



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**
(NR 15)

Nr 2380/V kad.
20.09.2007 r.

Tekst bez autoryzacji

Nr 2380/V kad.

Rada Ochrony Pracy (nr 15)

20 września 2007 r.

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

- przyjęcie projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie przestrzegania przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych,
- zapoznanie się z materiałem przygotowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy zatytułowanym „Założenia merytoryczne projektu ustawy o emeryturach pomostowych”,
- zapoznanie się z materiałem przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy zatytułowanym „Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z partnerami społecznymi”,
- wysłuchanie informacji przygotowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, organizacje pracodawców oraz organizacje związkowe dotyczących konsultacji społecznych i innych form prowadzenia dialogu społecznego oraz zasad współpracy pracodawców i związkowców w zakresie ochrony pracy,
- sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Bożena Borys-Szopa** Główny Inspektor Pracy wraz ze współpracownikami, **Danuta Koradecka** dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami, **Eugenia Gienieczko** dyrektor Departamentu Prawa Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, **Zdzisław Trela** wiceprezes Związku Rzemiosła Polskiego, **Zbigniew Żurek** wiceprezes Business Centre Club, **Włodzimierz Sztern** wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych, **Jerzy Langer** wiceprzewodniczący NSZZ „Solidarność”, **Małgorzata Rusewicz** ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan, **Paweł Śmigieński** radca w Zespole Prawnym Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu: **Zofia Stawowa-Winkler** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Otwieram posiedzenie Rady. Witam wszystkich zgromadzonych.

Stwierdzam kworum. Porządek dzienny został państwu doręczony na piśmie. Czy są do niego uwagi? Nie ma uwag. Stwierdzam, że porządek dzienny został przyjęty.

Chcę pogratulować członkowi Rady, panu Jackowi Szczotowi objęcia funkcji Ministra Rozwoju Regionalnego.

Przystępujemy do realizacji pkt 1 porządku dziennego, czyli przyjęcia projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie przestrzegania przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych. Proszę o jego przedstawienie.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy-Państwowego Instytutu Badawczego Danuta Koradecka:

Zespół do spraw Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół do spraw Prawno-Organizacyjnych wspólnie dokonały analizy materiałów i wyników dyskusji dotyczącej przestrzegania przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych. Projekt stanowiska jest bardzo zwarty.

Stwierdziliśmy, że zaistniała poprawa stanu przestrzegania przepisów bhp, jednak wciąż stan jest daleko niezadowolający. Dotyczy to placówek mniejszych i nowopowstałych wielkopowierzchniowych, których dotychczasowe kontrole jeszcze nie objęły. W podmiotach, w których zostały już przeprowadzone kontrole, PIP zastosowała także system rekontroli. Wzmocniło to działania i warunki pracy uległy zdecydowanej poprawie.

W projekcie stanowiska proponujemy ujęcie kontroli w sposób systemowy, tzn. celowanie wysiłku kontrolnego, bardzo przeciążonej Państwowej Inspekcji Pracy, na te obiekty, w których prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożeń jest szczególnie duże. Nie wszystkie placówki wielkopowierzchniowe stwarzają taki sam poziom zagrożeń.

Zalecamy także kontynuowanie systemu rekontroli, jako mechanizmu, który wzmacnia działanie i skuteczność kontroli.

Uznaliśmy także za konieczne prowadzenie kontroli w sposób systemowy, uwzględniając naruszenia praw pracowniczych oraz bhp, ale także upowszechnianie tzw. dobrych praktyk, z którymi zetknęli się pracownicy inspekcji pracy. Należy podejmować działania promujące dobre rozwiązania dotyczące np. transportu wewnętrznego, organizacji pracy, działań prewencyjnych itp. Wówczas będą mogli z tych doświadczeń skorzystać także inni.

Uważamy także za konieczne przygotowanie pracodawców, którzy otwierają tego rodzaju placówki bez wiedzy na temat zagrożeń i sposobów ich unikania, do obowiązku odpowiedzialności za swoich pracowników.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Czy są uwagi lub pytania? Nie słyszę.

Przystępujemy do głosowania nad przyjęciem projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie przestrzegania przepisów prawa pracy w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w placówkach handlowych. Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, to uznam, że Rada projekt przyjęła. Sprzeciwu nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada przyjęła projekt stanowiska.

Przechodzimy do realizacji pkt 2 porządku dziennego, czyli zapoznania się z przygotowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy materiałem zatytułowanym „Założenia merytoryczne projektu ustawy o emeryturach pomostowych”.

Na jednym ze spotkań członkowie Rady sugerowali opracowanie takiego materiału, czego dokonała pani dyrektor Danuta Koradecka. Chcę zaproponować, aby była to jedynie prezentacja, ponieważ dyskutować o tym można bardzo długo, gdyż temat wywołuje wiele kontrowersji. Parlament, ze względu na skrócenie kadencji przesunął prace nad projektem ustawy o emeryturach pomostowych na przyszły rok. Do końca 2008 r. ustawa musi powstać. Obecnie osoby, które nabyły prawa emerytalne w związku z pracą w warunkach szkodliwych będą mogły przechodzić na emeryturę według dotychczasowych zasad. Temat jest ważny, więc podjęliśmy decyzję o przedstawieniu tej informacji na posiedzeniu Rady. Myślę, że na jednym z posiedzeń w przyszłym roku powrócimy do tego tematu. Liczymy, że po konsultacjach i negocjacjach z partnerami społecznymi będziemy mogli państwu zaprezentować materiał, który będzie miał szansę przyjęcia w Sejmie.

Proszę o przedstawienie prezentacji.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Przedstawię merytoryczne założenia rozwiązania, które będzie musiało powstać i to bardzo szybko. Aby proces legislacyjny mógł się odbyć potrzebne jest wydłużenie czasu, o którym wspominał pan przewodniczący Stanisław Szwed.

Powiem o warunkach pracy i zmieniającej się wraz z wiekiem zdolności do pracy, powiem o starzejącym się społeczeństwie i związanej z tym strategii Unii Europejskiej i Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz o kryteriach kwalifikowania osób, jako pracujących w warunkach szkodliwych i szczególnych oraz jako wykonujących prace o szczególnym charakterze.

O stanie warunków pracy w Polsce powiem najkrócej, ponieważ zajmujemy się tym przez cały rok i temat jest wszystkim znany. Są one określane na podstawie liczby rejestrowanych wypadków w pracy, wypadków śmiertelnych, ciężkich oraz nowych przypadków chorób zawodowych.

Według danych zbieranych przez Główny Urząd Statystyczny w warunkach zagrożenia pracuje w Polsce ogółem około 576,4 tys. osób. Główne zagrożenia to hałas i niewłaściwa organizacja stanowisk pracy. Jest to jednak tylko czubek góry lodowej. Rzeczywiste warunki pracy są w Polsce znacząco gorsze. Z badań przeprowadzonych na reprezentatywnej próbie 10 tys. zatrudnionych w wybranych przedsiębiorstwach, określonych regionów i przemysłów stwierdzono, że to, co zakłady przekazują w raportach do GUS jest jedynie maleńką częścią problemu. W pomiarach dokonanych bezpośrednio na stanowiskach pracy stwierdzaliśmy kilkakrotnie większe przekroczenie wartości dopuszczalnych hałasu, wibracji, mikroklimatu, promieniowania, prądu elektrycznego, czynników mechanicznych itp. Pracownicy, którzy oceniali warunki swojej pracy według ankiety europejskiej fundacji postrzegali je jeszcze gorzej. Odbiór społeczny warunków pracy jest w Polsce znacząco gorszy niż wynika to z obiektywnych pomiarów. Nie jest to przekłamanie, ponieważ mówimy o subiektywnej ocenie ciężaru pracy, związanej z jej rodzajem. W takich warunkach zaczynamy mówić o emeryturach pomostowych, jako o czymś, co ma rozwiązać ten problem poprzez szybsze wyłączenie pracowników z funkcjonowania w pracy.

Według Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, która porównywała warunki pracy w Polsce z innymi krajami, sytuacja w naszym kraju nie jest dobra. Aż 40% pracowników w nowo przyjętych krajach uważa, że ich zdrowie i bezpieczeństwo są narażone na ryzyko związane z pracą, że działają na nich czynniki szkodliwe. W „starej” Unii uważa tak tylko 27% pracujących. Większy także odsetek pracowników zgłasza dolegliwości z powodu zmęczenia w wyniku pracy – 40%, a w krajach „starej” Unii – 23%.

Chęć ucieczki z procesu pracy też jest większa w nowo przyjętych krajach wspólnoty. Przyjrzyjmy się, na ile ten proces można regulować poprzez uzależnienie go od wieku pracownika. Co dzieje się z wiekiem, że człowiek może lub nie może wykonywać pewnych prac? Czy coś się w nas zmienia na tyle, że rzeczywiście powinniśmy zostać odsunięci od pracy i przejść na wcześniejszą emeryturę. Na wykresie wymagania stawiane w pracy w warunkach normalnych są oznaczone linią zieloną.

Istnieją szczególne warunki pracy, które stawiają większe wymagania. Dotyczy to np. górników, pilotów czy operatorów, jeśli chodzi o prace w szczególnym charakterze. Nasze możliwości w momencie podejmowania pracy są stosunkowo wysokie i przekraczają wymagania stwarzane przez pracę, ale z wiekiem ulegają obniżeniu. Jak widać na wykresie, najpierw dochodzi do przecięcia linii możliwości z linią wyznaczającą warunki szczególne, a z czasem także z linią wyznaczającą warunki przeciętne. Wiek zakończenia aktywności zawodowej w warunkach szczególnych jest wcześniejszy, niż wiek emerytalny. Emerytury pomostowe dotyczą wcześniejszego zakończenia aktywności zawodowej w związku z pracą w warunkach szczególnych.

W jakich aspektach nasza zdolność do pracy ulega ograniczeniu? Dzieje się tak głównie, jeśli chodzi o wykonywanie bardzo ciężkiej pracy fizycznej. W sposób naturalny układy: krążenia, oddechowy, mięśniowy stają się mniej sprawne. Wykres przedstawia, jak pomiędzy 20 a 70 rokiem życia obniża się nasza zdolność wykonywania pracy fizycznej, zarówno u mężczyzn, jak i u kobiet. Innym przykładem jest siła mięśni kończyn górnych i dolnych, która także obniża się z wiekiem, a więc wszystkie czynności wymagające przenoszenia ciężarów, będą szybciej prowadziły do zmęczenia, ponieważ pułap możliwości starszego człowieka jest niższy.

Kolejny slajd dotyczy zmiany w tolerancji pracy w środowisku gorącym. Z wiekiem gorzej znosimy gorący mikroklimat. Układ krążenia nie daje sobie rady z oddaniem nadmiaru ciepła wynikającego z metabolizmu podczas pracy i z tego, co wpływa na nas ze środowiska. Z wiekiem pełna odnowa jest coraz mniejsza, a narasta liczba przypadków, kiedy w ogóle do niej nie dochodzi. W związku z tym pracownicy powyżej 45 roku życia są w tym środowisku mniej sprawni. Gorący mikroklimat, to drugi czynnik środowiska, który wskazuje, że pracę w tych warunkach należy z wiekiem ograniczać.

Trzeci element, gdzie można udowodnić zmiany zachodzące z wiekiem to praca zmianowa. Z wiekiem tolerancja dla pracy nocnej pogarsza się. Akceptacja pracy zmianowej także ulega pogorszeniu. Wiele osób, które wykonują taką pracę, przyzwyczajają się. Osoby, które nie mogą tego zaakceptować odchodzą w wieku 20-30 lat. Osoby, które pracują w ten sposób przez wiele lat, w starszym wieku coraz gorzej to znoszą.

Na podstawie szerokich, obiektywnych badań można powiedzieć, że na tym kończą się czynniki, które należy brać pod uwagę określając te rodzaje prac, w których można rozważać wcześniejsze zakończenie aktywności zawodowej, ale nie w ogóle aktywności.

Na zdolność do pracy wpływa szereg czynników. Pierwszy to zdrowie, czyli wydajność. Drugi to kompetencje, czyli wiedza i umiejętności, które często z wiekiem pozwalają nam zastąpić szwankujące zdrowie. Kolejne to wartości, czyli motywacja, podejście do pracy, lojalność wobec firmy i chęć bycia w pracy. Wszystkie psychiczne aspekty są także bardzo ważne. Zakład pracy odpowiada za zarządzanie, relacje między pracownikami, poziomy narażenia na czynniki szkodliwe, organizację pracy, wymagania i środowisko. Jeśli jest zachowana równowaga pomiędzy tym, co wpływa na nasze zdolności do pracy, a tym, za co odpowiada pracodawca, to sytuacja jest stabilna i można długo wykonywać pracę.

Zmiany ogólnej zdolności do pracy, mierzone skandynawskim wskaźnikiem zdolności do pracy, następują w grupie powyżej 45 roku życia. Wskaźnik spada wówczas z wartości znakomych i dobrych do wartości miernych. Podobnie, prognoza zdolności do pracy na obecnym stanowisku pracy jest powyżej 45 roku życia zadziwiająco wysoka. Więcej osób po 45 roku życia twierdzi, że może jeszcze tę pracę wykonywać. Wcale nie jest tak, jak się często mówi, że wszyscy myślą tylko o tym, aby jak najwcześniej przejść na emeryturę. Wiele osób chce pozostać w pracy. Osoby powyżej 45 roku życia częściej deklarują, że chcą nadal pracować na dotychczasowym stanowisku. Trzeba unikać stereotypów.

Sprawdźmy jak na świecie podchodzi się do problemu, który dotyczy wszystkich krajów, starzejącego się społeczeństwa. Zgodnie z zaleceniem nr 162 MOP z 1980 r., a dotyczącym pracowników w starszym wieku, w ramach polityki krajowej, na wszystkich etapach życia zawodowego powinny być podjęte środki umożliwiające pracownikom w starszym wieku kontynuowanie zatrudnienia w zadowalających warunkach. Jak widać problem został już zdefiniowany dawno temu.

Zalecenie MOP stanowi dalej, że dla pracowników starszych wiekiem należy stworzyć warunki mające na celu ograniczenie szczególnie obciążających czynników środowiska pracy, np. ciężkiej pracy fizycznej, mikroklimatu czy pracy zmianowej. Należy zmieniać organizację i czas pracy tak, aby były one bardziej zsynchronizowane z możliwościami pracowników. Należy także dostosować stanowiska do możliwości człowieka, choć to akurat dotyczy pracowników w każdym wieku, oraz zapewnić systematyczny nadzór nad stanem zdrowia pracowników.

Jest to komplet działań, jakie MOP przewiduje dla pracowników starszych wielkim. Jak widać nie ma tu ich eliminowania, szczególnie na siłę i ustawowo, z rynku pracy.

Decyzja Rady UE z 2003 r. stanowi, że powinniśmy wykorzystać potencjał zatrudnienia osób we wszystkich kategoriach wiekowych tak, aby doprowadzić do roku 2010 do przedłużenia o 5 lat aktywność zawodową ludzi. Wiek ten w 2001 r. był szacowany w UE na około 59,9 lat, a w Polsce wynosi, 55 lat dla kobiet i 59 dla mężczyzn.

Zaleca się zniesienie programów wcześniejszego przechodzenia na emeryturę oraz ustalanie bardziej elastycznych godzin pracy i zwiększenie dostępu do szkolenia ustawicznego.

