



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**
(NR 50)

Nr 5504/VI kad.
29.08.2011 r.

Tekst bez autoryzacji

Nr 5504/VI kad.

Rada Ochrony Pracy (nr 50)

29 sierpnia 2011 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem poseł **Izabeli Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady i prof. **Danuty Koradeckiej**, zastępcy przewodniczącej, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- **przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie roli partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy,**
- **„Niewypłacanie lub nieterminowa wypłata wynagrodzeń za pracę w Polsce – ocena możliwości ograniczenia występowania proceduru i skuteczności stosowanych sankcji” – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Prokuraturę Generalną i Ministerstwo Sprawiedliwości,**
- **„Ocena zagrożenia i ograniczanie narażenia na hałas na stanowiskach pracy” – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Sanitarny, Państwową Inspekcję Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,**
- **sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Anna Tomczyk** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Przemysław Biliński** główny inspektor sanitarny wraz ze współpracownikami, **Magdalena Klimczak-Nowacka** zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, **Zofia Wrzosek** prokurator Prokuratury Generalnej, **Tomasz Jaskłowski** zastępca dyrektora Departamentu Organizacyjnego Ministerstwa Sprawiedliwości, **Dariusz Pleban** kierownik Zakładu Zagrożeń Wibroakustycznych CIOP-PIB.

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

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam głównego inspektora pracy panią Annę Tomczyk wraz ze współpracownikami, głównego inspektora sanitarnego pana Przemysława Bilińskiego oraz przedstawicieli Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Sprawiedliwości, Prokuratury Generalnej i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Witam członków Rady Ochrony Pracy.

Porządek dzienny posiedzenia przewiduje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie roli partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy, pkt 2 – „Niewypłacanie lub nieterminowa wypłata wynagrodzeń za pracę w Polsce – ocena możliwości ograniczenia występowania proceduru i skuteczności stosowanych sankcji” – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Prokuraturę Generalną i Ministerstwo Sprawiedliwości (ten punkt został przeniesiony z poprzedniego posiedzenia Rady), pkt 3 – „Ocena zagrożenia i ograniczanie narażenia na hałas na stanowiskach pracy” – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Sanitarny, Państwową Inspekcję Pracy i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 4 – sprawy bieżące.

Czy jest sprzeciw wobec zaproponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam przyjęcie porządku dziennego.

Przechodzimy do punktu pierwszego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie roli partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy. Proszę przewodniczącego Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych o przedstawienie projektu stanowiska.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Projekt stanowiska został opracowany przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych oraz Zespół ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi. Przewodniczący Zespołu ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi pan dr Andrzej Paszkiewicz przewodniczył wspólnemu posiedzeniu zespołów. Niestety, nie może uczestniczyć w dzisiejszym posiedzeniu Rady. Prosił mnie o przedstawienie projektu stanowiska. Przypomnę, że każdy z członków Rady miał możliwość wzięcia udziału w posiedzeniu zespołów, na którym przygotowano projekt, oraz możliwość zgłoszenia na piśmie uwag do projektu.

Chciałbym teraz przedstawić projekt stanowiska. W trakcie prezentacji proponuję w trybie autopoprawki pewną niewielką korektę.

„Stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie roli partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy.

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 12 lipca 2011 r. na podstawie otrzymanych materiałów z Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego i przeprowadzonej dyskusji stwierdza, że pod względem instrumentów prawnych zapewniony został udział partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy na szczeblu centralnym oraz branżowym i zakładowym.

Bardziej złożona i trudna jest niejednokrotnie praktyczna realizacja tego udziału. Aby wszystkie te instrumenty spełniały właściwą praktyczną rolę, niezbędnym jest, aby strona rządowa we wszystkich przypadkach przestrzegała określonych w tych instrumentach terminów, a wszystkie strony w prowadzonych rozmowach wykazywały wzajemny szacunek, zrozumienie i chęć poznania racji drugiej strony przez tworzenie warunków lepszej komunikacji oraz dialogu pomiędzy administracją, partnerami społecznymi oraz organizacjami pozarządowymi.

Trzeba stwierdzić, że partnerzy społeczni, na podstawie istniejących instrumentów prawnych, mają znaczny wpływ na kształtowanie bezpiecznego środowiska pracy przez: działania w procesie legislacyjnym, działania konsultacyjne, wnioskodawcze i opiniodawcze, działania kontrolne, rokowania w celu zawierania układów zbiorowych lub innych porozumień.

Istotną rolę w zakresie wzajemnego współdziałania w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy spełniają porozumienia zawarte pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Komisją Krajową NSZZ „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz organizacjami pracodawców, a mianowicie: Związkiem Rzemiosła Polskiego i Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”.

W wyniku przeprowadzonej dyskusji, Rada Ochrony Pracy uznaje za konieczne:

1. Przestrzeganie przez organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazywania do partnerów społecznych projektów aktów prawnych na 30 dni przed ustalonym terminem przekazania zaopiniowanych wymienionych dokumentów”.

Proszę o zmianę redakcji tego punktu m.in. dlatego, że w różnych aktach prawnych pojawiają się różne, nie tylko 30-dniowe terminy, choć ten występuje najczęściej. Proponuję następujący zapis: „Przestrzeganie przez organy władzy i administracji rządowej oraz organy samorządu terytorialnego przekazywania partnerom społecznym projektów aktów prawnych zgodnie z terminami wynikającymi z odpowiednich przepisów prawa”.

„2. Usprawnienie działania Trójstronnej Komisji przez zapewnienie uczestniczenia w obradach jej gremiów przedstawicieli strony rządowej, upoważnionych do podejmowania rozstrzygnięć;

3. Wprowadzenie zasady, aby ocena skutków regulacji (OSR) obejmowała skutki dla wszystkich podmiotów prawnych, w szczególności nakładów finansowych na kształtowanie bezpiecznego środowiska pracy;

4. Dążenie do zawarcia umowy społecznej między partnerami społecznymi i rządem oraz upowszechnienie układów zbiorowych pracy na wszystkich szczeblach;

5. Wprowadzenie zmian w ustawie dotyczącej działalności społecznej inspekcji pracy tak, aby między innymi działała ona również w zakładach pracy, gdzie nie funkcjonują związki zawodowe;

6. Włączenie przez stronę rządową i władze terytorialne stowarzyszeń naukowo-technicznych i towarzystw naukowych do procesu opiniowania dokumentów dotyczących nauki i techniki, zgodnie ze specyfiką opiniowanych dokumentów, w zakresie kształtowania bezpiecznego środowiska pracy”.

Przedstawiłem projekt stanowiska. Proponujemy, aby koordynatorem działań był pan dr Andrzej Paszkiewicz – przewodniczący Zespołu ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi.

Stanowisko otrzymują do realizacji: Prezes Rady Ministrów, minister gospodarki, minister pracy i polityki społecznej, minister administracji i spraw wewnętrznych, minister zdrowia, Rządowe Centrum Legislacji, partnerzy społeczni – członkowie Trójstronnej Komisji, organizacje przedstawicielskie samorządu terytorialnego.

Do wiadomości otrzymują: Marszałek Sejmu, przewodniczący sejmowych komisji: Gospodarki, Polityki Społecznej i Rodziny, ds. Kontroli Państwowej; przewodniczący senackich komisji: Gospodarki Narodowej, Rodziny i Polityki Społecznej oraz Państwowa Inspekcja Pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Czy ktoś z państwa chciałby zgłosić uwagi?

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Jeśli chodzi o autopoprawkę, to zapewne nikt nie ma wątpliwości, że jest słuszna. Natomiast chciałbym zwrócić uwagę na pkt 5: „Wprowadzenie zmian w ustawie dotyczącej działalności społecznej inspekcji pracy tak, aby między innymi działała ona również w zakładach pracy, gdzie nie funkcjonują związki zawodowe”. Przypominam, że w małym zakładzie pracy, zatrudniającym kilka osób, za sprawy bezpieczeństwa odpowiada właściciel. Z pkt 5 wynika, że społeczna inspekcja pracy byłaby ustawowo zobowiązana do działalności w małych zakładach pracy. Zwracam uwagę, że społeczny inspektor pracy jest objęty taką samą ochroną jak członkowie związku zawodowego. Czy jest to słuszne rozwiązanie? Moim zdaniem – nie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Czy zgłasza pan propozycję zmiany?

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Proponuję skreślenie pkt 5.

Członek Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Nie zgadzam się z opinią przedmówcy. Z doświadczeń Związku Zawodowego Budowlani wynika, że 50% wypadków śmiertelnych występuje w zakładach pracy zatrudniających do 9 osób. Pkt 5 projektu stanowiska nie jest przepisem ustawowym zobowiązującym pracodawców do powołania społecznej inspekcji pracy. Sygnalizujemy jedynie, że Rada dostrzega problem, którym powinien zająć się Sejm przyszłej kadencji.

W małych zakładach pracy odnotowuje się największą liczbę wypadków. Pracodawca pozostawiony jest sam sobie. Często nie wie, jakie obowiązki na nim ciążyą w zakresie ochrony pracy i przygotowania stanowiska pracy.

Ustawa – Prawo zamówień publicznych i kryterium najniższej ceny powoduje, że pracodawcy nie opłaca się ponosić jakichkolwiek nakładów na bezpieczeństwo pracy.

Proponuję pozostawienie pkt 5 w brzmieniu proponowanym w projekcie.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Chciałbym poprzeć propozycję pozostawienia pkt 5 w brzmieniu proponowanym w projekcie stanowiska. Zwracam uwagę, że społeczna inspekcja pracy jest partnerem dla pracodawcy. W przypadku małych zakładów pracy nie musi to być rozbudowana struktura, tak jak w dużych przedsiębiorstwach. Może to być mąż zaufania – pracownik o najdłuższym stażu pracy. Ta kwestia jest to rozstrzygnięcia. W zakładach, w których działają społeczni inspektorzy pracy, pracodawcy życzą sobie, żeby nadal funkcjonowali.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Zgadzam się, że należy przeciwdziałać zjawisku dużej wypadkowości. Natomiast proponowałbym inny zapis tego punktu.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Dotychczas zgłoszono wnioski o skreślenie pkt 5 oraz wnioski o pozostawienie tego punktu w proponowanym brzmieniu. Pan przewodniczący Żurek chciałby zgłosić propozycję dotyczącą pkt 5.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Proponuję zastąpienie wyrazów „wprowadzenie zmian” wyrazami „rozpatrzenie możliwości zmian”. Niewątpliwie jest pewien problem. Czy należy go rozwiązywać poprzez społeczną inspekcję pracy? Może znajdziemy inne rozwiązanie. Nowa kadencja Sejmu otwiera różne nowe możliwości. Sygnalizujemy w ten sposób problem.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Przypominam, że ustaliliśmy, iż nie będziemy prowadzić dyskusji nad projektem stanowiska. Proszę o przedstawianie propozycji poprawek.

Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:

Wydaje się, że wszystkie wypowiedzi zmierzają do tego, aby pkt 5 wzmacniał ochronę bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach, w których nie funkcjonują związki zawodowe. Natomiast kontrowersje dotyczą działania ustawy o społecznej inspekcji pracy. Proponuję nadanie pkt 5 brzmienia: „Wprowadzenie rozwiązań, które zwiększą ochronę bezpieczeństwa i higieny pracy również w zakładach pracy, gdzie nie funkcjonują związki zawodowe”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Ale to jest obowiązek kodeksowy.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Opowiadam się za utrzymaniem pkt 5 w brzmieniu zaproponowanym w projekcie stanowiska. W posiedzeniu zespołów, na którym przyjęto projekt, uczestniczyło prawie $\frac{3}{4}$ składu Rady. Proponuję poddanie pod głosowanie wersji wypracowanej na posiedzeniu zespołów.

