



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**
(NR 49)

Nr 5298/VI kad.
12.07.2011 r.

Tekst bez autoryzacji

Nr 5298/VI kad.

Rada Ochrony Pracy (nr 49)

12 lipca 2011 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca w siedzibie Forum Związków Zawodowych w Warszawie, pod przewodnictwem poseł **Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- **rola partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy – materiał przygotowany przez Ministerstwo Gospodarki, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,**
- **wyrażenie opinii na temat wniosków marszałka Sejmu RP dotyczących powołania pani Małgorzaty Kwiatkowskiej i pana Grzegorza Łyjaka na stanowiska zastępców głównego inspektora pracy,**
- **sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Anna Tomczyk** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Grażyna Henclewska** podsekretarz stanu w Ministerstwie Gospodarki, **Anita Gwarek** dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, **Eugenia Gienieczko** b. dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, **Marlena Gilewicz** naczelnik Wydziału Statystyki Departamentu Organizacyjnego w Ministerstwie Sprawiedliwości, **Zofia Wrzosek** prokurator Prokuratury Generalnej, **Andrzej Najmiec** z Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy w Zakładzie Ergonomii CIOP-PIB.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska, Joanna Mazurkiewicz-Kulka** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Serdecznie witam państwa w tej pięknej sali, w której dzisiaj gościmy na zaproszenie przedstawicieli Forum Związków Zawodowych. Witam panią Grażynę Henclewską podsekretarz stanu w Ministerstwie Gospodarki, panią Annę Tomczyk głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami. Witam również przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Sprawiedliwości i Prokuratury Generalnej.

Chciałbym teraz oddać głos przewodniczącemu Forum Związków Zawodowych panu Tadeuszowi Chwałce.

Przewodniczący Forum Związków Zawodowych Tadeusz Chwałka:

Witam państwa bardzo serdecznie. Miło mi gościć państwa. Rada Ochrony Pracy jest instytucją, w której zasiadają m.in. przedstawiciele partnerów społecznych. Problematyka dzisiejszego posiedzenia Rady jest bardzo bliska związkom zawodowym. Niestety, nie będę mógł uczestniczyć w posiedzeniu. Życzę państwu owocnych obrad. Sądzę, że członkowie Rady będą zadowoleni z gościny i będą miło wspominali to spotkanie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję, panie przewodniczący.

Niedawno w składzie Rady Ochrony Pracy nastąpiła zmiana – w związku z przejściem na emeryturę, z Rady odeszła pani dr Eugenia Gienieczko. Na dzisiejsze posiedzenie Rady zaprosiliśmy Panią doktor, aby osobiście serdecznie Jej podziękować za

wieloletnią współpracę, za cenne uwagi merytoryczne, a także za okazywaną sympatię i koleżeństwo.

Składamy Pani najserdeczniejsze życzenia zdrowia i wszelkiej pomyślności w życiu osobistym, mając jednocześnie nadzieję, że nadal będzie Pani służyć fachowością i doświadczeniem gremiom związanym z bezpieczeństwem pracy i ochroną praw pracowniczych.

Dr Eugenia Gienieczko:

Pani przewodnicząca, szanowni państwo, bardzo dziękuję za zaproszenie na dzisiejsze posiedzenie. Serdecznie dziękuję za życzenia i miłe słowa. Wyrażam słowa wdzięczności za długoletnią współpracę. Bardzo dużo nauczyłam się, zasiadając w Radzie Ochrony Pracy. Przepraszam tych z państwa, z którymi niekiedy być może zbyt ostro dyskutowałam. Ale to wynikało wyłącznie z moich przekonań merytorycznych. Nie miało żadnego osobistego podtekstu.

Dziękuję wszystkim państwu za to, że znosiliście moją obecność. Widzę tutaj posłów i senatorów, z którymi pracowałam przez wiele lat w ciągu swojej długiej kariery na stanowisku dyrektora. Sprawowałam tę funkcję 21 lat i 10 miesięcy.

Dziękuję pani prof. Danucie Koradeckiej za bardzo dobrą współpracę. Dziękuję również mojej byłej szefowej pani poseł Rafalskiej. Kieruję słowa podziękowania do wszystkich państwa, z którymi miałam do czynienia w trakcie mojej długiej pracy w resorcie.

Dziękuję pracownikom sekretariatu Rady Ochrony Pracy, którzy z cierpliwością i kompetencją odpowiadali na wszystkie nasze wątpliwości i pytania.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego prof. Danuta Koradecka:

Myślę, że wyrażę opinię nas wszystkich, twierdząc, że doświadczenie i wiedza pani dyrektor, z których korzystaliśmy przez lata, nie będą zmarnowane. Mam nadzieję, że pani dyrektor nie odmówi nam konsultacji w sprawach ważnych dla ochrony pracy. Sądzę, że następczyni pani dyrektor będzie miała możliwość korzystania z pani wiedzy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Jesteśmy przekonani, że pani dr Eugenia Gienieczko będzie nam dalej służyć swoją fachowością, doświadczeniem i bardzo cenną wiedzą.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Rafalska:

Pani dyrektor Giernieczko jest wyjątkową osobą o niezwykłej – w dzisiejszych czasach – rzetelności i sumienności oraz niespotykanej odwadze mówienia i prezentowania swojego zdania. Pani dyrektor posiada także umiejętność przekonywania merytorycznymi argumentami.

Współpracowałam z panią dyrektor w ministerstwie. Dziękuję za tę współpracę. Prawdziwą przyjemnością była również współpraca z panią dyrektor w Radzie Ochrony Pracy. Dziękuję za wszystko.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia przewiduje: pkt 1 – Rola partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy – materiał został przygotowany przez Ministerstwo Gospodarki, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 2 – Niewypłacanie lub nieterminowa wypłata wynagrodzeń za pracę w Polsce – ocena możliwości ograniczenia występowania procederu i skuteczności stosowanych sankcji – materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Prokuraturę Generalną oraz Ministerstwo Sprawiedliwości, pkt 3 – Wyrażenie opinii na temat wniosków marszałka Sejmu dotyczących powołania pani Małgorzaty Kwiatkowskiej na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy oraz pana Grzegorza Łyjak na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy, pkt 4 – Sprawy bieżące. Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny.

Przechodzimy do punktu pierwszego porządku dziennego – Rola partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy.

Proszę o zabranie głosu panią minister Grażynę Henclowską.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Gospodarki Grażyna Henclewska:

Przed zaprezentowaniem materiału przygotowanego przez resort, chciałabym przyłączyć się do podziękowań i życzeń składanych pani dyrektor Gienieczko. Był okres, kiedy miałyśmy okazję współpracować, gdy resort gospodarki był połączony z resortem pracy. Pamiętam kompetencje i fachowość pani dyrektor. Była to bardzo dobra współpraca. Dziękuję za nią. Przyłączam się do życzeń na przyszłość.

Na dzisiejsze posiedzenie przygotowaliśmy dość obszerny materiał. Ponieważ mają być również prezentowane materiały Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, dlatego skoncentruję się na zasadniczych kwestiach.

Problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy jest jednym z istotnych elementów polityki gospodarczej, której celem jest m.in. tworzenie ram prawnych wspierających rozwój przedsiębiorczości. Działania Ministerstwa Gospodarki w obszarze praktycznej realizacji zadań wynikających z problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy koncentrują się głównie na kwestiach legislacyjnych. Art. 237 z oznaczeniem 15 § 2 Kodeksu pracy stanowi, że ministrowie właściwi dla określonych gałęzi pracy lub rodzajów prac są zobowiązani do określania, w drodze rozporządzeń, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczących tych gałęzi lub prac. Jednym z wykonawców tej delegacji ustawowej jest minister gospodarki, który dotychczas wydał 37 rozporządzeń regulujących kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy m.in. w galwanizerniach, hutach żelaza i stali, strefach zagrożonych wybuchem czy przy usuwaniu azbestu.

Przygotowane i wydawane przez ministra gospodarki akty prawne są głównie nastawione na przystosowanie krajowych przepisów do wymagań współczesnej techniki i technologii z jednoczesnym uwzględnieniem wymagań bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, wynikających z postanowień dyrektyw Unii Europejskiej oraz konwencji i zaleceń Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Minister gospodarki prowadzi ciągły monitoring istniejących rozporządzeń pod kątem ich aktualności i zakresu funkcjonowania.

Partnerzy społeczni reprezentowani przez stronę związkową i organizacje pracodawców włączani są w proces legislacyjny już na etapie tworzenia propozycji przepisów. Uczestniczą także w kolejnych etapach prac legislacyjnych. Opinia przedstawicieli strony społecznej ma istotne znaczenie dla precyzyjnego dostosowania wprowadzanych regulacji do rzeczywistych potrzeb i wymagań występujących w poszczególnych branżach, zarówno w aspekcie zarządzania, jak i uwarunkowań technicznych ich funkcjonowania.

Z zebranych przez resort gospodarki opinii wynika, że partnerzy społeczni stają się coraz bardziej aktywną grupą w dyskusji nad kształtowaniem kierunków rozwoju polityki gospodarczej kraju, biorą aktywny udział w procesach konsultacji projektów aktów prawnych i proponują innowacyjne rozwiązania gospodarcze.

Partnerzy społeczni spełniają istotną rolę w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy w ramach współpracy na rzecz promocji Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw (Corporate Social Responsibility – CSR). Koncepcja wywodzi się m.in. z potrzeby ochrony praw człowieka, szczególnie w wymiarze ochrony praw pracowniczych i zapewnienia jego trwałego rozwoju. Koncepcja CSR stanowi odpowiedź, szczególnie sektora prywatnego na wyzwania zrównoważonego rozwoju, jest oparta na transparentności oraz dialogu między zainteresowanymi stronami, do których należą nie tylko rząd, organizacje pracodawców i pracobiorców, lecz także inne organizacje społeczeństwa obywatelskiego.

W ramach administracji państwowej działa Zespół ds. Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw, którego pracom przewodniczy podsekretarz stanu w Ministerstwie Gospodarki pan Rafał Baniak. Do zadań Zespołu należy opracowanie kierunków działań administracji rządowej, celem szerszej promocji i wprowadzenia w życie zasad CSR, jak również tworzenie warunków lepszej komunikacji oraz dialogu między administracją, biznesem, partnerami społecznymi oraz organizacjami pozarządowymi w sprawach dotyczących CSR. Problematyka CSR stała się również elementem programu polskiej prezydencji w UE.

Istotny jest udział przedstawicieli pracodawców i związków zawodowych w dialogu społecznym. Równie istotny jest udział organizacji społecznych i pozarządowych w dialogu obywatelskim.