Uważam, że powinniśmy pomyśleć o takim rodzaju edukacji, aby już w momencie wejścia człowieka w środowisko pracy uświadamiać mu konieczność przygotowania

kilku frontów przyszłej pracy, a nie ukierunkowania się na jedno tylko zajęcie. Wiadomo, że w pewnym momencie życia zawodowego może dojść do konieczności zajęcia się innym rodzajem aktywności. Oznacza to konieczność nowego podejścia do zagadnień bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz pełną likwidację dyskryminacji w dziedzinie zatrudnienia i kształcenia zawodowego, w szczególności ze względu na wiek.

Reasumując, utrzymywanie dotychczasowego systemu wcześniejszych emerytur jest niezgodne z wykładnią konwencji MOP, dyrektywami UE, decyzjami Rady Europy, jak też ze zdrowym rozsądkiem i wiedzą. Należy pomóc pracownikom przejść przez ten etap i nie wypychać ludzi na siłę, za niewielkie pieniądze, poza rynek pracy.

Prezentowany wykres przedstawia wskaźniki zatrudnienia w różnych krajach osób w wieku 55-64 lata w 2006 r. Proszę spojrzeć, jak bardzo źle wypada nasz kraj. Najdłużej pracuje się w Szwecji, do 70 roku życia. Średnia dla „starej” Unii jest o kilka lat wyższa, niż dla krajów nowych. Polska znajduje się na samym końcu wykresu. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata wynosi niecałe 30%.

Porównując wskaźniki zatrudnienia osób w wieku 55-64 w latach 1997-2006 w Polsce i krajach UE widzimy, że wiek osób pracujących we wspólnocie się wydłuża, a w Polsce ulega skróceniu. Tendencja jest odwrotna. Jesteśmy w przededniu bardzo groźnego zjawiska socjologicznego, demograficznego i ekonomicznego.

Z tych względów należy zastanowić się, jakie przyjąć logicznie uzasadnione kryteria kwalifikowania osób, jako pracujących w warunkach szkodliwych i szczególnych, jak też wykonujących prace o szczególnym charakterze. Należy dokonać rozgraniczenia tych grup. Jednym z podstawowych błędów popełnianych w dyskusji społecznej przez dziennikarzy i polityków, a często nawet ekspertów, jest mieszanie warunków szkodliwych i szczególnych.

Warunki szkodliwe regulowane w Kodeksie pracy, który stanowi, że pracodawca ma zapewnić bezpieczne warunki pracy, a więc nieprzekraczanie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń, wszystkimi możliwymi rozwiązaniami technicznymi i organizacyjnymi. Dodatki za pracę w szkodliwych warunkach czy przejście na wcześniejszą emeryturę, to nie jest rozwiązanie adresowane do osób, które pracowały w warunkach szkodliwych. Jest to regulowane według innej filozofii. Jest to nieporozumienie, z którym dzień w dzień trzeba walczyć. Dziś mówimy o warunkach szczególnych.

Największy zbiór na wykresie przedstawia odpowiednie warunki pracy, w których nie są przekraczane normy higieniczne. Mniejszy, to szkodliwe warunki pracy, kiedy przekroczone są te normy. Kolejny, jeszcze mniejszy, to szczególne warunki pracy lub praca o szczególnym charakterze. Jest to odrębna grupa, o której dziś mówimy. Trzeba to we wszystkich środowiskach podkreślać. Jeżeli tego nie przyjmujemy do świadomości, to zaczniemy się cofać i płacić za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych, zachęcać pracowników do wykazywania, że są tak zatrudniani. W ten sposób obciążymy dodatkowo budżet i zmniejszymy działania prewencyjne.

Szkodliwe warunki pracy to takie, które nie wywołują ujemnych zmian w stanie zdrowia człowieka przez cały okres aktywności zawodowej i w przyszłych pokoleniach. Mówi o tym dyrektywa ramowa i Kodeks pracy.

Dotychczasowe regulacje prawne dotyczące prac w warunkach szczególnych to rozporządzenie Rady Ministrów z 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze oraz 49 zarządzeń i uchwał resortowych. Każdy minister czy prezes spółdzielni np. mleczarskiej, tworzył swój wykaz. Wykazy są kuriozalne. Zawierają wszystkie możliwe zawody, np. księgowy, kasjerka, sprzątaczką, pilot, górnik itd. Wszystko jest przemieszane, kto cokolwiek wpisał, tak zostawało. Obecnie mamy taki stan prawny, że wszystkie grupy zawodowe mają prawo do wcześniejszej emerytury. Jest to około 1 tys. stanowisk. Dodatkowo należy podkreślić, że są to stanowiska pracy, a każdy z państwa wie, że stanowiska pracy w 2 zakładach, mimo że tak samo się nazywają, są zupełnie inne, mają nieporównywalne warunki. Wiedzą państwo, że angażuje się pracowników na stanowiska różnie nazwane i wcale nieodpowiadające warunkom, które oni tam spotykają. Jest to czysto biurokratyczna fikcja. Stanowisk jest 1 tys., ale osób na nich zatrudnionych około 1,2 mln.

W innych krajach sytuacja w tym zakresie jest bardzo różna. W Estonii jest tak, jak u nas, czyli obowiązuje bardzo obszerny, 51 stronicowy, wykaz prac i czynników ryzyka, które uprawniają do wcześniejszego przejścia na emeryturę. W Finlandii prawo to przysługuje tylko wojskowym i policjantom. W wielkiej Brytanii brak jest przepisów na poziomie krajowym. Odbywa się to na zasadzie umowy z pracodawcą, który będzie płacił za pracownika większą składkę.

Przedstawię przykłady prac w warunkach szczególnych w Polsce według starych przepisów. Procesy składu z zastosowaniem monitorów elektronicznych, czyli pracownicy drukarni: programista fotoskładu, operator monitora ekranowego, fotograf reprodukcyjny, pomocnik ogólnowydziałowy; inna grupa to pracownicy poczt ruchomych: ekspedient, starszy ekspedient, asystent, starszy asystent, kontroler i kierownik ambulansu; produkcja środków higieniczno-sanitarnych oraz półproduktów do ich wyrobu: pakowacz, sprzętacz, robotnik transportowy; prace przy produkcji drobnych wyrobów ze szkła: malarz ozdób choinkowych, pakowacz szkła, grawer szkła, robotnik transportowy; stroiciele instrumentów muzycznych zatrudnieni w przemyśle muzycznym: stroiciel harmonijek ustnych, stroiciel-intonator fortepianów i pianin, intonator języczków głosowych; telefonistki central międzymiastowych i miejscowych w urzędach pocztowo-telekomunikacyjnych i telekomunikacyjnych: telefonistka, starsza telefonistka, kontroler, kontroler zmiany, starszy kontroler zmiany; w przemyśle lekkim: prac, sprzętacz hal produkcyjnych; w służbie zdrowia i opiece społecznej: lekarz, psycholog, technik, instruktor gimnastyki leczniczej, instruktor terapii zajęciowej, masażysta, sałowa-sprzętaczka.

Jeśli przyjrzymy się tym wykazom, to dojdziemy do wniosku, że centralne stworzenie takiego systemu jest niemożliwe. Domaganie się, aby jakkolwiek minister czy prezes tworzył wykaz stanowisk jest nonsensem. Tego się nie da obronić. Są to kompetencje pracodawcy, jego służb bhp i medycyny pracy, które należy regulować w konsultacji z przedstawicielami załogi, ponosząc konsekwencje tworzenia określonego wykazu.

Państwo powinno, z wykorzystaniem wiedzy ekspertów określić nie wykazy stanowisk pracy, a rodzajów prac, które spełniają wcześniej wymienione kryteria. Kryteria te muszą powstać, aby pracodawcy i ich służby, patrząc na schemat mogli odnaleźć stanowiska pracy. W tym zakresie działały 2 komisje ekspertów. Komisja do spraw uprawnień do obniżonego wieku emerytalnego osób zatrudnionych w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze zakończyła prace w 2000 r., a Zespół ekspertów medycyny pracy do spraw zweryfikowania wykazu rodzajów prac w szczególnych warunkach i wykazu prac o szczególnym charakterze w 2006 r. Między raportami obu ciał są pewne różnice, ale podstawy są wspólne. W związku z tym nie będę tego rozwijała.

Ostatecznie ustalono definicję pracy w szczególnych warunkach. Są to prace wykonywane w pełnym wymiarze czasu pracy, w szczególnych warunkach środowiska pracy, w którym występują czynniki ryzyka determinowane siłami natury lub technologicznymi, na które pracodawca nie ma wpływu, jeżeli nie zostały one wyeliminowane poprzez zastosowanie współczesnych środków profilaktyki technicznej, organizacyjnej i medycznej, a które stwarzają wymagania przekraczające poziom możliwości pracowników, jeszcze przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Młodzi pracownicy w takich warunkach, np. pod ziemią czy na platformie wiertniczej, dadzą sobie radę, ale kiedy ich wydajność z wiekiem zacznie opadać, znajdą się z tym w konflikcie.

Często słyszymy głosy, że nowy wykaz przygotowywany przez rząd jest krótszy, zamiast 1 tys. stanowisk zawiera tylko kilkadziesiąt pozycji. Jest to nieporozumienie. Wykaz zawiera kilkadziesiąt rodzajów prac, a w każdym z nich jest kilka stanowisk. Przedstawię to na konkretnym przykładzie. Proponujemy następującą kategorię; „Malowanie, nitowanie i montowanie elementów wyposażenia w pomieszczeniach o małej kubaturze z utrudnioną wentylacją (podwójne dna statków, zbiorniki, rury itp.)” Są to warunki, w których nie można zapewnić do końca bezpieczeństwa. Nie da się zamontować skutecznej wentylacji w cysternie czy podwójnym dnie statku, a trzeba prowadzić tam prace wiążące się z montowaniem, nitowaniem czy malowaniem. Do tego rodzaju prac zalicza się szereg stanowisk, np. monter kadłubów okrętowych, nitowacz, malarz okrętowy, monter rurociągów okrętowych. Zatem 4, 5 lub 10 stanowisk starego wyka-

zu znajdzie się w 1 pozycji nowego. Oprócz stanowisk pracy wymienionych w 1980 r. mogły powstać zupełnie nowe stanowiska pracy, które pojawiały się wraz z rozwojem technologii, inne z kolei zniknęły. Nowy wykaz pozwala uwzględnić takie zmiany, ponieważ jest bardziej logiczny, elastyczny i adresowany do konkretnego procesu pracy. Proszę nie wierzyć, że prace podczas przygotowywania wykazu szły w kierunku zmniejszania liczby stanowisk pracy. Wykaz nie został ograniczony w stosunku do tych osób, które rzeczywiście pracują w warunkach szczególnych.

Praca o szczególnym charakterze została zdefiniowana jako praca wykonywana w pełnym wymiarze czasu pracy, związana ze szczególną odpowiedzialnością oraz wymagająca szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonania w sposób niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, zdrowiu lub życiu własnemu lub innych osób, obniża się przed osiągnięciem wieku emerytalnego, na skutek pogorszenia sprawności psychofizycznej spowodowanego naturalnym procesem starzenia się. Przykłady takich prac, to: piloci statków powietrznych, kontrolerzy ruchu lotniczego, pracownicy związani z ruchem kolejowym, pracownicy metra, kierowcy autobusów, członkowie zawodowych ekip ratowniczych, operatorzy dźwignic, monterzy napowietrznych linii energetycznych, operator elektrowni jądrowych itd.

Ocena pracowników na tego rodzaju stanowiskach pracy powinna być dokonywana indywidualnie przez psychologa i innych specjalistów. Niektórzy mogą stracić te zdolności już w wieku 30 lat, a inni nadal wspaniale wykonywać pracę w wieku 60 lat.

Według starych przepisów, w wykazie prac o szczególnym charakterze znajdowali się: pracownicy wykonujący działalność twórczą lub artystyczną: komik cyrkowy, aktor teatru lalek, operator obrazu filmowego. Nie da się tego logicznie obronić. Jest to pewna zaszłość historyczna i wymaga nowego spojrzenia. Minęło ćwierć wieku i nie można pozwolić, aby ten wykaz nadal obowiązywał. Ktoś musi mieć odwagę i zaprosić partnerów społecznych do dyskusji na ten temat.

Najważniejsze jest to, żeby zakończenie pracy w szczególnym charakterze nie oznaczało zakończenia pracy zawodowej. Wiadomo, że każdy człowiek wyłączony z życia zawodowego szybciej się rozchoruje i odejdzie z tego świata.

Starzenie się społeczeństwa nie powinno być postrzegane tylko jako proces demograficzny wpływający na politykę ludnościową i generujący określone problemy organizacyjne oraz koszty ekonomiczne związane z zapewnieniem skutecznego systemu opieki nad osobami starszymi. Musimy rozwiązać problem pracy osób starszych, ponieważ za kilkanaście lub kilkadziesiąt lat będą to jedyne zasoby ludzkie, którymi będziemy w kraju dysponowali.

Przekażę państwu informację, która mnie samą zaskoczyła. Chiński Minister Pracy wizytował nasz instytut. Na pytanie, jak podchodzą do problemu starzenia się społeczeństwa, czy zauważają ten problem, odpowiedział, że oczywiście, bo w 2030 r. w Chinach będą mieli problem z pracownikami w wieku produkcyjnym, ponieważ społeczeństwo się zestarzeje. Postrzegamy Chiny jako społeczeństwo młode, żywe i pełne werwy, ale ich także ten problem dotyczy. Chiny odkładają co roku 40 mld dolarów rezerwy emerytalnej, aby w 2030 r. mieć pieniądze na zapewnienie emerytur ludziom starszym. Obecnie mają z czego odkładać, bo mają duże nadwyżki eksportowe.

Do tego zjawiska trzeba się przygotowywać przez lata. Od tego nie da się uciec. Jest to kwestia pewnej logiki opartej na ogólnej dostępnej wiedzy, którą trzeba spokojnie przeanalizować i podjąć stosowne działania.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Bardzo dziękuję za przybliżenie nam tematyki związanej z emeryturami pomostowymi.

Temat jest bardzo trudny. Jak już wcześniej mówiłem, była to jedynie informacja i nie będziemy rozpoczynać dyskusji w tym zakresie. Rada z pewnością powróci do tego tematu, ponieważ prace nad ustawą muszą się rozpocząć bardzo szybko, właściwie natychmiast po wyborach. Mamy nadzieję, że będzie możliwe wynegocjowanie porozumienia z partnerami społecznymi.

Przechodzimy do łącznej realizacji pkt 3 i 4 porządku dziennego, czyli zapoznania się z przygotowaniem przez Państwową Inspekcję Pracy materiałem zatytułowanym

„Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z partnerami społecznymi” oraz wysłuchania informacji przygotowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, organizacje pracodawców oraz organizacje związkowe, dotyczących konsultacji społecznych i innych form prowadzenia dialogu społecznego oraz zasad współpracy pracodawców i związkowców w zakresie ochrony pracy.

Materiały otrzymali państwo wcześniej. Proszę panią minister Bożenę Borys-Szopę o przedstawienie tematu.

Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:

Ta tematyka jest bardzo ważnym elementem pracy PIP. Zajmuje się nią pion zastępcy GIP do spraw prewencji i promocji. W związku z tym bez zbędnej zwłoki przekazuję głos mojemu zastępcy, pani Annie Tomczyk.