Członek Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:

Proponuję niewielką modyfikację – zastąpienie wyrazu „działała” wyrazami „mogła działać”. Otwiera to pewną możliwość. Natomiast nie ma obowiązku, o którym mówił pan Chałoński.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Zgłoszono wniosek o skreślenie pkt 5 i wnioski o zmianę zapisu. Proszę pana przewodniczącego o przedstawienie propozycji nowego zapisu.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Pkt 5 otrzymałby brzmienie: „Rozpatrzenie możliwości zmian w ustawie dotyczącej działalności społecznej inspekcji pracy tak, aby między innymi – tu propozycja pana Langer – mogła działać ona również w zakładach pracy, gdzie nie funkcjonują związki zawodowe”.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

W związku z zaproponowanymi zmianami wycofuję wniosek o skreślenie pkt 5.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Zatem będziemy głosować nad poprawką zaproponowaną przez pana przewodniczącego Zbigniewa Żurka.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Wniosek o głosowanie nad pkt 5 w brzmieniu zaproponowanym w projekcie stanowiska jest najdalej idący.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

To nie jest wniosek najdalej idący. Jeżeli propozycja zmiany zostanie odrzucona, to pkt 5 pozostanie w brzmieniu proponowanym w projekcie stanowiska.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem zmiany w pkt 5, zaproponowanej w trakcie dyskusji i ostatecznie sformułowanej przez pana przewodniczącego Żurka? 13 głosów. Kto jest przeciw? 7 głosów. Kto wstrzymał się? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła zmianę w pkt 5.

Przechodzimy do głosowania nad całością stanowiska. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu zaproponowanym w projekcie wraz z przyjętą zmianą? 20 głosów. Kto jest przeciw? Nie widzę zgłoszeń. Kto wstrzymał się? 1 osoba.

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie roli partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego środowiska pracy.

Przechodzimy do punktu drugiego – „Niewypłacanie lub nieterminowa wypłata wynagrodzeń za pracę w Polsce – ocena możliwości ograniczenia występowania procederu i skuteczności stosowanych sankcji” – materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Prokuraturę Generalną i Ministerstwo Sprawiedliwości.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy panią Annę Tomczyk.

Główny inspektor pracy Anna Tomczyk:

Przedłożony państwu materiał jest próbą określenia możliwości ograniczania procederu niewypłacania wynagrodzeń czy też obniżania wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych oraz możliwości zwiększenia skuteczności stosowanych przez nas sankcji.

W dyskusji jedna kwestia zawsze budzi dużo kontrowersji. Materiał oparty jest w dużej części na przeprowadzonej przez PIP analizie przyczyn niewypłacania wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych. Ta analiza jest prowadzona na podstawie oświadczeń, jakie otrzymujemy od osób występujących w imieniu kontrolowanego podmiotu – pracodawcy lub innych osób zarządzających oraz na podstawie wyników kontroli przeprowadzanych przez inspektorów pracy. Nie zawsze te przyczyny mogą wydawać się w pełni prawdziwe, ale my je identyfikujemy.

Dyrektor Departamentu Prawnego GIP Halina Tulwin:

Przedłożony materiał zawiera szczegółowe dane dotyczące zjawiska niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń. Postaram się ograniczyć do zasygnalizowania najważniejszych spraw.

Kontrole przestrzegania prawa pracy w tym zakresie były prowadzone w ubiegłym roku w ramach kompleksowych kontroli u ponad 1500 pracodawców. Należy jednak zaznaczyć, że te zagadnienia badane są również w ramach innych kontroli, niezwiązanych tematycznie z wypłatą wynagrodzenia, w tym m.in. w ramach kontroli skargowych. Analiza wyników kontroli z ostatnich lat wskazuje, że stan przestrzegania prawa w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych należności ulegał stopniowemu pogorszeniu, na co niewątpliwie ma wpływ kryzys gospodarczy. Dane zamieszczone w materiale wskazują, że ponad skontrolowanych w ubiegłym roku pracodawców nie wypłacała pracownikom należnego wynagrodzenia za pracę, a co czwarty pracodawca nie przestrzegał terminu wypłaty wynagrodzenia.

Najczęstszą przyczyną uchybień (53%), które próbowaliśmy zdiagnozować, był brak środków finansowych na wypłatę świadczeń. Kolejną przyczyną była niezajomość obo-

wiązujących przepisów. Znacznie rzadziej, jako przyczynę nieprawidłowości wskazywano przyjęcie niewłaściwej metody naliczania świadczeń lub pomyłki w obliczeniach.

Jeśli chodzi o drugą ze wskazanych nieprawidłowości, to należy zwrócić uwagę, że jedną z przyczyn tego problemu są rozbieżności w zakresie interpretacji przepisów prawa pracy. W związku z tym pojawia się konieczność dokonania zmian legislacyjnych, które doprowadzą do doprecyzowania pewnych regulacji tak, aby były one jednoznaczne i nie było konieczności odwoływania się do dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego. W tym miejscu chciałabym wspomnieć o inicjatywie głównego inspektora pracy utworzenia zespołu roboczego, którego celem było wypracowanie działań o charakterze informacyjnym, legislacyjnym i promocyjnym, zmierzających do ograniczenia zjawiska niewypłacania wynagrodzeń, ponieważ wyniki ostatnich lat były bardzo niepokojące.

Kolejna z przyczyn wskazana w materiale, czyli błędy w obliczeniach, czy przyjęta niewłaściwa metoda obliczania świadczeń, występuje głównie u pracodawców, którzy nie mają wyspecjalizowanych służb kadrowo-płacowych. W związku z tym niezbędne jest prowadzenie na szerszą skalę akcji promocyjnej. Inspekcja Pracy udziela pracodawcom porad prawnych w tym zakresie.

W wyniku przeprowadzonych w 2010 r. kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów o wypłacie wynagrodzeń, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2075 decyzji płacowych. Łącznie w ramach wszystkich kontroli przeprowadzonych w ub. r. wydano ich ok. 9400 na kwotę ponad 180 mln zł. W 2010 r. wyegzekwowano dla ponad 105 tys. pracowników ok. 111 mln zł.

Inspektorzy ujawnili również nieprzebranie przepisów prawa, które w ich ocenie wyczerpywało znamiona przestępstwa. Wówczas kierowali do prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. W ub.r. skierowano 277 takich zawiadomień. W 17% przypadków wszczęte postępowania zakończyły się skierowaniem do sądu aktu oskarżenia. Do tej pory sądy w 8 przypadkach skazały sprawców na karę pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania, w 10 na karę grzywny, 6 postępowań zostało warunkowo umorzonych. W jednej sprawie zapadł wyrok uniewinniający.

W 2010 r. odsetek postępowań umorzonych przez prokuraturę we wskazanych sprawach wyniósł 36%. W 10% zawiadomień prokuratura wydała postanowienia o odmowie wszczęcia postępowania. Najczęstszą przyczyną umorzenia lub odmowy wszczęcia postępowania było niedopatrzenie się złośliwości i uporczywości w działaniu pracodawców, szczególnie wówczas, gdy powoływali się oni na trudną sytuację finansową. Chciałam zwrócić uwagę, że Inspekcja Pracy razem z prokuraturą podejmuje działania, które mają na celu zmianę tej sytuacji. Odbывают się spotkania okręgowych inspektorów pracy z prokuratorami rejonowymi i apelacyjnymi, służące wymianie informacji i wyjaśnieniu pojawiających się problemów.

W ubiegłych latach nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzeń wykazywały tendencję rosnącą. W tym roku po raz pierwszy pojawiły się symptomy poprawy sytuacji w tym zakresie. Jak widać na slajdach, prawie o 30% spadła liczba przypadków niewypłacania pensji w kontrolowanych zakładach w okresie od stycznia do lipca br. Odnotowano również 36% spadek kwoty niewypłaconych świadczeń pieniężnych, wskazanych w decyzjach inspektorów pracy.

Zauważyliśmy również tendencję spadkową w przypadku skarg pracowniczych. Znacząco spadła liczba skarg pracowniczych w pierwszych siedmiu miesiącach tego roku. Zmniejszyła się liczba pracodawców, u których ujawniono naruszenia przepisów w zakresie świadczeń za pracę. Zmniejszyła się liczba nałożonych mandatów w związku z poprawą sytuacji w zakresie wypłaty wynagrodzeń. Spadła również liczba wniosków o ukaranie kierowanych do sądu. Natomiast wzrosła liczba środków oddziaływania wychowawczego.

Mimo tej poprawy, która niekoniecznie musi oznaczać trwałą tendencję, Inspekcja Pracy nadal przeprowadza kontrole w zakresie przestrzegania podstawowego prawa pracowniczego, tj. prawa do wynagrodzenia za pracę. Egzekwowanie należności z tego tytułu pozostaje jednym z priorytetów działalności Inspekcji Pracy, ponieważ naruszenia w tym zakresie wpływają bezpośrednio nie tylko na sytuację pracownika, ale również członków jego rodziny.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Proszę o zabranie głosu przedstawiciela Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej Magdalena Klimczak-Nowacka:

Pani dyrektor Anita Gwarek nie mogła wziąć udziału w dzisiejszym posiedzeniu. Cieszę się, że po raz pierwszy mogę uczestniczyć w posiedzeniu jako członek Rady Ochrony Pracy. Jestem zastępcą dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Do moich kompetencji należą kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz sprawy z zakresu międzynarodowego prawa pracy.

Chciałabym pokrótce zaprezentować materiał przygotowany przez ministerstwo. Jest on bardzo syntetyczny. Dotyczy ochrony wynagrodzenia za pracę w Polsce oraz przepisów obowiązujących w tym zakresie.

Przepisy dotyczące ochrony wynagrodzenia za pracę zawarte są w art. 84-91 Kodeksu pracy. Z przepisów tych wynika, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę – art. 84 k.p. Jak wynika z art. 85 § 1 i 2 k.p. wypłaty wynagrodzenia za pracę dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. Wynagrodzenie za pracę płatne raz w miesiącu wypłaca się z dołu, niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia powinna być określona w regulaminie pracy – art. 104¹ § 1 pkt 5 k.p., a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia takiego regulaminu – jest on obowiązany przekazać pracownikowi te informacje na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, wraz z informacjami dotyczącymi innych warunków zatrudnienia określonych w art. 29 § 3 k.p.

Z art. 86 § 1 k.p. wprost wynika, że pracodawca jest obowiązany wypłacać wynagrodzenie w miejscu, terminie i czasie określonych w regulaminie pracy lub w innych przepisach prawa pracy. Ponadto przepisy szczegółowo regulują, jakich odliczeń i potrąceń może dokonywać pracodawca z wynagrodzenia pracownika i na jakich zasadach – art. 87 – 91 k.p. Należy podkreślić, że terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia za pracę jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy – art. 94 pkt 5 k.p. Jego naruszenie pociąga za sobą liczne konsekwencje.

Niewykonanie obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę w przysługującej pracownikowi wysokości może zostać w konkretnym przypadku zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę, co uprawnia pracownika do natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę, tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Niewypłacenie w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę, bezpodstawne obniżanie wysokości tego wynagrodzenia lub dokonywanie bezpodstawnych potrąceń z tego wynagrodzenia jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny od 1 tys. do 30 tys. zł. Za opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia za pracę przysługują pracownikowi odsetki – art. 481 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p.

Chciałabym zwrócić uwagę, że to podstawowe prawo pracownika chronią również przepisy Kodeksu karnego. Złośliwe lub uporczywe naruszanie prawa pracownika do wynagrodzenia za pracę jest przestępstwem podlegającym grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 – art. 218 § 1 Kodeksu karnego. Ponadto osoba, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3 – art. 218 § 3 k.k.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy w tym zakresie inspektor pracy jest uprawniony do nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę – w drodze decyzji. Nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu.

W naszej opinii, obecnie obowiązujące przepisy o ochronie wynagrodzenia za pracę w sposób wystarczający zabezpieczają interesy pracownicze. Nie ma potrzeby wprowadzania nowych regulacji do przepisów Kodeksu pracy lub do innych przepisów, które miałyby zapobiegać zjawisku niewypłacania przez pracodawców wynagrodzenia za pra-

cę. Wydaje się, że przyczyny nieterminowej wypłaty wynagrodzenia za pracę mają charakter pozaprawny. Konieczne jest podjęcie bardziej zdecydowanych działań zwiększających skuteczność egzekwowania od pracodawców przestrzegania obecnych przepisów dotyczących wypłacania wynagrodzenia za pracę, a także stosowanie przez właściwe organy z większą surowością, wszelkich prawnie dostępnych sankcji za naruszanie tych przepisów przez pracodawców.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Proszę o zabranie głosu przedstawiciela Prokuratury Generalnej.

