naszych dzisiejszych obrad.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Stwierdzam, że omawiany akapit został zaakceptowany.

Przechodzimy do rozpatrywania kolejnego, który brzmi: „Dla realizacji wyżej zakreślonych działań należy zagwarantować w ustawie budżetowej, zgodnie z przepisami, maksymalną kwotę wydatków na finansowanie działalności związanej z zapobieganiem wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Dotychczasowa praktyka ograniczania środków przeznaczonych na prewencję wypadkową nakłada na decydentów moralną odpowiedzialność za wypadki przy pracy; za ich tragiczne skutki społeczne i wysokie koszty materialne”. Proponuję go skreślić ze względu na to, że budżet uchwalany jest na wniosek PIP i innych środków z budżetu nie możemy przeznaczyć na ten cel. Jeśli się myślę, to proszę, aby pani minister Bożena Borys-Szopa mnie poprawiła.

**Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:**

Budżet jest uchwalany podczas posiedzeń Komisji sejmowych, a następnie przyjmowany jest przez Sejm w ustawie budżetowej. W ubiegłym roku nie zdarzyło się, żeby Sejm wprowadził jakąkolwiek poprawkę polegającą na ograniczeniu środków przeznaczonych na działania prewencyjne i promocyjne PIP. Nie wiem, jak było wcześniej i jak będzie w przyszłości, ponieważ w tym zakresie będziemy zakładali większe wydatki, bo jest to dla nas równie ważne zadanie, jak kontrola.

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Ja również chcę zauważyć, że ustawa budżetowa to nie jest najlepsze miejsce. Może zostało to źle sformułowane i tak naprawdę myślimy o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, gdzie niefortunnie zapisano, że na prewencję wypadkową jest do 1%.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Przepraszam, ale odnosimy się do sprawozdania Głównego Inspektora Pracy.

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Tak, ale myślę, że są to także środki dla PIP, które mogą być wykorzystywane.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Szczot:**

Z tego, co pamiętam, to w ustawie budżetowej jest tylko prewencja rentowa, jako oddzielna grupa. Prewencja wypadkowa nie jest ujęta w ustawie budżetowej, a co najwyżej stanowi oddzielną kategorię w budżecie PIP.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Akapit jest tak sformułowany, że można z niego zrozumieć, iż Sejm lub PIP ograniczają środki na prewencję i trzeba je zagwarantować.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Szczot:**

Proponuję skreślenie tego akapitu.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Słyszę, że moja propozycja została poparta. Nie słyszę głosów sprzeciwu, więc uznaję, że Rada wyraziła zgodę na wykreślenie dziewiątego akapitu projektu stanowiska.

Proponuję dodać w tym miejscu akapit dotyczący nowej ustawy o PIP w następującym brzmieniu: „Rada Ochrony Pracy pozytywnie ocenia ową ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy, która powinna w większym zakresie umożliwić inspektorom pracy skuteczniejsze egzekwowanie przestrzegania przepisów i ograniczenie patologii w stosunkach pracy.”. Czy są uwagi? Nie słyszę.

Stwierdzam, że akapit został przyjęty.

Przechodzimy do rozpatrywania akapitu brzmiącego: „Rada Ochrony Pracy akceptuje przyjęte przez Państwową Inspekcję Pracy priorytety działania, tj.:

- 1) konsekwentne egzekwowanie przestrzegania prawa w obszarach, gdzie nieprawidłowości przynoszą najbardziej dotkliwe skutki dla pracowników;
- 2) prowadzenie systematycznych kontroli oraz stosowanie dostępnych środków oddziaływania na pracodawców, którzy uporczywie łamią przepisy;
- 3) wspieranie działań kontrolnych programami informacyjno-promocyjnymi.”.

Czy są uwagi i propozycje?

Zacząłem się zastanawiać, że lepsza jest wersja zaproponowana w pierwotnym projekcie opracowanym przez zespół, w którym te trzy punkty są bardziej rozbudowane. Proszę o zapoznanie się z tamtymi zapisami.

Wobec braku uwag i głosów sprzeciwu stwierdzam, że Rada akceptuje wpisanie do stanowiska akapitu w wersji zaproponowanej przez zespół.

W czasie dyskusji pani Danuta Koradecka zwróciła uwagę na bardzo ważną kwestię, która została ujęta w następujący sposób w projekcie: „Rada Ochrony Pracy aprobuje planowane przez PIP, na wzór europejskich inspekcji, kampanie medialne: z jednej strony piętnujące najbardziej nieuczciwych pracodawców – z drugiej zaś promujące pracodawców szanujących przepisy prawa pracy i popularyzujące tzw. dobre praktyki, odnoszące się zarówno do praworządności w stosunkach pracy, jak i bezpieczeństwa pracy.”. Proponuję zapisać to zdanie przed akapitem dotyczącym priorytetów. Czy są uwagi? Nie słyszę. Rozumiem, że rada akceptuje to rozwiązanie.

Pozostało nam do rozpatrzenia ostatnie zdanie, najważniejsze z całego projektu, czyli: „Rada Ochrony Pracy pozytywnie ocenia działalność Państwowej Inspekcji Pracy w 2006 r. przedstawioną w sprawozdaniu Głównego Inspektora Pracy, jak również nową formułę prezentacji treści dokumentu.”. Nie ma uwag, więc stwierdzam, że akapit został przyjęty.

Proszę o wyrażenie zgody dla Prezydium Rady, aby dokonało ostatecznej redakcji stanowiska, oczywiście bez wprowadzania zmian merytorycznych, tylko stylistycznych.

Czy przed poddaniem całości projektu pod głosowanie, ktoś z państwa chce zabrać głos lub zgłosić ostatecznie poprawki? Nie słyszę.

Przystępujemy do głosowania nad przyjęciem projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2006 r. z wprowadzonymi zmianami. Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, to uznaję, że Rada projekt przyjęła. Sprzeciwu nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada przyjęła projekt.

Dziękuję za wyrozumiałość w związku ze sposobem pracy nad projektem, ale nasze stanowisko w sprawie Sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy jest przekazywane Sejmowi, więc powinno być dobrze przygotowane.