Zastępca Głównego Inspektora Pracy Anna Tomczyk:

Mam przyjemność przedstawić na dzisiejszym posiedzeniu informację o współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z partnerami społecznymi.

Podstawowym celem działań Państwowej Inspekcji Pracy jest poprawa stanu ochrony pracy w naszym kraju. Osiągnięcie tego celu nie byłoby jednak możliwe bez szerokiego wsparcia sojuszników Inspekcji, wśród których szczególne miejsce zajmują partnerzy społeczni. Współpraca z partnerami społecznymi pozwala skoncentrować działalność promocyjną Inspekcji na obszarach o najwyższej skali nieprawidłowości w zakresie prawnorządności w stosunkach pracy i bezpieczeństwa pracy.

Warto przypomnieć, że w celu wzmocnienia współpracy, w lutym bieżącego roku Główny Inspektor Pracy, pani Bożena Borys-Szopa podpisała porozumienie w sprawie zasad współdziałania w zakresie ochrony pracy z szefami trzech największych central związkowych: przewodniczącym Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, przewodniczącym Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i przewodniczącym prezydium Forum Związków Zawodowych. Obejmuje ono m.in. zobowiązanie do wspólnego przeciwdziałania zagrożeniom w miejscu pracy, dostosowania metod prewencji w dziedzinie ochrony pracy do zmieniających się uwarunkowań, jak też wspólnego przedsięwzięcia informacyjno-promocyjnego oraz współpracy w zakresie szkoleń. Wcześniej podobne porozumienia inspekcja pracy zawarła z organizacjami pracodawców: Związkiem Rzemiosła Polskiego i Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych Lewiatan.

Ważne miejsce w omawianych działaniach inspekcji pracy zajmują spotkania i narady informacyjno-szkoleniowe z partnerami społecznymi, organizowane zarówno na szczeblu centralnym, jak i na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy. W roku ubiegłym było ich łącznie 629. Pozwalają one na bieżąco rejestrować sygnały płynące od partnerów społecznych oraz wychodzić na przeciw ich oczekiwaniom dotyczącym eliminowania nieprawidłowości w dziedzinie prawa pracy. W trakcie spotkań najczęściej omawiane były problemy dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy związane m.in. z wypłatą wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, czasem pracy, urlopami pracowniczymi, z formami współpracy informacyjno-edukacyjnej oraz zagadnieniami dotyczącymi bezpieczeństwa pracy w budownictwie.

Ważnym elementem współpracy z partnerami społecznymi są szkolenia. Organizowane są one w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu lub w miejscach zaproponowanych przez stronę związkową. Inspekcja zapewnia kadrę wykładowczą oraz materiały szkoleniowe, pozostałe koszty ponosi strona związkowa. Wykłady prowadzą doświadczeni pracownicy PIP – prawnicy, inżynierowie, inspektorzy pracy. Adresatami działalności szkoleniowej są społeczni inspektorzy pracy oraz reprezentanci central związkowych. PIP dostarcza także wydawnictwa związane z zakresem szkolenia.

Tematyka szkoleń ustalana jest co roku tak, aby najlepiej zaspokoić zapotrzebowanie partnerów. W bieżącym roku największe zainteresowanie budziła problematyka związana z: wpłatą wynagrodzeń, dyskryminacją w zatrudnieniu, wypadkami przy pracy, oceną ryzyka zawodowego oraz działaniami na rzecz zapobiegania dolegliwościom układu mięśniowo-szkieletowego.

Podczas szkoleń wykładowcy posługiwali się materiałami dydaktycznymi przygotowanymi przez Państwową Inspekcję Pracy.

O ogromie wykonanej wspólnie pracy edukacyjnej świadczą dane liczbowe za lata 2005-2007. Zorganizowano 753 szkolenia dla związków zawodowych. Uczestniczyło w nich 23.918 związkowców. Dla pracodawców zorganizowano 376 szkoleń, w których uczestniczyło 10.929 osób. Ponadto zorganizowano szkolenia dla 14.142 przedstawicieli samorządów terytorialnych.

Państwowa Inspekcja Pracy, służąc pomocą merytoryczną przeszkoliła w 2005 r. 4702 społecznych inspektorów pracy, a w 2006 r. – 3944. W pierwszym półroczu 2007 r. zorganizowano szkolenia dla 2583 społecznych inspektorów pracy.

Dla wzmocnienia oddziaływania edukacyjnego PIP przygotowała i wydała różnego rodzaju publikacje, m.in. „Poradnik społecznego inspektora pracy” wraz z płytą CD zawierającą zbiór niezbędnych dokumentów, przepisów prawnych i wydawnictw. Materiał ten nieodpłatnie przekazywano społecznym inspektorom pracy podczas szkoleń oraz centralom związkowym. Przekazano również takie wydawnictwa jak: „Ocena ryzyka w 5 krokach” oraz „Lista kontrolna z komentarzem”.

Partnerzy społeczni Państwowej Inspekcji Pracy korzystają z poradnictwa dotyczącego zarówno prawnych, jak i technicznych zagadnień prawa pracy. W 2006 r. udzielono im blisko 16 tys. porad, natomiast w pierwszej połowie 2007 r. – 11 tys. porad, w tym 2 tys. porad udzielono społecznym inspektorom pracy.

Były one udzielane przede wszystkim podczas kontroli zakładów pracy. Udzielano ich również w trakcie dyżurów inspektorów pracy w siedzibach ponadzakładowych struktur związkowych i organizacji pracodawców. Zainteresowaniem cieszyły się także punkty konsultacyjne inspekcji organizowane podczas targów, wystaw i imprez promocyjno-edukacyjnych.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi działalność wydawniczą. Broszury, ulotki i afisze przekazujemy nieodpłatnie pracodawcom, pracownikom i partnerom społecznym. Plan wydawniczy na 2007 r. przewiduje opublikowanie 38 pozycji w łącznym nakładzie blisko 400 tys. egzemplarzy. Dla porównania, w 2006 r. ukazało się 30 tytułów w łącznym nakładzie 337 tys. egzemplarzy.

Kluczową sprawą dla efektywności wykorzystywania w działalności promocyjnej wydawnictw jest to, aby broszury i ulotki trafiły do najbardziej zainteresowanych tematyką ochrony pracy. Standardowe formy kolportażu polegające na docieraniu z publikacjami do odbiorców indywidualnych, np. podczas porad, kontroli lub targów, coraz częściej uzupełniane są sposobami opartymi na współpracy z partnerami społecznymi, którzy pomagają nam dotrzeć do szerszej rzeszy odbiorców najbardziej potrzebujących tego typu opracowań. Wybrane tytuły wydawnictw dostarczane są do trzech reprezentatywnych central związkowych oraz organizacji pracodawców. Jeśli konkretne tytuły zostały wydrukowane w celu wsparcia akcji promocyjno-prewencyjnej, ostatnio np. kampanii „Mniej dźwigaj”, wydawnictwa przekazywane są partnerom biorącym udział w akcji, m.in.: Ochotniczym Hufcom Pracy, Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan oraz Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia. Wydawnictwa PIP przekazywane są partnerom społecznym także podczas szkoleń.

Powszechnie dostępnym i tanim sposobem komunikacji z partnerami społecznymi jest internet. Strona www.pip.gov.pl zbudowana jest na wzór portalu. Udostępnia maksymalnie wiele informacji już na pierwszej stronie. Dzięki tak przyjaznej formule systematycznie wzrasta liczba internautów odwiedzających naszą stronę. W 2005 r. odnotowaliśmy około 1 mln wejść, a w 2006 r. ponad 1,2 mln. Ta tendencja utrzymuje się także w roku bieżącym. W 2007 r. liczba wejść sięga miesięcznie 150–170 tys.

W pierwszej połowie 2007 r. internauci mieli dostęp do około 1500 dokumentów. Największym zainteresowaniem cieszyły się: „Prawo pracy. Praktyczny poradnik dla pracodawcy” – broszura, „Poradnik bhp” – broszura, „Omówienie zmian w prawie pracy oraz Kodeks pracy”, „Informacja o bezpłatnych poradach w okręgowych inspektoratach pracy”, „Lista kontrolna z komentarzem – Dostosuj swój zakład pracy do obowiązującego prawa pracy.”

W najbliższym czasie planowane jest uruchomienie bezpłatnej usługi typu newsletter, polegającej na wysyłaniu do zainteresowanych pocztą elektroniczną pakietu informacji poświęconych ochronie pracy. Umożliwi to znaczne poszerzenie grupy internau-

tów regularnie odbierającej od nas informacje dotyczące ochrony pracy, systematyczny kontakt z pracodawcami różnych branż oraz partnerami społecznymi.

Istotną formą współpracy Państwowej Inspekcji Pracy z partnerami społecznymi jest podejmowanie kontroli na ich wnioski. Od kilku lat ich liczba utrzymuje się na zbliżonym poziomie: w 2005 r. – 1214, w 2006 r. – 1017. W pierwszym półroczu br. do Państwowej Inspekcji Pracy, od różnych organizacji związkowych wpłynęło 640 wniosków o podjęcie działań kontrolnych.

Skargi organizacji związkowych dotyczą najczęściej nieprawidłowości w zakresie: czasu pracy i udzielania urlopów – 23%, terminowości i prawidłowości wypłacania wynagrodzeń za pracę – 22%, naruszania przepisów o nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy – 19% oraz przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy – około 15%.

Do przedsięwzięć popularyzujących ochronę pracy należą kampanie oraz programy prewencyjne realizowane z udziałem partnerów społecznych. W 2005 r. Państwowa Inspekcja Pracy realizowała kampanię „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie”. W toku kampanii przeprowadzono cykl szkoleń dla partnerów społecznych działających w branży budowlanej. Ogółem w ramach realizacji kampanii we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy przeszkolono ponad 2 tys. osób. Ponadto w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu zorganizowano szkolenie dla 60 ekspertów ze związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Współpraca z partnerami społecznymi była kontynuowana w 2006 r. podczas realizacji kolejnej kampanii „Młodzi pracownicy – bezpieczny start”. Miała ona na celu edukację młodzieży w dziedzinie zagrożeń zawodowych, kształtowania pożądaných postaw w zakresie bezpiecznych zachowań oraz informowanie młodych pracowników o różnorodnych aspektach prawnej ochrony pracy. Na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy wspólnie, m.in. ze Związkiem Rzemiosła Polskiego, Ochotniczymi Hufcami Pracy oraz władzami samorządowymi organizowano konkursy, seminaria, szkolenia, a także imprezy plenerowe adresowane do młodzieży i młodych pracowników.

W 2006 r. inspekcja pracy realizowała pilotażowy program dla pracodawców dotyczący „Przeciwdziałania negatywnym skutkom przeciążenia psychicznego i stresu w pracy”. Celem programu było przekazanie podmiotom odpowiedzialnym za kształtowanie bezpiecznych i zdrowych warunków pracy wiedzy dotyczącej przyczyn stresu zawodowego i jego negatywnych skutków zdrowotnych oraz udzielenie porad prawnych, technicznych i organizacyjnych w zakresie kształtowania korzystnych psychospołecznych warunków pracy oraz metod ograniczania nadmiernego stresu w pracy. W całym kraju w spotkaniach dotyczących stresu wzięło udział 2137 osób, w tym 884 pracodawców. Duże zainteresowanie programem zarówno ze strony pracodawców, jak i przedstawicieli związków zawodowych przyczyniło się do podjęcia decyzji o jego kontynuacji w 2007 r.

We współpracy z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, ze związkami zawodowymi oraz organizacjami pracodawców, Państwowa Inspekcja Pracy realizuje w bieżącym roku kampanię „Mniej Dźwigaj” dotyczącą zapobieganiu przeciążeniom układu mięśniowo-szkieletowego. Na potrzeby kampanii przygotowano specjalistyczne wydawnictwa dotyczące przenoszenia i przemieszczania ciężarów. Część nakładu została przekazana do dystrybucji organizacjom pracodawców oraz Ochotniczemu Hufcom Pracy. Na październik zaplanowany został cykl szkoleń w okręgowych inspektoratach pracy dla przedstawicieli pracodawców z sektora ochrony zdrowia i handlu odpowiedzialnych za przestrzeganie przepisów bhp oraz przedstawicieli związków zawodowych i społecznych inspektorów pracy działających w branżach objętych programem.

W celu popularyzowania wiedzy na temat ochrony pracy oraz promowania pracodawców przestrzegających przepisów prawa pracy PIP organizuje konkursy. Najważniejszy konkurs Państwowej Inspekcji Pracy to „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Ma on na celu nagradzanie pracodawców najlepiej dbających o bezpieczne warunki pracy w przedsiębiorstwach. W 2005 r. do konkursu zgłoszono 222 zakłady. Nagrodzonych zostało 25 pracodawców. W 2006 r. – 254 zakłady, z których 19 najlepszych otrzymało

nagrody i wyróżnienia Głównego Inspektora Pracy. W bieżącym roku rozstrzygnięcie konkursu zaplanowano na listopad.

Na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy corocznie organizowane są konkursy: „Bezpieczna budowa” – promujący wykonawców robót budowlanych, zapewniających bezpieczne stanowiska pracy oraz konkurs „Najaktywniejszy zakładowy społeczny inspektor pracy”.

Realizując zasadę partnerstwa społecznego, Państwowa Inspekcja Pracy wspólnie ze Związkiem Rzemiosła Polskiego organizuje konkursu wiedzy o zasadach bhp dla młodzieży z zakładów rzemieślniczych – skierowany do młodocianych pracowników uczących się zawodu. W 2007 r. do rywalizacji na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy przystąpiło ponad 900 uczniów.

Skala zainteresowania partnerów społecznych współpracą z PIP oraz uzyskiwane dzięki niej efekty przekonują nas, że powinna być ona umacniana i rozwijana. Powinniśmy kontynuować i ulepszać nasze działania w zakresie wymiany informacji – powinno kontynuować się różne formy przekazywania partnerom informacji dotyczących strategicznych oraz bieżących zadań PIP. W dziedzinie edukacji winny być kontynuowane szkolenia organizowane przez Państwową Inspekcję Pracy na wniosek organizacji związkowych oraz organizacji pracodawców. Doradztwo dla partnerów społecznych – oprócz kontynuowania dotychczasowych form działania, należy również zachęcać do korzystania z informacji zawartych na internetowej stronie Państwowej Inspekcji Pracy. Przedsięwzięcia popularyzujące przepisy prawa mają bardzo istotny wpływ na poprawę praworządności w stosunkach pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Przekazano nam również materiał przygotowany w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. Pani minister Halina Olendzka nie mogła dziś uczestniczyć w posiedzeniu Rady. Ministerstwo reprezentuje pani dyrektor Eugenia Gienieczko.

Członek Rady Ochrony Pracy, dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Eugenia Gienieczko:

Przepraszam, że materiał został dostarczony członkom Rady dopiero dziś. W związku z tym przybliżę państwu jego główne tezy.

Minister Pracy i Polityki Społecznej odpowiedzialne jest przede wszystkim za inicjowanie tworzenia prawa w działach: zabezpieczenie społeczne, praca i rodzina. W tworzeniu tego prawa zapewniamy bardzo szeroki udział partnerom społecznym, zwłaszcza jeśli chodzi o konsultację na szczeblu centralnym, bo na tym się rząd koncentruje. Odbywają się one dwutorowo. Pierwszym z trybów obowiązujących przy tworzeniu rządowego projektu aktu prawnego są konsultacje w ramach ustawy o związkach zawodowych i ustawy o organizacjach pracodawców.