Na zakończenie chciałabym podkreślić, że resort gospodarki bardzo wysoko ocenia dotychczasową współpracę z partnerami społecznymi. Zwracam uwagę na intensyfikację i wzrost konstruktywności dialogu. Jesteśmy zainteresowani rozwojem tych relacji. Wiedza techniczna i kompetencje partnerów społecznych są istotnym czynnikiem kształtowania przyjaznego prawa gospodarczego, także w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję, pani minister. Proszę o zabranie głosu panią Anitę Gwarek dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Anita Gwarek:

Chciałabym nawiązać do podziękowań dla pani dyrektor Gienieczko. Jestem w dość trudnej sytuacji. Zdaję sobie sprawę, że niełatwo jest zastąpić osobę z tak ogromnym doświadczeniem i autorytetem. Ale pani dyrektor Gienieczko chyba zaufała mi, bo dość długo współpracowałyśmy. Oczekuję, że będzie nas wspierać. Nie ukrywam, że kiedy wraz z panią dyrektor jechałyśmy na posiedzenie Rady, rozmawiałam z panią dyrektor na temat posiedzeń, ponieważ chciałam dowiedzieć, jak działa Rada i jakie mam prawa jako gość. Dziękuję pani dyrektor za współpracę i cenne wskazówki. Deklaruję, że będę starała się jak najlepiej zastępować panią dyrektor.

Przedłożony przez resort materiał koncentruje się przede wszystkim na wskazaniu, w jaki sposób przepisy prawne określają rolę partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy, poczynając od konstytucji poprzez Kodeks pracy, ustawę o związkach zawodowych, ustawę o organizacjach pracodawców, ustawę o społecznej inspekcji pracy, kończąc na aktach wewnętrznych zakładowych, które są tworzone przez partnerów społecznych. Konstytucja przewiduje prawo do negocjacji, rokowań, zawierania układów zbiorowych pracy, porozumień na szczeblu zakładu pracy i międzyzakładowym.

Zatem ustawodawca, tworząc przepisy prawne, dostrzegł istotną rolę partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy. Partnerzy społeczni uczestniczą w każdym etapie procesu legislacyjnego. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz organy administracji rządowej przesyłają związkom zawodowym i organizacjom pracodawców do opiniowania wszelkie projekty założeń, projekty aktów prawnych i zmian aktów prawnych. Ci partnerzy aktywnie uczestniczą w procesie legislacyjnym. Uczestniczą także w posiedzeniach komisji sejmowych i senackich. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej często kieruje swoje projekty na posiedzenia Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, niezależnie od trybu uzgodnień określonego w ustawach o związkach zawodowych i organizacjach pracodawców. Zespół ds. Prawa Pracy Trójstronnej Komisji zajmuje się najważniejszymi kwestiami związanymi z tworzeniem prawa pracy, a także problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy.

Partnerzy społeczni inicjują również pewne rozwiązania prawne. Niektóre rozwiązania zawarte w Kodeksie pracy są efektem porozumień zawartych przez partnerów społecznych. Myślę przede wszystkim o porozumieniu dotyczącym telepracy. Jest to jeden z przykładów, kiedy ważna problematyka została poddana negocjacji i dyskusji na forum Trójstronnej Komisji.

Przedstawiłam rolę partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy na poziomie krajowym. Chciałabym teraz przejść do poziomu zakładu pracy. Zwracam uwagę, że przepisy Kodeksu pracy przewidują w tym wymiarze ważną rolę dla partnerów społecznych, zwłaszcza gdy chodzi o konsultacje. Pracodawca jest zobowiązany do konsultowania podejmowanych działań dotyczących zapewnienia bardziej bezpiecznych warunków pracy, oceny ryzyka zawodowego, tworzenia służby bhp, szkoleń w zakresie bhp. Pracodawca zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołuje komisję bezpieczeństwa i higieny pracy jako swój organ doradczy i opiniodawczy, w ramach której mogą być prowadzone konsultacje. Ustawa o związkach zawodowych przewiduje

sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy w zakładzie pracy, w tym również przepisów bhp.

Partnerzy społeczni mogą również występować do organów posiadających inicjatywę ustawodawczą z propozycjami zmian w prawie, a także do pracodawcy – jeśli dostrzegają konieczność poprawy warunków pracy.

Można bardzo długo mówić o roli partnerów społecznych. Chciałabym wspomnieć, że minister pracy i polityki społecznej samodzielnie lub w porozumieniu z innymi ministrami wydaje rozporządzenia dotyczące problematyki kształtowania bezpiecznych warunków pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję, pani dyrektor.

Proszę o zabranie głosu panią prof. Danutę Koradecką.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:

Omawiana problematyka ma kluczowe znaczenie dla postępu w kształtowaniu warunków pracy. Nie można ich zmienić wyłącznie poprzez prawo. Ważne jest prowadzenie dialogu na poziomie przedsiębiorstw. Przygotowaliśmy prezentację, która pokazuje sukcesy, a także braki w tym obszarze. Przedstawi ją pan dr Andrzej Najmiec z Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy w Zakładzie Ergonomii CIOP.

Andrzej Najmiec – Pracownia Psychologii i Socjologii Pracy w Zakładzie Ergonomii CIOP – PIB:

Po raz pierwszy mam przyjemność uczestniczenia w posiedzeniu Rady Ochrony Pracy i prezentowania dorobku naszych badań i obserwacji, które zebraliśmy na najniższym poziomie we współpracy z pracodawcami, pracownikami i związkami zawodowymi.

Chciałbym podzielić się osobistą uwagą. Przed dwoma dniami mówiłem o swoich obawach, bowiem pierwszy raz występuję na spotkaniu o takiej randze. Pani profesor powiedziała wówczas, że tutaj panuje bardzo przyjazna i sympatyczna atmosfera. Główną rolą wszystkich partnerów społecznych jest właśnie tworzenie takiej atmosfery.

Chciałbym przedstawić kluczowe problemy, w których rozwiązaniu partnerzy społeczni mogą spełnić istotną rolę. Po pierwsze – niepewność pracy i restrukturyzacja. Słowo restrukturyzacja wywołuje u pracowników nerwowość, lęk i emocje. To ma wpływ na relacje między ludźmi: pracodawcami i związkami zawodowymi. Pojawia się podstawowe pytanie, jak zhumanizować nasze działania? Prezentowane wyniki badań z 2005 r. w grupie pielęgniarek dowodzą, jak wielka jest skala niepewności społecznej wynikającej z zagrożenia bezrobociem.

Rola partnerów społecznych w ograniczaniu niepewności pracy na poziomie przedsiębiorstwa polega na m.in. usprawnieniach komunikacji, w tym informacji o planowanych zmianach i zwolnieniach, zapewnieniu pomocy zwalnianym pracownikom oraz zapewnieniu wsparcia tym, którzy przetrwali redukcje. Na poziomie regionu jest to zapewnienie nowych miejsc pracy oraz pomoc finansowa i organizacyjna w przekwalifikowaniu się pracowników likwidowanych zakładów. Na poziomie kraju – to wymuszanie humanitarnych zmian.

Kolejny problem – to konflikt praca – dom. Obok tego konfliktu występuje konflikt praca – rodzina, gdy występuje poczucie, że praca zaburza życie rodzinne lub poczucie, że życie rodzinne uniemożliwia efektywną i satysfakcjonującą pracę zawodową. W Polsce częściej występuje poczucie, że praca zaburza życie rodzinne. To świadczy o naszej hierarchii wartości, w której rodzina zajmuje wysoką pozycję.

Humanitarny pracodawca i humanitarny pracownik starają się niwelować ten konflikt. Bowiern ma to decydujące znaczenie dla kondycji psychicznej i fizycznej, a także wpływa na zadowolenie z pracy. Na szczęście te konflikty – co wynika ze statystyk – nie wpływają ogólnie na zadowolenie z rodziny i z życia.

Rolą partnerów społecznych w ograniczaniu konfliktu dom – praca jest: na poziomie przedsiębiorstwa – racjonalizacja wymagań w pracy, wprowadzenie elastycznego czasu pracy, zmniejszanie ograniczeń organizacyjnych (ostatnio w przedsiębiorstwach

pojawiają się jednostki do spraw ładu organizacyjnego, bałagan organizacyjny sprzyja powstawaniu konfliktów).

Zagrożenia, o których mówię, są ze sobą skorelowane. Z prezentowanego wykresu wynika, że mobbing w 14% decyduje o naszym zdrowiu psychicznym. Poczucie zagrożenia, poczucie naruszenia godności oraz poczucie osamotnienia prowadzą do bardzo poważnych konsekwencji zdrowotnych. Trzeba poprawić komunikację, ale – co podkreślałam na wszystkich szkoleniach – nie chodzi o umiejętność mówienia „nie”. Jeżeli wszyscy w firmie powiedzą „nie”, to ona upadnie. Chodzi o kształtowanie postaw pewnej pokory, niekiedy ustępstw i przede wszystkim zachowanie godności swojej i drugiego człowieka. Ważne jest promowanie ładu organizacyjnego, a także lansowanie wsparcia społecznego i poczucia wspólnoty jako najtańszego sposobu radzenia sobie ze stresem.

Wiele szans wiąże się z nowymi formami pracy. Pani dyrektor mówiła o telepracy. Problemy, które występują w telepracy to poczucie odosobnienia, alienacji społecznej, konieczność godzenia obowiązków domowych i zawodowych. Decydującą rolę ma tutaj dobór zawodowy. Chodzi o osoby o odpowiednich kwalifikacjach i cechach osobowościowych, które dobrze czują się, pracując samodzielnie, i nie wymagają wsparcia. Jakość oprogramowania jako podstawowego narzędzia telepracowników decyduje o zadowoleniu z pracy bądź jego braku.

Problemy, o których wspominałem wyżej, mogą prowadzić do wystąpienia stresu psychospołecznego. W publikacji wydanej we współpracy z WHO mówi wprost się o roli partnerów społecznych w zmniejszaniu negatywnych konsekwencji stresu psychospołecznego. „Im większe zaangażowanie głównych partnerów społecznych, tym większa szansa, że zarządzanie ryzykiem psychospołecznym jest i pozostanie kwestią o znaczeniu strategicznym dla przedsiębiorstwa”. Należy włączyć do współpracy partnerów społecznych, zarówno tradycyjnych, jak i nietradycyjnych. Np. Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi współpracę z Kościołem tam, gdzie nie ma pracodawcy, w grupie rolników indywidualnych. Znajdując lokalne autorytety, można współpracować i lansować nowe kanały dotarcia do pracowników.

Wyznacznikiem naszej cywilizacji może być – bardzo ekologiczny – znak „nietestowane na zwierzętach”. Naszym celem jest to, aby klient mógł również wybierać produkty, które nie były testowane na ludziach, które były wyprodukowane bez ofiar w ludziach. Dlaczego takiego oznakowania nie można wprowadzić na produktach? Wybierając pewien produkt z półki, wiedzielibyśmy, że przy jego produkcji nikt nie zginął.