Prokurator Prokuratury Generalnej Zofia Wrzosek:

Nawiązując do wypowiedzi pani dyrektor Haliny Tulwin, chciałabym zauważyć, że największym sprzymierzeńcem w skutecznym zwalczaniu przestępstw dotyczących naruszenia praw pracowniczych jest dobra współpraca z Państwową Inspekcją Pracy. Moim zdaniem, od lat układa się ona coraz lepiej, a w niektórych rejonach kraju – bardzo dobrze.

W 2010 r. we wszystkich prokuraturach rejonowych prowadzono łącznie 654 postępowania o przestępstwa, w których naruszenie praw pracowniczych dotyczyło niewypłacenia lub nieterminowej wypłaty wynagrodzeń za pracę w Polsce. Te sprawy stanowią niewielką część pracy prokuratur rejonowych. W prokuraturach okręgowych prowadzone są śledztwa w sprawach poważnych wypadków przy pracy. Spośród wskazanych 654 postępowań aktami oskarżenia skierowanymi do sądów zakończono 119 spraw. Dotychczas osądzono 86 spraw. Tylko w jednej sprawie został wydany wyrok uniewinniający. Prokurator zapowiedział wniesienie apelacji. Wyniki postępowania sądowego upoważniają do wyrażenia poglądu, że prokuratorzy w sprawach kierowanych z aktami oskarżenia właściwie oceniali i prawidłowo dokumentowali popełnienie przez oskarżonych zarzucanych im przestępstw.

W zapadłych prawomocnych orzeczeniach sądy najczęściej orzekały wobec oskarżonych karę pozbawienia wolności z warunkowym zawieszeniem jej wykonania oraz karę grzywny. Jednocześnie sądy nakładały obowiązek naprawienia szkody. Nie jestem zwolennikiem zapełniania zakładów karnych pracodawcami. Moim zdaniem, toczące się przeciwko sprawcy postępowanie, w którym udowodniono mu popełnienie przestępstwa, powinno mieć na celu przede wszystkim to, żeby zrozumiał on, iż działał na szkodę swojego pracownika, którego winien być sprzymierzeńcem. Tak postrzegam rolę prokuratora i sądu przy orzekaniu w tego rodzaju sprawach.

Prokuratura krytykowana jest za dużą liczbę umarzanych postępowań. Rzeczywiście, w 340 sprawach zapadły decyzje o umorzeniu postępowania. Przeanalizowałam 20% umorzonych postępowań. Nie znalazłam podstaw do zakwestionowania tych decyzji. Zwracam uwagę, że po rozdzieleniu funkcji prokuratora generalnego i ministra sprawiedliwości, przepisy generalnie ugruntowały niezależność prokuratury. Jeżeli zbadam tego rodzaju sprawę, to mogę tylko prosić przełożonych prokuratora, którego decyzja – w moim przekonaniu – jest niezasadna lub przedwczesna, o podjęcie postępowania. Natomiast decyzja o podjęciu postępowania należy do tego, kto wydał lub zatwierdził postanowienie lub do nadrzędnego prokuratora, jeżeli je przejmuje.

Dlaczego efektywność prokuratury nie jest taka, jakiej życzyliby sobie ci, którzy składają zawiadomienia oraz my sami? Zagadnienie wzrostu skuteczności ścigania tego rodzaju przestępstw jest złożone. Prokuratorzy sygnalizują, że sformułowania zawarte w art. 218 § 1 i 3 Kodeksu karnego są bardzo nieostre. Penalizowane w art. 218 zachowanie polega na złośliwym lub uporczywym naruszeniu prawa pracownika. Bez tych znamion naruszenia praw pracowniczych nie ma odpowiedzialności za przestępstwo, które może być popełnione wyłącznie z zamiarem bezpośrednim, nacechowanym dodatkowo szczególnym nastawieniem podmiotowym w postaci złośliwości lub uporczywości. W praktyce występują rozbieżności między oceną zachowania zawartą w zawiadomieniu o popełnieniu przestępstwa a oceną prawną-karną dokonaną przez prokuratora po zebraniu materiału dowodowego.

Jeżeli chodzi o złośliwość, to Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach przyjmuje, że to określenie oznacza, iż nie ma żadnej innej racjonalnej przesłanki, niż tylko niechęć do pracownika. W praktyce jest to bardzo trudne do udowodnienia.

W badanych przez mnie sprawach najczęstszą przyczyną umorzenia postępowania czy odmowy wszczęcia jest brak znamion czynu zabronionego, brak danych dostatecznie uzasadniających popełnienie przestępstwa, a także ujemne przesłanki procesowe np. przedawnienie karalności czynu, zawisłość sporu, a także niewłaściwa ocena zawarta w zawiadomieniu.

Sądzę, że dużym sprzymierzeńcem w zwalczaniu tego rodzaju przestępstw będzie nowelizacja Kodeksu postępowania karnego, która niedawno weszła w życie. Wprowadziła ona obowiązek uzasadnienia postanowienia o odmowie wszczęcia postępowania lub o jego umorzeniu na wniosek inspektora pracy, w przypadku złożenia przez niego zawiadomienia o przestępstwie. Brak uzasadnienia nie pozwalał na poznanie argumentów przemawiających za umorzeniem czy odmową wszczęcia postępowania. Wydaje się, że ta zmiana może mieć istotny wpływ na racjonalne zaskarżanie decyzji merytorycznych oraz ograniczenie liczby zawiadomień o przestępstwach, kierowanych przez inspektorów pracy, do tych przypadków, w których istnieje uzasadnione podejrzenie popełnienia przestępstwa. Z 340 umorzonych spraw jedynie 86 zostało zaskarżonych. W nielicznych przypadkach sąd nie podzielił argumentów prokuratora i zlecił uzupełnienie postępowania.

Sprawy o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową znajdują się stałym zainteresowaniu Prokuratury Generalnej i prokuratur apelacyjnych. Sprawy te są badane w większym lub mniejszym stopniu w prokuraturach okręgowych. Wyniki tych badań przedstawiamy prokuratorom rejonowym w celu podniesienia poziomu prowadzenia tych spraw, wyeliminowania powtarzających się błędów, co na pewno powinno skutkować w przyszłości większą skutecznością ścigania tego rodzaju czynów. Ta problematyka jest przedmiotem badań podczas wizytacji i lustracji. Chciałabym też podkreślić, iż spełniając postulaty inspektorów pracy, w wielu prokuraturach organizowane są wspólne szkolenia prokuratorów i inspektorów pracy, których celem jest wypracowanie najlepszych metod postępowania w tego rodzaju sprawach.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Proszę o zabranie głosu przedstawiciela Ministerstwa Sprawiedliwości.

Zastępca dyrektora Departamentu Organizacyjnego Ministerstwa Sprawiedliwości Tomasz Jaskłowski:

Sprawy z zakresu prawa pracy są nieliczną grupą spraw, które wpływają do sądów. W sądach rejonowych w ciągu ostatnich 5 lat nastąpił spadek wpływu spraw ze 196 tys. w 2006 r. do 91,5 tys. w 2010 r., co świadczy o poprawie w zakresie przestrzegania praw pracowniczych.

W sądach rejonowych najliczniejszą grupę stanowią sprawy o wynagrodzenia za pracę, w 2010 r. było to ok. 70% spraw z zakresu prawa pracy. Zatem z perspektywy wymiaru sprawiedliwości problem przedstawia się nienajgorzej, ale to nie znaczy, że jest idealnie. Należy pamiętać, że do sądu trafiają sprawy, w których rzeczywiście występuje spór. Jeżeli pracodawca opóźnia się kilka dni z wypłatą wynagrodzenia, to jego postępowanie jest nieprawidłowe, ale nie jest przedmiotem rozstrzygnięcia sądu.

Podobnie jest ze sprawami karnymi. Nie każde nieprawidłowe działanie pracodawcy jest przestępstwem kryminalnym. Jeżeli pracodawca nie otrzymał środków finansowych od kontrahenta i w związku z tym opóźnia wypłacenie wynagrodzenia za pracę, to mamy do czynienia z działaniem nieprawidłowym, ale nie z przestępstwem kryminalnym. Przestępstwo kryminalne występuje wówczas, kiedy pracodawca nie chce płacić wynagrodzenia. Natomiast gdy nie płaci, bo nie ma środków, to takie działanie może być przedmiotem sprawy cywilnej, a nie karnej. Należy o tym pamiętać. Trudno karać więzieniem każdego pracodawcę, który popełnił błąd. Nie oznacza to, że usprawiedliwiam takie postępowanie.

Chciałbym wskazać na dużą rolę Inspekcji Pracy i związków zawodowych. Przypominam o instytucji subsydiarnego aktu oskarżenia. Na decyzję prokuratora o odmowie

wszczęcia dochodzenia lub umorzenie postępowania służy odwołanie do sądu. Jeżeli sąd uchyli decyzję prokuratora, a ten ponownie odmówi wszczęcia lub umorzy postępowanie, wówczas osoba, którą uznaje się za pokrzywdzoną może wnieść subsydiarny akt oskarżenia. Zatem możliwość wytoczenia sprawy przed sądem nie jest zamknięta dla obywatela, który uważa, że doszło do przestępstwa. W tym kontekście mówię o dużej roli Inspekcji Pracy i związków zawodowych. Chodzi o pomoc pracownikom, którzy czują się pokrzywdzeni, a nie zostali zrozumiani przez prokuratora.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Zakończyliśmy prezentację materiałów. Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Chciałbym nie tyle mówić na temat samego zjawiska. Jest ono wszystkim znane i chyba jest oczywiste, że wynagrodzenia powinny być wypłacane. Chciałbym poruszyć kwestię skali zjawiska. Po pierwsze – pani dyrektor z Inspekcji Pracy powiedziała, że nastąpiło pogorszenie, jeśli chodzi o proces wypłaty wynagrodzeń. Z tego, co pamiętam, nie tyle pogorszenie, a odwrócenie w 2010 r. trendu spadkowego. W drugiej części wypowiedzi pani dyrektor wspomniała, że – jak rozumiem – w tym roku ponownie nastąpił spadek. Uważam, że nie można jednym zdaniem stwierdzić, iż nastąpiła eskalacja tego zjawiska, bo naprawdę jego zakres chyba się zmniejsza.

Musimy pamiętać, że w tej dyskusji rozmawiamy na temat zjawiska, ale nie mamy danych dotyczących jego skali. Mamy wyłącznie dane z wyników kontroli, a nie wyniki badań, które diagnozowałyby skalę tego zjawiska. W ostatnich latach wydajemy mnóstwo pieniędzy, także europejskich, na różnego rodzaju badania. Może warto byłoby pokusić się o przeprowadzenie kompleksowego badania skali zjawiska niewypłacania wynagrodzeń w Polsce, aby stwierdzić: kto nie płaci, w jakich regionach, jaki przedsiębiorca, jaki jest status prawny przedsiębiorstwa, jaki właściciel, jakie branże itp. Chodzi o kompleksowe zbadanie zjawiska.

Można byłoby powiedzieć – ale nie chcę tego czynić – że zjawisko jest marginalne. Jeżeli do sądów trafia 654 sprawy, z tego 340 jest umarzanych, a zaskarżanych jest tylko 86, to można powiedzieć, że jest to niewielki procent. Ale uprzedzając wypowiedzi moich kolegów związkowców, którzy mieliby rację mówiąc, że bagatelizują zjawisko, powiem, że dostrzegam problem. Być może zakres zjawiska jest taki, bo ludzie nie docierają do właściwych organów. Może to należy zmienić. Tę kwestię również można by uwzględnić w tym badaniu.

Proponuję przeprowadzenie kompleksowych badań i poznanie skali zjawiska, a następnie powrót do tego tematu na podstawie wyników badań, a nie wyników kontroli.