Przechodzimy do realizacji drugiego punktu porządku dziennego, czyli do zapoznania się z materiałem przygotowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy zatytułowanym „Efektywność systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy wdrożonych w polskich przedsiębiorstwach”. Proszę o prezentację materiału.

### **Kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym Zofia Pawłowska:**

Chcę państwu przedstawić krótko genezę systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Sądzę, że wiele osób obecnych na sali zna podstawowe działania, które doprowadziły do obecnej sytuacji w tym zakresie, informacje na temat efektywności systemów, a także informację na temat czynników, które mogą motywować przedsiębiorstwa do ich wdrażania.

Historia świadomego wdrażania systemowego zarządzania bhp w Polsce jest stosunkowo krótka i ma niecałe 10 lat. Mówi się, że podstawową cechą systemowego zarządzania jest fakt, że odpowiedzialność za bezpieczeństwo jest przypisywana wszystkim osobom w firmie, dążenie do ciągłej poprawy stanu bezpieczeństwa, do podejścia aktywnego, czyli zapobiegania wszystkim zagrożeniom zanim zdarzy się wypadek czy choroba. Te cechy sprawiają, że systemowe zarządzanie powinno być skuteczne. Na drugim biegunie stawia się zarządzanie tzw. tradycyjne, gdzie odpowiedzialność za bezpieczeństwo przypisuje się służbom bhp, a również mówi się, że inspektor musi wymuszać odpowiedzialność i działania w zakresie bhp.

Zarządzanie systemowe z definicji, zgodnie z tym, co zapisano w polskim prawie, jest de facto obowiązkiem każdego przedsiębiorstwa. Firmy powinny, zgodnie z wymogami prawa, wdrażać zasadniczą część strukturalnego, dobrego system zarządzania. W każ-

dym przedsiębiorstwie powinien funkcjonować mniej lub bardziej sformalizowany system zarządzania. W kształtowaniu skuteczności tego systemu pomagają normy. Oczywiście sposób jego ukształtowania zależy od wielu innych czynników. Jednym z istotnych, jest wiedza osób, które ten system projektują. Warto te osoby wspomagać tak, żeby rzeczywiście systemowe zarządzanie, co jest naszą wiodącą tezą, choć często negowaną, umożliwiło spełnienie wymagań obowiązujących przepisów prawa i prowadziło do poprawy warunków pracy.

Biorąc pod uwagę tę tezę, już w 1998 r. Polski Komitet Normalizacyjny powołał Normalizacyjną Komisję Problemową do Spraw Systemów Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy, która miała opracować odpowiednie wymagania i zalecenia do budowy i wdrożenia systemu zarządzania bhp w polskich przedsiębiorstwach. Komisja działała bardzo sprawnie i już w 1999 r., co jest dużym osiągnięciem, jak na działania normalizacyjne, powstała polska norma zawierająca wymagania dotyczące systemowego zarządzania bhp, czyli norma 18001. Do chwili obecnej powstały jeszcze trzy normy, tak że działają w sumie cztery. Dwie dotyczą systemów, jedna dotyczy metodyki audytowania i jedna dotyczy oceny ryzyka zawodowego. Jest to „rodzina norm” w zakresie zarządzania bhp.

Polska norma 18001 stanowi wdrożenie wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących zarządzania bhp. Modele zarządzania podane w tych dokumentach wydają się być graficznie różne, jednak elementy zawarte w obu modelach są de facto identyczne. Wyraźnie wskazuje się, że dobry system zaczyna się od tego, że musi być zaangażowane kierownictwo, które ogłasza politykę, planuje działania dotyczące bhp, stwarza warunki do funkcjonowania systemu, sprawdza, koryguje, jeśli są jakieś problemy, i okresowo przegląda system, prowadząc do jego ciągłego doskonalenia. Taka jest idea zawarta w wytycznych ILO oraz w polskiej normie oraz w naszych przepisach prawa. Musimy pamiętać, że system zarządzania bhp, to nie jest narośl na zdrowym ciele organizacji, tylko jest tym, co bezwzględnie należy zbudować oraz realizować w sposób właściwy i kompetentny, przestrzegając wymagań prawa.

Równoległe z polskimi normami rozpoczęły się działania promujące ich wdrażanie. Takie działania były prowadzone we wszystkich krajach Europy. W tej chwili robimy przegląd takich działań, ponieważ przyszły rok, zgodnie z priorytetami Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao będzie rokiem oceny ryzyka zawodowego. W przyszłym roku agencja chce wyraźnie wskazać, że dobra ocena ryzyka zawodowego oznacza wdrożenie skutecznego systemu zarządzania. Taka idea przyświecała nam już od 1999 r., kiedy PIP oraz CIOP-PIB rozpoczęły realizację programu promującego wdrażanie systemu. Efekty tego programu były dość dobre, ponieważ kilkadziesiąt przedsiębiorstw zainteresowało się wdrażaniem systemów zarządzania. Liczba tych przedsiębiorstw rosła. Wynikiem były certyfikaty i pełne wdrożenie systemów w wielu firmach. Może nieco szkoda, że ten program nie jest kontynuowany, ponieważ zostało jeszcze wiele w tej dziedzinie do zrobienia.

Jeśli chodzi o certyfikację, to odnosimy się do niej dość sceptycznie. Nie wszystkie systemy certyfikowane są skuteczne, co jednoznacznie wykazały badania prowadzone kiedyś przez inspektorów pracy. Jest jednak dążenie do certyfikacji systemów na całym świecie. Liczba certyfikatów rośnie. W 2003 r. na świecie było ich ponad 8 tys., a rok później już ponad 14 tys. Rośnie także liczba certyfikatów w Polsce. Mamy ich już kilkadziesiąt. Nasze nowopowstałe centrum certyfikacji obliczyło, że udzieliło 54 certyfikatów. Zauważamy zdecydowane dążenie do certyfikacji. System zarządzania jest skutecznym narzędziem realizacji wymagań prawa i poprawy warunków pracy. Wiemy doskonale, że większość przyczyn wypadków przy pracy ma charakter organizacyjny, bądź wynika z nieuwagi ludzi. Trzeba je identyfikować i usuwać. System zarządzania może być dobrym narzędziem.