Kończąc, chciałbym podzielić się pewną uwagą na temat przeszłości. Wszystkie spotkania i konferencje, w których uczestniczyliśmy, są naprawdę świetnym przykładem osiągania porozumień. Zadaniem mediów jest promocja dobrych przykładów osiągania consensusu i pomagania pracownikom. Na slajdzie prezentowane są wybrane konferencje dotyczące stresu, telepracy, przemocy i mobbingu.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:

Na placach budowy w Stanach Zjednoczonych powszechnie stosowany jest znak z numerem telefonu, pod który można zadzwonić, kiedy przechodząc zauważy nieprawidłowości zagrażające jego życiu. Podobne znaki można dojrzeć na samochodach. Polecam to rozwiązanie uwadze Państwowej Inspekcji Pracy i innym organom nadzoru. Warto pomyśleć o inicjatywach, które mogą poszerzyć krąg partnerów społecznych. Niezbędne jest holistyczne podejście do tej problematyki.

Chciałabym zwrócić uwagę, że aktywność zespołu CIOP w zakresie tej problematyki była bardzo duża w ciągu 2 lat. Wnioski dotyczące dialogu społecznego zostały przyjęte na poziomie międzynarodowym. Myślę, że w czasie kryzysu jest to bardzo ważne. Np. trzeba nauczyć pracodawcę i pracowników pewnych zachowań w czasie procesu restrukturyzacji. Ten proces powoduje stres zarówno u pracodawcy, jak i u pracowników.

Członkowie Rady otrzymali prezentację. Jesteśmy gotowi do udzielenia odpowiedzi na pytania.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Po wypowiedzi przedstawiciela CIOP o miłej atmosferze boję się zabrać głos. Nie chcę zepsuć tej atmosfery. Natomiast chciałbym podzielić się – nie tylko jako reprezentant BCC, ale również jako przewodniczący Zespołu ds. Dialogu Społecznego Trójstronnej Komisji – kilkoma kwestiami dotyczącymi współpracy z rządem, które nas – koledzy wybaczą, że powiem w imieniu całej strony społecznej – smućą. Myślę o sposobie konsultacji. Prelegenci wspominali m.in. o ustawach: o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców, o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Nie jest tak idyllicznie. To są uwagi zgłaszane powszechnie przez wszystkich partnerów społecznych.

Materiały do konsultacji otrzymujemy w terminie, który bardzo często uniemożliwia konsultowanie. Pamiętam, że kiedyś otrzymaliśmy materiały w piątek o godz. 14.00 z prośbą o ich skonsultowanie do końca dnia, czyli maksimum 2 – 3 godziny. Materiał był bardzo obszerny, obejmował kilkaset stron dokumentów w języku angielskim.

Korzystając z obecności parlamentarzystów i przedstawicieli rządu na dzisiejszym posiedzeniu, proszę w imieniu strony społecznej o zapewnienie nam niezbędnego terminu do przedstawienia stanowiska.

Druga kwestia, która jest bolączką w pracach Trójstronnej Komisji, dotyczy reprezentacji rządu na jej posiedzeniach. Nie zawsze uczestniczą w nich ci, którzy powinni. Niekiedy przychodzą osoby wprawdzie kompetentne, ale nie posiadające odpowiedniego statusu.

Chciałbym też odnieść się do kwestii dwóch trybów konsultacji: pierwszy – w trybie przepisów ustaw: o związkach zawodowych i o organizacjach pracodawców, drugi – na forum Trójstronnej Komisji. Uważam, że brak koordynacji między tymi formami, brak zasady konsultacji wprowadza często niepotrzebne dublowanie pracy. Niejednokrotnie postulowaliśmy zmiany i stworzenie systemu zawierającego jeden tryb konsultacji.

Chciałbym również odnieść się do kwestii stanowienia prawa. Sądzę, że można poprawić system stanowienia prawa w naszym kraju. BCC podjął pewne inicjatywy w tym zakresie. Obecnie pracujemy nad dużym projektem. Jednocześnie jako przewodniczący Zespołu ds. Dialogu Społecznego Trójstronnej Komisji również podjąłem inicjatywę. Będziemy chcieli wypracować i przedstawić pewne propozycje.

Znany powstałe w ostatnim czasie inicjatywy słuszne w zakresie tematycznym, ale ich wykonanie jest nieco gorsze. Myślę o koncepcji nowelizacji, a właściwie nowej ustawy o lobbingu. Nie dyskutując o samej ustawie, należy pamiętać, że lobbing jest tylko częścią – istotną, ale chyba nie najważniejszą – sposobu stanowienia prawa. Naszym zdaniem, należy kompleksowo debatować nad kwestią stanowienia prawa i w tym kontekście rozmawiać na temat kwestii dotyczących lobbingu. Wprowadzenie w życie nowej ustawy lobbingowej oznaczałoby koniec jakiegokolwiek udziału partnerów społecznych w życiu publicznym i stanowieniu prawa.

Uważamy, że oceny skutków regulacji nie powinny ograniczać się jedynie do konsekwencji budżetowych. OSR powinny obejmować wszystkie skutki dla innych grup i podmiotów.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Pan Andrzej Najmiec z CIOP przedstawił koncepcję idealnego dialogu społecznego w Polsce. Wszyscy życzylibyśmy sobie, żeby tak było. Niestety, rzeczywistość jest inna.

Omawiany temat jest bardzo szeroki. Obejmuje kilka wątków. O jednym z nich mówił pan przewodniczący Żurek. Wydaje się, że w naszym kraju jest niezłe ustawodawstwo dotyczące dialogu społecznego. Wystarczy wskazać m.in. ustawę o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. To był nasz sukces. Niestety, po latach nie udało się nam – że tak powiem – dobrze zagospodarować Trójstronnej Komisji. Wydaje się, że nadszedł czas na zmiany, które muszą wypracować partnerzy społeczni, przy udziale rządu. Cóż z funkcjonowania Trójstronnej Komisji, jeżeli jest bardzo mało rozwiązań wynikających z jej prac? A jeśli są, to nie honoruje się ich. Podam klasyczny przykład. W Trójstronnej Komisji osiągnięto – po trudnych negocjacjach – porozumienie w sprawie kryterium dochodowego przy zasiłkach rodzinnych, podpisane m.in. przez przewodniczącego, wicepremiera Pawlaka. Ale strona rządowa nie przyjęła tego porozumienia.

Zatem mamy dobre prawo, ale ono jest nieskuteczne. Zmniejsza się liczba zawieranych układów zbiorowych pracy. Odpowiednie przepisy nie funkcjonują w praktyce. Zatem konieczna jest zmiana.

Odpowiedzią w 2006 r. była próba podjęcia rozmów w ramach umowy społecznej. Kierowałem wówczas odpowiednim zespołem. Niestety, nie udało się doprowadzić tego do końca, ale przynajmniej podjęliśmy pracę. Partnerzy społeczni zgłosili swoje postulaty. Zadeklarowano pracę nad nimi. Wzorowaliśmy się na rozwiązaniach przyjętych i funkcjonujących w Europie, głównie w Hiszpanii, ale nie tylko. Myślę, że warto do tego wrócić. Szansą jest zawarcie umowy społecznej między partnerami społecznymi i rządem. Należy określić ramy porozumień.

Wczoraj odbyło się posiedzenie Trójstronnej Komisji. Kolejny raz nie osiągnięto porozumienia w sprawie płacy minimalnej czy innych kwestiach. Mamy dobre instrumenty, ale one nie działają. Dlatego należy dokonać zmian. Nie można ich wprowadzić w ciągu jednego czy dwóch miesięcy. To jest długotrwały proces. Musi być prowadzony w konsensusie. Kończy się obecna kadencja parlamentu. W następnej kadencji powinniśmy, przy udziale partnerów społecznych, powrócić do umowy społecznej i nakreślić ramy, które przyniosłyby większe efekty w zakresie dialogu społecznego.

Wszyscy oceniamy, że rola partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy jest bardzo duża. Chciałbym zwrócić uwagę na społeczną inspekcję pracy, obecnie zapomnianą. Ustawa z 1983 r. czy 1984 r. nie odpowiada na wyzwania współczesne. Społeczni inspektorzy pracy nie działają w zakładach, w których nie funkcjonują związki zawodowe. Konieczne są zmiany dotyczące działalności społecznej inspekcji pracy.

Pan przewodniczący Żurek mówił o konsultacjach. Zawracam uwagę na niedawny przykład. Opiniowanie budżetu państwa miało być dokonywane w ciągu kilku dni. Na szczęście strona rządowa wycofała się z tego pomysłu. Związki zawodowe i organizacje pracodawców mają możliwość opiniowania tego aktu w odpowiednim terminie.

Ostatnia kwestia dotyczy wspólnego uczenia się kultury rozmowy między związkami zawodowymi a pracodawcami. Media wielokrotnie nagłaśniają najbardziej radykalne wystąpienia. Zmienia się sytuacja w tym zakresie, ale na pewno jest jeszcze wiele do zrobienia w tej dziedzinie. Nie jest tak, że w zakładzie pracy wszyscy toczą bardzo emocjonalne spory. Związkowcy, dostrzegając trudną sytuację zakładu pracy, godzą się na daleko idące ustępstwa. Niekiedy nawet aż trudno uwierzyć, że sięgają one tak daleko. A w mediach słyszymy, że jakaś grupa związkowców coś blokuje. A tak naprawdę nie jest. W większości przypadków – powiedziałbym w 99% – jeżeli sytuacja zakładu jest trudna, to związkowcy, dostrzegając to, zgadzają się na daleko idące ustępstwa. Na pewno trzeba uczyć się kultury rozmowy i porozumienia. Sam przepis nie spowoduje poprawy w tym zakresie.

Podsumowując – uważam, że należy powrócić do idei umowy społecznej i wzmocnienia układów zbiorowych pracy na poziomie zakładów, ale także układów branżowych ponadzakładowych. Ta sprawa przedstawia się bardzo źle. Głównym winowajcą – jeżeli można tak nazwać – jest strona pracodawców, która niestety, nie jest zainteresowana podpisywaniem układów zbiorowych na szczeblu wyższym niż zakładowy. A to ułatwiłoby dialog i ograniczyłoby liczbę konfliktów między partnerami społecznymi.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Gdy zgłaszałem ten temat, to kierowałem się głównie planem pracy Rady. Chciałem, aby Rada odniosła satysfakcję, że wprowadzie nie we wszystkich, ale w niektórych zagadnieniach jest w stanie zrealizować to, co należy nie tylko do niej, ale także innych instytucji, których przedstawiciele zasiadają w Radzie. Myślę o funduszu prewencji wypadkowej. Rada Ochrony Pracy, wspierana przez interesujące ekspertyzy CIOP i innych organów, poruszyła ten temat. Przypuszczałem, że ten problem będzie pozytywnie rozwiązany w zakresie budżetowym, zwłaszcza że wszyscy jednogłośnie głosowali. Ale to okazało się głęboką nieprawdą. Zawsze z drugiej strony podejmowane są działania, aby tę kwestię w ogóle wykreślić. To, co jest naszym swoistym prawem – prawem związkowców i do-

brem ogólnym, jakim jest ochrona zdrowia, do czego zobowiązany jest każdy rząd, jak okazuje się nie jest łatwe do przeprowadzenia.