Członek Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Dobrze, że Rada Ochrony Pracy zajęła się tym problemem. Wszyscy mówili, że jest dobrze. Jeśli tak, to dlaczego jest tak źle? Chodzi o setki – chyba już tysiące – pracowników, o których nie ma pojęcia ani Ministerstwo Sprawiedliwości, zwane Ministerstwem Statystyki, jak napisano w dokumencie, ani prokuratura, a także Inspekcja Pracy. Badane są tylko zgłoszone przypadki, a te są nieliczne.

W przedłożonym materiale Państwowa Inspekcja Pracy zobowiązała się do analizy tego problemu co kwartał i przedstawiania wyników badań dotyczących skali zjawiska.

Ministerstwo Sprawiedliwości i prokuratura stwierdziły, że w ich rozumieniu wszystko jest w porządku. Nie mogę zgodzić się ze stanowiskiem sądów i prokuratorów, że nie podlega karze ten pracodawca, który nie ze swojej winy, bo nie ma pieniędzy, nie płaci wynagrodzenia. Podobna sytuacja jest w budżecie państwa. Budżet państwa również nie ma wystarczających środków. Proponuję, żeby nie płacono wynagrodzeń prokuratorom i sędziom. Czy to będzie kwalifikowane jako niska szkodliwość czynu? Czy wtedy będziecie tak samo traktować ten problem?

Prokuratorom nie chce się pracować. Zawiadomiłem, jako przedstawiciel Związku Zawodowego Budowlani prokuraturę w Inowrocławiu, że jeden pracodawca – wymieniony z imienia i nazwiska – nie płaci składek ZUS, podatku, pobiera z listy składkę związkową i nie przekazuje jej na związkowe konto. Zażądano ode mnie przedstawienia

listy płac. Po co jest prokuratura? Najpierw przeszkolcie swoich pracowników. Zawiadamiamy o możliwości popełnienia przestępstwa, a odpowiednie organy powinny się tym zająć.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przedstawiło interesującą informację na temat obowiązującego stanu prawnego. Jednak resort zachowuje się tak, jakby w gospodarce nie występowały żadne patologie, jakby nie było zatorów płatniczych. Ustawa – Prawo zamówień publicznych i kryterium najniższej ceny ogranicza możliwości pracodawców. Generalny wykonawca czy inwestor nie ponosi żadnej odpowiedzialności za niewypłacanie wynagrodzeń, a tym samym za niepłacenie za usługi czy za materiały. Dobrym przykładem jest firma Covec. Ta firma przestała płacić podwykonawcom, którzy w związku z tym przestali płacić wynagrodzenia. Czy to interesuje Generalną Dyrekcję Dróg i Autostrad? Nie interesuje. Tak, jakby to nie oni podjęli złą decyzję. Chcieli dobrze, miało być taniej. Okazało się, że będzie drożej. Dopóki inwestor i generalny wykonawca nie będą ponosić odpowiedzialności, także za podwykonawców, to sytuacja się nie zmieni.

Każdy z państwa mówił o spadku liczby zgłoszeń o niewypłacaniu wynagrodzeń. Przeanalizowaliśmy ten problem. Po pierwsze – nie macie zielonego pojęcia o pracownikach, którym nie otrzymują wynagrodzeń, bo oni są zatrudnieni na czarno. Żadna kontrola nie wykaże tego zjawiska. Po drugie – pracobiorcy mają nadzieję, że być może otrzymają wypłatę w następnym miesiącu, a jeśli nie to w kolejnym. Pani dyrektor z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej powiedziała, że pracownik, który nie otrzyma wynagrodzenia, może wypowiedzieć umowę w trybie natychmiastowym. Może, ale po co? Czy tym wypowiedzeniem nakarmi swoją rodzinę? Ma nadzieję, że w końcu otrzyma wynagrodzenie.

Kolejny problem – brak wiary w skuteczność dochodzenia roszczeń. Mówili o tym przedstawiciele wszystkich urzędów. Zlikwidujmy jeszcze kilka wydziałów pracy w sądach rejonowych. Stwórzmy jeden sąd pracy np. w Łodzi, albo składajmy wnioski tylko do Sądu Najwyższego.

Związki zawodowe przygotowują pracownikom gotowe dokumenty, które mają złożyć do sądu. Muszą tylko wpisać nazwisko i parę zdań. Jest z tym problem, bo ludzie się boją, nie potrafią pisać, nie są wyedukowani w tych sprawach. Jeżeli dowiadują się, że mają jechać np. z Hrubieszowa do sądu w Lublinie, to odpowiadają, że miną 4 lata zanim odbędzie się sprawa, a ten pracodawca już nie będzie funkcjonował. Skuteczność prawa jest znikoma. Musimy to poprawić.

Część pracodawców zakwestionuje propozycję karania najbardziej opieszłych, którzy nie płacą wynagrodzeń. Skutkami patologii na rynku pracy nie mogą być obciążeni najsłabsi. Myślę nie tylko o najsłabszych pracownikach, ale także o jednoosobowych firmach, bo na polskim rynku są to półniewolnicy. Nie broni ich prawo. Traktowani są jako pracodawcy. Słyszą pytania – dlaczego zawarłeś złą umowę, dlaczego nie wypowiedziałeś tej umowy, dlaczego w ogóle pracujesz? Małe firmy nie poradzą sobie z tymi patologiami.

Są pracodawcy, którzy z premedytacją wykorzystują informacje o kryzysie, który dotknie również Polskę, nie płacą wynagrodzeń, nie płacą podwykonawcom, a podwykonawcy swoim pracownikom. Wiedzą dobrze, iż takie postępowanie jest zagrożone małą karą. Jeżeli kara za niewypłacanie wynagrodzeń w 2010 r. wyniosła średnio 1951 zł, to wielu pracodawców kpi sobie z tego. Taka kara, wymierzona po kilkuletnim postępowaniu, nie stanowi żadnej dolegliwości. Musimy uporać się z tymi problemami.

Rada Ochrony Pracy musi zająć stanowisko w kwestii niewypłacania wynagrodzeń, ale także w sprawie ustaw, które wprowadzają patologie na polskim rynku pracy. Do takich zaliczam ustawę – Prawo zamówień publicznych. Mimo, że ustawa nie mówi wprost o kryterium najniższej ceny przy wyborze oferty, to komisje przetargowe w praktyce stosują to kryterium. Może z obawy, może dla świętego spokoju. Nie próbują nawet dowiedzieć, że firma, która oferuje rażąco niską cenę nie spełnia konkretnych warunków.

Kolejny problem – to brak zachęt dla uczciwych pracodawców, którzy płacą wynagrodzenia, odprowadzają składki ZUS, zapewniają dobre warunki socjalne i dobre warunki

bezpieczeństwa pracy. Są w gorszej sytuacji. Przegrywają w konkurencji z firmą, która oferuje niższą cenę. Dlatego konieczne są zachęty dla uczciwych pracodawców.

Pani dyrektor z Inspekcji Pracy wspomniała o powołaniu zespołu do analizy problemów patologii na rynku pracy. Może przy Radzie Ochrony Pracy trzeba powołać zespół, który na bieżąco analizowałby te sprawy, wskazywał zagrożenia i – być może – nawet wpływał na zmianę prawa. Mamy dobre doświadczenia w budownictwie. Pracodawcy, związki zawodowe i Inspekcja Pracy podjęli takie działania. Próbuje się zmieniać prawo i sytuację, głównie w firmach. Chodzi o to, aby główny wykonawca przyjął odpowiedzialność za poszczególnych podwykonawców.

Nadchodzący rok będzie trudny. Nie trzeba być prorokiem, aby stwierdzić, że coraz więcej firm w przyszłym roku będzie mieć kłopoty z wypłacaniem wynagrodzeń. Będzie coraz mniej inwestycji infrastrukturalnych, coraz mniej środków z Unii Europejskiej. Niektóre firmy będą musiały kończyć działalność, będą zwolnienia z pracy. Dobrze, że Rada Ochrony Pracy zajmuje się tym problemem. Dobrze byłoby, gdyby w tej sprawie Rada również zajęła stanowisko.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Mrzygłocka:

Apeluję o powściągnięcie emocji.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Chciałbym podziękować prezydium za umożliwienie Radzie zapoznania się z kilkoma wypowiedziami w tej sprawie. Ponadto otrzymaliśmy pismo Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Kierowców Ciężarówek.

Od strony prawnej problem uregulowany jest tylko częściowo w konstytucji. Polemizując z wypowiedzią przedstawiciela ministra sprawiedliwości uważam, że w zakresie ekwiwalentu za urlop, sąd nie ma innego wyjścia, jak orzec zgodnie z konstytucją. Nie może usprawiedliwiać przedsiębiorcy np. przedstawienie dwóch faktur, których inny kontrahent nie zapłacił. Konstytucja wyraźnie rozstrzyga, że każdemu pracownikowi przysługuje płatny urlop. Sąd nie może tego inaczej interpretować.

Zaprezentowane materiały, własne obserwacje oraz rozmowy z panią prokuratorką, która po dwóch minutach zdezerterowała z biura senatorskiego, uznając się za niekompetentną do rozmowy z senatorem o zagadnieniu, które prokuratura już częściowo opisała, dowodzą, że to zjawisko ma charakter trwały i nic nie wskazuje – mimo optymistycznych zapowiedzi – żeby w najbliższych latach ustąpiło. Prawdopodobnie zmieni się tylko liczba. Myślę, że jest to również zjawisko wstydlive. Nie tylko ze względów prawnych, ale także moralnych. Jedni twierdzą, że jest to naruszenie uprawnień pracowniczych, ale inni mówią – przytaczam wypowiedź prymasa, którą podzielam – że to jest po prostu złodziejstwo. To jest niewypłacanie należnego świadczenia.

Jeśli jest to coś więcej niż tylko łamanie prawa, to pojawia się pytanie, który głos jest najważniejszy. Podzielałbym opinię Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Kierowców Ciężarówek, którego pismo obejmuje znacznie szerszy zakres zagadnienia, niż materiał Państwowej Inspekcji Pracy. Jeśli do tego dołączyłbym raport ZZ Budowlani, to obraz byłby jeszcze gorszy.

Tematem są wynagrodzenia i inne świadczenia. Brakuje mi tu jednego głosu bądź informacji. Innym świadczeniem po 1998 r. jest odprowadzanie składki na ubezpieczenia, zwłaszcza do III filaru. To jest świadczenie, które przynależy pracownikowi. To nie jest świadczenie, które płaci się na ZUS. W znacznej części, niedługo w mniejszej, odprowadzane jest na prywatne konto pracownika. Sprawa jest regulowana w aktach prawnych.

Pani prokurator zwróciła uwagę na przepisy art. 218 Kodeksu karnego. Okazuje się, że konstrukcja prawna jest wadliwa. Uporczywość nie jest określona. Ponadto uporczywość pracodawcy może być skierowana wobec konkretnej osoby. A co w przypadku, kiedy, jak stwierdza Inspekcja Pracy, mamy do czynienia z grupą osób. Podobnie złośliwość – może być na ogół skierowana wobec drugiej osoby, ale trudno być złośliwym wobec grupy. Dalej – ten artykuł nie obejmuje takich kwestii jak kredytowanie przez przedsiębiorcę swojej działalności kosztem pracowników.

Pierwszy wniosek – najdalej idący – to zniesienie wymogu uporczywości i złośliwości. Można natomiast pozostawić kategorie działania umyślnego i nieumyślnego. Rzeczywiście, występują pewne obiektywne trudności w wypłacaniu wynagrodzeń, np. pożar zakładu. Natomiast niezapłacenie faktury jest pewnym ryzykiem, ale nie może stanowić usprawiedliwienia niewypłacenia wynagrodzenia. Pracownik nie może ponosić skutków niezapłacenia faktury.