Jeżeli system zarządzania jest skuteczny, powinien prowadzić do zniesienia liczby wypadków, chorób, a w efekcie do ograniczenia strat wynikających z niewłaściwego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Powinien także prowadzić do wzrostu zaangażowania pracowników zarówno w problemy bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i w problemy produkcji. Wpływa to na poprawę wizerunku przedsiębiorstwa, co w efekcie wpływa na



wzrost konkurencyjności przedsiębiorstwa na rynku. Coraz częściej udziałowcy oceniają przedsiębiorstwo przez pryzmat bezpieczeństwa i dążą do pozyskania informacji już nie tylko o wypadkach przy pracy i chorobach, ale również o sposobie zarządzania. To on decyduje o wartości przedsiębiorstwa na rynku. Zostały przeprowadzone badania australijskie, w których wyraźnie wskazano, że dobre zarządzanie podnosi konkurencyjność przedsiębiorstwa. Zakłady DuPont, które od lat stosują zasady systemowego zarządzania, wyraźnie rejestrują bardzo małą liczbę wypadków przy pracy. Widzą to państwo na planszy. Amerykanie również stwierdzają, że systemowe zarządzanie bhp się opłaca. Inspekcja pracy propaguje, wdraża tzw. voluntary protection programs. Równa się to wdrażaniu zasad systemowego zarządzania. OSHA jednoznacznie stwierdza, że wszystkie przedsiębiorstwa, które dostosują się do takich zasad mają znacznie niższe wskaźniki wypadkowości, które wynoszą 45% średniej krajowej, natomiast poszczególne przedsiębiorstwa uzyskują wymierne rezultaty w postaci zmniejszenia liczby wypadków i sum odszkodowań.

Brytyjczycy już od 1989 r. wdrażają i propagują zasady systemowego zarządzania. Opracowali zasady dobrej praktyki, przewodnik „Successful health and safety management”, który cieszył się dużym zainteresowaniem. Obecnie jest to już historia, ponieważ zasady zostały już rozwinięte i obecnie mamy normy. Przewodnik wpłynął na kreowanie normalizacji w zakresie systemów zarządzania.

Norwegowie obligatoryjnie wdrażają systemy zarządzania. Są kraje, w których stwierdzono, że aby zarządzać zgodnie z prawem, trzeba wdrożyć ten system. Odnotowują dzięki temu spadek kosztów wypadków przy pracy, reklamacji i absencji. W Norwegii także stwierdzono, że systemy te mogą działać. Nie mówię, że działają w każdej firmie, ale mogą być skuteczne.

Anglicy podkreślają, że nie tylko cały system, ale wdrożenie poszczególnych elementów może dawać również korzyści ekonomiczne przedsiębiorstwu. Duża firma, która zajmuje się dostawą gazu zwróciła uwagę na szkolenia i poprawę komunikowania się z pracownikami. Zainwestowano około 870 tys. euro, a w celach motywacyjnych przeznaczono prawie 4 miliony euro na cele charytatywne. Okazało się, że te wydatki w ciągu czterech lat zaowocowały tym, że zyskano 6,5 mln euro, dzięki zmniejszeniu liczby wypadków przy pracy.

Tego rodzaju zależności między zarządzaniem a poziomem wypadkowości, czy też stratami, notuje się w prawie każdym kraju.

W Polsce przed wprowadzeniem norm przeprowadzano badania. Okazało się, że im więcej jest wprowadzonych elementów systemowego zarządzania, tym mniejsze są wskaźniki wypadkowości. Najlepiej wyszło to w hutach, gdzie okazało się, że jeżeli działa ponad 80% elementów systemu skutecznego zarządzania, to wskaźniki wypadkowości są prawie czterokrotnie mniejsze, niż w hutach niewdrażających tego systemu.

Również poszczególne przedsiębiorstwa odnotowują wyraźne sukcesy. Przykładem mogą być Zakłady Tekstylny-Konfekcyjne „Teofilów” S.A. w Łodzi, choć nie wiem, czy do tej pory, bo ich sytuacja z pewnością uległa zmianie. Firma była zainteresowana wdrożeniem zasad systemowego zarządzania. Po trzech latach jego działania stwierdzili czterokrotne zmniejszenie liczby wypadków przy pracy, spadek absencji chorobowej o 4 tys. dni i niewymierne efekty, jak poprawa przepływu informacji między kierownictwem i pracownikami oraz wzrost zaangażowania pracowników w działania związane z zarządzaniem bezpieczeństwem i higieną pracy.

Zarówno na świecie, jak i w Polsce można odnotować efekty systemowego zarządzania bhp.

Oczywiście problemem jest to, że firmy na ogół nie obliczają kosztów korzyści w kategoriach ekonomicznych. W ramach programu wieloletniego opracowaliśmy metodę obliczania i program komputerowy, który może to firmom ułatwić. Staramy się go propagować. Obliczając koszty i korzyści, możemy wybrać uzasadnione ekonomicznie opcje inwestowania w bezpieczeństwo pracy. Sądzę, że warto promować systemy zarządzania jako inwestycję, ponieważ z prowadzonych w ramach programu wieloletniego badań, gdzie dokładnie liczy się koszty wdrażania systemów i realizacji wymagań prawnych, wynika, że koszty realizacji wymagań prawnych na jednego pracownika, to około



2800 zł w ciągu roku. Jeśli firma wdraża system, to dokłada do tego tylko 80 zł na etapie wdrażania i średnio 67 zł na etapie utrzymywania systemu. Badanych było 17 przedsiębiorstw, ponieważ trudno dotrzeć do bardziej licznej grupy, a przede wszystkim danych finansowych. Koszt związany z funkcjonowaniem systemu nie jest zbyt wysoki.