Myślę, że w tym momencie trzeba zagrznieć wysoko, co nie oznacza głośno. Mianowicie, podczas ubiegłorocznego spotkania w Gdańsku – nomen omen w Sali BHP – znany intelektualista Fukuyama ogłosił, że XXI wiek będzie wiekiem budowy zaufania. W tym wieku będą wygrywały nie państwa prawa, państwa procedur technokratyczno-prawnych, lecz państwa budujące swój potencjał na zaufaniu społecznym. Instrumentem zaufania społecznego jest dialog. Nie rozmowa, z którą często mamy do czynienia, lecz dialog. Dialog tym różni się od rozmowy, że jego uczestnicy zakładają osiągnięcie jakiegoś efektu. W państwach demokratycznych jest rozstrzygnięte, jaki ma być efekt – to jest kompromis.

Poseł Szwed zarzucał brak porozumienia w zakresie płacy minimalnej. Z badań prof. Czaplińskiego wynika, że nasze wskaźniki w zakresie prawodawstwa pracy są bliskie wskaźnikom cywilizacyjnym zjednoczonej Europy, ale w zakresie budowania społecznego zdecydowanie odbiegamy. Może to oznaczać wprost, że nie spełnimy oczekiwań społecznych dotyczących wzrostu gospodarczego. Zaufanie społeczne do instytucji i osób w naszym kraju jest dwukrotnie niższe niż w krajach europejskich. Dyskusja na dzisiejszym posiedzeniu potwierdza tę tezę. Pan przewodniczący Zurek wskazuje na błędy techniczne. Uważam, że chodzi o coś więcej. Okupujemy się na politycznych pozycjach.

Inne badania Instytutu Spraw Publicznych dowodzą, że np. dialog na poziomie zakładu również w sprawach bhp i zdrowego środowiska pracy jest prowadzony w sposób konkretny i przynosi określone efekty. Nie ma demonstracji przed zakładami. Jest bardzo mało strajków w tych sprawach. Natomiast na poziomie krajowym sytuacja jest inna. W jednej z demonstracji wznoszono hasło „Polityka wasza, bieda nasza”. Myślę, że w tym przypadku bardziej chodziło o kwestie polityczne niż rozwiązanie pewnych kwestii dotyczących funduszu pracy, podniesienia minimum socjalnego, ochrony stosunku pracy, ochrony wynagrodzenia.

Sprawy bhp nie są przedmiotem dialogu. To zagadnienie zajmuje bardzo niską pozycję w pracach Trójstronnej Komisji. Nie słyszałem, żeby strony toczyły spór o stan bezpieczeństwa, taki jak o minimalne wynagrodzenie. Nie słyszałem też, iż wypracowały wspólne stanowisko.

Ponownie podkreślam brak zaufania społecznego. Ile stanowisk skierowała Rada Ochrony Pracy w ciągu kilkunastu lat swojej działalności? Rada jest instytucją, która wyrosła na zaufaniu, bo skupia przedstawicieli różnych środowisk. Ile stanowisk zostało zrealizowanych? Ze strony adresatów występuje lekceważenie. Jest ono przeszkodą w budowie zaufania. To oznacza, że nasz trud jest minimalny. Stąd popadamy w swoistą rutynę, niekiedy szkodliwą dla nas samych.

Pani minister stwierdziła, że dialog społeczny w Polsce spełnia wszystkie warunki, ponieważ stosowane są przepisy prawa. Można by powiedzieć, że nie istnieją problemy na drogach, ponieważ jest Kodeks drogowy i działają organy kontroli. Niestety, taki dialog jest tylko rozmową, żeby nie powiedzieć więcej.

Jako osoba, która zakładała Rzeczpospolitą i walczyła o godność, muszę stwierdzić, że nie jest godnym państwo, w którym panuje strach przed zakładaniem związków zawodowych czy innych organizacji. A występuje to zjawisko. W Polsce ludzie boją się realizować swoje prawa, które służą dialogowi. Jedna z wpływowych gazet postawiła sobie za cel wytykanie, że związkowcy ograbiają majątek przedsiębiorstw i państwa. Moim zdaniem, powinniśmy przeciwstawić się tym zjawiskom. Strach nie może towarzyszyć dialogowi. Jest to minimalny warunek.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Chciałbym serdecznie podziękować państwu za przyjęcie zaproszenia do siedziby Forum Związków Zawodowych. Myślę, że dialog rozpocznie się w tej okrągłej sali. Oba omawiane dzisiaj tematy – wbrew pozorom – są ze sobą ściśle związane, jeżeli na temat bezpiecznego środowiska pracy spojrzymy nie tylko przez pryzmat przepisów bhp i przeciwpożarowych, ale także kompleksowo, mając na uwadze bezpieczeństwo społeczne pracowników.

Myślę, że rola partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy jest poważnym zagadnieniem. Truizmem jest stwierdzenie, że w polskich warunkach rola partnerów społecznych jest duża. W naszych warunkach niekiedy obie strony nastawione są antagonistycznie, o czym mówili pan poseł Szwed i pan senator Rulewski.

W dniu wczorajszym uczestniczyłem w posiedzeniu Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego na Śląsku. Mówiono o zwolnieniach z pracy za przynależność do związków zawodowych czy przewodniczenie związkowi. Obecnie ci ludzie nie mają pracy. Będą dochodzić swoich praw przez kilka czy kilkanaście lat przed sądami pracy.

W praktyce bardzo rzadko zdarza się, aby kadra zarządzająca zamiast wypracowania jak największego zysku chciała realizować politykę przyjazną pracownikom. Badania przeprowadzone przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy dowodzą, że wyższy standard bezpieczeństwa i higieny przyczynia się do wzrostu produktywności. Na swojej stronie internetowej Agencja informuje o najnowszych badaniach nad biznesowymi aspektami bezpieczeństwa i higieny pracy, takimi jak społeczna odpowiedzialność biznesu, wpływ bhp na produktywność oraz bodźce ekonomiczne dla bezpieczeństwa i higieny pracy. Ma to jednak przede wszystkim wymiar praktyczny. Firmy, zwłaszcza małe i średnie zyskują możliwość wglądu w szereg przykładów dobrych praktyk, które łatwo mogą wprowadzić przy niskim nakładzie kosztów. Myślę, że każdy przedsiębiorca, czerpiąc wiedzę ze strony internetowej Agencji, może wprowadzić dobre praktyki do swojego zakładu. Sądzę, że tutaj jest duża rola organizacji pracodawców.

Jeżeli model odpowiedzialności biznesowej wprowadzimy jako optymalny, do czego przekonują wszyscy teoretycy, to korzyść odniosą nie tylko pracodawcy, lecz również całe środowisko pracy. Kształtowanie bezpiecznego środowiska pracy powinno być obowiązkiem. Państwo powinno stanowczo i konsekwentnie reagować na wszystkie przypadki naruszania prawa. Obserwujemy je na co dzień. Mówię m.in. o pracodawcach związanych z firmami zagranicznymi. Nie skorzystały one z zaproszenia na posiedzenie Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego. Uważam, że takie postępowanie nie powinno mieć miejsca.

Chciałbym teraz wspomnieć o pakietach bezpiecznego środowiska pracy. Myślę o legalnym zatrudnieniu, adaptacji zawodowej młodego pracownika, terminowym wypłaceniu wynagrodzeń i odprowadzeniu składek ubezpieczeniowych, wypłacie świadczeń socjalnych, właściwych warunkach socjalnych w miejscu pracy, zaopatrzeniu w niezbędny sprzęt roboczy, tworzeniu programów pracowniczych, tworzeniu pakietów sektorowych, branżowych. Obserwujemy odwrotną tendencję. Mówię o wypowiedaniu zakładowych i ponadzakładowych układów zbiorowych pracy. Postępując w ten sposób, pracodawcy uważają, że obniżą koszty pracy, co do końca nie jest prawdą.

Nie osiągnięto porozumienia w sprawie płacy minimalnej. Wiemy, że ona nie ma wpływu na tworzenie miejsc pracy. Płacy minimalnej nie należy traktować jako zdobycz socjalną.

Rola związków zawodowych w zakładzie pracy wprawdzie została określona ustawowo, ale w wielu przypadkach powinna być wzmocniona, m.in. poprzez współpracę z PIP.

Sejm potrafił w ciągu dwóch dni uchwalić pewną ustawę. Natomiast prace nad regulacjami prawnymi poprawiającymi status pracowników niekiedy ciągną się przez lata. Uchwały Trójstronnej Komisji nie są realizowane przez rząd.

Chciałbym zwrócić uwagę na materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy. Autorzy włożyli duży wkład pracy w przygotowanie zestawienia i omówienie aktów prawnych. Przedstawili rolę partnerów społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem związków zawodowych. Materiał bardzo interesująco prezentuje się w części opisowej. Powinniśmy jednak odpowiedzieć na pytanie, czy istotna jest rola związków zawodowych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy w zakładzie i szczeblu ponadzakładowym. Odnoszę wrażenie, że przedstawione wnioski wynikają z założeń teoretycznych. Podobnie zaprezentowane oceny wpływu partnerów społecznych, opinionowania i konsultowania niektórych ustaw mają charakter teoretyczny. Autorzy powinni pokusić się o zbadanie, jaki odsetek ustaw jest konsultowany z partnerami społecznymi. Proces konsultacji często jest prowadzony w sposób uniemożliwiający partnerom spo-

łecznym wydanie opinii, o czym wspomniał pan przewodniczący Żurek. Otrzymujemy projekty ustaw w ostatnim dniu, niekompletne. Zaznacza się, iż odbyły się konsultacje z partnerami społecznymi. Przygotowanie projektów aktów prawnych pozostawia wiele do życzenia.

Niekiedy odnoszę wrażenie, że dialog społeczny jest pozorowany. Nie chciałbym takim stwierdzeniem zakończyć swojego wystąpienia. Powinniśmy podjąć działania, aby dialog społeczny nie był pozorowany, lecz rzeczywisty.

Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:

W dyskusji pojawiło się tyle wątków, że nie sposób do nich odnieść się. Chciałbym jednak poruszyć kilka istotnych kwestii. Chciałbym serdecznie podziękować za uwzględnienie problematyki dialogu społecznego w pracach Rady. Ale przygotowując się do dzisiejszego posiedzenia, niestety, odniosłem wrażenie, że ten temat, który uważam za kluczowy, ginie wśród innych spraw, którymi za chwilę mamy się zająć. Nie sposób prowadzić konstruktywnej rozmowy, kiedy każdy z nas jedynie dotknie pewnych kwestii, zarysuje problem po czym przejdziemy do kolejnych spraw. To jest właśnie przykład braku pewnego konstruktywnego podejścia do poważnego zajmowania się kwestiami.