Jeśli przyjąć za bardzo dobre i rzeczowe wystąpienie przedstawiciela prokuratury, to jednak chciałbym zwrócić uwagę na ten dysonans, o którym PIP nie wspomina. 654 postępowań, 340 umorzonych, w większości zgłoszonych przez inspektora pracy, a więc „półprokuratora” o wysokich kwalifikacjach. Udało mi się sprawdzić, że przyczyną są nie tylko niekompetentne – jak sugeruje się – wnioski inspektora pracy, ale fakt, że te zgłoszenia bada policjant – nie mam nic przeciwko policji – który w momencie zgłoszenia zawiadomienia przeprowadza dochodzenie, traktując inspektora pracy na równi z pracodawcą. Pracodawca twierdzi, że nie ma środków, pokazuje niezapłacone faktury. W efekcie prowadzi to do decyzji – brak znamion przestępstwa, niska szkodliwość czynu. Wskazuje się okoliczności, które wykluczają uporczywość i złośliwość. Wniosek jest taki, żeby przeprowadzić prace analityczne nad rewizją tego artykułu.

Państwowa Inspekcja Pracy wydaje upomnienia, nakazy i grzywny, wymuszające wypłatę wynagrodzenia. W materiale przedłożonym przez Inspekcję nie ma o tym mowy. Dlaczego nie została przedstawiona informacja o wykonanych nakazach i na jaką kwotę? Ilu ludzi od czasów powstania III Rzeczypospolitej nie otrzymało wynagrodzeń? Nie mamy takich danych. Nie wiemy, czy jest to zjawisko sezonowe, czy też długotrwałe.

Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wprowadziła zmiany w Kodeksie postępowania karnego, nakładając na prokuratora obowiązek sporządzenia – na wniosek inspektora pracy – uzasadnienia odmowy wszczęcia lub umorzenia postępowania, ale to nie jest zawite terminami. Na ogół powtarza się ten sam tekst – niska szkodliwość czynu. Nie wiem, czy Inspekcja Pracy źle formułuje swoje wnioski do prokuratury, czy prokuratura, mimo że była lustrwana przez sąd, jak tu się dowodzi, zbyt nonszalancko podeszła do tych zagadnień.

Na koniec przyłączyłbym się do opinii, że istotnie mamy w tej chwili do czynienia z takim zjawiskiem, że sądy, inspekcje, wszystkie organy kontrolne wydatnie pracują, a efekt jest nikły.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Od 6 lat, odkąd zasiadam w Radzie, co roku zajmujemy się problematyką niewypłacania wynagrodzeń. Można powiedzieć, że w tej materii niewiele udało się nam zrobić i niewiele się zmienia. Okresowo występuje spadek, później powrót tendencji wzrostowej. Dla mnie jest nie do przyjęcia, aby w cywilizowanym kraju nie wypłacano wynagrodzeń za pracę. Jest to zjawisko nieznane w Europie. Nasi koledzy związkowcy z krajów europejskich nie rozumieją, jak można komuś nie zapłacić za pracę.

Nawet, jeżeli przeprowadzimy badania, to pojawia się pytanie o ewentualne zmiany. Jeżeli przeprowadzono 654 postępowania, 340 spraw zostało umorzonych, to dlaczego, aż tyle postępowań zostało umorzonych – zły wniosek czy złe prawo? Musi być jakaś przyczyna. 119 spraw skierowanych do sądów rejonowych, część rozpatrzonych. Nie przypominam sobie wyroków skazujących na bezwzględne pozbawienie wolności. Może jeden w skali kraju. Dlaczego tak jest? Nie chodzi o karanie pracodawcy, który zalega kilka czy kilkanaście dni z wypłatą wynagrodzenia. Chodzi o zjawiska typowo patologiczne i kryminalne. Mógłbym podawać dziesiątki przykładów. Myślę, że każdy z państwa zna je ze swojej pracy.

Zmartwiła mnie informacja z ministerstwa, które uważa, iż wszystko jest w porządku w zakresie przepisów prawa pracy. Jeśli tak, to dlaczego co roku mamy tyle spraw dotyczących niewypłacania wynagrodzeń?

Wiem, że przy Komisji Trójstronnej pracuje zespół, który ma zająć się tymi tematami, ale bez wspólnego działania PIP, prokuratora generalnego, Ministra Sprawiedliwości, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, organizacji związkowych i organizacji pracodawców nic w tej sprawie nie zmienimy. Należy wypracować i wprowadzić w życie

rozwiązania, które ograniczą lub wyeliminują zjawiska patologiczne. Kolejne badania, spotkamy się za rok w podobnym składzie i okaże się, że będziemy mówić o podobnych sprawach.

Przedłożone materiały wskazują bardzo dużo zjawisk negatywnych. Bez wypracowania rozwiązań nie uda się nam zmienić tego stanu rzeczy. Niewypłacanie wynagrodzeń jest nie do przyjęcia. Zwracam uwagę na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. To jest m.in. instytucja, z której powinno się korzystać. Mieliśmy ustawę o łagodzeniu skutków kryzysu. W sytuacjach kryzysu powinny się znaleźć środki na wypłatę, ale występuje też wiele innych zjawisk wynikających z niechęci, złośliwości – nie wiem, czy ją można udowodnić – ale również z cwaniactwa. Znamy przykłady z ostatnich dni. Od wielu miesięcy pracodawca nie wypłaca wynagrodzeń, są wszystkie wyroki, wtedy on stawia firmę w stan upadłości, na tym samym terenie zakłada następną i dalej robi to samo.

Zgłaszam wniosek do stanowiska – zachęcenie wszystkich stron, które wymieniłem do wspólnego działania. Gdyby posłowie chcieli nowelizować Kodeks pracy, czy ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy – udałoby się nam zrobić małe kroczki – to tych spraw nie rozwiążemy bez wspólnego działania wszystkich organizacji. Takim wnioskiem zakończę wystąpienie.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Temat jest ważki i na pewno dzisiaj go nie rozwiążemy. Chciałem przypomnieć kilka tez i wniosków, które stawialiśmy rozmawiając dużo wcześniej na różnych spotkaniach.

Należy rozszerzyć zakres działania Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o uprawnienie do wypłacania zaległych pensji i mechanizm ich egzekwowania od pracodawców. FGŚP powinien sprawować tę funkcję nie tylko w przypadku spraw związanych z upadłością pracodawcy, ale przy każdym naruszeniu przez pracodawcę prawa do otrzymywania wynagrodzenia za wykonaną pracę. Kierownik biura terenowego Funduszu powinien mieć możliwość wypłacenia pracownikowi – na jego wniosek lub na wniosek zbiorowy kilku pracowników – zaległego wynagrodzenia, po potwierdzeniu zatrudnienia i stosownej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, która wykaże naruszenie przez pracodawcę prawa do zarobkowania. Kierownik biura terenowego kierowałby do PIP wniosek o wszczęcie postępowania w tej sprawie, a następnie dochodził zaległych należności od pracodawcy. Proponujemy ograniczenie możliwości dochodzenia należności od FGŚP do trzech miesięcznych pensji pracownika. Pozostałe zaległości byłyby egzekwowane w drodze postępowania sądowego.

Państwowa Inspekcja Pracy powinna otrzymać prawo wnoszenia powództw i uczestniczenia w postępowaniu przed sądem pracy w sprawie niewypłaconych wynagrodzeń. PIP, na wniosek kierownika biura terenowego FGŚP, wnosiłby powództwo do sądu pracy w sprawie niewypłaconych wynagrodzeń. Złożenie wniosku przez pracownika kierownikowi biura terenowego FGŚP byłoby równoznaczne z udzieleniem jego zgody na wszczęcie postępowania.

W związku z proponowaną nową rolą Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych postulujemy zwiększenie składki na ten fundusz tak, aby mógł on wypełniać zadania związane z regulowaniem niewypłaconych przez pracodawcę wynagrodzeń.

Domagamy się, aby w ustawie o dochodzeniu roszczeń w postępowaniu grupowym znalazł się wykaz spraw pracowniczych, w których z takiej procedury będzie można skorzystać. Zmniejszy to niepotrzebną biurokrację i ograniczy mnogość postępowań. W przypadku niewypłaconych wynagrodzeń prawo do wniesienia takiego powództwa i uczestniczenia w procesie powinna mieć również Państwowa Inspekcja Pracy. Możliwość złożenia pozwu zbiorowego powinna zaczynać się już od dwóch osób, a nie, jak obecnie, od dziesięciu.

Uważamy również, że w trosce o uczciwą konkurencję, całokształt stosunków ekonomicznych, prawa pracownicze i rozwój gospodarczy, do ustawy o zamówieniach publicznych należy wprowadzić klauzule wykluczające pracodawców niewypłacających wynagrodzeń z grupy podmiotów uprawnionych do realizacji zamówień publicznych.

Stoimy na stanowisku, że warto na nowo zredagować art. 218 Kodeksu karnego i rozszerzyć go o szczegółowe przepisy dotyczące przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Uważamy, że wpłynie to na zwiększenie skuteczności stosowania tego przepisu przez sądy.

Skutecznym narzędziem walki z nieterminowym wypłacaniem wynagrodzeń, byłoby także publikowanie listy firm, które mają tego rodzaju długi wobec pracowników. Państwowa Inspekcja Pracy powinna zostać wyposażona w dodatkowe środki na publikację takiej listy np. raz na pół roku. Podawanie jej do publicznej wiadomości i przedstawienie w TV w formie reklamy promującej kampanię społeczną, piętnującą nieuczciwych pracodawców.

PIP we współpracy z prokuratorem generalnym, ministrem sprawiedliwości lub Krajową Radą Sądowniczą, powinna zorganizować cykl szkoleń i seminariów dla sędziów i prokuratorów z zakresu skali i skutków przestępstw dokonywanych przez pracodawców w stosunku do pracowników.

Obecnie niepokojem napawa liczba spraw – informacje na ten temat docierają do związków zawodowych – w których prokuratorzy umarzają postępowanie przeciwko pracodawcom nie wypłacającym wynagrodzenia z powodu niskiej szkodliwości społecznej czynu. Sędziowie uznają, że nie wypłacanie wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem obowiązków przez pracodawcę, dającym pracownikowi prawo do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Należałoby wprowadzić możliwość grupowego występowania przez pracowników w sprawach dotyczących niewypłacania wynagrodzeń.

W Radzie Ochrony Pracy zasiadają posłowie i senatorowie, którzy mają możliwość wpływu na kształt stanowionego prawa. Jeżeli pewne rozwiązania zostałyby przyjęte bez względu na barwy polityczne, to byłoby to z korzyścią dla nas wszystkich, mieszkańców i pracujących w tym państwie.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Zgadzając się z wieloma тезami przedmówcy, nie mogę się zgodzić z jedną, mianowicie z koncepcją obciążenia Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych kwestią niewypłacanych wynagrodzeń. Wydaje mi się, że z jednej strony mogłoby to doprowadzić do wyczerpania funduszu, albo trzeba byłoby podnieść składkę. Wówczas powstałaby sytuacja paranoidalna – ucziwi i zaradni przedsiębiorcy składaliby się na nieuczciwych i niezaradnych przedsiębiorców. Chciałbym, żeby było to odnotowane jako głos przeciwny tylko w tej sprawie.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Rafalska:

Problematyka niewypłacania wynagrodzeń w statystyce i informacjach wygląda zupełnie inaczej niż w rzeczywistości. Prawda jest chyba znacznie gorsza, niż to wynika z tej dyskusji. Wiem, że to zjawisko nasila się w kryzysie, bo coraz więcej osób przychodzi w tych sprawach do mojego biura poselskiego. Nie mamy kompletnie rozpoznanej tej sfery ludzi, którzy z lęku o pracę i w nadziei, że może w następnym miesiącu wynagrodzenie będzie wypłacone, nie zgłaszają przypadków ich niewypłacania, czekają w spokoju, aż będzie ono uregulowane.

Mówiliśmy szeroko o aspektach prawnych. Chciałabym odnieść się do sfery mentalnej. Ciągle mam przekonanie, że – może powiedzenie o społecznym przyzwoleniu jest zbyt daleko idące – istnieje pewna akceptacja dla tego zjawiska: jest kryzys, pracodawcy jest ciężko, dlatego może się zdarzyć, iż nie wypłaci pensji. Doceniam pracodawców, ale w przekazach medialnych nie można tak łatwo usprawiedliwiać niewypłacania wynagrodzeń. Nie może być takiej pobłażliwości.