Jeśli chodzi o strukturę kosztów wdrażania systemu, to większość z nich to koszty administracyjne. Polegają one na tym, że musi być często wyznaczany pełnomocnik, ludzie, którzy się tym zajmują, poświęcają swój czas. Na etapie wdrażania systemu bardzo istotne są koszty szkolenia i konsultacji zewnętrznych. Na etapie utrzymywania systemu są to także koszty administracyjne, oprócz tego koszty wynikające z oceny i z analizy ryzyka zawodowego.

Przedstawię ocenę korzyści z wdrożenia systemu w 13 badanych przedsiębiorstwach.

W 8 przedsiębiorstwach odnotowano tendencję spadkową liczby wypadków przy pracy i wskaźników częstości. W 7 przedsiębiorstwach zmniejszono liczbę pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia. 7 przedsiębiorstw uzyskało obniżenie składki na ubezpieczenie wypadkowe. Może to motywować. Zmniejszenie absencji chorobowej zauważono w 6 przedsiębiorstwach. Przedsiębiorstwa sygnalizują też efekty niewymierne, czyli wzrost wydajności, poprawę jakości, zwiększenie świadomości.

Jest jednak pewna kwestia, o której musimy pamiętać, promując systemy zarządzania, mówiąc o nich, jak o receptie na uzyskanie bezpieczeństwa i jego ciągłej poprawy. W niektórych przedsiębiorstwach starannie zaprojektowane, złożone systemy zarządzania bhp nie doprowadziły do osiągnięcia poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Formalne systemy i struktury odgrywają ważną rolę w przypadku niskiego poziomu funkcjonowania, lecz przestają ją odgrywać, jeżeli poziom ten jest co najmniej średni. Na spadek wskaźników wypadkowości wpływają przede wszystkim te czynniki związane z zarządzaniem bhp, które kształtują inicjatywy pracowników i wpływają pozytywnie na ich zachowania próbebezpieczne. Czynnikiem wpływającym w największym stopniu na skłonność pracowników do angażowania się w działania na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy jest właściwa polityka najwyższego kierownictwa. Zaangażowanie kierownictwa motywuje pracowników do aktywnego funkcjonowania. System odnosi sukcesy w firmach, które mają zaangażowane kierownictwo i dobrze wdrożony system. Pozostałe firmy, które mają jedynie system wdrożony na papierze, to tzw. papierowe tygrysy, które niestety tylko czyhają na pracownika, dając mu złudne poczucie bezpieczeństwa.

Doskonaląc system i dbając o to, aby dobrze funkcjonował, przeprowadziliśmy badania w przedsiębiorstwach. Proszę sobie wyobrazić, że przedstawiciele przedsiębiorstw postawili opracowywanie programów usprawnień ergonomicznych, jako element wpływający pozytywnie na funkcjonowanie systemu, w obszarze bezpieczeństwa oraz w innych obszarach. Istotne jest oczywiście również zaangażowanie najwyższego kierownictwa, pracowników itp. Są to elementy najwyżej oceniane w funkcjonowaniu systemu i jego doskonaleniu. Aby system był skuteczny, trzeba wiedzieć, jak go wdrażać.

Przedsiębiorstwa mogą motywować czynniki zewnętrzne. Jest to przede wszystkim dążenie do uzyskania zgodności z wymaganiami przepisów prawa. Wymieniano to na ogół na pierwszym miejscu. Istotnym elementem była także poprawa wizerunku przedsiębiorstwa w oczach społeczeństwa. Również udział przedsiębiorstwa w programach promujących miał stosunkowo wysoką pozycję. Programy są niezwykle istotne.

Przedsiębiorstwa chciałyby być najbardziej motywowane ekonomicznie, ale oczywiście ciężko jest obniżyć składkę ubezpieczeniową za wdrożenie systemu. Również możliwość zwalniania przedsiębiorstw z rutynowych kontroli była wymieniana jako element, który może być dobrą nagrodą za wdrożenie poprawnie funkcjonującego systemu. Nikt nie opowiedział się za obowiązkowym wdrażaniem systemu. Należy to brać pod uwagę podczas promowania systemów. Promocję należy wbudować w działania instytucji, które odpowiadają za warunki pracy. Musimy pamiętać, że niebawem będą oceniane nasze działania związane z wdrażaniem strategii UE w obszarze bhp. W scoreboardzie, który będzie służył ocenie wdrożenia tej strategii, jeden z punktów dotyczy sposobu podejścia do zarządzania bhp w przedsiębiorstwach. Jeżeli będziemy promować zarządzanie

systemowe, to mamy szansę na lepsze wdrożenie strategii, lepszą ocenę na poziomie europejskim. Należy także pamiętać, że to, co chcemy osiągać, wdrażając system zarządzania bhp, musi być osadzone w rzeczywistości i w wynikach prac badawczych.

System zarządzania bhp jest jednym z priorytetów badawczych zarówno Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao, Europejskiej Platformy Technologicznej oraz Komisji Europejskiej. Słowo „zarządzanie” pojawia się we wszystkich oficjalnych dokumentach. W związku z tym z pewnością trzeba promować systemowe zarządzanie, jego doskonalenie w celu uzyskania dobrych efektów. Jeżeli będziemy promować to zarządzanie, to będziemy mieli większą szansę na to, że liczba wypadków przestanie wreszcie wzrastać, tylko może jednak tendencja nieco zmienić się wreszcie w kolejnych latach.

Dziękuję państwu za uwagę.

### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Dziękuję pani Zofii Pawłowskiej za przedstawienie ciekawego materiału.

Otwieram dyskusję.