Z różnych definicji dialogu wynika, że jest on pewnym współdziałaniem partnerów społecznych i strony rządowej dla osiągnięcia dobra wspólnego. Wychodząc z tej megadefinicji, Międzynarodowa Organizacja Pracy wypracowała usystematyzowaną koncepcję poziomów zaawansowania dialogu. Najniższy poziom zajmuje informowanie – dostarczamy odpowiedniej informacji, partnerzy czują się poinformowani o danej kwestii. Na drugim poziomie jest konsultacja, która sprowadza się do wymiany pewnych poglądów bez konieczności ich uwzględniania. Najwyższy poziom, do którego rzadko przechodzimy – to negocjowanie, czyli według koncepcji m.in. Habermasa tworzenie prawa w ten sposób, że strony wpływają na treść norm, a głos w tym wypadku pracodawców, pracowników i innych grup jest uwzględniany.

Jeżeli spojrzymy na formalną stronę usytuowania dialogu społecznego w ustroju Rzeczypospolitej Polskiej, to stanowi on jeden z podstawowych elementów ustroju. Jest normą ustrojową, tak jak gospodarka rynkowa i zasada solidarności. Niestety, odnoszę wrażenie, że dotychczas nie odbyła się poważna debata na temat dialogu społecznego jako normy ustrojowej. Mamy ustawę o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Powołano odpowiednie instytucje. Dialog społeczny funkcjonuje w mniejszym lub większym zakresie na poziomie regionalnym i zakładowym. Natomiast brak jest poważnej debaty ustrojowej na temat dialogu społecznego i jego znaczenia dla systemu instytucji państwa.

Można traktować dialog jako pewną kategorię prawną. Pani minister Henclewska i pani dyrektor Gwarek przedstawiały proces dialogu w Ministerstwie Gospodarki i Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Konsultacje najlepiej przebiegają w tych resortach, w innych jest znacznie gorzej. Ale dialog ma jeszcze drugi aspekt, o którym mówił pan senator Rulewski. Chodzi o budowanie więzi społecznych, wzmacnianie kapitału ludzkiego. Tego rzeczywiście nam brakuje. Aczkolwiek badania dowodzą, że nie jest tak źle.

Chciałbym teraz przejść do kwestii dotyczących relacji w stosunkach pracy. Z badań „Pracujący Polacy”, „Dialog społeczny na poziomie zakładu pracy” wynika, że pierwszym konfliktem nie jest konflikt kapitał – praca czy pracodawca – pracownik, lecz konflikt polityczny. Prof. Czapliński zauważył, że stosunki pracy możemy wykorzystać do poprawy poziomu kapitału społecznego. Zatem dialog społeczny może być elementem postępu cywilizacyjnego i wzrostu poziomu zaufania.

Pan poseł Szwed mówił o umowie społecznej. Z jednej strony jest to wielka porażka dialogu społecznego w Polsce, a z drugiej – duża szansa. Pamiętajmy, że dialog społeczny w naszym kraju rozwija się od lat 80-tych ubiegłego wieku. W okresie międzywojennym w Polsce nie było dialogu. W tym czasie pojawił się w krajach skandynawskich. Korporacjonizm rozwijał się przez cały okres powojenny. 20 lat transformacji i 10 lat budowania dialogu na podstawie nowej ustawy, którą być może trzeba zmienić, nie jest długim okresem. Ale to nie oznacza, że nie powinniśmy sięgać do najlepszych przykładów. Partnerzy starają się to czynić.

Chciałbym wskazać na kilka porozumień. Po pierwsze – porozumienie w sprawie telepracy. Chciałbym zwrócić uwagę, że partnerzy społeczni w dialogu autonomicznym zawarli jeszcze dwa porozumienia o przeciwdziałaniu stresowi i przeciwdziałaniu nękanii i przemocy w miejscu pracy. W dialogu zakładowym pojawia się problem reprezentacji pracowniczej – mówię o związkach zawodowych, a także kwestia nieudanej próby implementacji dyrektywy o radach pracowników. Należy też podkreślić, że 90% zakładów stanowią małe firmy, w których dialog społeczny nie ma szansy rozwoju, bo tam nie ma żadnej reprezentacji. Stąd atrakcyjność zbiorowych układów pracy. Polskie prawo pracy reguluje większość kwestii, ale nie pozwala regulować na podstawie porozumienia z partnerami społecznymi spraw dotyczących czasu pracy. Zatem trudno znaleźć przeszczeń do zawierania takich porozumień.

Byłbym zwolennikiem – i tutaj nawiążę do przedmówców – skoncentrowania się na kilku pytaniach. Padło wiele ważnych słów, także deklaracji. Jestem przekonany, że w tym gronie zależy nam na wspieraniu dialogu społecznego. Nie chciałbym, aby dzisiejsze posiedzenie zakończyło się przyjęciem kolejnego stanowiska. Spróbujmy podjąć pewne konstruktywne zobowiązania i deklaracje, a następnie powróćmy do tych problemów na jednym z najbliższych posiedzeń.

Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Treła:

Przez 40 lat prowadzę swój zakład. Kiedy słucham państwa, to niekiedy odnoszę wrażenie, że spadłem z kosmosu. W ciągu ostatnich 5 lat nastąpił nieprawdopodobny spadek produkcji w małych zakładach. Gdyby w nich utworzono związki zawodowe, to przestałyby działać. W małych podmiotach nie ma związków zawodowych. Kto zakłada związki zawodowe w firmie zatrudniającej 5 osób? Kto będzie przewodniczył związkowi?

Nie jestem przeciwnikiem związków zawodowych. Chciałbym, żeby funkcjonowały w moim zakładzie. Pomogłyby mi go prowadzić. Bo podobno związki zawodowe miały pomagać prowadzić zakłady. Naprawdę byłbym bardzo zadowolony.

Natomiast prawda jest taka, że nie ma na to pieniędzy. Mówiono o mobbingu. Mobbing występuje w każdym małym zakładzie. Pracownik boi się, czy nazajutrz będzie pracował. Musimy to wziąć pod uwagę. Trzeba tak zorganizować państwo, aby były środki na utrzymanie związków zawodowych w takiej formie, o jakiej mówiono.

Nie jestem przeciwnikiem związków zawodowych, zwłaszcza jeżeli miałyby mi pomóc. Ale na to nie ma pieniędzy. Niektóre zakłady stoją na krawędzi bankructwa, albo konsumują wcześniej zgromadzone zasoby. Jak w tej sytuacji mówić o związkach zawodowych? Oczywiście trzeba mówić, bo jak ktoś z państwa powiedział zawsze można pogadać i na tym skończyć. Przypuszczam, że o to chodzi.

Członek Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:

Chciałbym podziękować panu senatorowi Rulewskiemu za typowo związkową wypowiedź. Czy pan senator zamierza zakończyć karierę polityczną albo zmienić opcję?

Jestem rozczarowany materiałem przedłożonym przez Ministerstwo Gospodarki, tym bardziej że szef tego resortu jest przewodniczącym Trójstronnej Komisji. Przypuszczam, że osoby, które nad nim pracowały musiały przeżyć ogromny stres, nie bardzo wiedząc jak potraktować zlecony temat. W materiale czytamy, że pracownicy mogą skupiać się – nie zrzeszać – w związki zawodowe u jednego pracodawcy, ale także u wielu pracodawców. Następnie – „organizacje związkowe, w tym federacje i konfederacje, mają prawo tworzenia i wstępowania do międzynarodowych organizacji pracowników. Z tego też względu organizacje związkowe, jako jeden z partnerów społecznych angażują się w działania mające na celu poprawę warunków pracy”. Zwracam uwagę, że organizacje związkowe nie ze względu na możliwość zrzeszania w międzynarodowych strukturach zajmują się problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy. Ministerstwo Gospodarki powinno o tym wiedzieć.

Chciałbym również poinformować resort, że nie tylko OPZZ podpisało porozumienie z Państwową Inspekcją Pracy i nie tylko OPZZ współpracuje z PIP. Większość związków zawodowych, nawet niezrzeszonych w OPZZ czy NSZZ „Solidarność”, współpracuje z Państwową Inspekcją Pracy. Podobnie zresztą jak organizacje pracodawców. Sądę, że ten materiał sprawił ministerstwu ogromny kłopot.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Po lekturze przedłożonych materiałów muszę stwierdzić, że nie mogę zaliczyć się do przedstawicieli reprezentatywnych organizacji wymienionych w tych opracowaniach. Niemniej reprezentuję partnera społecznego – Naczelną Organizację Techniczną zrzeszającą 37 stowarzyszeń naukowo-technicznych i ok. 150 tys. indywidualnych członków.

Przedstawiciele partnerów reprezentatywnych mówili, że zbyt późno otrzymują lub w ostatnim dniu otrzymują materiały do zaopiniowania. Stowarzyszenia naukowo-techniczne – ostatnio uczestniczyłem w posiedzeniu plenarnym Towarzystw Naukowych przy Polskiej Akademii Nauk – nie otrzymują dokumentów do zaopiniowania. Stwierdza się, że o efektywności działania parlamentu decyduje liczba przyjętych ustaw. Ale one niebawem są nowelizowane, ponieważ wcześniej nie zasięgnięto opinii organizacji, które znają się na danej problematyce. Chodzi o kwestie dotyczące nauki i techniki.

Ustawa z 1991 r. – Prawo o stowarzyszeniach, była później modyfikowana, ale nadal nie odpowiada środowiskom naukowo-technicznym. Dekret prezydenta z 1932 r. – Prawo o stowarzyszeniach funkcjonował po dokonaniu pewnych zmian do 1991 r. Środowiska naukowo-techniczne zgłaszają propozycje modyfikacji ustawy – Prawo o stowarzyszeniach lub przyjęcia nowej ustawy dotyczącej stowarzyszeń naukowych i naukowo-technicznych, która uniemożliwiałaby tworzenie – na jej podstawie jej przepisów – stowarzyszeń producentów materiałów budowlanych czy innych. A tak niestety zdarzyło się. Kto ma później opiniować sprawy związane z nauką i techniką? Czy ci, którzy coś produkują? Czy też ma to być opinia środowiska technicznego, które jest najbardziej obiektywne?

Sądzę, że w stanowisku Rady celowym byłoby odniesienie nie tylko do reprezentatywnych organizacji pracodawców i związków zawodowych, ale również innych partnerów społecznych.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Nie chciałabym komentować wypowiedzi przedmówców. Odnosząc się do wypowiedzi pana Langer, chciałabym zwrócić uwagę, że nie wiem, jakie były kulisy opracowania materiału Ministerstwa Gospodarki. Odpowiedzieliśmy na pismo resortu skierowane do partnerów społecznych w lutym br. Przekazaliśmy obszerną informację na temat działań naszej organizacji związkowej w zakresie kształtowania bezpiecznego środowiska pracy. Przypuszczam, że to zostało zauważone. Natomiast czuję się niekomfortowo. Nie chciałabym, aby to było odbierane jako dyskredytowanie znaczącej roli innych partnerów. Nie chciałabym, aby powstało wrażenie, że tylko my coś robimy. Tak nie jest.