Drugi tryb, to konsultacje na forum Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Bardzo aktywnie działa jej stały zespół problemowy do spraw prawa pracy i układów zbiorowych, w którym czasami odbywają się nie tylko konsultacje, ale i negocjacje. Zespół nie ogranicza się do konsultowania prac legislacyjnych, ale czasami je inspiruje i wychodzi z propozycjami regulowania pewnych zjawisk, których rząd nie ujął w projekcie. Ministerstwo odpowiada na te inicjatywy na bieżąco. Na szczeblu centralnym nie możemy mówić o specyfice konsultacji w zakresie regulowania warunków bezpieczeństwa i higieny pracy, ponieważ stosuje się tu ogólne reguły dotyczące konsultowania każdego aktu prawnego przygotowywanego przez rząd.

Konsultacje społeczne są prowadzone również na szczeblu zakładowym. Obowiązuje tu szereg instrumentów prawnych, które ten dialog umożliwiają. Przede wszystkim są to układy zbiorowe pracy, ale również regulamin pracy, w którym można rozwiązywać problemy warunków pracy w firmie, jak też inne regulaminy: regulamin wynagradzania, regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, regulamin lub porozumienie w sprawach grupowych zwolnień oraz porozumienie o zawieszeniu stosowania pewnych przepisów prawa pracy i postanowień układów.

Instrumenty są dość liczne, natomiast ministerstwo nie ma niestety wiedzy na temat tego, jak są one wykorzystywane na szczeblu przedsiębiorstwa. Nie mamy możliwości

prowadzenia własnych badań. Nie mamy odpowiedniej kadry ani środków finansowych. Wiedzę w tym zakresie czerpiemy z badań CIOP-PIB, z wyników kontroli PIP, z orzecnictwa sądowego, a także z licznej korespondencji, którą otrzymuje MPiPS bezpośrednio od pracowników, pracodawców, przedstawicieli prasy itp.

Jeśli chodzi o szczebel zakładowy, to chcę państwu powiedzieć o specyficznym instrumencie, który służy konsultacjom w dziedzinie bhp. Chodzi mi o konsultacje, które niedawno pojawiły się w Kodeksie pracy, a które wynikają z prawa unijnego. Art. 237 ust. 11a zobowiązuje pracodawcę do prowadzenia konsultacji w szeroko pojętych sprawach bhp bądź z przedstawicielami pracowników, bądź z całą załogą. Oczywiście należy wspomnieć także o komisjach bezpieczeństwa i higieny pracy oraz społecznej inspekcji pracy w zakładach, w których konsultacje się odbywają. Mechanizmów i narzędzi prawnych jest wiele. Inną kwestią jest jednak to, jak one są wykorzystywane w firmie.

Rząd prowadzi dialog z partnerami społecznymi przede wszystkim na szczeblu centralnym. Specyfiką dialogu na szczeblu sektorowym i branżowym jest wciąż w Polsce prowadzenie go także z przedstawicielami rządu. Być może dzieje się tak dlatego, że aktywne są te branże, które są poddawane dość bolesnym i długotrwałym procesom przekształceń własnościowych, jak choćby górnictwo. Branże te nie wyobrażają sobie, że można w tej chwili przejść do dialogu autonomicznego, dlatego przedstawiciele rządu uczestniczą w konsultacjach i negocjacjach. Są one czasami bardzo trudne, ale są prowadzone.

Specyfiką Polski jest fakt, że istnieje luka między konsultacjami prowadzonymi przez rząd z partnerami społecznymi na szczeblu centralnym i branżowym a przedsiębiorcami. Mówię tu o ponadzakładowych zbiorowych układach pracy. Jak państwo wiecie, jest to słaba strona naszego systemu konsultacji. Wymaga dążenia obu stron, pracodawców i pracowników, aby dostrzec interes w negocjowaniu tych układów. Układ zbiorowy jest najmocniejszym efektem konsultacji i negocjacji. Mamy nadzieję, że również na szczeblu branżowym, te układy z czasem się pojawią. Zdajemy sobie sprawę z tego, że ich pojawienie się ma zasadnicze znaczenie dla konsultacji prowadzonych na szczeblu pracodawcy, w zakładach pracy. Luka jest czasem boleśnie odczuwana. Istnieje Kodeks, a potem układ zakładowy. Kodeks nie może oddać specyfiki wszystkich pracodawców i załóg pracowniczych, a w branży nie ma właściwego forum do dialogu i tworzenia układów zbiorowych pracy.

Duże nadzieje wiążemy wszyscy z nową instytucją, która ma służyć konsultacjom, a jest wynikiem dostosowania naszego prawa do prawa wspólnotowego, czyli radami pracowniczymi. Jest to jeszcze młoda instytucja. Wszyscy pilnie przyglądają się tym radom, bo są one ważnym forum w zakładach, na którym mogą się odbywać konsultacje i wymiana informacji.

Przedstawiłam najważniejsze tezy zawarte w materiale przygotowanym przez MPiPS. Myślę, że w Polsce mamy dużą różnorodność instrumentów prawnych służących konsultowaniu i opiniowaniu przez partnerów społecznych spraw związanych z bezpieczeństwem i prawem pracy. Słabym ogniwem są sektorowe instrumenty służące konsultowaniu. Ich efektywność jest odmienna i różnie oceniana. Trzeba mieć nadzieję, że proces konsultacji i negocjacji będzie się w Polsce dalej rozwijał.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Otrzymaliśmy opracowania od partnerów społecznych. Proszę przedstawicieli tych organizacji o ich zwięzłe omówienie.

Inicjatorem tego tematu był pan Zbigniew Żurek. Udzielam panu głosu.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, wiceprezes Business Centre Club Zbigniew Żurek:

Postaram się spełnić życzenie pana przewodniczącego i zwięzłe odnieść się do tematu.

Otrzymaliście państwo opracowanie pisemne i mam nadzieję, że wszyscy je przeczytali. Ci, którzy go nie przeczytali i tak nie będą uczestniczyć w dyskusji. Nie chcę w związku z tym zabierać czasu i omawiać tego, co zawarliśmy w pisemnym materiale. Bardzo chętnie odpowiem na państwa pytania, włączę się w polemikę i rozmawiam na ten temat.

Chcę się natomiast odnieść do innych materiałów oraz wypowiedzi moich poprzedników, ale nie wiem, czy lepiej będzie uczynić to od razu, czy po wysłuchaniu wszystkich prezentacji i wystąpień.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Proszę jednak, abyśmy dyskusję odbyli później.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Dobrze, w takim razie powiem tylko kilka zdań na temat naszego materiału. Staraliśmy się go opracować obiektywnie, a nie tylko z punktu widzenia pracodawców, dostrzegając racje obu stron. Istotą „flex-security” jest to, że patrzy się na racje obu stron, a nie tylko na rozwiązanie pozytywne dla siebie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Oddamy głos przedstawicielowi związku zawodowego.

Radca w Zespole Prawnym Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Paweł Śmigielski:

Przedstawię bardzo krótko stanowisko OPZZ w tej kwestii. Od zawsze podkreślaliśmy, że w Polsce istnieje bardzo duża potrzeba dialogu społecznego, zwłaszcza prowadzonego na poziomie zakładowym. Naszym zdaniem jest to bardzo ważny poziom. Jeśli tam jest zachowany spokój społeczny oraz partnerskie zasady prowadzenia dialogu, to przekłada się to na skalę całego kraju.

Chcę kilka słów poświęcić zagrożeniom, jakie my widzimy, związanym z pewnymi minusami dialogu społecznego. Od pewnego czasu obserwujemy poprawę w jego prowadzeniu, ale stan ciągle jest daleki od doskonałości. Zagrożeniem prowadzenia dialogu są przede wszystkim przepisy prawa, które go dotyczą. Pamiętamy, że ustawa o związkach zawodowych przewiduje, że zakładowa organizacja związkowa powstaje tam, gdzie jest co najmniej 10 pracowników. Na pewno wszyscy państwo wiecie, że w Polsce ponad 3 mln osób pracuje w zakładach pracy, które zatrudniają mniej niż 10 osób, a więc powstawanie związków zawodowych w tych firmach jest utrudnione. Zdaję sobie sprawę z tego, że istnieją międzyzakładowe organizacje związkowe, ale ich formy i rozpowszechnienie są dalekie od doskonałości.

Chcę także ustosunkować się do powszechnie oczekiwanej ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, tzw. ustawy o radach pracowników. Miałem przyjemność brać udział w pracach zespołu, który opracowywał przepisy tej ustawy. Pamiętam, jak przedstawiciele rządu podkreślali, że rada pracowników będąca wzmocnieniem konsultacji i dialogu społecznego. Okazało się jednak, że ta ustawa nie do końca spełnia swoją funkcję. Ze wszystkich opracowań przedstawianych przez MPiPS wynika, że popularność tych rad jest niska. Powołuje się te rady dość sporadycznie, szczególnie tam, gdzie związki zawodowe nie funkcjonują. Prawo powołania rad spada wówczas na pracowników, a ci powołują radę niezbyt chętnie. Rozumiem, że być może są pewne naciski ze strony pracodawców, aby takich rad nie powoływać. Być może też istnieje pewna nieufność, czy wręcz nieznanomość przepisów prawa wśród pracowników, którzy nie wiedzą, jakie mają uprawnienia.

Naszym zdaniem znacznym wzmocnieniem konsultacji społecznych i samych zasad prowadzenia dialogu byłoby wzmocnienie roli układów zbiorowych pracy. Mówiła o tym przed chwilą pani dyrektor Eugenia Gienieczko. Niestety, od pewnego czasu obserwujemy degradację układów zbiorowych pracy, zwłaszcza zakładowych, gdyż w rzeczywistości są one niczym innym, jak odzwierciedleniem przepisów Kodeksu pracy i innych ustaw. Dialog jest ograniczony do przepisów kodeksowych, a płaszczyzna negocjacyjna dla związków zawodowych i pracodawców, wyznaczona przede wszystkim przez pracodawcę, jest bardzo wąska.

Dodam także kilka refleksji na temat sporów zbiorowych i akcji protestacyjnych, które zdarzają się w ramach dialogu społecznego, chociaż coraz rzadziej. Obserwujemy bardzo niepokojące zjawisko, poszczególne spory zbiorowe tam, gdzie związek zawodowy korzysta ze swoich uprawnień i ogłasza jakieś akcje, są rozwiązywane w sposób siłowy. Doskonale państwo pamiętacie sytuację w Fabryce SKLEJKA-PISZ SA, w któ-

rej służby bezpieczeństwa dość stanowczo rozwiązały konflikt. Niepokoi nas to, ponieważ uważamy, że dialog społeczny powinien być prowadzony na zasadach partnerskich, a nie w sposób siłowy.

Martwi nas także nierespektowanie przez pracodawców uprawnień związków zawodowych w zakładzie pracy. Obserwujemy coraz większą liczbę wprowadzanych w zakładach pracy aktów wewnętrznych, które są wprowadzane niezgodnie z prawem, a więc np. z pominięciem obowiązku uzgadniania regulaminów pracy czy wynagradzania ze związkami zawodowymi. Ufam, że jest to tendencja malejąca, ale niestety jest zauważalna.

Podsumowując, mogę powiedzieć, że oceniamy pozytywnie postępujący dialog społeczny i jego poziom w Polsce, ale wydaje nam się, że od poziomu zadowolającego jesteśmy jeszcze dość daleko.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Otrzymaliśmy także materiał przygotowany przez Związek Rzemiosła Polskiego. Proszę o krótkie wprowadzenie do dyskusji.

Członek Rady Ochrony Pracy, wiceprezes Związku Rzemiosła Polskiego Zdzisław Trela:

Mam nieco odmienne zdanie, niż pan Paweł Śmigieński. Faktycznie, 90% przedsiębiorstw w Polsce zatrudnia do 10 osób. Bardzo często są to firmy rodzinne liczące 5 członków rodziny i zatrudniające 2 osoby. Tworzenie związków zawodowych w tak małej organizacji mija się z jakimkolwiek celem. Na Zachodzie jest bardzo podobnie, tam tworzone są tzw. zewnętrzne branżowe związki zawodowe, które reprezentują tych ludzi. Taki człowiek zapisując się do związku branżowego może wpływać na pracodawcę, czego związki zawodowe w Polsce nie robią.

90% pracodawców w Polsce nie ma żadnych informacji. Nie możemy załatwić na szczelbu Komisji Trójstronnej wszystkich kwestii związanych z pracodawcami, ponieważ to nic nie da. Możemy tak robić nadal, przez kolejne 100 lat, a i tak nie zmieni to sytuacji. Chodzę na zebrania ZRP i proszę sobie wyobrazić, że rzemieślnicy potrafią powiedzieć, iż nie będą płacić grzywien, bo nikt z nimi nie ustalał, czy mogą tyle zapłacić. Tłumaczę im, że nikt tego nie musi z nimi ustalać i że jeśli nie będą przestrzegać przepisów, to tyle zapłacą. Dlaczego jednak wcześniej nie zostały przeprowadzone konsultacje? Dlaczego projekty nie zostały przekazane cechom rzemieślniczym, które mogłyby przekazać swoje uwagi izbom, one z kolei ZRP, który mógłby poruszyć te kwestie na posiedzeniu Komisji Trójstronnej? Jeśli w ten sposób będziemy traktować zwykłych pracowników – podkreślam pracowników, a nie pracodawców – to oni nigdy nie będą nam wierzyli.

Kolejną sprawę muszę przedstawić ze smutkiem. Mam przed sobą list do pani minister Bożeny Borys-Szopy. Przez wiele lat współpraca z PIP układała się doskonale. Ile razy poprosiłem, aby przysłano przedstawiciela PIP, który wytłumaczy pracodawcom, jak mają przestrzegać przepisów, nie było z tym najmniejszego problemu. Obecnie pracownik PIP przysłał nam pismo, że jeśli pani minister Bożena Borys-Szopa wyrazi zgodę, to takie spotkanie się odbędzie. Nigdy dotąd za to nie płaciliśmy. Powstaje pytanie, czy powstało nowe zarządzenie, że pani minister każde pismo musi przejrzeć i wyrazić zgodę. To będzie ciężko, bo mamy 24 cechy w izbie, nie mówiąc już o 9 spółdzielniach rzemieślniczych, a w Polsce cechów jest ponad 300. Każdy będzie pisał takie pismo do pani minister, a pani będzie to podpisywać. Jest to chyba zupełnie bez sensu. Jest to tylko uwaga na marginesie.

Istnieją wojewódzkie komisje dialogu społecznego, na których posiedzeniach powinno się poruszać pewne sprawy wojewódzkie. Już któryś rok jestem członkiem takiej komisji, ale jeszcze nikt, nigdy, nic na ten temat nie powiedział. Mówiono o tramwajarzach, kolejarzach, ale nikt nie powiedział o tym, co się dzieje w supermarketach, jak wykorzystuje się tam ludzi. Zdziwiłem się nawet, bo że takie sprawy istnieją dowiedziałem się z gazet. Komunikacja góra-dół powinna być znacznie lepsza. Jeśli tak się nie stanie, to pracodawca nigdy nie będzie nic rozumiał i na każdą uwagę prezesa ZRP, czy inna osoba, tylko się uśmiechnie i dalej nie będzie się przejmował normami. Weszły przepisy

HCCP, które wiążą się z takimi kosztami, że narzucanie tym ludziom dodatkowych kar za przewinienia jest bezcelowe, bo oni i tak nie mają z czego zapłacić. Chcę podziękować pani minister, że kary nie są stosowane. Muszę to bezstronnie podkreślić.