Mówię to na podstawie przypadków niewypłacania wynagrodzeń przez instytucje publiczne i samorządowe. Znam pielęgniarki i pracowników szpitala, który od kilku lat jest w likwidacji. Musieli oni zrozumieć i powściągnąć swoje oczekiwania płacowe, żeby szpital nie upadł, a teraz muszą znów czekać, aby samorząd nie upadł. A samorząd mówi – nie możemy wypłacić, bo nie mamy pieniędzy, przekroczyliśmy progi. Rzesza pracowników, która ma już wyroki sądowe, czeka od kilku lat. Mogłabym mnożyć przykłady instytucji samorządowych, które z różnych powodów nie regulowałyby płatności w ZUS. To jest absolutnie skandaliczna sytuacja. Nie słyszę głosów oburzenia, tylko raczej głosy

oczekiwania, że pani Kowalska musi zrozumieć, że taki zakład może upaść. Jeżeli tego nie zmienimy w sferze edukacyjnej i nie obudzimy wiary w pracownikach, że działania PIP przyniosą efekt w postaci poprawy sytuacji, a nie, że pracownik straci pracę, to po prostu będziemy mieli nie zdiagnozowaną sferę.

Pan przewodniczący Żurek mówił, że to zjawisko trzeba kompleksowo przebadać. To nam nic nie da, bo sytuacja jest płynna. Spróbujmy, ale na pewno nie raz.

Nie ma gwarancji, a główną przyczyną wskazywaną przez pracodawców – 53% – jest trudna sytuacja finansowa. Wprowadzenie ustawy anty kryzysowej pokazało, że tak naprawdę pracodawców najbardziej interesuje elastyczny czas zatrudnienia, czy elastyczny sposób rozliczenia czasu pracy. Natomiast było niewielkie zainteresowanie pozostałymi formami. Na podstawie tych danych można powiedzieć, że kryzys dotyka ich w niewielkim stopniu.

Trzeba byłoby spojrzeć kompleksowo na zagadnienie. Rozumiem, że każda sytuacja kryzysowa – wzrost bezrobocia, mniejszy wzrost liczby nowych miejsc pracy – będzie generowała strach pracowników i pewną akceptację, zamiast przekonania, że – przepraszam – psim obowiązkiem jest zapłacenie wynagrodzenia za pracę. Zmieńmy sferę mentalną.

Jeśli chodzi o Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, to przypomina, że od 1 stycznia przechodzi w gestię marszałków województw, traci osobowość prawną. Minister finansów może zrobić to, co zrobił z Funduszem Pracy. W ramach obniżania deficytu budżetowego do 3% PKB może zamrozić środki, bo występuje tam nadwyżka finansowa. Tu powinny iść bardziej śmiało rozwiązania, zabezpieczające pracowników, ale może nie tak szeroko, jak była mowa przed chwilą, bo wtedy Fundusz mógłby się szybko wyczerpać.

Członek Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:

Myślę, że wszystkie głosy dotyczą problemu, który w zasadzie nie ma usprawiedliwienia w żadnym przypadku. Z praktyki wiem, że pracodawcy, którzy popadli w chwilowe trudności, mają zrozumienie załogi. Bardzo często ludzie nie upominają się, nawet nie naciskają, licząc na to, że pracodawca poradzi sobie z okresowym problemem. Można w jakiś sposób usprawiedliwiać tylko i wyłącznie sytuacje, kiedy firma jest postawiona w stan upadłości. To jest dowód, że faktycznie sobie nie radzi.

Wiemy, że bardzo często pracodawcy inaczej podchodzą do swoich zobowiązań wobec banków, a inaczej do zobowiązań wobec pracowników. Jeżeli pracodawca umie zadbać o swój interes, szukając środków na uregulowanie należności w banku, robi to często kosztem pracowników, to nie jest to do zaakceptowania. Zapłata za wykonaną pracę nie jest własnością pracodawcy, podobnie jak składka związkowa, o której wspominał pan przewodniczący Janowski, wszystko to jest własnością pracownika. Jeżeli mówimy o niewypłaceniu, to mówimy o zagarnięciu cudzego mienia. Nie można traktować inaczej kogoś kto zagarnął, czyli ukradł samochód wartości 5 tys. zł od tego, który ukradł 1,5 tys. zł wynagrodzenia pracownikowi. Nie może być tak – na co zwracał uwagę senator Rulewski – że dopiero złośliwość czy recydywa może doprowadzić do skazania tego czy innego pracodawcy. Niewątpliwie należy to zmienić. Każde zagarnięcie mienia powinno być jednakowo traktowane, bez względu na to czy jest to wynagrodzenie, samochód, czy portfel z 50 zł.

Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:

Padło bardzo wiele kwestii. Nie chciałbym się powtarzać. Powinniśmy starać się głęboko dotykać pewnych kwestii. Widać wyraźnie, że potrzeba jest pogłębiona dyskusja.

Zgłoszono bardzo wiele konkretnych pomysłów, które powinny zostać skatalogowane i powinniśmy do nich wrócić. Chciałbym powiedzieć o najważniejszych kwestiach, które – moim zdaniem – należy wyeksponować. Nie ulega dla mnie wątpliwości, że jest to zjawisko niebezpieczne, a wszelkie przejawy nadużyć powinny być traktowane w kategoriach walki z patologią. Widać jednak wyraźnie – choćby materiał przedstawiony przez PIP na to wskazuje – że poprawa sytuacji gospodarczej, zwiększenie aktywności prewencyjno-doradczej Inspekcji skutecznie wpływa na poprawę sytuacji.

Wyszedłbym od problemu sytuacji gospodarczej. Tam, gdzie nie ma przesłanek obiektywnych, rzeczywiście trzeba zwiększać instrumenty egzekwowania prawa. Natomiast problemem jest – bo w sensie statystycznym to jest rzeczywisty problem – poszukiwanie instrumentów, które będą efektywne, gdy chodzi o sytuację gospodarczą. W tej kwestii zgadzam się z tym, o czym mówiła pani poseł. FGŚP, aczkolwiek nie tak szeroko jak chciał pan Stolorz, powinien służyć temu, czemu służy z definicji – ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. To jest 2,5 mld zł, a jak brakuje to kolejne 10,5 mld zł pochodzi z Funduszu Pracy, jeśli problem ma charakter problemu rynku pracy. Na poprzednim spotkaniu, na którym mówiliśmy o tym problemie, zwróciłem uwagę, że dobrze byłoby, aby PIP, być może we współpracy z Ministerstwem Gospodarki oraz Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, zastanowiła się nad tym, jak efektywniej gospodarować środkami i instrumentami FGŚP.

Drugi element: wzmocnienie pozycji wierzyciela, odliczenie VAT po zapłaceniu faktury – to jest problem, który pojawia się od dawna, od co najmniej kilku lat mówi się o tym, ale nic się w tej sprawie nie dzieje.

Wspomniane zamówienia publiczne – to jest ustawa, która rodzi pewne patologie, także gdy chodzi o pewien zakres zamówień publicznych.

Badania – zgadzam się w pełni. Diagnoza jest potrzebna. Powinna być powtarzalna. Nie będę odwoływał się do badań realizowanych przez prof. Gardawskiego, w których miałem przyjemność współpracować z kolegami z „Solidarności”. Dotykały one tego zjawiska, pokazywały, jak wygląda sytuacja z wynagrodzeniami i innymi świadczeniami. Myślę, że takie badania należy realizować cyklicznie, żebyśmy więcej wiedzieli o tym zjawisku.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Chcę zwrócić uwagę na jeden praktyczny problem, zgłaszany przez organizacje związkowe. Chodzi o niewypłacanie wynagrodzeń, nieterminowość wypłat, wypłacanie wynagrodzeń w ratach, w tzw. odroczonej terminach płatności, w spółkach, które należą do grup kapitałowych, np. z branży odlewniczej. Problem polega na tym, że właściciel grupy kapitałowej zobowiązany do przekazywania wynagrodzeń prezesom poszczególnych spółek – czyli de facto bezpośrednim pracodawcom – często na skutek nieprawidłowej płynności, czy innych przesłanek, nie przekazuje pieniędzy pracodawcom. Związki zawodowe sygnalizują nam, że pracodawca mówi, iż właściciel nie przekazał pieniędzy. W obowiązującym stanie prawnym jedynie pracodawca jest obarczony sankcjami za niewypłacanie wynagrodzeń, natomiast właściciel obraca kapitałem i jest bezkarny. W jaki sposób można wpłynąć na właściciela, aby przekazywał pieniądze? Współpraca między związkami a pracodawcami w tej kwestii jest często modelowa. Związki mówią nam, że niejednokrotnie razem z pracodawcą idą do właściciela i pytają, dlaczego nie przekazał środków. Otrzymują ustną deklarację, że pieniądze zostaną przekazane. Mijają kolejne tygodnie, a wypłaty nie ma.

Czy w działaniach kontrolnych PIP ten problem jest dostrzegany? Czy PIP znany jest proceder nieprzekazywania środków na wynagrodzenia przez właścicieli dużych grup kapitałowych. Branża odlewnicza jest tutaj doskonałym przykładem. Od co najmniej dwóch lat otrzymujemy sygnały o takich nieprawidłowościach. Prosiłabym Radę o zastanowienie się nad wprowadzeniem sankcji wobec właściciela spółek.

Czy z kontroli PIP wynika, w jakich branżach najczęściej występują nieprawidłowości w zakresie wypłacania wynagrodzeń?

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

Lista mówców została wyczerpana. Na dzisiejszym posiedzeniu poruszony został wyjątkowo istotny problem, najbardziej interesujący społeczeństwo. Jest to po prostu warunek bytu. Kluczowe znaczenie będzie miało przygotowanie stanowiska i zaadresowanie postulatów.

Proszę autorów prezentowanych materiałów o udzielenie odpowiedzi na pytania, które padły w dyskusji.

Główny inspektor pracy Anna Tomczyk:

Chciałabym podkreślić, że wszystkie materiały Państwowej Inspekcji Pracy – także prezentowany na dzisiejszym posiedzeniu – są opracowywane na podstawie wyników kontroli. Ocena, której dokonujemy, dotyczy stanu rzeczy, który stwierdziliśmy. Ten temat jest rozpatrywany co roku. Zawsze podkreślamy, że ocena zjawiska została wypracowana na podstawie wyników kontroli. Nie chcemy, żeby ta ocena była traktowana jako ocena stanu w kraju, lecz jako przyczynek do dyskusji na temat tego, co wynika z kontroli PIP.

Jeżeli mówimy o wzroście czy spadku zjawiska niewypłacania wynagrodzeń, to dotyczy to jedynie sytuacji w kontrolowanych zakładach pracy. Chcemy dokonać analizy, wiemy że jest to trudny problem. Otrzymujemy skargi od obywateli. W naszych urzędach – tak jak ostatnio – organizowane są różne formy protestu. Dostrzegamy skalę problemu. Chcemy to sygnalizować. Dlatego mówimy, że z naszych kontroli wynika, iż w ostatnim czasie nastąpiło pogorszenie sytuacji w zakresie niewypłacania wynagrodzeń. Kontrole przeprowadzone na początku bieżącego roku wskazują na poprawę sytuacji.

Kontrole przeprowadzamy nie tylko z powodu skarg. Prowadzimy również kontrole kompleksowe, które planujemy zgodnie z określonymi wytycznymi.

W dyskusji pytano o dane statystyczne. Na jednym z poprzednich posiedzeń Rady dyskutowaliśmy o współpracy PIP z prokuraturą i sądami. Nie wszystkie dane powtarzamy w kolejnych materiałach. Pewne dane dotyczące decyzji płacowych były zawarte w sprawozdaniu głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r. Natomiast informacja o realizacji decyzji płacowych jest zawarta na str. 6 i 7 przedłożonego materiału. W 2010 r. w ramach przeprowadzonych kontroli w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców 2075 decyzji płacowych. Zrealizowano 1279, czyli 61% decyzji wydanych przez inspektorów pracy, na łączną kwotę ponad 25 mln zł.

Najwięcej środków prawnych, w tym decyzji płacowych, stosujemy w przetwórstwie przemysłowym i budownictwie. Są to branże, w których stwierdzamy najczęściej nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń. Jeżeli będą potrzebne bardziej szczegółowe wyjaśnienia tej kwestii, to udzielimy ich na piśmie.