Rola partnerów społecznych przypomina sinusoidę. Zależy od bardzo wielu czynników natury społecznej i charakteru problemów. Należy też zwrócić uwagę na poziom funkcjonowania – zakładowy, branżowy czy krajowy.

Myślę, że warto odnieść się do trzech elementów, które mają wpływ na rolę partnerów społecznych. Pierwszy – to partnerstwo i współpraca, drugi – dialog społeczny i jego kondycja na wszystkich szczeblach, trzeci – wpływ na legislację, opiniowanie aktów prawnych oraz proces konsultacji na najniższym szczeblu.

Jeżeli chodzi o partnerstwo i współpracę, to ten element nie został podkreślony w dyskusji, chyba dlatego, że wydaje się oczywisty. Ale czasem warto nazwać pewne rzeczy po imieniu. Myślę o współpracy z naturalnym dla związków zawodowych partnerem, jakim jest Państwowa Inspekcja Pracy oraz Centralnym Instytutem Ochrony Pracy. Nasza organizacja współpracuje z PIP na każdym szczeblu. Jest to współpraca wieloaspektowa – szkoleniowa, promocyjna, interwencyjna, kontrolna, instruktażowa. Trwa od wielu lat. Porozumienie, o którym była mowa w materiale Ministerstwa Gospodarki, dotyczy wszystkich partnerów. W tym samym roku ówczesna główna inspektor pracy pani Bożena Borys-Szopa podpisała porozumienie ze wszystkimi centralami związkowymi.

Wspominałam o Centralnym Instytucie Ochrony Pracy. Korzystamy z jego wiedzy i doświadczeń. Uczestniczymy w szkoleniach. Zasiadamy m.in. w radzie zarządzającej ds. certyfikacji personelu. Rola partnerów społecznych polega m.in. na popularyzowaniu wiedzy, którą czerpiemy z CIOP i PIP.

Nie będę mówiła już o dialogu społecznym. Pan przewodniczący Zbigniew Żurek i pan Jacek Męcina są ekspertami w tym zakresie. Zgadzam się z wypowiedziami na temat dialogu, które pojawiły się w dyskusji. Uważam, że stan dialogu w naszym kraju nie jest najlepszy. Ma wiele mankamentów począwszy od poziomu zakładowego, a skończywszy na krajowym.

Ostatnim elementem jest opiniowanie aktów prawnych. Należy przywrócić właściwy status konsultacjom społecznym. Trzeba w większym stopniu zdyscyplinować ministerstwa. Zdajemy sobie sprawę, że pewne akty prawne wymagają kilkudniowej konsultacji. Często otrzymujemy je po terminie. Do czego sprowadza się wówczas rola partnerów społecznych?

Chciałabym podziękować, że Rada Ochrony Pracy zajęła się tą problematyką. Myślę, że te kwestie będą uwzględniane w planach pracy Rady na kolejne lata.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Majkowski:

Za kilka dni minie 33 rok mojej pracy zawodowej. Ta perspektywa daje mi podstawę do oceny pewnych zjawisk, które wystąpiły w tym okresie. Z roku na rok zmniejsza się liczba negocjacji między pracodawcami a organizacjami związkowymi. Dlaczego tak się dzieje? Jest coraz mniej firm, w których działają organizacje związkowe. Przypuszczam, że w prywatnych firmach zatrudniających 50 czy nawet powyżej 50 pracowników, żaden właściciel nie pozwoli na funkcjonowanie organizacji związkowej, bo będzie mu to przeszkadzało w trybie produkcyjnym, niezależnie od kosztów, o których wspomniał pan Trela.

Jakie podejmuje się działania zmierzające do ograniczenia dialogu? Chciałabym zwrócić uwagę na funkcjonowanie zarządów i rad nadzorczych w spółkach Skarbu Państwa. Jest ich coraz mniej, ale w nich działają jeszcze organizacje związkowe. Oprócz górnictwa, energetyki i kolei nie ma już sektora, w którym działałyby związki zawodowe w sposób porównywalny do sytuacji sprzed kilku czy kilkunastu lat. Mówię o przemyśle maszynowym, stoczniowym, hutniczym, motoryzacyjnym, cementowym. W tych sektorach z powodu zmiany właściciela nie funkcjonują organizacje związkowe. Brak organizacji związkowych oznacza brak dialogu społecznego.

Ustawa o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych przewidywała, że w firmie – w zależności od liczby zatrudnionych – w radzie nadzorczej zasiadali przedstawiciele załogi. Mając informacje o bieżącej kondycji ekonomicznej firmy, ci przedstawiciele mogli podzielić się nimi z pracownikami. Obecne działania zmierzają do wyeliminowania zarówno z zarządu, jak i rady nadzorczej spółek Skarbu Państwa przedstawicieli załogi.

W końcu ub. r. Skarb Państwa wyprzedał tzw. resztówki w spółkach Skarbu Państwa. Wpływy z tego tytułu do budżetu państwa wyniosły ok. 3,5 mld zł. Nie były to środki mogące poprawić sytuację budżetu. Ale Skarb Państwa, sprzedając resztówki, pozbywał się jednocześnie nadzoru nad funkcjonowaniem tych spółek. Obecnie zarządy tych podmiotów zatrudniają za duże kwoty firmy consultingowe, aby negocjowały warunki płacowe w danej spółce. Kilka lat temu taka sytuacja byłaby niewyobrażalna. W takim razie po co są zarządy, rady nadzorcze, organy, które odpowiadają za politykę kadrową i płacową? W firmie zatrudniającej 700 osób, zatrudnia się za 400 tys. zł firmę consultingową, która negocjuje z organizacjami związkowymi fundusz płac obowiązujący na dany rok. Myślę, że najwyższy czas, aby ograniczyć tego typu praktyki.

Większość mediów przedstawia związki zawodowe jako organizacje pazerne. Mówi się, że ich przedstawiciele, zasiadając w radach nadzorczych, zarabiają rocznie 20 tys. zł, 30 tys. czy nawet 50 tys. zł. Ale nie wspomina się, że członkowie zarządów spółek Skarbu Państwa, które obowiązuje tzw. ustawa kominowa, powinni pobierać wynagrodzenie roczne w kwocie brutto 250 tys. zł – 300 tys. zł. Obecnie są już rekordziści, którzy zarabiają 1,5 mln zł. Zarząd PGE w sprawozdaniu finansowym, zamieszczonym na stronach internetowych firmy, ujawnia, że każdy z pięciu członków zarządu zarobił ponad 1,1 mln zł. Jak to się ma do ustawy kominowej?

Nie wiem, czy pan senator Rulewski pamięta naszą rozmowę na temat postulatów „Solidarności” z 1980 r., kiedy mówiliśmy o wprowadzeniu ustawy o emeryturach po-

mostowych. Czternasty postulat nie został wprowadzony. Obecnie ludzie boją się organizować w związki zawodowe.

Jestem parlamentarzystą, pracownikiem firmy z 33-letnim stażem pracy oraz członkiem organizacji związkowej i członkiem Rady Ochrony Pracy. Takiego jak obecne oddziaływania na pracowników nie było w żadnym okresie państwa polskiego. Jako parlamentarzysta i jednocześnie pracownik przed kilkoma dniami zostałem ukarany upomnieniem. Obecnie zarząd firmy wywiera na mnie naciski, abym zaprzestał działalności, którą prowadzę w Senacie. Nie będę mówił o szczegółach. Są to praktyki, które nie powinny się zdarzać.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Duszczyk:

Odniosę się bezpośrednio do roli partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy. Myślę, że zbyt mało mówiliśmy o tej kwestii, skupiając się na ogólnych sprawach. Rada Ochrony Pracy nie jest forum, które powinno się nimi zajmować.

Pan przewodniczący Żurek wspominał o ocenie skutków regulacji. Wydaje mi się, że to jest element, na który partnerzy społeczni będą mieć duży wpływ, ale wówczas, gdy OSR będą przeprowadzane w rzetelny sposób. Mój wniosek po dyskusji i lekturze materiałów jest następujący: czy w stanowisku ROP nie zaproponować, aby ocena skutków regulacji w przypadku ustaw dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy była szczególnie dobrze przeprowadzona.

Oceny skutków regulacji są bardzo ogólne. Pamiętam słynną dyrektywę 655, której OSR był bardzo dobrze dokonany. Nie wystąpił żaden konflikt społeczny. Było wiadomo, że musimy wystąpić o okres przejściowy i to się udało. Wydaje mi się, że należy zastanowić się nad zapisaniem w naszym stanowisku, żeby w przypadku ustaw czy rozporządzeń dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy oceny skutków regulacji były formułowane w sposób bardziej rzetelny, aby partnerzy społeczni mieli możliwość wypowiedzenia się w sposób konkretny na temat zagrożeń. Celem ustawy jest poprawa, a nie pogorszenie warunków.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Lista mówców została wyczerpana.

Proszę o zabranie głosu panią minister Grażynę Henclewską.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Gospodarki Grażyna Henclewska:

Dziękuję za dzisiejszą dyskusję. Nie czuję się upoważniona do podsumowania. Zgadzam się z panem Maciejem Duszczykiem, że więcej informacji o roli partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy było w materiałach niż w dyskusji. Ale zazwyczaj rozmawiamy o kwestiach, które sprawiają nam problemy.

W dyskusji wspomniano o zbyt idyllicznym obrazie. Chciałabym wyjaśnić, że mówiłam o współpracy z partnerami społecznymi, nie o dialogu społecznym, bo to nie był temat posiedzenia. Stwierdziłam, że na przestrzeni lat ta współpraca stała się bardziej intensywna i konstruktywna. Jesteśmy zainteresowani rozwijaniem tych relacji.

Jeśli chodzi o dialog społeczny, to chciałabym zwrócić uwagę na postępowanie w tym zakresie. Np. po bardzo długich i burzliwych negocjacjach osiągnięto porozumienie w sprawie ustawy dotyczącej okresu kryzysu. Ten akt prawny został uchwalony.

Ważny jest consensus, na który państwo zwracali uwagę. Wszystkie strony będą dążyć do osiągnięcia porozumienia.

Bardzo ważne znaczenie – podzielam opinię pana Macieja Duszczyka – ma ocena skutków regulacji. W trakcie dyskusji mówiono, że zbyt mało czasu pozostawiamy na opiniowanie. W naszym materiale wskazujemy, że to nie jest reguła. Chciałabym zwrócić uwagę, że mamy obowiązek udostępniania wszystkich dokumentów na stronach BIP. Zatem wszyscy mają możliwość skomentowania, wniesienia opinii oraz zwrócenia uwagi na bardzo ważny element, który znajduje się tylko w projekcie aktu prawnego, jakim jest ocena skutków regulacji. W pracach rządowych i parlamentarnych ocena skutków regulacji ma istotne znaczenie.