Wczoraj wraz z innymi członkami sejmowej Komisji Pracy odbywaliśmy wyjazdowe posiedzenie w Cementowni Małogoszcz. Amerykański koncern Lafarge Cement ma wdrożony system zarządzania bhp. Byliśmy zdumieni jego efektami. Szkoda, że nie możemy państwu pokazać prezentacji, jakie wczoraj widzieliśmy. Obecnie na 147 zakładów w tym koncernie, polska cementownia jest w pierwszej piętnastce. Od 503 dni nie ma w tej firmie wypadku przy pracy, a poprzedni rekord wynosił ponad 1300 dni. W Ameryce jest zakład pracy należący do tego koncernu, w którym od ośmiu lat nie było żadnego wypadku. Inna ciekawostka, w 1933 r. przed siedzibą firmy został wybudowany pomnik upamiętniający fakt, że przez 1000 dni nie było wypadków. Pokazuje to, jak ważne są systemy zarządzania bhp. Byliśmy bardzo mocno zdziwieni tymi danymi. Dzisiejszy temat poruszany na posiedzeniu Rady doskonale się w to wkomponował. Umówiłem się z dyrektorem Cementowni Małogoszcz, żeby w przyszłym roku dokonał podobnej prezentacji na naszym posiedzeniu. Uważam, że będzie dla państwa bardzo ciekawe, jak to wygląda w praktyce. W czasie referatu pani Zofia Pawłowska powiedziała, że CIOP-PIB badał 17 zakładów. Widać, że te systemy dają duże efekty.

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chce zabrać głos?

### **Członek Rady Ochrony Pracy Jadwiga Polaczek:**

Mam bardzo dużą praktykę we wprowadzaniu systemów zarządzania bhp i chcę się podzielić swoimi spostrzeżeniami. Aby wprowadzić taki system, trzeba dysponować odpowiednimi środkami. Bez tego nie uda się podjąć stosownych działań. Liczba wymaganych dokumentów oraz dostosowanie zakładu do poszczególnych wymogów łączy się z koniecznością ogromnego zaangażowania finansowego. W zakładach, gdzie nie ma wyspecjalizowanej służby bhp, ten system nie może ruszyć. Pan przewodniczący Stanisław Szwed mówił o cementowni zarządzanej przez firmę amerykańską Lafarge Cement. Na terenie Opola działa Cementownia Góraźdże. Firma poniosła nakłady w wysokości 11 mln złotych, aby wprowadzić system zarządzania bhp. Nasze normy 18001-18004 są doskonale sprecyzowane, wyraźnie określają zadania, jakie winny być spełniane. Proszę mi wierzyć, że znam sytuację przedsiębiorstw w całej Polsce i uważam, że małe przedsiębiorstwa zatrudniające poniżej 250 pracowników chyba nie będą w stanie wdrożyć tego systemu, ponieważ wymaga to wielkich nakładów finansowych, a poza tym nie ma w nich wyspecjalizowanej służby bhp. W prace dotyczące wprowadzania systemu muszą być także zaangażowane osoby z najwyższego kierownictwa zakładu. Proszę mi wierzyć, że w małych przedsiębiorstwach nie ma takich możliwości ani zaangażowania. Przecież wielokrotnie mówiliśmy o tym, że wciąż nie we wszystkich zakładach i stanowiskach pracy została przeprowadzona ocena ryzyka zawodowego. To jest podstawa, aby móc myśleć o zarządzaniu bezpieczeństwem i przymierzać się do stosowania norm 18001-18004. Osobiście żałuję, że nie ma obowiązku stosowania systemu zarządzania bhp. Wiele zakładów, np. toruńska Elana wprowadziła zintegrowany system zarządzania bezpieczeństwem, ochroną środowiska itp. Przeprowadzano tam wiele wspaniałych konkursów promujących zasady bezpiecznej pracy, ale później wszystko dziwnie się roz-

padło. Jako pracownik służby bhp, specjalista, jestem trochę niezadowolona z obecnej sytuacji. Być może Rada Ochrony Pracy przyjmując stanowisko, w którym bardzo negatywnie oceni tę kwestię, będzie mogła wymusić na naszych prawodawcach uchwalenie konkretnych przepisów nakazujących prowadzenie systemu zarządzania bhp przy minimalizacji kosztów ponoszonych z tego tytułu.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:**

W Cementowni Małogoszcz jest zatrudnionych 250 osób, czyli nie jest to duży zakład pracy, a system zarządzania bhp wspaniale tam funkcjonuje.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Zainteresowana tym tematem jest cała sieć zakładów, w których skład wchodzi ta cementownia. Inwestowanie w bezpieczeństwo pracy się opłaca.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Chcę się odnieść do wypowiedzi pani Jadwigi Polaczek. Z pewnością warto osiągnąć taki cel, aby wszystkie zakłady pracy wprowadziły system zarządzania bhp, ale nie wiem, czy należy stosować przymus. Może lepiej opracować taki system zachęt, aby przedsiębiorcy chcieli to wprowadzać.