Resztę powiem już w czasie dyskusji, ale bardzo proszę o przeczytanie pisma, które przekażę pani minister, ponieważ dotyczy to 90% pracowników w Polsce. Dobrze było by ich zauważyć.

Członek Rady Ochrony Pracy, wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych Włodzimierz Sztern:

Nie przekazaliśmy materiału, dlatego pozwolę sobie zabrać głos nieco dłużej.

Nasza ocena stanu dialogu społecznego jest trochę inna. Uważamy, że dialog jest kiepski zarówno na szczeblu centralnym, jak i w zakładach pracy. Komisja Trójstronna nie funkcjonuje, ponieważ administracja rządowa blokuje jej ustalenia. Przykładem może być odwołanie dwóch posiedzeń komisji tylko z tego powodu, że nie przyszła minister finansów. Praca w zespołach, choć nie wszystkich, jest także niewłaściwa, ponieważ przedstawiciele strony rządowej, albo są nieprzygotowani, albo nie mają kompetencji do podejmowania jakichkolwiek decyzji. Przykro to stwierdzić, ale uważamy, że dialog na szczeblu centralnym jest prowadzony niewłaściwie.

Jeśli chodzi o zespoły branżowe, to różnie one funkcjonują. Jedne dobrze, inne gorzej. Jestem członkiem zespołu do spraw kolejnictwa. Naszym zdaniem praca jest tam dobrze zorganizowana, choć pamiętam ustalenia tego zespołu, podpisane przez dwóch wiceministrów, które nie zostały zrealizowane.

Jeśli natomiast chodzi o zespół do spraw górnictwa, to ocena związkowców jest jednoznaczna – ten zespół właściwie w ogóle nie pracuje. Wszystkie ustalenia ani nie są przyjmowane, ani przestrzegane, a minister przychodzi na jego posiedzenia tylko dlatego, że takie są wymogi. W trakcie prac zespołu przegląda prasę, podpisuje pisma itp., czyli robi to, co mógłby zrobić gdzie indziej.

Jeżeli tak będzie dalej, to protest pielęgniarek już pokazał, do czego może dojść. Pracownicy innych branż niedługo też zaprotestują i dialog społeczny będzie się odbywał na ulicy, a nie w ramach form prawnych, o których mówiła pani dyrektor.

Uczestniczyłem w proteście pielęgniarek od samego początku, więc mogę powiedzieć, że zaczął się z drobnego powodu. Nikt nie chciał przyjąć od pielęgniarek postulatów. Gdyby zostały one przyjęte, pewnie manifestacja by się zakończyła, pielęgniarki rozjechałyby się do odmów, a tak, miasteczko stało przez kilka tygodni. Jeszcze raz chcę podkreślić, że jeśli podejście rządu do dialogu społecznego nie ulegnie zmianie, to dialog przeniesie się na ulice.

Powiem o swoim przedsiębiorstwie. Jestem kolejjarzem. W Grupie PKP funkcjonuje zarówno ponadzakładowy układ zbiorowy pracy, jak i zakładowy. W grupie są różne spółki, jedno- i wielozakładowe, regionalne i ogólnokrajowe. Oprócz tych aktów prawnych w każdej spółce zawierane jest porozumienie partnerów społecznych, w którym związki zawodowe ograniczają swoje prawo do strajku. Wprowadzają tam dodatkowe procedury, spełnienie których jest wymagane zanim zostanie ogłoszony spór zbiorowy. Ograniczane są pewne kompetencje związków, aby każda organizacja związkowa, z każdą drobną sprawą nie kierowała się od razu do prezesa spółki. Są tam określane kompetencje, kto i na jakim szczeblu będzie poszczególne problemy rozwiązywał.

Związki kolejowe w Polsce będą w przyszłym roku obchodziły dziewięćdziesiąte rocznice istnienia. Ta tradycja przyjmowana jest zarówno przez pracodawców, jak i związki zawodowe. Dlatego łatwiej jest prowadzić takie sprawy. Zmiany na stanowiskach dyrektorów są bardzo częste. Porozumienia parterów społecznych pozwalają uniknąć ciągłego tłumaczenia nowym dyrektorom, dlaczego należy postępować w określony sposób.

Kolejna kwestia, która budzi nasze zaniepokojenie, to dialog społeczny wśród funkcjonariuszy. Związki zawodowe zrzeszające funkcjonariuszy mają ograniczone prawa. Zwierzchnicy służbowi bardzo często nie traktują funkcjonariuszy jak pracowników. W związku z tym nie wszystkie prawa pracownicze im przysługują. Wydaje się, że trzeba będzie także rozwiązać sprawę dialogu społecznego w służbach.

Nasi związkowcy uważają, że podmioty gospodarcze są nierówno traktowane. Spółki Skarbu Państwa, spółki sprywatyzowane i prywatne nie są w ten sam sposób traktowane. Nie chcę mówić o PIP, ponieważ ochroną pracy zajmuje się nie tylko ta instytucja, ale także inne organy państwowe. Jeżeli weźmiemy pod uwagę to, co się dzieje w ostatnim czasie w transporcie drogowym, to problem łamania przepisów dotyczących czasu pracy przez firmy prywatne i sprywatyzowane był przez naszych związkowców niejednokrotnie podnoszony. Kontroli podlegają natomiast głównie były przedsiębiorstwa państwowe, czyli spółki Skarbu Państwa, natomiast firmy prywatne i państwowe w dużo mniejszym zakresie. Autobusy PKS nagminnie są kontrolowane, a autobusy prywatnych firm, których stan techniczny jest dużo gorszy, co na pierwszy rzut oka można stwierdzić, nie były kontrolowane przez Inspekcję Transportu Drogowego.

Podkreślam kolejny raz, że przepisy to nie wszystko. Ważna jest też kwestie podejścia, przede wszystkim administracji państwowej, do dialogu społecznego. Jeżeli nie ulegnie ono zmianie, to dialog społeczny przeniesie się na ulice.

Ekspert Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan Małgorzata Rusewicz:

Występuję w zastępstwie pana Jacka Męciny, który bardzo przeprasza, ale nie mógł dziś przybyć.

Odniosę się krótko do tego, co zostało już wcześniej powiedziane. Myślę, że jedną z najistotniejszych spraw jest podkreślenie tego, że możliwość wypracowania dobrych przepisów prawa, przede wszystkim w zakresie prawa pracy, zależy od konsultacji i dialogu społecznego. Z tego też względu uważamy, że najistotniejszą rolę odgrywa Komisja Trójstronna. Przedstawiciele naszej organizacji bardzo aktywnie uczestniczą w pracach zespołu problemowego do spraw prawa pracy i układów zbiorowych. Myślę, że warto powiedzieć też o tym, że w jego prace została ostatnio zaangażowany przedstawiciel PIP. Uważamy, że jest to krok w dobrym kierunku i mamy nadzieję, że w przyszłości będzie to skutkowało pozytywnymi rozwiązaniami.

Chcę się też odnieść do kwestii, w jaki sposób jesteśmy zaangażowani w dbanie o to, żeby przepisy prawa pracy były przestrzegane. Od dłuższego czasu funkcjonuje porozumienie, o którym już była mowa.

Niepokoi nas, że dialog społeczny został w ostatnim okresie nieco zachwiany. Wiele argumentów, które zostały przytoczone wcześniej należy podtrzymać.

Chcę się też odnieść do problemu emerytur pomostowych, o którym tu także mówiono. Uważamy za totalną klęskę to, że dialog w tym zakresie został przerwany. Uważamy, że jest to jedna z zasadniczych kwestii, która w najbliższym czasie powinna powrócić, abyśmy mogli niedługo, mamy na to tylko rok, sprawę rozwiązać. Mam nadzieję, że będziemy mieli okazję do wzmocnienia dialogu i wypracowania rozwiązania pożytecznego dla wszystkich.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, wiceprzewodniczący NSZZ „Solidarność” Jerzy Langer:

Naszym tematem jest dialog pomiędzy partnerami społecznymi, czyli pracodawcami i związkami zawodowymi. Część naszej debaty koncentruje się jednak na zupełnie innych problemach.

Nie muszę chyba nikogo przekonywać, że NSZZ „Solidarność”, który powstał w wyniku dość trudnego dialogu społecznego, od samego początku kładzie nacisk na tę sferę. Dowodem na to jest fakt, że w 1989 r. NSZZ „S” wyszedł z inicjatywą i opracował projekt ustawy o organizacjach pracodawców. Jest to dowód na to, że szukaliśmy partnera nie tylko w zakładzie pracy, ale także na poziomie ponadzakładowym. Zgadza się z tym, co powiedziała pani dyrektor Eugenia Gienieczko, iż obecnie mamy bardzo wiele dobrych instrumentów prawnych, które powinny sprzyjać rozwojowi dialogu.

O dialogu bardzo dużo mówimy, ale gorzej jest z praktyką. Jeśli chodzi o przyczyny takiego stanu rzeczy, to przede wszystkim brak jest nam doświadczenia, musimy uczyć się prowadzenia dialogu. Zdajemy sobie sprawę, że wielu pracodawców, kiedy rozpoczęła działalność gospodarczą patrzyło głównie przez pryzmat możliwości utrzymania

firmy na rynku. Obecnie warunki są coraz stabilniejsze, wielu pracodawcom powodzi się lepiej, ale klimat wokół tematu dialogu społecznego jest wciąż niesprzyjający.

Wielu pracodawców nadal uważa związki zawodowe za zbędny balast, przeszkadzający w prowadzeniu działalności gospodarczej. Mogę przytaczać wiele przykładów na to, że każda próba organizowania się pracowników w związki zawodowe powoduje, przynajmniej na początku, niechęć pracodawcy, a czasem wręcz agresję. Najświeższy przykład dotyczy Wałbrzycha. Gdy w specjalnej strefie ekonomicznej przedstawiciele załogi poinformowali pracodawcę, że założyli związek zawodowy natychmiast zostali zwolnieni, a na portierni pojawiły się ich zdjęcia z zakazem wpuszczania na teren zakładu. Mógłbym wymieniać wiele przykładów innych firm, gdzie stało się podobnie. Zazwyczaj po pewnym czasie dochodzimy do porozumienia i podejmujemy dialog społeczny. Dopóki nie zmieni się atmosfera wokół związków zawodowych, czy innych przedstawicielstw pracowników, dobrego dialogu nie będzie. Przedstawiciel OPZZ mówił o pewnych atropach, które się tworzy w zakładach, ponieważ prawo wymusza na pracodawcach powołanie pewnych ciał. Wiemy, jak funkcjonują w wielu firmach komisje i służby bhp, czy rady pracowników. Często są to atropy, które służą wyłącznie temu, aby pracodawca mógł się wykazać, że respektuje obowiązujące w Polsce prawo.

Nie chcę mówić o Komisji Trójstronnej, ani o wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Myślę, że wszyscy mamy gotową ocenę funkcjonowania tych ciał. Nie znaczy to, że powinniśmy z nich rezygnować, ponieważ dialog ma przyszłość.

Mówimy o współpracy związków zawodowych i pracodawców. Uważam, że niezbędna jest wspólna akcja promowania dobrych przykładów. Wiemy, że takie istnieją. Są firmy, niekoniecznie spółki Skarbu Państwa, w których dialog jest prowadzony, jest autentyczny, negocjuje się niezłe porozumienia i układy zbiorowe. Te przykłady należy promować. Powinniśmy to robić wspólnie, organizacje pracodawców i związki zawodowe.

Jako NSZZ „S” oczekujemy, że w sytuacji, gdy torpeduje się możliwość tworzenia związków zawodowych, czyli reprezentacji pracowników, również pracodawcy będą otwarcie potępiali takie postawy i to nie tylko w rozmowach z przedstawicielami związków zawodowych.

Słabością dialogu jest fakt, że uzwiązkowienie pracowników w Polsce jest na bardzo niskim poziomie. Wiele zakładów pracy nie jest objętych działalnością związków zawodowych. Dotyczy to też organizacji pracodawców. Wiele podmiotów nie jest zrzeszonych w żadnej organizacji pracodawców. Nie ma partnera na poziomie ponadzakładowym. Myślę, że jest to słabość, która wpływa na rozwój dialogu. Znamy nawet przykłady, kiedy to pracodawca występował z organizacji pracodawców, ponieważ został wynegocjowany ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Występował tylko dlatego, że nie chciał uznać wynegocjowanego układu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękuję bardzo za wszystkie wystąpienia. Skończyliśmy przedstawianie tematu.

Otwieram dyskusję.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony, wiceprezes BCC Zbigniew Pracy Zbigniew Żurek:

Niskie uzwiązkowienie – choć generalnie na świecie uzwiązkowienie spada, więc nie wiem, czy można je w Polsce uznać za niskie – jest podobnie niezadowolające, jak kwestia niskiego udziału przedsiębiorców w organizacjach pracodawców. Problem generalnie jest jednak szerszy i wiąże się z tym, co można nazwać „obywatelskością naszego społeczeństwa”. Jako społeczeństwo nie jesteśmy liderami obywatelskości, jesteśmy indywidualistami, nie potrafimy się łączyć, a jak się łączymy, to nie po to, aby razem działać, tylko przeciw komuś lub czemuś. Warto byłoby porozmawiać także na ten temat.

Chciałbym podziękować dwóm organizacjom, tzn. OPZZ i ZRP, które obok BCC przedstawiły materiał pisemny na temat zawarty w dzisiejszym porządku dziennym. Materiały są bardzo interesujące.

Chcę się krótko odnieść do wypowiedzi pani dyrektor Eugenii Gienieczko. Jeżeli chodzi o tryb konsultacji, który w Polsce obowiązuje, to, jak powiedziała pani dyrektor, warto byłoby się zająć tym tematem. Obecnie mamy 2 tryby konsultacji. Jeden wynika-

jący z ustawy o związkach zawodowych i organizacjach pracodawców i drugi, związany z konsultacjami w ramach Komisji Trójstronnej. Jest to niepotrzebne powtarzanie dwukrotnie tych samych czynności. Niepotrzebnie wydłuża to i komplikuje proces konsultacji. Zgłaszałem już wcześniej ten problem, ale korzystając z okazji czynię to ponownie, ponieważ uważam, że należy to ujednoczyć i skrócić.

Chcę się też odnieść do dwóch materiałów, które przekazano nam wcześniej.

Pan prezes Zdzisław Trela mówił, że jest niedostatek konsultacji na niższych szczeblach. Członkowie BCC sami schodzą na niższy szczebel. Materiały, które otrzymujemy przekazujemy naszym członkom, konsultujemy z nimi nasze stanowiska, nasze wypowiedzi opierają się na tym, co od nich otrzymamy. Zdaję sobie sprawę z tego, że struktura Związku Rzemiosła Polskiego jest na pewno dużo mniej przydatna do tego typu konsultacji, może należałoby wprowadzić jakiś dodatkowy tryb.

Jeśli chodzi o materiał Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, to mam kilka uwag. Jestem z zawody inżynierem i lepiej mi się czyta tekst, w którym podane są liczby, a nie określenia typu „niedostatek dobrych praktyk”, „zbyt mało pracodawców”, „nadal wiele zakładów pracy”, „w znacznej części zakładów”. Mówię o tym nie dlatego, że chcę się do czegoś przyczepić, tylko uważam, że lepiej jest dyskutować i opisywać zjawisko, kiedy operujemy konkretnymi danymi dotyczącymi skali problemu.