Ministerstwo Gospodarki i Kancelaria Prezesa Rady Ministrów realizują projekty w tym zakresie. W resorcie gospodarki odbywają się szkolenia na temat rzetelnego i kompleksowego przygotowywania oceny skutków regulacji, obejmującej nie tylko

konsekwencje finansowe, ale także skutki dla rynku pracy, wpływ na konkurencyjność i oddziaływanie na regiony.

Przygotowując materiał, wystąpiliśmy do partnerów społecznych, instytucji i organizacji z prośbą o nadesłanie informacji. Został on opracowany na podstawie nadesłanych informacji i danych resortu. Nie było naszą intencją dokonywanie niewłaściwych ocen i komentarzy.

Nie jestem zaangażowana w prace Trójstronnej Komisji. Uważam, że dzisiejsza dyskusja była konstruktywna. Będziemy mogli sformułować wnioski na przyszłość. Sądzę, że kluczowe w naszych działaniach na wszystkich poziomach – na co zwrócił uwagę pan senator Rulewski – jest zaufanie. Tworząc dokumenty strategiczne m.in. w ramach współpracy europejskiej (Strategia Europa 2020) kładziemy szczególny nacisk na ten aspekt. Myślę, że konstrukcja społecznej odpowiedzialności biznesu również bardzo mocno nawiązuje do tej kwestii.

**Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
Anita Gwarek:**

Chciałabym również bardzo podziękować za dyskusję. Temat dialogu społecznego w obszarze poruszanej dziś tematyki, czyli bezpiecznego środowiska pracy ma bardzo ważne znaczenie. Myślę, że powinien być podejmowany.

W trakcie dyskusji nie odniesiono się do materiału przedłożonego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Chciałabym – popierając przedmówców – podkreślić potrzebę pracy nad dobrymi skutkami regulacji. Bowiem dobra ocena może spowodować zmianę kształtu regulacji w trakcie prac legislacyjnych, co pozytywnie wpłynie na jakość stanowionego prawa. Popieram opinie dotyczące szczegółowej oceny skutków regulacji. Myślę, że jest to kwestia, na którą powinny zwrócić uwagę wszystkie strony – rząd i partnerzy społeczni.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Projekt stanowiska przygotowuje Zespół ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi oraz Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do punktu drugiego porządku dziennego.

Pan poseł Stanisław Szwed, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Chciałbym zgłosić dwa wnioski formalne. Część osób opuszcza posiedzenie. W Sejmie rozpoczynają się prace nad budżetem państwa. Niebawem rozpoczynam pracę nad – bardzo ważną – ustawą o funduszu ubezpieczeń społecznych. Dlatego proponuję – dopóki jest kworum – przystąpienie do opiniowania wniosków marszałka Sejmu dotyczących powołania zastępców głównego inspektora pracy, a następnie do spraw bieżących.

Wnoszę również o przeniesienie na następne posiedzenie punktu dotyczącego wynagrodzeń. Otrzymaliśmy dość dużo ważnych materiałów, również z Ministerstwa Sprawiedliwości. Musimy mieć czas na zapoznanie się z nimi.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Poddaję pod głosowanie wniosek o przeniesienie punktu drugiego – Niewypłacanie lub nieterminowa wypłata wynagrodzeń za pracę w Polsce – ocena możliwości ograniczenia występowania procederu i skuteczności stosowanych sankcji – na następne posiedzenie Rady. Informuję, że następne posiedzenie odbędzie się 29 lub 30 sierpnia br. Kto jest za przyjęciem wniosku? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się?

Za przyjęciem wniosku głosowało 12 członków Rady, 4 było przeciw, 1 osoba wstrzymała się od głosu. Stwierdzam, że Rada przyjęła wniosek. Ten punkt będzie rozpatrywany na następnym posiedzeniu Rady.

Przypomnę, że na dzisiejszym posiedzeniu Prokuraturę Generalną reprezentowała pani prokurator Zofia Wrzosek, a Ministerstwo Sprawiedliwości – pani Marlena Gilewicz naczelnik Wydziału Statystyki Departamentu Organizacyjnego w Ministerstwie Sprawiedliwości. Przepraszam panie, ale przeniesienie tego punktu jest chyba najlepszym rozwiązaniem. Myślę, że panie z zaciekawieniem przysłuchiwały się naszej dyskusji w pierwszym punkcie.

Przyjęcie wniosku o przeniesienie oznacza również przyjęcie pierwszego wniosku zgłoszonego przez pana posła Szweda.

Przechodzimy do następnego punktu porządku dziennego – wyrażenie opinii na temat wniosków marszałka Sejmu dotyczących powołania panią Małgorzatę Kwiatkowską na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy oraz pana Grzegorza Łyjaka na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy.

Marszałek Sejmu przesłał do Rady Ochrony Pracy pismo informujące o zamiarze powołania na stanowiska zastępców głównego inspektora pracy pani Małgorzaty Kwiatkowskiej oraz pana Grzegorza Łyjaka. W związku z powyższym, zgodnie z art. 7 ust. 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Rada Ochrony Pracy ma wyrazić opinię w tej sprawie.

Jako pierwszą wyrazimy opinię w sprawie wniosku marszałka Sejmu dotyczącego powołania pani Małgorzaty Kwiatkowskiej na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy. Nota biograficzna pani Małgorzaty Kwiatkowskiej została państwu przesłana drogą elektroniczną, a także rozdana przed posiedzeniem Rady.

Proszę główną inspektor pracy panią Annę Tomczyk o przedstawienie kandydatki oraz wniosku.

Główna inspektor pracy Anna Tomczyk:

Przedstawiam do opinii Rady dwie kandydatury na stanowiska zastępcy głównego inspektora pracy. Pani Małgorzacie Kwiatkowskiej zaproponowałam stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy ds. prewencji. Jest to stanowisko wakujące po objęciu przeze mnie stanowiska głównego inspektora pracy. Pani Małgorzata Kwiatkowska jest obecnie dyrektorem Departamentu Współpracy z Parlamentem i Partnerami Społecznymi. Od 2006 r. jest pracownikiem Państwowej Inspekcji Pracy. W początkowym okresie była dyrektorem gabinetu głównego inspektora pracy.

Pan Grzegorz Łyjak otrzymał propozycję objęcia stanowiska zastępcy głównego inspektora pracy ds. nadzoru. Obecnie jest dyrektorem Departamentu Nadzoru i Kontroli.

Członkowie Rady otrzymali charakterystyki zawodowe kandydatów. Chciałabym podkreślić, że wieloletnia współpraca z panią Małgorzatą Kwiatkowską i z panem Grzegorzem Łyjakiem daje mi pewność, że są merytorycznie dobrze przygotowani do pełnienia zaproponowanych im stanowisk. Wiem, że pomogą mi w sprawnym zarządzaniu urzędem. Proszę Radę o pozytywne zaopiniowanie przedłożonych wniosków.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa chciałby zadać pytanie kandydatom lub pani minister? Nie widzę zgłoszeń.

Proponuję powołanie jednej komisji skrutacyjnej, która przeprowadzi głosowania obu wniosków, w następującym składzie: pan Zbigniew Żurek, pani Ewa Górską, pan poseł Stanisław Szwed. Kandydaci wyrazili zgodę na udział w pracach komisji.

Czy jest sprzeciw wobec powołania komisji skrutacyjnej w zaproponowanym składzie? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada powołała komisję skrutacyjną. Proszę komisję o ukonstytuowanie się.

Komisja ukonstytuowała się. Proszę o rozdanie kart do głosowania członkom Rady.

Przewodniczący komisji skrutacyjnej Stanisław Szwed:

Chciałbym przedstawić sposób głosowania. Głosujemy przez wskazanie. Jeżeli ktoś z państwa jest za wyrażeniem pozytywnej opinii, to stawia znak w polu przy wyrazie „TAK”, jeśli jest przeciw – to przy wyrazie „NIE”, a jeśli wstrzymuje się – to przy wyrazie „WSTRZYMUJĘ SIĘ”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy wszyscy wrzucili karty do urny? Tak.

Komisja skrutacyjna przystępuje do liczenia głosów. W tym czasie omówimy sprawy bieżące.

W sprawach bieżących punkt pierwszy przewiduje przedstawienie dodatkowej informacji Państwowej Inspekcji Pracy na temat legalności zatrudnienia. Materiał na piśmie został rozdany członkom Rady przed posiedzeniem.

Proszę o zabranie głosu dyrektora Departamentu Legalności Zatrudnienia pana Jarosława Leśniewskiego.

Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy Jarosław Leśniewski:

Przedłożony materiał podsumowuje działalność Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kontroli legalności zatrudnienia. Przedstawiamy w nim analizę wyników kontroli legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców. Informacja ma charakter syntetyczny, bowiem szczegółowy materiał został zawarty w sprawozdaniu głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. Skoncentrowaliśmy się na przedstawieniu informacji dotyczących pięciu miesięcy br. Spróbowaliśmy podsumować ponad 10 tys. kontroli, w których badaliśmy problematykę legalności zatrudnienia. Wskazaliśmy nieprawidłowości oraz branże, które dominują w naszych kontrolach.

W okresie od stycznia do maja br. sprawdzono legalność zatrudnienia blisko 80 tys. osób. Kontrole dotyczące składek na Fundusz Pracy objęły ponad 240 tys. osób. Stwierdziliśmy nieprawidłowości w blisko połowie kontrolowanych podmiotów.

Kontrołowaliśmy również legalność zatrudnienia cudzoziemców. Chciałbym podkreślić, że roku na rok zdecydowanie wzrasta skuteczność tych kontroli. W 2010 r. ujawniliśmy nielegalne wykonywanie pracy przez 1011 obcokrajowców – o blisko 50% więcej niż poprzedniego roku. W ciągu pięciu miesięcy 2011 r. wykazaliśmy nielegalne zatrudnienie blisko 400 cudzoziemców. W tej grupie dominowali – podobnie jak w latach ubiegłych – obywatele Ukrainy. W br. wykazaliśmy również znaczną liczbę przypadków nielegalnego zatrudnienia obywateli Macedonii.

W następnej części materiału przedstawiamy podsumowanie i wnioski. Wskazaliśmy na patologie występujące na polskim rynku pracy, które powodują, że prawo pracy nie jest przestrzegane. Jak wykazały kontrole, pracodawcy i przedsiębiorcy nadal stosują praktyki mające na celu obejście prawa, które w szczególności polegają na: posługiwaniu się nieformalnymi „okresami próbnymi”, potwierdzaniu na piśmie warunków zatrudnienia z wynagrodzeniem minimalnym, gdy faktycznie uzgodnione i wypłacane jest wynagrodzenie w znacznie wyższej kwocie, zawieraniu umów na część etatu, podczas gdy w rzeczywistości praca jest świadczona w pełnym wymiarze. Narastającym zjawiskiem jest powierzanie pracy na podstawie ustnych umów cywilnoprawnych. Niepokojące jest też stosowanie na coraz większą skalę, głównie w budownictwie pozornych umów o dzieło.