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Przyjąłem do wiadomości wyniki, które osiągnęła ta cementownia, ale muszę dodać, że nie jestem pewien, czy rzeczywiście przez tyle dni nie było tam wypadku przy pracy. Boję się, że czasem walka z wypadkami doprowadza do pewnych absurdów. Mówię to dlatego, że w mojej firmie, w której praca ma charakter biurowy, dochodzi do co najmniej jednego wypadku w roku. Wypadkiem przy pracy są także takie zdarzenia, jak oparzenia kawą, poślizgnięcia na posadzce itp. Znam programy firm, które za wszelką cenę promują okres działalności bez wypadku. Pamiętam, że kiedy byłem inspektorem pracy i badałem ujawnianie wypadków, to nie zdarzyło mi się znaleźć zakładu, w którym wszystkie wypadki były ujawnione. Powiem więcej, czasem było tak, że w wyniku kontroli PIP liczba wypadków w danym zakładzie rosła dwukrotnie. Działo się tak dlatego, że wcześniej były ukrywane. Wówczas inspekcja pracy miała możliwość weryfikacji danych, dysponowała statystyką wydarzeń oraz dokumentacją w zakładzie. Teraz jest to znacznie bardziej trudna kwestia. Mówię o tym dlatego, że w Polsce pomimo wzrostu liczby wypadków, mamy stosunkowo niewiele wypadków przy pracy ogółem na tle innych krajów europejskich. Mamy natomiast stosunkowo dużo wypadków śmiertelnych. Świadczy to o tym, że zapewne nie wszystkie lepsze wypadki są ujawniane. Nie gloryfikowałbym osiągnięć, o których mówił pan przewodniczący Stanisław Szwed, ponieważ nie do końca wierzę w te statystyki. Firma zatrudnia 250 osób i przez kilkaset dni nie ma w niej zdarzenia wypadkowego. Moim zdaniem coś tu nie gra, chyba że mówimy o klasycznym wypadku, np. przy maszynie, wówczas mogę w to uwierzyć. Nie sądzę jednak, że nie ma tam wypadków typu poślizgnięcie itp. Zajmowałem się kiedyś skrupulatnie wypadkami przy pracy. Istnieje pewna prawidłowość, tzw. piramida zdarzeń. Przedstawia ona, ile na jeden wypadek śmiertelny powinno przypadać wypadków lekkich. Nie ja wymyśliłem te zasady. Dawno już zostało to ustalone. Proszę przyjrzeć się, jak wyglądają nasze statystyki. W Polsce jest zdecydowanie zbyt mało wypadków przy pracy ogółem w stosunku do dużej liczby wypadków śmiertelnych.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Myślę, że najlepiej będzie, jeśli przedstawiciele tej firmy zaprezentują temat na posiedzeniu Rady. Początkowo także nie chciało mi się wierzyć, że możliwa jest taka sytuacja w Cementowni Małogoszcz. Po obejrzeniu firmy stało się dla mnie jasne, że jest to możliwe. W cementowni wszędzie jest zielono, zwiedzaliśmy ją w ciemnych garniturach, na których nie został żaden pył czy brud. Naprawdę byłem pod dużym wrażeniem. Muszę podkreślić, że cementownia rejestruje także wypadki, do których dochodzi w firmach zewnętrznych wynajmowanych do określonych zadań. Wypadek, o którym mówiłem, wydarzył się w firmie, która czyściła dachy ze śniegu. Jej pracownik poślizgnął się i skręcił nogę w kostce. Nie przypuszczam, że w tym konkretnym przypadku dochodzi do ukrywania wypadków przy pracy, tym bardziej, że prezentacja była dokonywana



przez okręgowego inspektora pracy z Kielc. Oczywiście sytuacje opisywane przez pana Macieja Sekundę mogą się zdarzać w innych firmach.

Kto z państwa chce zabrać głos?

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Górka:**

Wracając do systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy, chcę powiedzieć, że niedawno zostały publikowane wyniki badań przeprowadzanych przez wyższą szkołę przedsiębiorczości ze Śląska wśród małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce. Została nimi objęta bardzo duża grupa firm. W ankiecie zadano pracodawcom pytanie, co wiedzą o systemie zarządzania bezpieczeństwem pracy i normach. 10% badanych pracodawców posiadało jakiegokolwiek informacje. Reszta nie wiedziała nic na ten temat. W związku z tym trudno mówić o skutecznym wdrażaniu systemów i norm.

Odniosę się do wypowiedzi moich przedmówców. Zastanawiam się, czy dla potrzeb promowania systemów zarządzania bezpieczeństwem pracy nie można podjąć działań podobnych do polskiej nagrody jakości. Przedsiębiorstwa, które wdrożyły system zarządzania jakością, dokonują samooceny i raz w roku na Zamku Królewskim w Warszawie wręczana jest przez premiera nagroda jakości dla najlepszego przedsiębiorstwa. Być może należy ustanowić polską nagrodę bezpieczeństwa pracy i w ten sposób promować bezpieczeństwo pracy.

#### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Nie ma na sali pani Danuty Koradeckiej, ale myślę, że ta sugestia zostanie przekazana. CIOP-PIB mogłyby stać się miejscem, które przejęłoby inicjatywę w tym zakresie. Myślę, że to bardzo dobra propozycja.

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Chwiluk:**

Pani Ewa Górka wyprzedziła mnie, ponieważ mam podobne przemyślenia. Problem polega na tym, że w naszej pracy bardzo często spotykamy się z nieświadomością pracodawców na temat tego, co to jest wypadek przy pracy. Podczas prezentacji zwróciłem uwagę na brak szczegółowego wyliczenia kosztów wypadków, które muszą ponieść pracodawcy. Jestem pewien, że 90% pracodawców, o których wspomniała pani Zofia Pawłowska, jest przekonane, że koszty wypadków przy pracy ponosi ubezpieczyciel, a nie pracodawca. Kwestia promocji i dotarcie z informacjami na ten temat do pracodawców są pierwszymi działaniami, jakie należy podjąć. Zgadza się, że wprowadzenie tych systemów nie powinno się odbywać na zasadzie nakazu, tylko próby budowania świadomości pracodawców i zachęty.

Jeżeli chodzi o kwestię wypadkowości, to nie będę polemizował ze słowami pana przewodniczącego Stanisława Szweda. Nie byłem w Cementowni Małogoszcz, nie wiem, jaka jest tam sytuacja. Wierzę w to, co zostało tu powiedziane. Z własnego związkowego doświadczenia mogę jednak powiedzieć, że związki zawodowe coraz częściej interweniują w wydziałach bhp o zaliczenie danego zdarzenia, jako wypadku przy pracy. Coraz częściej pracodawcy nie chcą uznać wydarzenia za wypadek w pracy, w drodze do pracy czy z pracy. Proszę mi wierzyć, że z informacji przekazywanych mi przez znajomych zatrudnionych w wydziałach bhp wynika, że dostali od pracodawców jasne i czytelne wytyczne, co do kwestii rejestrowania wypadkowości. Może stać się to patologią. Jest to bardzo niebezpieczne zjawisko. Obecnie chcąc dorównać standardom europejskim, chcąc pokazać, że w Polsce bezpiecznie się pracuje, podejmuje się bardzo dziwne działania, zarówno pozytywne, jak i negatywne. Myślę, że nie wolno o tym zapominać.