OPZZ otwiera dyskusję na temat finansowania rad pracowników. Te rady, prowadzone przez związki zawodowe są dodatkowym obciążeniem finansowym i powinno się coś z tym zrobić. Chcę państwu przypomnieć, jak negocjowaliśmy powstawanie przepisów projektu ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Wówczas przedstawiciel OPZZ, którego nie chcę wymieniać z nazwiska, kiedy dyskutowaliśmy, w jakim trybie i w jaki sposób powoływać rady pracowników mówił, że trzeba doprowadzić do tego, aby było to tańsze. My staliśmy na stanowisku, że reprezentacja powinna być wybierana metodami demokratycznymi, czyli powinny się odbywać wybory do rad pracowników. Naszym kompromisem było to, że rady mają być powoływane tak, jak dotychczas. Proszę zatem dziś nie mówić, że trzeba do tego jeszcze dołożyć pieniędzy.

Niepokoi mnie stwierdzenie, że przepisy układu zbiorowego pracy mogły obowiązywać nadal, przy jednoczesnej kontroli sądowej przyczyn wypowiedzenia układu. Przerabialiśmy już to kilka lat temu i sprawa zakończyła się w Trybunale Konstytucyjnym, którego wyrok znamy. Boję się, że jeśli poszlibyśmy w kierunku przez państwa wskazanym, to moglibyśmy osiągnąć efekt odwrotny do zamierzonego. Powstałby tak „świetny” przepis, że pracodawcy w ogóle nie chcieliby już podpisywać układów zbiorowych.

Muszę powiedzieć o jeszcze jednej kwestii. Piszą państwo o nieszczęsnych układach zbiorowych w energetyce, że krytykuje się je dlatego, iż są lepsze od obowiązujących w przepisach ogólnych. Tak, tylko czy nie uważacie państwo tego za patologię? Mam przyjaciela, który jest potencjalnym beneficjentem takiego układu zbiorowego. W tej chwili modli się, żeby został zwolniony z pracy, dlatego że dostałby ok. 800 tys. zł odprawy. Dla mnie jest to niewyobrażalna kwota. Proszę bardzo ostrożnie mówić o tych układach, ponieważ dla mnie jest to wybryk patologiczny.

Członek Rady Ochrony Pracy, wiceprezes ZRP Zdzisław Trela:

Proszę o informację, ilu Business Centre Club zrzesza pracodawców.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, Żurek:

Zanim odpowiem na to pytanie chcę podkreślić, że nie wtrącam się w wewnętrzne sprawy ZRP i rozumiem, że u państwa jest inna struktura. Powiedziałem to na początku.

BCC zrzesza około 2 tys. firm.

Członek Rady Ochrony Pracy, wiceprezes ZRP Zdzisław Trela:

2 tys. firm mamy w jednym cechu w Nowym Targu, dokładnie 1480. Dlatego zwrócenie się do każdego zakładu pracy kosztuje tyle czasu. Twierdzę, że czas jest zbyt krótki na przeprowadzenie konsultacji. To był mój postulat.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, wiceprezes BCC Zbigniew Żurek:

Dla ZRP trzeba stworzyć specjalny tryb.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Proszę, abyśmy nie odnosili się do poszczególnych argumentów zawartych w przedstawionych materiałach, ponieważ przez to ucieknie nam główny wątek dzisiejszej dyskusji, czyli konsultacje społeczne i dialog społeczny. Powiedzmy, że w pierwszej części możemy odnosić się do strony rządowej, Komisji Trójstronnej, wojewódzkich komisji dialogu społecznego, ale w drugiej części chodziło nam o przybliżenie dialogu na niższym szczeblu, czyli między pracodawcami a związkami zawodowymi. Możemy odpowiadać na pytania, czy obowiązujące przepisy są dobre, czy złe, czy jest ich zbyt mało, czy dużo, czy są przestrzegane itd. Powinniśmy jednak głównie zastanowić się, jak doprowadzić do skutecznego dialogu społecznego. Przykład rad pracowników jest bardzo dobry, wydawało się nam, że partnerzy społeczni się porozumieli. Oprócz Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan 6 innych organizacji zgodziło się na to, aby rola związków zawodowych w tej ustawie była bardziej podkreślona. Chyba dobrze się stało, ponieważ gdyby nie byłoby takiego przepisu, to rady pracowników praktycznie by w Polsce nie istniały. Można zadać sobie pytanie, dlaczego tego nie zapisaliśmy. Tak naprawdę nikt po stronie pracodawców nie był zainteresowany tworzeniem rad pracowników. Myślę, że tę ustawę należy poprawiać i systematycznie ulepszać, aby rady mogły funkcjonować.

Sądzę, że nasza dyskusja powinna zmierzać w tym kierunku, ponieważ jeśli zaczniemy między sobą dyskutować kto, co i dlaczego zawarł w swoim materiale, to nie dojdziemy do żadnych wniosków ogólnych.

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Węgrowska-Koski:

Zapoznałam się z materiałem i wysłuchałam wystąpień. Chcę się przychylić do opinii większości moich przedmówców, które wskazują na to, że dialog społeczny pozostawia wiele do życzenia i jest obciążony wieloma mankamentami. W szczególności chcę poprzeć stanowisko zawarte w materiale przedstawionym przez Związek Rzemiosła Polskiego, który dotyczy kierowania do konsultacji społecznych aktów prawnych. Projekty są kierowane, ale odnoszę wrażenie, że konsultacje, jak określił to pan przewodniczący Jerzy Langer, są atrapą, w niektórych sytuacjach przeprowadzane są tylko z obowiązku. Merytoryczne opinie różnych środowisk nie są w ogóle uwzględniane w ostatecznej wersji aktu prawnego. Moja opinia wynika z faktu, że pełnię funkcję krajowego konsultanta w dziedzinie medycyny pracy i znajduję się na liście podmiotów, do których kierowane jest wiele aktów prawnych w celu zgłoszenia uwag, opinii itp. Takim podmiotem jest także Instytut Medycyny Pracy w Łodzi.

Przykładem nieuwzględnienia merytorycznych zastrzeżeń w ostatecznym kształcie aktu prawnego jest absolutne zlekceważenie stanowiska Rady Ochrony Pracy wobec ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Były zgłaszane uwagi do listy podmiotów, z którymi współpracuje PIP. Zgłaszaliśmy, że tym podmiotem jest służba powołana do ochrony zdrowia pracujących, a więc służba medycyny pracy. W ostatecznym kształcie ustawy PIP została zlekceważona wraz ze służbami powołanymi do ochrony zdrowia pracujących. Sytuacja, o której jest tu mowa, czyli terminy, które nas obligują do zgłoszenia uwag do ustawy są jak najbardziej prawdziwe. Czasem dostaję materiał do zaopiniowania po upływie terminu, w którym należało zgłaszać uwagi, bądź też jestem zapraszana do udziału w konferencji uzgodnieniowej po terminie, w którym się ona odbyła.

Chcę też zgłosić uwagi do materiału przedstawionego przez PIP, a dotyczącego współpracy z partnerami społecznymi. Rozumiem, że instytucja powołana do ochrony zdrowia pracujących nie jest partnerem w realizacji zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Chcę powiedzieć, że jest mi z tego powodu bardzo przykro. Przedstawiony materiał jest obszerny. Szczegółowo są omówione różne rodzaje działań podejmowanych we współpracy z partnerami społecznymi w celu poprawy, cytuję „stanu ochrony pracy w naszym kraju”. Budzi we mnie zdumienie to pojęcie, ponieważ wydawało mi się, że wszystkie przepisy prawa pracy, nad którymi czuwa m.in. PIP służą nie ochronie pracy, ale ochronie pracownika w miejscu pracy. Z dyrektyw unijnych także wynika, że to praca ma być dostosowywana do pracownika, a nie odwrotnie. Mowa jest o „przedsięwzięciach zgodnych z europejskimi standardami w szeroko rozumianej prewencji w sferze ochrony pracy”. I znów mowa jest o ochronie pracy. W dokumentach Międzynarodowej Orga-

nizacji Pracy używane jest sformułowanie „occupational health service”, a więc mowa jest o podmiotach zajmujących się ochroną zdrowia pracujących. U nas jest to mylnie rozumiane, jako zdrowotna opieka profilaktyczna. Przełożyło się to m.in. na błędne tłumaczenie tej konwencji. Myślę, że znajdujące się w Kodeksie pracy przepisy o czasie pracy mają służyć ochronie pracownika, a nie ochronie pracy.

Brak współpracy przejawia się we wszystkich przedstawionych materiałach dotyczących działań PIP. Pierwszy rozdział został zatytułowany „Wymiana informacji”. Wśród partnerów, czyli służb powołanych do ochrony zdrowia nie ma służby medycyny pracy. Przestrzeganie przepisów prawa o wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy ma służyć ochronie pracownika, a nie ochronie pracy.

W materiale zawarto także rozdziały dotyczące szkoleń, np. z zakresu ochrony zdrowia, wypadków przy pracy, oceny ryzyka zawodowego, działań na rzecz zapobiegania dolegliwościom układu mięśniowo-szkieletowego, ale kompletnie pominięto udział służb powołanych do ochrony zdrowia. Pojawiają się sugestie tematów dotyczących konkretnych branż: przemysłu drzewnego, transportu, czy ochrony zdrowia, również bez udziału tych służb.

Niepełnosprawni w środowisku pracy. To służba medycyny pracy ocenia, czy stanowisko osoby niepełnosprawnej jest dostosowane do potrzeb pracownika i na jej podstawie PIP wydaje ostateczną ocenę.

Mogłabym wymieniać kolejne mankamenty tego materiału i moje żale bardzo długo, bo nie wiem, czy dobrze rozumiem, że służba powołana do ochrony zdrowia pracujących powinna być partnerem społecznym dla Państwowej Inspekcji Pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Piotr Duda:

Chcę bardziej praktycznie odnieść się w kilku zdaniach do kwestii, o której dyskutujemy.

Na początku jednak podziękuję pani minister Bożenie Borys-Szopie i PIP za materiał, który został przygotowany. Mogę jedynie życzyć, aby z roku na rok był on coraz obszerniejszy, co będzie oznaczało, że współpraca między partnerami społecznymi jest coraz lepsza.

Jeśli chodzi o dialog społeczny, to w materiałach przygotowywanym przez NSZZ „Solidarność” jest opisane nasze stanowisko. Nie chcę rozwijać tego tematu, chcę tylko przedstawić kilka swoich spostrzeżeń praktycznych. Możemy wprowadzać wiele dodatkowych przepisów dotyczących dialogu społecznego, ale nic z tego wynikać nie będzie. Zależy to wyłącznie od partnerów społecznych, od ich podejścia do dialogu, charakterów itp. Przedstawiciele związków zawodowych i pracodawcy są na siebie skazani. Od tego nie ma odwrotu. Nie skupiam się dziś na kwestiach dotyczących dialogu związków zawodowych z rządem. Uważam, że obecna liczba przepisów określających dialog społeczny jest w zupełności wystarczająca. Działają one na rzecz dialogu, bo sprowadzają do stołu rozmów partnerów, jakimi są związki zawodowe i pracodawcy.

We wszystkich materiałach podkreślone jest, że jedną z najważniejszych kwestii dotyczącą dialogu społecznego, są układy zbiorowe pracy. W stanowisku NSZZ „S” jest napisane, że o słabości dialogu świadczą zakładowe zbiorowe układy pracy. Ten sam temat poruszono w informacji MPiPS, w której można się doczytać, iż przyczyną niechęci pracodawców do zawierania układów zbiorowych pracy są nazbyt wysokie wymagania Kodeksu pracy. Przepisy są po to, aby ich przestrzegać. Układ zbiorowy po to jest podpisywany przez partnerów, że jest to lepsze rozwiązanie dla pracodawcy niż zasady wynikające z Kodeksu pracy, oczywiście przyjęte rozwiązania nie mogą być gorsze, niż kodeksowe. Strony nie po to siadają do rozmów, aby tylko powtórzyć przepisy Kodeksu pracy w układzie zbiorowym pracy. Trzeba to zrozumieć.

Postrzegam i rozumiem dialog społeczny inaczej. Chcę powiedzieć o jego praktycznej efektywności poza aspektami prawnymi. Z poziomu branżowego lub rządowego niejednokrotnie zauważamy, że niektórzy pracodawcy uważają dialog społeczny za spełniony, gdy według przepisów „odbęgną” konsultacje. Tak nie jest. W dialogu społecznym wszystko musi wykraczać poza normy określone w przepisach. Tak go pojmuję. Negocjacje i konsultacje nie mogą wynikać tylko i wyłącznie z przepisów nakazujących, że należy je przeprowadzić. Nie stworzy się dzięki temu partnerskich stosunków w za-

kładzie pracy, czy na poziomie ponadzakładowym lub pomiędzy Komisją Trójstronną a wojewódzkimi komisjami dialogu społecznego.

Kolejna moja teza będzie dość przewrotna. Uderzając się we własne piersi chcę powiedzieć, że nie do końca jest to wina związków zawodowych, iż w dialogu społecznym na poziomie zakładu pracy przeszkadzają także związki zawodowe. Wielorakość i liczba tych związków powoduje, że niektóre wprowadzają tylko destrukcję i nie są partnerem dla pracodawcy. To także trzeba zmienić. Mówimy otwarcie, że powinno dojść do zmiany ustawy o związkach zawodowych. Nie może być tak, że niejednokrotnie dialog społeczny, np. w kopalniach, gdzie związków zawodowych działa często kilkadziesiąt, nie jest możliwy do przeprowadzenia. Potrzebna jest zmiana przepisów. Niestety, ani pracodawcy, ani rząd nie są zainteresowani zmianą wspomnianej ustawy. Wiadomo z czego to wynika. Jeśli w zakładzie pracy działa kilkadziesiąt związków zawodowych, które nie mogą dojść do porozumienia, to pracodawca ma wspaniałe alibi dla braku działań, ponieważ tłumaczy, że związki nie mogą ustalić stanowiska. Najpierw związki muszą się dogadać między sobą, a potem negocjować z pracodawcą.

Nie może być tak, że związkiem zawodowym nazywana jest grupa 10 pracowników zakładu, która przez 10 lat po zrzeszeniu się nie przyjmuje nowych członków, ani buduje struktur ponadzakładowych. Taka grupa nie może być tak samo reprezentatywna, jak organizacja związkowa, które zrzesza 50% załogi zakładu i jest reprezentatywna na szczeblu krajowym. Najlepszy przykład wiąże się z ustawą o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Okazuje się, że reprezentatywność, która jest tam wpisana działa bardzo dobrze. W radzie pracowników Kompanii Węglowej SA są reprezentatywne 3 organizacje związkowe, a w całej Kompanii jest ich kilkanaście. Dialog mają prowadzić związki konstruktywne i merytoryczne, a nie destrukcyjne. To samo dotyczy pracodawców. Niejednokrotnie pracodawcy zakładają związek zawodowy, szukają dziesięciu pracowników, którzy go utworzą, jako przeciwwagę dla bardzo dobrze działającego związku merytorycznego. To także jest patologia i trzeba o tym głośno mówić.