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

W dyskusji pytano o przyczyny rozbieżności między liczbą zawiadomień złożonych przez inspektorów pracy, a liczbą spraw skierowanych do sądu.

Główny inspektor pracy Anna Tomczyk:

Dostrzegamy ten problem. Przeprowadzamy wspólne szkolenia inspektorów pracy i prokuratorów. Wyjaśniamy sobie pewne kwestie. Najbliższe spotkanie z prokuratorami odbędzie się we wrześniu br. Nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wprowadziła zmiany w Kodeksie postępowania karnego. Nałożyła na prokuratora – na wniosek inspektora pracy – obowiązek uzasadnienia postanowienia o odmowie wszczęcia dochodzenia oraz o umorzeniu postępowania. Brak uzasadnienia nie pozwalał inspektorowi pracy na poznanie argumentów prokuratora. Wspomniana zmiana umożliwi nam przeprowadzenie analizy i podjęcia działań dla poprawy sytuacji.

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

Czy przedstawiciel Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej chciałby zgłosić jakieś uwagi?

Zastępca dyrektora departamentu MPiPS Magdalena Klimczak-Nowacka:

Właściwie nie mam nic do dodania. Problem ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia praw pracowniczych. Wypowiedzi w dyskusji, postulujące zmianę przepisów, nie dotyczyły przepisów pozostających w kompetencji ministra pracy i polityki społecznej. Zespół powołany z inicjatywy Państwowej Inspekcji Pracy zgłosił propozycje zmian, które zostały przekazane Komisji Trójstronnej. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej będzie uczestniczyło w pracach nad tymi zmianami, prowadzonymi przez zespół prawa pracy Komisji Trójstronnej.

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

Proszę o zabranie głosu panią prokurator Zofię Wrzosek z Prokuratury Generalnej.

Prokurator Prokuratury Generalnej Zofia Wrzosek:

Zawiadomienie o przestępstwie jest początkiem postępowania. Następnie toczy się postępowanie dowodowe. Dopiero na końcu tego procesu można dokonać oceny, czy doszło do przestępstwa.

Art. 218 Kodeksu karnego za popełnione przestępstwo przewiduje karę grzywy, karę ograniczenia wolności oraz karę pozbawienia wolności do 2 lat. W moim przekonaniu, kara bezwzględnego pozbawienia wolności może dotyczyć skrajnego przypadku. Stosując przez długi czas prawo, zawsze starałam się wprowadzać pewną dawkę rozsądku i humanitaryzmu. Nie wiem, czy mi się to udało. Sądzę jednak, że wypełnianie zakładów karnych pracodawcami jest właściwe.

Jeżeli chodzi o dużą liczbę umarzanych postępowań, to nie jesteśmy zadowoleni z tego stanu rzeczy. W porozumieniu z Państwową Inspekcją Pracy przeprowadzamy wspólne szkolenia inspektorów pracy i prokuratorów. Zastanawiamy się, jakie materiały powinny być zebrane. Po zebraniu danych, które przedstawiłam na dzisiejszym posiedzeniu, zwróciłam się do prokuratorów apelacyjnych o ocenę tego zjawiska i określenie, jakie działania należy podjąć, aby efektywność była zadowalająca. Wielu prokuratorów odpowiedziało, że w sprawach najpoważniejszych będą starali się wdrażać zwierzchnie nadzory służbowe. Nie można objąć nimi wszystkich spraw z tej kategorii. Te sprawy są monitorowane na różnych szczeblach. Są przedmiotem wizytacji i lustracji. W środowisku prokuratorów – tak jak w każdym środowisku zawodowym – może zdarzyć się, że ktoś nie dołoży należytej staranności w określonej sprawie. Będziemy starali się zwracać na to uwagę, ale wyeliminowanie wszystkich nieprawidłowych działań ze strony wszystkich prokuratorów jest niemożliwe. W każdym środowisku oprócz ludzi bardzo pracowitych zdarzają się ludzie lekceważący swoje obowiązki.

Jeżeli chodzi o kwestię nieprawidłowego działania Prokuratury Rejonowej w Inowrocławiu w związku ze złożonym zawiadomieniem, to po powrocie do pracy zlecę prokuratorowi nadrzędnemu, aby przyjrzał się działalności prokuratora rejonowego.

Następna sprawa dotyczyła odprowadzenia składek ZUS. Chciałabym zwrócić uwagę, że orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2010 r. praktycznie doprowadziło do depenalizacji sankcji za nieodprowadzanie składek. Dopóki nie zostaną wydane nowe przepisy, sytuacja w tym zakresie będzie się pogarszała. Sądy stosują się do wyroku Trybunału Konstytucyjnego.

Pan senator Rulewski wspomniał o ucieczce prokuratora. Mogę tylko przeprosić pana senatora. Jeżeli ktoś nie umie rozwiązać zagadnienia, to powinien to przyznać i zadeklarować, że zbada sprawę i przedstawi stanowisko. Poza tym, takie zachowanie jest niegrzeczne, nie licuje z godnością prokuratora.

Jeżeli chodzi o kwestię nowelizacji art. 218 Kodeksu karnego, to prokurator generalny nie ma inicjatywy ustawodawczej. Może podejmować działania, ale wyłącznie w porozumieniu z ministrem sprawiedliwości.

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

Udzielam głosu przedstawicielowi Ministerstwa Sprawiedliwości.

Zastępca dyrektora departamentu MS Tomasz Jaskłowski:

Na wstępie chciałabym przeprosić za błąd, który wkradł się do naszego materiału. Oczywiście, nie ma Ministerstwa Statystyki, jest Ministerstwo Sprawiedliwości.

Chciałabym podkreślić, że ministerstwo nie lekceważy spraw dotyczących praw pracowniczych. Ale niepłacenie świadczeń pracowniczych w terminie jest zjawiskiem, które powinniśmy zwalczać różnymi metodami. Prawo karne jest jedną z nich.

Mówiąc o przedsiębiorcach, którzy nie odpowiadają karne za niepłacenie świadczeń pracowniczych, miałem na myśli m.in. kontrahentów firmy Covec, którzy nie otrzymali środków od głównego wykonawcy, popadli w tarapaty finansowe i w związku z tym nie

wypłacili terminowo świadczeń swoim pracownikom. Trudno z tego powodu stosować wobec nich odpowiedzialność karną.

Byłbym bardzo zdenerwowany nie otrzymując wynagrodzenia w terminie. Niemniej jednak nie uważam, że w każdej sytuacji powinno wkraczać prawo karne. Powinniśmy zastanowić się nie tylko nad odpowiedzialnością karną, ale także nad innego rodzaju instrumentami np. instrumentami finansowymi, czyli karami wypłacanymi przez pracodawcę za opóźnienia. Wprawdzie istnieje obecnie możliwość dochodzenia ustawowych odsetek, ale być może ten instrumenty jest niewystarczający. Należałoby może rozważyć kwestię dodatkowych składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Natomiast w przypadkach kredytowania pracodawcy kosztem pracowników powinno wkraczać prawo karne.

W dyskusji poruszono ważną kwestię dotyczącą złośliwości. Ta może dotyczyć konkretnej osoby. Natomiast w przypadku grupy osób, bardzo trudno postawić pracodawcy zarzut kryminalny. Postulowałbym jednak zastanowienie się nad finansowym, a nie karnym – które też jest ważne – obciążeniem pracodawcy za niewypłacanie wynagrodzeń. Moim zdaniem, instrument finansowy mógłby bardzo skutecznie powstrzymać nierzetelnych pracodawców.

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

Wystąpienie pana dyrektora traktuję jako swego rodzaju komplement dla związków zawodowych i pracowników, którzy mają po prostu wystąpić i zażądać. Zwracam uwagę, że jest to słabsza strona tego procesu. Fakt, że ktoś upomni się o to, co mu się słusznie należy, jest wystarczająco bolesny. Wymaga wsparcia instytucji, które są reprezentowane na dzisiejszym posiedzeniu. Inspekcja Pracy, która reaguje nawet na anonimowe sygnały, jest pierwszym miejscem udzielającym wsparcia. Potrzebna jest także konsekwencja ze strony wymiaru sprawiedliwości.

Nie mogę powiedzieć, że zakończyliśmy rozpatrywanie tego punktu porządku dziennego. Wydaje się, że właściwie dopiero otworzyliśmy tę kwestię. Raz na kwartał powinna ona być przedmiotem obrad Rady. Musimy monitorować to zjawisko. Wielu pracodawców spełnia wymogi i przestają być konkurencyjni z tego tytułu. Jeżeli nie będziemy wspierać rzetelnych pracodawców i konsekwentnie karać złych, to doprowadzimy do stanu, którego będą wstydzić się przyszłe pokolenia. Mam nadzieję, że kiedy wrócimy do swoich miejsc pracy, to otrzymamy wynagrodzenie. Odbierając je, proszę pamiętać o tych, którzy nie dostali wynagrodzenia.

Projekt stanowiska przygotowuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Posiedzenie Zespołu odbędzie się 31 sierpnia o godz. 11:30.

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

Przechodzimy do punktu trzeciego porządku dziennego – Ocena zagrożenia i ograniczanie narażenia na hałas na stanowiskach pracy. Punkt został wprowadzony do planu pracy Rady. Hałas zajmuje bowiem pierwsze miejsce na liście zagrożeń w środowisku pracy. Materiały na dzisiejsze posiedzenie zostały przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy, Główny Inspektorat Sanitarny oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Proszę o zabranie głosu zastępcę głównego inspektora pracy, pana Grzegorza Łyjaką.

Zastępca głównego inspektora pracy Grzegorz Łyjak:

Hałas, czyli każdy niebezpieczny lub uciążliwy dźwięk, jest jednym z najlepiej rozpoznanych czynników środowiska pracy. Jednak ze względu na powszechność w życiu zawodowym i pozazawodowym jest zbyt często lekceważony, przede wszystkim dlatego, że negatywne skutki zdrowotne są odległe w czasie.

Patrząc na wykres, łatwo zaobserwować, że w latach 2001–2010, według danych GUS, systematycznie spadała liczba zatrudnionych w warunkach zagrożenia hałasem – na 1000 zatrudnionych w zbiorowości objętej badaniami statystycznymi. Jednocześnie

widać, że ten poziom jest dwukrotnie wyższy dla zatrudnionych w przemyśle niż dla ogółu zatrudnionych. Z tego względu kontrole Państwowej Inspekcji Pracy ukierunkowane na bezpieczeństwo pracowników narażonych na hałas przeprowadzone w latach 2007–2010, objęły przede wszystkim zakłady należące do tej sekcji gospodarki.

Wśród skontrolowanych przez inspektorów pracy zakładów były m.in. zakłady produkujące wyroby metalowe, wyroby z cementu, betonu i gipsu, wyroby tekstylne, naczyta, pojazdy samochodowe, artykuły spożywcze, meble i inne wyroby z drewna, np. drzwi, okna i schody, oraz wyroby z włókien poliestrowo-szklanych.

W kontrolowanych zakładach, w warunkach narażenia na hałas pracowało 43% ogółu zatrudnionych. Prawie co trzeci z nich pracował w warunkach ekspozycji o wielkości powyżej najwyższego dopuszczalnego natężenia 85 dB. Kontrole, przeprowadzone według jednolitych wytycznych, miały na celu ocenę działań pracodawców na rzecz ochrony zdrowia pracownika przed nadmiernym hałasem. Przede wszystkim sprawdzano, czy ustalony poziom narażenia odpowiadał faktycznym warunkom pracy oraz czy pracodawcy opracowali i wprowadzili w życie program działań organizacyjno-technicznych. Szczególną uwagę zwracano na poprawność oceny ryzyka zawodowego, związanego z narażeniem pracowników na hałas, wynikającą z cech miejsca pracy, występujących procesów pracy oraz z użytkowanych maszyn i urządzeń, a także na informowanie i szkolenie pracowników w zakresie wyników tej oceny.