Zastanówmy się, kim są pracodawcy, jeśli chodzi o małe i średnie przedsiębiorstwa w Polsce. W 70% są to przypadkowe osoby, które mają pomysł i chcą coś zrobić, a tylko w 30% są to ludzie wykształceni i przygotowani do prowadzenia firmy. W zakładach państwowych wszystko zależy od układu politycznego. W zależności od tego, kto rządzi i jak to robi, takich mamy pracodawców. Nie ma elity pracodawców, która kształcałaby się przez pokolenia, czy choćby pracodawców z jakimiś tradycjami. Wyciąganie konsekwencji w stosunku do tych pracodawców nie odnosi żadnego skutku. Pani minister Bożena Borys-Szopa mówiła, że niejednokrotnie rozmowy były bardziej skuteczne niż karanie. Z tego względu wydaje mi się, że musielibyśmy połączyć siły. Z uporem będę powtarzał coś, co dla mnie jest oczywiste, podobnie jak w Europie i na świecie dla wszystkich.

Związki zawodowe, społeczna inspekcja pracy, Państwowa Inspekcja Pracy, i to w tej kolejności, w jakiej je wymieniłem, przy wsparciu parlamentu, który tworzy prawo, mogą skutecznie zacząć walczyć o warunki pracy. Podczas poprzedniego posiedzenia Rady, na którym dyskutowaliśmy na temat sprawozdania z działalności PIP, powiedziałem, że trzeba zwiększyć szeregi inspektorów pracy, ponieważ nie są oni w stanie obecnie dotrzeć do wielu zakładów pracy. W stanowisku zabrakło mi stwierdzenia, że powinniśmy wykorzystywać to, czym dysponujemy. Tak się niestety nie dzieje. Wdrażanie systemu bezpieczeństwa pracy jest elementem świadomości członków związków zawodowych i społecznych inspektorów pracy, którzy mają do odegrania bardzo znaczącą rolę. Z tego względu uważam, że najważniejsze jest informowanie pracodawców, szkolenie, przekazywanie ulotek i innych materiałów na ten temat.

Proszę spróbować znaleźć w górnictwie choćby parę złotych na to, aby odbyły się profesjonalne szkolenia. Chcę, abyśmy się dobrze zrozumieli. Szkolenia się odbywają, ale wszyscy wiemy, jak to się dzieje i jak one wyglądają. Jeśli miałyby się odbyć dobre szkolenia, to jestem w stanie pokazać, ile pieniędzy przeznaczają się na podnoszenie świadomości pracownika co do tego, że to on powinien przede wszystkim dbać o bezpieczeństwo pracy, a pracodawca powinien mu to umożliwić.

Dziękuję pani Zofii Pawłowskiej za bardzo ciekawą prezentację.

#### **Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Mówiliśmy o pozytywnych kwestiach, które przedstawiono nam w Cementowni Małogoszcz, ale muszę dodać, że przedstawiciele związków zawodowych oczywiście podnieśli podobne argumenty, jak pan Andrzej Chwiluk. Chcieliśmy pokazać dobry przykład i dlatego o tym mówiliśmy, ale podczas posiedzenia Komisji były podawane także argumenty dotyczące nierejestrowania wypadków itp.

#### **Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Cały czas zastanawiam się nad wypowiedzią pana Macieja Sekundy. Dolał pan nieco dziegiu do beczki miodu, czyli idyllicznego obrazu, który nam przedstawiono. Nie chciałbym, abyśmy przemilczeli słowa pana Macieja Sekundy. Proszę panią Zofię Pawłowską, aby dodała kilka słów komentarza. Dyskutanci skupili się na Cementowni Małogoszcz i rozważaniach, czy podawane przez jej przedstawicieli dane dotyczące liczby wypadków przy pracy są prawdziwe, czy też nie. Odłóżmy ten temat. Może najlepiej będzie, jeśli nie będziemy w ogóle odnosić się do konkretnych zakładów i przykładów. Skupmy się na systemach zarządzania bezpieczeństwem pracy. Ze słów pana Macieja Sekundy wywnioskowałem, że statystyka może obracać się przeciwko celowi, do jakiego została stworzona. Pogoń za jak największą liczbą dni bez wypadku w danym zakładzie, może prowadzić do tego, że będzie np. 2 tys. dni bez wypadku, a w dwutysięcznym pierwszym dniu dojdzie do trzech wypadków śmiertelnych. Zrozumiałem, że istnieje taki mechanizm. Jeśli opacznie pojąłem pana słowa, to proszę mnie poprawić. Jeśli tak rzeczywiście jest, to powinniśmy się zastanowić, co z tym zrobić.

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Piotr Duda:**

Chciałem dodać kilka zdań do wypowiedzi pana Andrzeja Chwiluka dotyczącej ukrywania wypadków przy pracy, prewencji i świadomości pracodawców. Być może zwrócili państwo uwagę na wypadek sprzed miesiąca w centrum logistyki firmy Reporter w Chorzowie, która jest jednym z największych zakładów produkcji i dystrybucji odzieży. Zawaliły się i przewróciły regały w magazynie. Jednym z nich został przygnieciony pracownik. Widziałem relację w mediach, rozmawiałem także o tym z wicewojewodą śląskim, który był na miejscu wypadku. Sytuacja wyglądała tragicznie. Wypowiadała się młoda pracownica, która została między regałami. Pokazywała, że ma pokiereszowaną nogę. Za chwilę zjawił się właściciel zakładu i od razu dziewczyna zakryła nogę i powiedziała, że nic poważnego jej się nie stało. Zastanowiłem się nad tym, ponieważ widząc minę tej dziewczyny, można z łatwością stwierdzić, że sytuacja jest tam bardzo zła. Po dwóch dniach od tego zdarzenia otrzymaliśmy maila od młodych pracowników, że chcą się wieczorem spotkać, ponieważ chcą założyć w tym zakładzie organizację związkową. Mieli już dość sposobu, w jaki się ich tam traktuje. Było widać, że do tej pory wszystkie sytuacje i wydarzenia związane z wypadkami były ukrywane. Musiało



dojść do poważnego wydarzenia, którego się nie dało ukryć, aby to przełamać. Dobrze, że nie stało się nic poważnego, że nikt nie zginął. Dopiero wtedy wyszło na jaw, że młodzi pracownicy, którzy powinni już zdecydowanie inaczej podchodzić do całego tematu, są terroryzowani, tłamszeni itp. Wybuchli dopiero, kiedy doszło do groźnego wypadku, choć mimo tego nie do końca, ponieważ chcieli się spotkać wieczorem, ukradkiem w parku, w ustronnym miejscu, nie zapraszali nas do firmy, ponieważ nadal są zastraszani i nie mogą o tych sprawach mówić głośno. Jest to kolejny przykład na to, że pracodawcy muszą sobie zdać sprawę z tego, że najpierw trzeba zainwestować, aby mieć tego efekty. Niestety, aby podjęli stosowne działania, muszą być świadomi, że jeśli będą inwestować w bezpieczeństwo w swoim zakładzie pracy, to będzie to oznaczało także ich zysk.