Na zakończenie chcę się odnieść do wypowiedzi pana Zdzisława Treli. Proszę się spytać, jak układa się współpraca Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność” z Izłą Rzemieślniczą oraz Izby Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach. Z pewnością uzyska pan odpowiedź, że jest ona wzorowa. Tak to powinno wyglądać. Widzimy to jasno, mimo że nie założymy tam organizacji związkowych, bo zrzeszone są w większości przedsiębiorstwa rodzinne, to pomagamy sobie wzajemnie. Dla nas ci pracodawcy są partnerami. W taki sposób zawsze do tego podchodzimy i nadal będziemy tak robić. Wszystko zależy od nas, od naszych charakterów, od podejścia do dialogu społecznego. Jeśli pracodawca alergicznie reaguje na obecność związku zawodowego, to zwykle nie da się go już zreformować i nie ma z nim o czym rozmawiać. Taki pracodawca psuje wizerunek wszystkich pracodawców. Chcemy promować pracodawców pozytywnych i normalnych, nie poza tym.

Przepisów dotyczących dialogu społecznego jest wystarczająco dużo. Jeśli realizowalibyśmy ich założenia, ale z zaangażowaniem, to stosunki między pracownikami reprezentowanymi przez związki zawodowe a pracodawcami byłyby znacznie lepsze.

Radca w Zespole Prawnym OPZZ Paweł Śmigielski:

Chcę się bardzo krótko ustosunkować do tego, co powiedział pan prezes Zbigniew Żurek oraz do materiału przedstawionego przez BCC, z którym bardzo dokładnie się zapoznałem.

Pan prezes Zbigniew Żurek powiedział, że w opracowaniu przedstawionym przez OPZZ operujemy zwrotami niedookreślonymi, bez podawania konkretnych wielkości i wartości. Wynika to z tego, że te wartości można podawać bardzo różne. Ostatnio uczestniczyłem w konferencji „Pracujący Polacy 2007”, na której podano, że według opracowań Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan 95% pracowników twierdzi, że ich wynagrodzenia są płacone terminowo i w sposób całkowicie zgodny z tym, co powinni otrzymać. Opracowania PIP podają nieco inne wielkości w tym zakresie.

Jestem daleki od podawania w opracowaniach dokładnych liczb, ponieważ zależnie od tego, kto zamawia badanie, można otrzymać bardzo różne wyniki.

Powiedziano, że jeśli przepisy będą wzmacniały układy zbiorowe pracy, to nie będą one zawierane. Słyszę takie argumenty nie po raz pierwszy. Brałem udział w różnego rodzaju komisjach, gdzie padały takie same argumenty, jeśli było proponowane np. przedłużenie urlopów macierzyńskich kobiet. Sugerowano, że jeśli o 2 tygodnie przedłużymy kobietom urlop macierzyński, to nie będą one zatrudniane. Nie bójmy się wprowadzać pewne przepisy.

Mam pytanie do pana prezesa Zbigniewa Żurka, dlaczego układ zbiorowy pracy, który będzie zawierany zgodnie z tym, co zostało zapisane w materiale BCC, czyli z zasadą „win-win”, czyli „wygrany-wygrany”, nie ma być wzmacniany określonymi przepisami. Zgadzam się z tą zasadą. Pan prezes także. Wyznajemy zatem podobne zasady, a pan twierdzi, że nie należy wprowadzać tych przepisów. Jeżeli zastosujemy zasady określone w dokumencie opracowanym przez BCC, to wydaje mi się, że nie będzie żadnych przeciwwskazań, aby zastosować przepisy prawne wzmacniające taki układ.

Odniosę się w kilku zdaniach do materiału przedstawionego przez BCC. Zgadzam się z jego tezami. Dzielę go na 2 części dotyczące konsultacji i „flex-security”. Ta druga była bodajże przedstawiona przez pana prezesa Zbigniewa Żurka na ostatnim posiedzeniu zespołu problemowego do spraw prawa pracy i układów zbiorowych Komisji Trójstronnej, więc dokładnie się z nią zapoznawaliśmy. Do tej części nie będę się odnosił, natomiast odniosę się do zasad współpracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Jak słyszę prowadzili państwo dyskusje wcześniej, więc może nie ma potrzeby jej teraz powtarzać.

Radca w Zespole Prawnym OPZZ Paweł Śmigiełski:

Dlatego odniosę się tylko do pierwszej części materiału, która nie była omawiana na posiedzeniu zespołu. Zgadzam się z tymi zasadami współpracy. Jestem mediatorem i negocjatorem i wiem, na czym to polega. W materiale BCC zapisano, że bardzo ważne w rozmowach i konsultacjach załogą są nieformalne spotkania podczas przerw. Ostatnio miałem taki przypadek, że na spotkaniu z pracodawcą pracownicy wykorzystali 15 minut przerwy obiadowej na ożywioną dyskusję o tym, co usłyszeli na tym spotkaniu. Niezależnie przedłużyli rozmowę i stawili się na stanowisku pracy z dwuminutowym opóźnieniem, co wywołało ogromne reperkusje ze strony pracodawcy. Są problemy.

Rozumiem te zasady, ale nie wszystkie są stosowane w praktyce. Zgadzam się z panem prezesem, że potrzebna jest rzetelna ocena pracowników, ale nie raz już otrzymałem pisma od przedstawicieli związków zawodowych, którzy nie wiedzą, jakie kryteria zastosował pracodawca zwalniając jednych pracowników, a innych pozostawiając. Często jest to niestety uzależnione od przynależności pracowników do związku zawodowego. Byłbym niezwykle rad, gdyby ten dokument został przekazany wszystkim pracodawcom, aby zaczęli się do niego stosować.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Chcę zwrócić uwagę, że dialog społeczny jest bardzo trudny i dobrze byłoby, abyśmy wszyscy jednakowo go pojmowali i wspierali. Moim zdaniem, szczególna rola w tym zakresie należy do rządu. Mam jednak wątpliwości czy to, co się obecnie dzieje sprzyja takiemu dialogowi. Rząd powinien być zainteresowany dialogiem, ponieważ likwiduje on napięcia społeczne, przeciwdziała strajkom i sprzyja lepszemu zrozumieniu problemów, jakie występują między pracodawcą a pracownikami. Ostatnio jednak obserwuję, że pracodawców dzieli się na bogatych, biednych, oligarchów itp. Mam także wrażenie, że w ostatnim okresie rząd, jak żaden wcześniejszy, dzieli związki zawodowe. Podpisuje się porozumienia z niektórymi związkami, spotyka się z innymi. Mam pytanie, czy sprzyja to dialogowi, czy raczej go ogranicza.

Była tu dziś mowa o emeryturach pomostowych. Zwracam państwu uwagę na odraczanie trudnych tematów. Fakt, że jesteśmy przed wyborami, ale po nich znów znajdziemy się przed kolejnymi wyborami. Temat emerytur pomostowych jest trudny. Wymaga głębokiego dialogu i zrozumienia problemów. Doskonała prezentacja pani Danuty Ko-

radeckiej powinna być pokazana przede wszystkim przedstawicielom organizacji związkowych, ponieważ sprzyja zrozumieniu pewnych problemów. Wydaje mi się, że naganne są zaniechania rządu w sprawie emerytur pomostowych. Przepisy obowiązują. Osobom pracujących na pewnych stanowiskach daje się namiastkę nadziei, że będą one przechodziły wcześniej na emeryturę i tego, mówiąc szczerze nie rozumiem. Nie wiem także, czemu premier nie rozpoczyna prac nad nowym Kodeksem pracy, opracowanym przez prof. Michała Seweryńskiego, członka tego rządu. Prawie nikt o tym nie wie. Może są tam przepisy niekorzystne dla pewnych grup zawodowych.

Mówiąc o dialogu musimy o tych sprawach pamiętać. Nie można dzielić pracodawców i związków zawodowych.

Chcę także zwrócić państwa uwagę na jeszcze jeden aspekt. Wydaje mi się, że zbyt często używane jest słowo „pracodawca”. Była mowa o zachowaniu spowodowanym przedłużeniem przez pracowników przerwy o 2 minuty. Podejrzewam, że nie była to reakcja pracodawcy, tylko majstra, kierownika czy dyrektora. To nie jest pracodawca. Słyszałem też, że ktoś się sprzeciwił tworzeniu związku zawodowemu. Podejrzewam, że także był to dyrektor marketu, sklepu lub jego prezes. Pragnę zwrócić uwagę, że to także nie jest pracodawca. Pamiętajmy o tym, że bardzo często osoba, która podejmuje taką decyzję także jest pracownikiem. Nie wrzucamy wszystkich do jednego worka, bo to także nie sprzyja dialogowi społecznemu.

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

W samym słowie „dialog” kryje się coś szalenie pozytywnego, ciepłego, coś za czym każdy z nas tęskni. Dialog odbywa się na różnych poziomach. Myślę, że na poziomie centralnym jest to uregulowanie prawnie, istnieje Komisja Trójstronna oraz słynne Centrum Dialogu Społecznego. Nie wchodząc w szczegóły dotyczące tego, co w tych przepisach mogłoby lepiej funkcjonować, myślę, że trzeba sobie przypomnieć świętej pamięci pana ministra Andrzeja Bączkowskiego, który był wzorem osoby nastawionej na dialog i zastanowić się, jak on by to prowadził. To od ludzi zależy sposób stawienia czoła trudnym problemom, podjęcie negocjacji i dyskusji na określony temat. Sądzę, że na tym poziomie można to uregulować, tylko należy powrócić do metodologii dyskusji.

Drugi poziom wiąże się z branżami. Istnieje specyfika branży. Nie ma w tym nic złego, jeżeli pracownicy danej branży, np. górniczy czy kolejarze przekładają przepisy centralne na swoje potrzeby. W Unii Europejskiej takie sprawy zaczynają być regulowane także poza Komisją Europejską. Pracownicy branży metalurgicznej określili swoje warunki pracy i wymagania, które stały się obowiązujące we wszystkich krajach wspólnotowych. Jest to kierunek, który w pewnym momencie może zacząć u nas funkcjonować, ale nie w sensie roszczeniowym, tylko w sensie wypracowania zasad na potrzeby branży. Muszą się one wiązać z ich specyfiką.

Podobnie jest z emeryturami pomostowymi, od których zaczęliśmy dzisiejsze posiedzenie. Należy rozważać, jak różne aspekty tej kwestii postrzegane są przez przyrząd określonej branży. Wówczas okaże się, że można dojść do porozumienia, co przyniesieni określone korzyści i będzie czytelne dla pracowników danej branży. Na szczeblu centralnym nie da się tego wytłumaczyć.

Najważniejszy jest najniższy szczebel tego dialogu na poziomie przedsiębiorstwa, tzw. partycypacji bezpośredniej. Dialog, nawet w naszych rodzinach, polega na umówieniu się w określony sposób w danej sprawie. Podobnie jest w przedsiębiorstwie. Jeżeli pracodawca ma kontakt z pracownikami, to nie może być problemów, bez względu na to, czy będzie to małe, średnie czy duże przedsiębiorstwo. Dialog nie może być krępowany sztucznymi regułami. Bez względu na to ile przepisów byśmy wprowadzili, rad, komisji, zespołów, to wszystko zależy od szacunku do drugiej osoby i rozmowy. Partycypacja bezpośrednia znakomicie przekłada się na wymiar ekonomiczny. Dysponuję danymi na ten temat. Udowodniono na przykładzie reprezentatywnej grupy kilkuset wylosowanych polskich przedsiębiorców, że w około 80% wpływa to na redukcje kosztów w przedsiębiorstwie, w 40% na zmniejszenie czasu wykonania zadań i w przeszło 90% na poprawę jakości produkcji. Partycypacja bezpośrednia, czyli najtańszy mechanizm polegający na

rozmowach i szacunku do drugiego człowieka, ma tak znaczący wpływ. Jeśli nie będzie woli ludzi, to żadne przepisy nie zmieniają sytuacji. Na końcu wracamy do pojęcia kultury bezpieczeństwa pracy i kultury współzycia.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Proszę, aby państwo zmierzali już do końca dyskusji.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Mam mało czasu, ale muszę zacząć od pewnego rysu historycznego. Zapominamy wciąż, że jesteśmy krajem, w którym związki zawodowe zmieniły zarówno ustrój polityczny, jak i gospodarczy, były też parasolem dla przeprowadzenia co najmniej kilkudziesięciu bardzo ważnych ustaw rewolucjonizujących nasz kraj. Moglibyśmy sobie powiedzieć, że jesteśmy narodem, który jest szczególnie predestynowany do posiadania umiejętności prowadzenia dialogu. Równocześnie mieliśmy wielu ministrów pracy, których nie możemy zapomnieć, jak panowie Jacek Kuroń i Michał Seweryński. Oni niestety już nie żyją. Do niedawna urząd sprawowała pani minister Anna Kalata. Jednak to już nie sprawa dialogu, tylko polityki.

Z własnego doświadczenia wiem, że w czasie dialogu jest tak, że ludzie słyszą nie to, co się do nich mówi, tylko to, co chcą usłyszeć. Nawet na tej sali wiele wypowiedzi wskazuje na to, że niektóre osoby mają z góry postawioną tezę, której żadne argumenty nie są w stanie zmienić. Nie zmienia to jednak faktu, że musimy rozmawiać. Jeśli będziemy do tego podchodzić z mniejszymi emocjami, to dialog będzie bardziej efektywny i sensowny. Jak można mówić o braku emocji, jeśli np. w telewizji, a nie muszę nikogo przekonywać, jak bardzo jest ona opiniotwórcza, pokazuje się górników, którzy przyjeżdżają i wybijają szyby w ministerstwie, a nie pokazuje się górników siedzących godzinami i uzgadniających porozumienia. Oczywiście jest to dla widzów mniej atrakcyjne. Wspomniałem o górnikach, bo siedzę koło pana Piotra Dudy, ale oczywiście odnosi się to do wszystkich grup zawodowych.

Na zakończenie chcę powiedzieć, że pani Danuta Koradecka przedstawiła nam materiał, który w zasadzie niczym nie różni się od innych opracowań przygotowanych przez CIOP-PIB, czyli jest po prostu bardzo dobry. Czytając go i słuchając prezentacji pomyślałem sobie, że o wiele łatwiej byłoby nam rozmawiać, gdyby materiał dotyczący emerytur pomostowych, czyli bardzo gorącego obecnie tematu, był przygotowany przez fachowców i nad nim prowadzilibyśmy dyskusję, a rząd i ministerstwa realizowałyby go na samym końcu. Obecnie ministerstwa przygotowują akty prawne, które przekazuje się ludziom do konsultacji. Oczywiście wygląda to najczęściej tak, jak mówiła pani Ewa Wągrowska-Koski, że jest to przesyłane zbyt późno itp., a przecież nie musi tak być. Uważam, że treść i założenia przepisów powinny przygotowywać instytuty, następnie powinno to być poddawane dialogowi, a później ministerstwa dokonywałyby ostatecznej redakcji i realizowały te akty, nie zmieniając ich sensu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Krótko odpowiem, że akurat w przypadku emerytur pomostowych tak było, to instytut przygotował projekt.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Chodzi mi o to, żeby to był przykład dla innych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Bardzo proszę panią minister Bożenę Borys-Szopę o udzielenie odpowiedzi na pytania, które padły w czasie dyskusji.

Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:

Myszę, że ze względu na fakt, że wszystkie materiały były przedstawiane jednocześnie, w pewnym momencie nastąpiło wymieszanie różnych zagadnień i pojawiły się pewne niejasności, niedomówienia. Odnotowałam 3 pytania skierowane do nas.