Na fakt nielegalnego zatrudnienia oraz bezprawnego zawierania umów cywilnoprawnych wpływa szereg przyczyn, które przynajmniej od kilku lat są niezmiennie. Głównym powodem, dla którego pracodawcy i przedsiębiorcy decydują się na takie praktyki, są wymierne korzyści ekonomiczne – przy stosunkowo niedużym prawdopodobieństwie poniesienia konsekwencji takich działań oraz ich niewielkiej dotkliwości. Nielegalnemu zatrudnieniu sprzyja także panujące w społeczeństwie duże przyzwolenie dla pracy „na czarno”, a także wadliwe przepisy regulujące kwestie zatrudniania i zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos?

Pan Jacek Męcina, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:

W przedłożonym materiale zabrakło informacji o liczbie i strukturze kontrolowanych podmiotów. Wydaje się, że byłaby to cenna informacja.

Chciałbym zapytać o metodę kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. Czy tutaj nie kryją się przesłanki dyskryminacji cudzoziemców? W jaki sposób prowadzone są te kontrole?

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Kontrola legalności zatrudnienia jest w zasadzie nowym zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy. Inspekcja zaczęła je realizować po wejściu w życie nowej ustawy, która miała wielu przeciwników. Nawet mój następca pan minister Tadeusz Zając był przeciwnikiem przekazania Inspekcji Pracy kontroli legalności zatrudnienia. Pamiętam, jak rozpoczęliśmy działania na tym polu. Przypomnę, że ustawa o swobodzie działalności gospodarczej nakazuje uprzedzanie o zamiarze podjęcia kontroli w poszczególnych sektorach. Dotyczy to również kontroli legalności zatrudnienia, co może budzić wątpliwości. Jak kontrolować legalność zatrudnienia, uprzedzając wcześniej o jej przeprowadzeniu?

Niemniej Inspekcja bardzo dobrze wykonuje to zadanie. Słowa uznania należą się panu dyrektorowi i departamentowi. Dziękuję pracownikom Inspekcji za zaangażowanie. Życzę nowemu kierownictwu wytrwałości w realizowaniu tego trudnego zadania.

Chciałabym zwrócić uwagę na wyniki kontroli. Dowodzą one, że przekazanie tych obowiązków Państwowej Inspekcji Pracy było dobrym rozwiązaniem. Pan prezydent miał rację, powierzając je PIP. Do tej pory żaden inny organ nadzoru, do którego kompetencji należała kontrola legalności zatrudnienia, nie radził sobie z tym zadaniem tak dobrze jak Inspekcja Pracy. Gratuluję.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Doświadczenia wielu krajów wskazują, że nie ma dobrej metody w zakresie zwalczania nielegalnego zatrudnienia. Ostatnio stosuje się metodę inwazyjną – otaczamy zakład, sprawdzamy czy stan zatrudnienia jest zgodny z wykazem kadr. Czy Inspekcja rozważa stosowanie takiej techniki kontroli? Czy też będzie ograniczać się do zapowiedzianych kontroli?

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

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

Proszę pana dyrektora o udzielenie odpowiedzi.

Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy Jarosław Leśniewski:

Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców dotyczą wszystkich obcokrajowców pracujących w danym podmiocie zarówno obywateli unijnych, jak i państw trzecich, którzy mają obowiązek uzyskania zezwolenia na pracę lub pracują na podstawie oświadczenia. Reagujemy na wszystkie sygnały o potencjalnym przebywaniu cudzoziemców na terenie jakiegoś zakładu. Uruchamiamy czynności kontrolne. Należy pamiętać, że w tym przypadku mamy naturalnego sojusznika, jakim jest Straż Graniczna, która ma identyczne uprawnienia jak Państwowa Inspekcja Pracy w zakresie kontroli. Bardzo często wspólnie prowadzimy kontrole. Straż Graniczna zabezpiecza teren, inspektorzy pracy prowadzą czynności w zakresie badania przestrzegania procedur związanych z legalnością zatrudnienia.

Jeżeli chodzi o kontrolowane branże, to pełne informacje w tym zakresie zawiera sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. Przypuszczam, że za pół roku my również przedstawimy krótkie sprawozdanie zawierające podsumowanie.

Główna inspektor pracy Anna Tomczyk:

Chciałabym wyjaśnić, że przedłożona informacja ma charakter syntetyczny. Dlatego nie zawiera wszystkich danych. Ale są one w naszej dyspozycji.

Odpowiadając na pytanie pana senatora Rulewskiego, chciałabym wyjaśnić, że Państwowa Inspekcja Pracy działa na podstawie przepisów prawa. Nieprzekazanie pracownikom potwierdzenia zatrudnienia na piśmie jest wykroczeniem. Jeżeli je stwierdzimy, to musimy stosować odpowiednie środki prawne. Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy przewiduje możliwość stosowania pouczenia w przypadkach drobnych naruszeń prawa. Jeżeli okazuje się, że pracownik nie otrzymał tego potwierdzenia, ale ono jest przygotowane, to w tym przypadku – jak sądzę – można zastosować pouczenie. Natomiast gdy stwierdza się, że pracownik kilka miesięcy czy lat pracuje bez umowy o pracę, to takiego przypadku nie możemy traktować jako drobnego uchybienia formalnego.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Oddaję głos przewodniczącemu komisji skrutacyjnej.

Przewodniczący komisji skrutacyjnej Stanisław Szwed:

Odczytam protokół z głosowania tajnego na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w dniu 12 lipca 2011 r. w sprawie wniosku marszałka Sejmu Grzegorza Schetyny dotyczącego zamiaru powołania na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy pani Małgorzaty Kwiatkowskiej: „Komisja skrutacyjna w składzie: przewodniczący Stanisław Szwed, członkowie – Ewa Górńska, Zbigniew Zurek stwierdza co następuje: w głosowaniu uczestniczyło 21 członków Rady Ochrony Pracy, oddano 20 ważnych głosów, za wyrażeniem pozytywnej opinii w sprawie wniosku dotyczącego zamiaru powołania pani Małgorzaty Kwiatkowskiej na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy oddano 18 głosów, przeciw – 0, wstrzymały się 2 osoby”. Gratuluję pozytywnej opinii.

Odczytam protokół z głosowania tajnego na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w dniu 12 lipca 2011 r. w sprawie wniosku marszałka Sejmu Grzegorza Schetyny dotyczącego zamiaru powołania na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy pana Grzegorza Łyjaka: „Komisja skrutacyjna w składzie: przewodniczący Stanisław Szwed, członkowie – Ewa Górńska, Zbigniew Zurek stwierdza co następuje: w głosowaniu uczestniczyło 21 członków Rady Ochrony Pracy, oddano 21 ważnych głosów, za wyrażeniem pozytywnej opinii w sprawie wniosku dotyczącego zamiaru powołania pana Grzegorza Łyjaka na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy oddano 20 głosów, przeciw – 1, nikt nie wstrzymał się od głosu”. Gratuluję pozytywnej opinii.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie wyników.

Pani Małgorzata Kwiatkowska, proszę.

Kandydatka na stanowisko zastępcy głównego inspektora pracy Małgorzata Kwiatkowska:

Chciałabym serdecznie podziękować Radzie – również w imieniu kolegi – za pozytywną opinię. Dziękuję również pani minister Annie Tomczyk za okazane zaufanie i powierzenie odpowiedzialnego stanowiska. Postaram się nie zawieść tego zaufania. Będę budować dobry wizerunek urzędu, który zasługuje na jak najlepszą promocję. Zapewniam, że w razie potrzeby jestem do dyspozycji.

Główny inspektor pracy Anna Tomczyk:

Dziękuję Radzie za kolejny kredyt zaufania. Pierwszy został udzielony przy moim powołaniu na stanowisko głównego inspektora pracy. Drugi umożliwi mi właściwe sprawowanie funkcji. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję, pani minister. Gratuluję osobom, które uzyskały poparcie Rady Ochrony Pracy.

Informuję, że wobec zaprezentowanych wyników głosowania, prześlemy do marszałka Sejmu uchwałę, w której znajdzie się informacja, że Rada Ochrony Pracy pozytywnie zaopiniowała wnioski o powołanie pani Małgorzaty Kwiatkowskiej i pana Grzegorza Łyjaka na stanowiska zastępców głównego inspektora pracy. Serdecznie gratuluję.

Informuję, że 30 czerwca br. minął termin zgłaszania kandydatur do nagrody głównego inspektora pracy im. Haliny Krahelskiej. Ponieważ do 30 czerwca do godz. 12.00, tj. do posiedzenia prezydium Rady, nie wpłynęła ze strony członków Rady żadna propozycja, prezydium postanowiło zgłosić w imieniu prezydium Rady Ochrony Pracy dwie kandydatury: pani dr Eugenii Gienieczko oraz pana posła Stanisława Szweda.

Jeśli chodzi o termin następnego posiedzenia, to są dwa warianty: 29 sierpnia br. – poniedziałek – godz. 14.00 lub 30 sierpnia br. – wtorek – godz. 9.30. O konkretnym terminie członkowie Rady zostaną poinformowani. Wybór zależy od terminu posiedzenia Sejmu. Na sierpniowym posiedzeniu poinformuję państwa o wrześniowym terminie posiedzenia. Myślę, że odbędzie się ono w I połowie września, czyli do 15 września br.

Tematem sierpniowego posiedzenia będzie: „Ocena zagrożenia i ograniczanie narażenia na hałas na stanowiskach pracy”. Materiał będzie opracowany przez Główny Inspektorat Sanitarny, Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony

Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Drugim tematem będzie temat przeniesiony z dzisiejszego posiedzenia.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Pani prof. Koradecka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor CIOP-PIB prof. Danuta Koradecka:

Chciałabym podziękować państwu za przyjęcie kopert dotyczących polskiej prezydencji. Informuję, że w zakresie tematyki bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w trakcie polskiej prezydencji w dniu 7 listopada br. w Warszawie odbędzie się konferencja „Wzmacnianie wiedzy i innowacji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy warunkiem inteligentnego rozwoju Unii Europejskiej”. Zorganizowane będą trzy sesje tematyczne. Jedna będzie dotyczyć innowacji w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, druga – bezpieczeństwa i higieny pracy w nowej polityce przemysłowej Unii Europejskiej, trzecia – edukacji. Planowana jest dyskusja okrągłego stołu. Członkowie Rady są honorowymi gośćmi konferencji. Serdecznie zapraszam.

Członek Rady Ochrony Pracy Bożena Borys-Szopa:

Materiał rozpatrywany na dzisiejszym posiedzeniu został skierowany do dwóch zespołów. Kiedy odbędzie się posiedzenie zespołów?

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Proponuję, aby przewodniczący w tym tygodniu poinformowali państwa o terminie posiedzenia.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Może ustalmy od razu termin. Proponuję, aby posiedzenie zespołów odbyło się w możliwie bliskim terminie – do końca przyszłego tygodnia.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Ustalmy, że posiedzenie zespołów odbędzie się w lipcu. Czy możemy przyjąć tę propozycję? Nie słyszę sprzeciwu.

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

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.