### **Kierownik zakładu w CIOP-PIB Zofia Pawłowska:**

Spróbuję odnieść się do głosów z dyskusji.

Hasło liczby dni bez wypadku jest bardzo szczytne. Amerykańskie koncerny z tradycjami bardzo je propagują. Jest to jednak także bardzo niebezpieczne. Zawsze twierdzę, że w systemach zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, oczywiste jest, iż możemy jedynie dążyć do braku wypadków przy pracy. Nie jest możliwe osiągnięcie „zera wypadków”, a przez to wyznaczenie tego, jako realnego celu. Jeśli powiemy pracownikom, że chcemy osiągnąć zero wypadków, to nikt nie uwierzy w możliwość realizacji celu, a przez to nikt nie będzie się starać.

Co do dyskusji dotyczącej Cementowni Małogoszcz, to sądzę, że może ona rejestrować jako wypadek zdarzenie z dużą liczbą dni absencji, natomiast wypadki np. do trzech dni absencji traktuje jako zdarzenia potencjalnie wypadkowe. Być może, jeżeli przyjmujemy, że nie było ciężkich wypadków, to jest to słuszna droga.

Niestety, do wypadków przy pracy dochodzi. Nie można stawiać sobie za cel kompletnego ich braku. Możemy dążyć do zmniejszenia ich liczby, ale określając cele na etapie działań prewencyjnych. Nie można stawiać pracownikom celu „zero wypadków”, ponieważ może dojść do ukrywania zdarzeń.

Odnosnie do statystyk, o których państwo mówili, to nie chcę twierdzić, że ukrywamy wypadki, ale z analiz, które kiedyś przeprowadziłam, wynikało, że na świecie średnio według Międzynarodowej Organizacji Pracy na jeden śmiertelny przypada 750 wypadków powodujących absencję powyżej trzech dni. W Polsce z danych GUS na jeden wypadek śmiertelny przypadało około 160 takich wypadków. W Afryce ten stosunek wynosi 1 do 30. Świadczy to jednak o niepełnej zgłaszalności wypadków, która jest nie tylko problemem Polski. Proszę pamiętać, że jeśli wypadki są rejestrowane przez instytucje ubezpieczeniowe, to zgłaszalność jest na ogół stuprocentowa. Problemy ze zgłaszaniem wypadków przy pracy mają także Anglicy i Duńczycy. Polska będzie musiała podawać wskaźnik, o którym mówię do Eurostatu, aby dążyć do ujednoczenia wyników w Unii Europejskiej. Jest to bardzo skomplikowana kwestia.

### **Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Chciałem powiedzieć, że z wypadku nie można czynić jakiegoś szczególnego zła. Tam, gdzie się coś dzieje, ktoś pracuje, dochodzi do jakiejś aktywności, są zaangażowani ludzie, wykonuje się produkcję, to wypadki są w pewnym sensie rzeczą naturalną i mają prawo się przydarzyć. Tak to należy traktować. Walczmy z zagrożeniami, zmniejszajmy je. Mówię to m.in. dlatego, że dziś przyjęliśmy stanowisko w sprawie sprawozdania Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2006 r. Trzeba pamiętać o tym, co bardzo mocno podkreślał pan Roman Giedrojc na posiedzeniach komisji sejmowych, że mamy pewną grupę osób, które ulegają wypadkom, a nie jest to nigdzie rejestrowane. Dotyczy to często samozatrudnionych, choć wolałbym, żebyśmy mówili teraz o osobach fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Jest to duża grupa osób, według danych statystycznych ponad 2,3 mln, a podejrzewam, że w zeszłym roku ta liczba mogła wzrosnąć. W czasie naszej wizyty w kopalni dowiedzieliśmy się, że w zakładach będących własnością osób fizycznych prowadzących działalność jest większa wypadkowość, ale nie podlega to statystykom i nie są to wypadki przy pracy w myśl przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Musimy o tym pamiętać. Mówię o tym dlatego, że jeśli mamy

więcej wypadków, to możemy badać, analizować i formułować wnioski. Jeśli ich nie będzie, to wtedy może dojść do zdarzeń tragicznych.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Czy ktoś z państwa chce jeszcze zabrać głos? Nie słyszę.

Nie ma pani Danuty Koradeckiej, ale proponuję, aby projekt stanowiska przygotował zespół, którego jest przewodniczącą. Przekażemy tę prośbę pani Danucie Koradeckiej.

Główny punkt dotyczący wdrażania systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy jest bardzo ważny, podobnie jak głosy w dyskusji. Warto tę ideę propagować.

Pozostał nam ostatni punkt posiedzenia, czyli sprawy bieżące.

Kolejne posiedzenie Rady planujemy po przerwie wakacyjnej, 21 sierpnia br., ale oczywiście ostateczną datę prześlemy państwu w zaproszeniach. Rozpatrzmy wówczas następujący temat: przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych. W planie pracy zapisaliśmy także drugi punkt, ale proponuję, abyśmy go nie rozpatrywali na tym samym posiedzeniu, ponieważ temat poświęcony placówkom handlowym zajmie nam wiele czasu. Podczas sierpniowego posiedzenia odbędzie się także ceremonia wręczenia nagród Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej. Zawsze uroczystość odbywa się w Sejmie. Wówczas laureaci czują się bardziej docenieni i dowartościowani. Chcemy utrzymać tę tradycję.

Czy ktoś z państwa chce zabrać głos w sprawach bieżących? Nie słyszę.

Dziękuję wszystkim za przybycie i udział w posiedzeniu.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.