Zacznę od odpowiedzi na pytanie zadane przez pana prezesa Zdzisława Trełę. Od 1 lipca br. obowiązuje nowa ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy, na mocy której, w art. 48, każdy pracownik inspekcji zamierzający podjąć jakąkolwiek dodatkową dzia-

łalność zarobkową zobowiązany jest uzyskać zgodę Głównego Inspektora Pracy. Mówimy jednak o działalności zarobkowej. Nic nie zmieniło się w zakresie szkoleń skierowanych do partnerów społecznych, które to szkolenia, na mocy nie tylko tej ustawy, ale też wcześniejszej, a także wewnętrznych aktów inspekcyjnych, są wykonywane przez inspektorów pracy w ramach normalnego obowiązku służbowego, oczywiście pod warunkiem, że nie są dodatkową działalnością zarobkową. Nie zdarzyło się w inspekcji, aby którykolwiek z okręgowych inspektorów pracy zabronił inspektorowi przeprowadzenia szkolenia. Wręcz mają obowiązek oddelegowywania inspektorów w tym celu. Będę bardzo zobowiązana, jeśli w kularach pan prezes Zdzisław Trela poda mi nazwisko okręgowego inspektora pracy, który uniemożliwił inspektorowi pracy przeprowadzenie takiego szkolenia. Przypomnę o tym na naradzie i porozmawiam z okręgowym inspektorem pracy. Jeżeli miało to być szkolenie w ramach obowiązków służbowych, to niewątpliwie nastąpiło nieporozumienie, a jeżeli miało to stanowić dodatkową działalność zarobkową tego inspektora, to rzeczywiście wymagana jest zgoda GIP.

Przedstawiciele związków zawodowych z oburzeniem przyjęli, że nie stosujemy kar w wysokości 35 tys. zł. Nie stosujemy i nie będziemy stosować i to nie dlatego, że nie znaleźlibyśmy pracodawców, którym należą się nawet większe kary, tylko dlatego, iż ustawa przewiduje możliwość sięgnięcia przez inspektora pracy po bloczek mandatowy w wysokości 1-2 tys. złotych, a dla recydywistów, szczególnie uporczywie łamiących przepisy – do 5 tys. To jest maksymalna kara, jaką może zastosować inspektor pracy. Sądy mogą zastosować kary 1-30 tys. złotych. Oczywiście od razu chcę oświadczyć, że inspektorzy, również Główny Inspektor Pracy, woleliby w ogóle nie karać i informować na posiedzeniach Rady, że w stosunkach pracy panuje kompletny dobrostan, że wszyscy pracownicy są szczęśliwi i zadowoleni, jak wynika z ankiety przeprowadzonej przez KPP Lewiatan.

Jeśli chodzi o uwagę pani Ewy Węgrowskiej-Koski, to jeżeli ma się ona odnosić do materiału o współpracy z partnerami społecznymi – myślę, że o to chodziło – to PIP i służba medycyny pracy nie są partnerami społecznymi, tak wynika z ustawy. Partnerem społecznym są organizacje związków zawodowych i pracodawców. Na tym lista partnerów społecznych się kończy. Nasz materiał dotyczył współpracy w partnerami społecznymi, stąd wykazanie rzeczywistych partnerów, do których odnosimy się w opracowaniu. Nasza współpraca, czyli organu, jakim jest PIP i służby medycyny pracy, przebiega na zupełnie innych płaszczyznach. Myślę, że w tym zakresie ani my, ani państwo nie macie zastrzeżeń. Jesteśmy zaszczytzeni mogąc z państwem współpracować. Inspektorzy chwalą tę współpracę na każdym szczeblu.

Pan Paweł Śmigieński z OPZZ odniósł się do podanej przez nas informacji dotyczącej niewpłacania wynagrodzeń. KPP Lewiatan przeprowadzał ankietę w zakładach skupionych w swoich strukturach. Muszę powtórzyć za panem Zbigniewem Żurkiem, że we wszystkich federacjach pracodawców skupiona jest zdecydowana większość zakładów pracy. Istnieje specyficzna zależność, że w zakładach pracy zrzeszonych w KPP Lewiatan, BCC czy innych organizacjach pracodawców, poziom wiedzy pracodawców jest wyższy. Rzeczywiście, bardzo prawdopodobne jest, że 90% pracowników ankietowanych przez KPP Lewiatan jest zadowolonych, ponieważ ma prawidłowo wypłacane wynagradzane. Może to być odzwierciedleniem stanu faktycznego. Nasze kontrole przeprowadzane są niezależnie od tego, do jakiej organizacji należy pracodawca. Jak wynika z kontroli przeprowadzonych w tym roku, wciąż około 30-40% skontrolowanych pracodawców opóźnia bądź nie wypłaca w prawidłowy sposób wynagrodzeń. Myślę, że można zaryzykować, aczkolwiek takich badań nie przeprowadzamy, że te dane wzajemnie się nie wykluczają i są odzwierciedleniem rzeczywistego stanu rzeczy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Zakończyliśmy dyskusję nad tymi punktami.

Przeczytałem jedno zdanie, które mi się spodobało z materiału opracowanego przez NSZZ „Solidarność”: „Rozwojowi dialogu społecznego mogą sprzyjać wspólne działania związków zawodowych i związków pracodawców na rzecz promowania pozytywnych

przykładów, jak wspólne przeciwdziałanie występującym zjawiskom ten dialog hamującym”.

Zespół do spraw nauki, edukacji i promocji oraz współpracy z partnerami społecznymi przygotowuje projekt stanowiska. Proszę członków Rady, którzy nie są członkami tego zespołu o przesłanie swoich uwag i propozycji.

Zamykam rozpatrywanie pkt 3 i 4 porządku dziennego.

Przechodzimy do spraw bieżących.

PIP zwróciła się do nas o wyrażenie opinii na temat kandydatury na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie pana Wiesława Kaczanowicza. Proszę panią minister Bożenę Borys-Szopę o przedstawienie kandydatury. Życiorys kandydata otrzymali państwo na piśmie.

Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:

Ceniąc czas członków Rady nie będą odnosić się do informacji zawartych w materiale. Pan Wiesław Kaczanowicz jest inspektorem pracy w Rzeszowie od 8 lat. Przeszedł wiele w swoim życiu zawodowych, w inspekcji pracy w szczególności. Jest osobą, która ma nowatorskie podejście do tego, czego oczekuje nowe kierownictwo PIP i czego oczekują od nas członkowie Rady, poszczególnych Komisji sejmowych oraz społeczeństwo. Za to, że potrafił zjednoczyć pracowników tego dość trudnego okręgu, po dość specyficznym okresie pracy, a przede wszystkim za to, że przez ostatnie 9 miesięcy w tym okręgu zaczęła być widoczna normalna praca i atmosfera, postanowiliśmy powierzyć mu to stanowisko. Praca jest prowadzona w zupełnie nowatorski, inny niż do tej pory sposób. Pan Wiesław Kaczanowicz jest jednym z twórców nowego podejścia do kontroli, które są często przeprowadzane na pograniczu prowokacji. Mam nadzieję, że w odpowiednim czasie będziemy mogli przestawić Radzie materiały przekazane nam przez OIP w Rzeszowie, które zaprezentowaliśmy już na konferencji prasowej. Zostały zrobione bardzo dobre zdjęcia, filmy itp. W tym zakresie inspektorzy pracy z Rzeszowa pokazali, że inspekcja pracy może i potrafi pracować wydajnie i inaczej, a przede wszystkim bardziej skutecznie. Poza tymi kwestiami, bardzo bogata jest współpraca z partnerami społecznymi, zarówno ze związkami zawodowymi, jak i organizacjami pracodawców. Pod tym względem okręg od stycznia bieżącego roku może służyć za przykład wielu innym okręgom. Pan Wiesław Kaczanowicz podczas narad w PIP przekazuje swoje doświadczenia pozostałym inspektorom.

Mam nadzieję, że pan Wiesław Kaczanowicz zaskarbi sobie państwa sympatię i że zaufacie państwo intuicji kierownictwa PIP. Kandydat do czerwca pełnił obowiązki okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie, później była przerwa wakacyjna i dlatego nie przedstawiłam Radzie wcześniej wniosku do zaopiniowania. W związku z tym przedłużyłam panu inspektorowi pełnienie obowiązków. Wrzesień jest ostatnim miesiącem, w którym pan Wiesław Kaczanowicz pełni obowiązki. Jeśli państwo tak zdecydujecie, z wielką przyjemnością powołam go na stanowisko okręgowego inspektora pracy. Muszę wypowiedzieć formułkę, którą powtarzam podczas opiniowania przez Radę każdej kandydatury na to stanowisko, że powołać na OIP jest o wiele trudniej, niż odwołać. Każdy kandydat stający przez Radą musi mieć tego świadomość. Bardzo proszę o wyrażenie pozytywnej opinii.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Czy mają państwo pytania?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Pani minister mówiła o nowatorskich sposobach kontroli z pogranicza prowokacji. Trochę mnie to przeraziło. Rozumiem, że chodziło tylko o zdjęcia.

Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:

Wytłumaczę od razu, o co chodziło. Inspektorzy udawali, że zamierzają kupić biurko zmagazynowane na wysokości 4 metrów, a pracownik próbował zdjąć je stojąc na wysięgniku wózka widłowego. Inspektorzy oczywiście w porę zareagowali i uniemożliwili mu takie działanie, być może nie dopuszczając do wypadku przy pracy. Cała sprawa sympatycznie się zakończyła.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Proszę o informację, jaki jest obecnie średni czas pełnienia funkcji OIP przez daną osobę, np. w ciągu ostatnich 5 lat.

Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:

Nie prowadziłam takiej analizy, mogę tylko powiedzieć, czym kieruję się podejmując decyzje w tym zakresie. Powierzenie obowiązków następuje na 6 miesięcy. Jedyne wyjątki dotyczy OIP we Wrocławiu, gdzie po odwołaniu okręgowego inspektora pracy obowiązki przejął dotychczasowy zastępca, który ze względu na nadzwyczajną sytuację rodzinną, konieczność powrotu na stałe do rodzinnego miasta Wałbrzycha, nie wyraził zgody na objęcie tej funkcji na stałe. Nie mieliśmy żadnych uwag do jego pracy. Nastąpiło pogorszenie jego sytuacji rodzinnej. Zmarł jego ojciec, a mama i żona wymagają stałej i troskliwej opieki z jego strony. Pozostał sam z problemami, więc uznaliśmy jego rację. Obecnie obowiązki OIP we Wrocławiu pełni Tomasz Gdowski, były zastępca Głównego Inspektora Pracy, a wcześniej okręgowy inspektor pracy. Również on ma powierzone pełnienie obowiązków na okres 6 miesięcy. Mam nadzieję, że po upływie tego czasu będę mogła Radzie zaprezentować jego kandydaturę.

W przypadku Rzeszowa, jak już mówiłam, w związku z sezonem urlopowym zaistniała konieczność przedłużenia czasu pełnienia obowiązków OIP przez pana Wiesława Kaczanowicza.

Wyjątek dotyczył też OIP w Łodzi. Sytuacja była o tyle trudna, że pewne spawy dotyczące samego okręgu musiały zostać wyjaśnione. Wówczas, bez zbędnych wątpliwości, mogłam na posiedzeniu Rady poddać pod państwa ocenę kandydaturę pana Andrzeja Świderskiego, który pełni już funkcję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Nie słyszę innych zgłoszeń do dyskusji.

Zgodnie z naszym regulaminem musimy powołać komisję skrutacyjną. Proponuję jej następujący skład: pani Izabela Mrzygłocka, pan Jerzy Langer i pan Piotr Duda. Wszyscy kandydaci wyrazili zgodę na udział w pracach komisji. Czy wyrażają państwo zgodę na powołanie komisji w zaproponowanym składzie? Sprzeciwu nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada powołała komisję skrutacyjną.

Członkowie komisji przygotowują karty do głosowania.

Proszę o rozdanie kart do głosowania członkom Rady.

W tym czasie przedstawię państwu kilka komunikatów.

Termin kolejnego posiedzenia Rady przewidujemy na 25 października, czyli po wyborach parlamentarnych. Tematy, które omówimy, to działalność prewencyjna PIP w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia oraz ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2006 r. Materiał przygotowuje MPiPS.

Zgodnie z nową ustawą wszyscy członkowie Rady pełnią funkcję do czasu wyboru nowych posłów. Nie będzie przerwy w działalności Rady. Posiedzenia odbędą się w październiku i listopadzie, zgodnie z planem pracy.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Otrzymujecie państwo karty do głosowania. Przeprowadzimy głosowanie tajne. Proszę o zaznaczenie krzyżykiem odpowiedniego kwadracika oznaczającego głos za poparciem kandydatury, przeciw lub wstrzymanie się od głosu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Przystępujemy do głosowania.

Proszę zebrać karty do głosowania.

Czy ktoś chce zabrać głos w sprawach bieżących, zanim członkowie komisji skrutacyjnej policzą głosy?

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Węgrowska-Koski:

Chcę przedstawić bardzo ważny problem nawiązujący nieco do tematu dzisiejszego posiedzenia. Wielokrotnie w czasie obrad Rady zwracaliśmy uwagę na potrzebę nauki emisji głosu w kształceniu zawodowym nauczycieli. Mówiliśmy o tym, jak ta umiejętność jest ważna, ponieważ dotyczy ochrony narządu głosu. Byliśmy zadowoleni, że problem

ten został uregulowany przepisami prawa. Tymczasem na stronach internetowych Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego został zamieszczony projekt rozporządzenia ministra w sprawie standardu kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu nauczyciela. Rozporządzenie jest realizacją delegacji ustawowej dla ministra do ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym. Aktualnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 7 września 2004 r., w standardach kształcenia nauczycieli na studiach wyższych zawodowych, uzupełniających, studiach magisterskich i studiach podyplomowych uwzględnia naukę emisji głosu w wymiarze co najmniej 30 godzin. Nowe rozporządzenie pomija całkowicie naukę emisji głosu w standardzie kształcenia nauczycieli. Proszę o wsparcie Rady. Być może udałoby się zmienić tę sytuację i przywrócić tę, moim zdaniem, bardzo ważną część nauki zawodu nauczyciela.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Możemy w tej sprawie wystosować pismo do ministerstwa. Czy ma pani przygotowaną treść takiego wystąpienia?

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Węgrowska-Koski:

Jeśli Rada uzna, że możemy w tej sprawie zająć stanowisko, to opracuję propozycję takiego pisma i prześlę je drogą mailową do sekretariatu Rady.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Nie słyszę sprzeciwu członków Rady w tej sprawie. Proszę przesłać do nas projekt pisma. Po konsultacji w prezydium prześlemy pismo do Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

Komisja skrutacyjna obliczyła głosy. Oddaję głos pani Izabeli Mrzygłockiej.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Protokół z głosowania tajnego na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy w dniu 20 września 2007 r. w sprawie wyrażenia opinii na temat kandydatury na stanowisko okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie pana Wiesława Kaczanowicza.

Komisja skrutacyjna w składzie: przewodniczący – Izabela Mrzygłocka, członkowie – Jerzy Langer i Piotr Duda, stwierdza, co następuje: w głosowaniu uczestniczyło 20 członków Rady Ochrony Pracy, głosów ważnych oddano 20. Kandydatura pana Wiesława Kaczanowicza otrzymała 20 głosów za, 0 przeciwnych i wstrzymujących się.

Bardzo serdecznie gratuluję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękuję i gratulujemy.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny.

Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.