Najwięcej stwierdzonych nieprawidłowości dotyczyło oceny ryzyka zawodowego. Analiza danych z kontroli wskazuje na stopniowy spadek nieprawidłowości polegających na braku udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego. Natomiast pracodawcy wciąż traktują tę ocenę jako wymóg formalny. Nie dostrzegają jej roli w procesie ograniczania zagrożeń. Istotne znaczenie miało nieuwzględnianie w ocenie ryzyka ważnych informacji, w tym poziomu narażenia, rzeczywistego czasu narażenia, wartości progów działania, interakcji pomiędzy hałasem a drganiami mechanicznymi i rozpuszczalnikami organicznymi. W konsekwencji pracownicy byli niewystarczająco poinformowani o zagrożeniu hałasem występującym na ich stanowisku pracy, jego potencjalnych skutkach oraz sposobach bezpiecznego wykonywania pracy. Znaczne nieprawidłowości dotyczyły też braku opracowania i realizacji adekwatnych do ryzyka zawodowego programów naprawczych.

Według inspektorów pracy przyczynami stwierdzonych nieprawidłowości, poza niedostateczną znajomością przepisów, jest brak należytego nadzoru nad stanem warunków pracy, lekceważenie zagrożeń oraz formalne podejście pracodawców do problemów związanych z ochroną zdrowia i bezpieczeństwem pracowników. Szczególnie dużą skalę uchybień ujawniono w małych i najmniejszych przedsiębiorstwach. Wielu właścicieli takich zakładów skupia się przede wszystkim na utrzymaniu firm na rynku, co negatywnie odbija się na zaangażowaniu w sprawy bezpieczeństwa i higieny pracy. Niezależnie od względów ekonomicznych postępowanie tej grupy pracodawców często było konsekwencją braku wiedzy na temat praktycznych rozwiązań, które mogą być zastosowane dla zminimalizowania narażenia na hałas na stanowiskach pracy.

Ze względu na ujawnione nieprawidłowości związane z pracą w narażeniu na hałas, inspektorzy pracy w 2010 r. wydali 1313 decyzji. Ponadto, do kontrolowanych pracodawców skierowano 124 wystąpienia, zawierające 413 wniosków. W stosunku do 69 zastosowano środki oddziaływania wychowawczego.

Państwowa Inspekcja Pracy dysponuje grupą inspektorów bardzo dobrze przygotowanych do prowadzenia kontroli w zakresie hałasu i drgań mechanicznych. Kontrole prowadzone są nie tylko jako kontrole koordynowane centralnie, czy przez poszczególne okręgowe inspektoraty pracy, ale także w ramach tzw. wzmożonego nadzoru. W latach 2010–2012 wzmożonym nadzorem objęto 75 zakładów charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych, w tym hałasem. W wyniku poprzedniej edycji wzmożonego nadzoru, w 49 zakładach tego rodzaju osiągnięto bardzo istotną poprawę warunków pracy.

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

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora sanitarnego, pana Przemysława Bilińskiego.

Główny inspektor sanitarny Przemysław Biliński:

Dziękuję serdecznie za zaproszenie na dzisiejsze posiedzenie Rady. Jest to dla nas doniosłe wydarzenie, bowiem w dniu dzisiejszym zajmujemy się najważniejszą kwestią w obszarze zdrowia publicznego, jeżeli chodzi o stanowisko pracy. Państwowa Inspekcja Pracy od lat współpracuje z Państwową Inspekcją Sanitarną. Chciałbym podziękować za bardzo dobrą współpracę.

W 2010 r. pracownicy Państwowej Inspekcji Sanitarnej przeprowadzili kontrole w 14.202 zakładach, w których wykonywane są prace związane z narażeniem na hałas. Przeprowadzono ogółem 17.854 kontrole. W ub.r. w Polsce, w warunkach narażenia na ponadnormatywny hałas było zatrudnionych ponad 166 tys. pracowników. W stosunku do 2009 r. ta liczba wzrosła o ponad 15 tys. osób. Kontrole wykazały przekroczenie progów działania hałasu w 7254 zakładach. Podczas kontroli sprawdzających było tak jeszcze w 863 zakładach. Przekroczenia dotyczyły głównie stanowisk ślusarz–spawacz, obróbki metali – cięcia blach stalowych, skrawania, obsługi krosien, maszyn tartacznych i stolarskich, pras, zgrzewarek, urządzeń oczyszczania ścieków, węzłów betoniarskich. W większości przypadków pracodawcy podejmowali działania mające na celu zmniejszenie ryzyka zawodowego.

W 2010 r. wydano łącznie ponad 7300 decyzji administracyjnych związanych z narażeniem zawodowym na hałas w środowisku pracy.

Państwowa Inspekcja Sanitarna, realizując zadania dotyczące nadzoru nad zdrowotnymi warunkami środowiska pracy, prowadzi również postępowanie administracyjne w zakresie występowania chorób zawodowych. W wyniku przeprowadzonych postępowań w 2010 r. stwierdzono 331 przypadków chorób zawodowych u pracowników narażonych na ponadnormatywny hałas. W stosunku do 2009 r. o ponad 70 wzrosła liczba tych przypadków. Dokładne dane dotyczące stwierdzonych w danym roku przypadków chorób zawodowych i analizy kształtowania zapadalności na te choroby gromadzi Centralny Rejestr Chorób Zawodowych, prowadzony przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi.

W 2010 r. wydaliśmy ponad 5200 decyzji płatniczych oraz 411 upomnień. W 73 zakładach pracy wszczęto postępowanie egzekucyjne. Ponadto, Państwowa Inspekcja Sanitarna wydała 60 postanowień o nałożeniu grzywny.

Skutki zdrowotne narażenia na hałas – to choroby zawodowe. Państwowa Inspekcja Sanitarna napotyka wiele przeszkód, szczególnie w zakładach likwidowanych. Jest to uporczywa praca, często w archiwach. Dziękujemy Państwowej Inspekcji Pracy za współpracę. Tylko wspólne działania w tym zakresie pozwalają dotrzeć do dokumentacji, niekiedy schowanej i zapomianej. Jest to typowa praca detektywistyczna.

Największy odsetek chorób zawodowych odnotowano w województwach: śląskim – 130, pomorskim – 80, małopolskim – 34.

Negatywnie należy ocenić mało rygorystyczne egzekwowanie przez pracodawców stosowania przez pracowników ochrony słuchu. Uważam, że powinniśmy wspólnie wystąpić do pracodawców z apelem o egzekwowanie stosowania ochrony słuchu. Negatywna ocena dotyczy również niesystematyczności wykonywania pomiarów natężenia hałasu na stanowiskach pracy.

Analizując w ciągu kilku lat ocenę zagrożenia hałasem w nadzorowanych obiektach można zauważyć, że w większych zakładach pracy podejmowane są konkretne działania, a ich wynikiem jest sukcesywne zmniejszenie natężenia hałasu lub liczby osób pracujących w warunkach przekroczenia hałasu. Natomiast znaczący problem stanowią mniejsze, a zwłaszcza nowo powstające zakłady pracy, w których stwierdza się przekroczenia najwyższych dopuszczalnych natężeń.

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

Proszę pana dr Dariusza Plebana z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy o syntetyczną prezentację zagrożeń z uwzględnieniem rozwiązań, które pracodawcy mogą zastosować w celu ograniczenia narażenia na hałas.

Kierownik Zakładu Zagrożeń Wibroakustycznych CIOP-PIB dr Dariusz Pleban:

Uzupełniając dane statystyczne podane przez przedmówców, chciałbym zwrócić uwagę na prowadzone w Unii Europejskiej badania ankietowe w zakresie narażenia na hałas. Ok. 80 mln pracowników z UE, tj. ok. pracowników, uskarża się na intensywny hałas. Badania prowadzone są co 5 lat przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy w Dublinie. Ostatnie badania wykazały, że najbardziej narażeni na hałas czują się pracownicy nowych państw członkowskich: Polski, Słowenii, Litwy, Estonii i Węgier.

W latach 2002–2004 w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy przeprowadzono kompleksowe badania warunków pracy, w tym narażenia na hałas w wybranych przedsiębiorstwach gospodarki narodowej. Skupiamy się na dziedzinach szczególnie niebezpiecznych, tj. budownictwie, transporcie, odlewnictwie żeliwa, produkcji miedzi i cynku, produkcji mebli i produkcji wyrobów gumowych. Ich celem było porównanie wyników obiektywnej oceny zagrożeń hałasem i subiektywnej oceny prowadzonej na podstawie badań ankietowych. Na prezentowanym wykresie niebieska krzywa oznacza wyniki badań ankietowych, czerwona – wyniki obiektywnej oceny. Średnio blisko 80% pracowników uskarżało się na nadmierny hałas. Natomiast wyniki badań pomiarowych wykazały przekroczenie najwyższych dopuszczalnych wartości natężeń na ponad 20% stanowisk pracy.

Chciałbym zwrócić uwagę, że hałas ma nie tylko szkodliwy wpływ na narząd słuchu. Jego uciążliwość ma negatywny wpływ na możliwość wykonywania innych, szczególnie koncepcyjnych działań na stanowiskach pracy niezwiązanych bezpośrednio z produkcją przemysłową, w szczególności dotyczy to pracowników infolinii, pracowników biurowych i nauczycieli. W Instytucie prowadzono prace badawcze w środowisku nauczycielskim. Dotyczyły one narażenia na hałas i jego uciążliwości w szkołach podstawowych. Przeprowadzono badania ankietowe i badania pomiarowe w wybranych szkołach podstawowych na terenie Warszawy. Uwzględniono budynki z różnych okresów budowy, ich lokalizację itp. W badaniach ankietowych ponad 40% nauczycieli uznało, że hałas jest dla nich bardzo uciążliwy, co utrudnia im komunikację z uczniami i powoduje schorzenia narządu głosu. Natomiast z badań pomiarowych wynika, że natężenie hałasu na zajęciach wychowania fizycznego, przerwach, w stołówkach znacznie przekraczają wartości dopuszczalne, czyli 85dB.

Chciałbym zwrócić uwagę na pracowników infolinii. Ich stanowiska pracy są zlokalizowane w dużych pomieszczeniach. Oddzielone są niewielkimi parawanami akustycznymi. Dodatkowo hałas wytwarzają urządzenia klimatyzacyjne. Poziom dźwięku pod słuchawkami przekracza niekiedy wartości dopuszczalne.

Chciałbym też wspomnieć o hałasie ultradźwiękowym generowanym przez urządzenia technologiczne i nietechnologiczne. Przeprowadzone pomiary wykazują przekroczenie wartości dopuszczalnych.

Rozwiązania ograniczające narażenie na hałas dzieli się na rozwiązania techniczne – zwalczanie zagrożeń hałasem u źródła ich powstawania poprzez stosowanie np. środków ochron zbiorowych i indywidualnych, a także ochronników słuchu – oraz rozwiązania organizacyjne. Chciałbym przedstawić nowoczesne rozwiązania, będące wynikiem zadań naukowo-badawczych realizowanych w Instytucie, z zastosowaniem innowacyjnych środków technicznych, takich jak algorytmy genetyczne i sieci neuronowe.

Na slajdzie zaprezentowano przykład stosowania sieci neuronowej w aktywnych metodach redukcji hałasu, czyli tłumienia hałasu za pomocą antyhałasu – hałasu przesuniętego w fazie. Nałożenie tych dwóch rodzajów hałasu powoduje wytłumienie. Ważną kwestią jest dostosowanie wtórnego źródła hałasu. Ponadto występowanie szeregu zjawisk nieliniowych na torze pierwotnej emisji hałasu powoduje, że dotychczasowe syste-

my cyfrowe były nie w pełni skuteczne. Dlatego opracowano system z wykorzystaniem sztucznych sieci neuronowych do sterowania źródła wtórnego. Skuteczność została potwierdzona badaniami laboratoryjnymi.

Kolejne rozwiązanie dotyczy ograniczenia narażenia na hałas kierowców pojazdów uprzywilejowanych. System aktywnej redukcji hałasu jest zintegrowany z układem sygnalizacji. System alarmowy karetki pogotowia ratunkowego czy innych pojazdów uprzywilejowanych, emituje dźwięki na poziomie 120 dB. Poziom hałasu wewnątrz kabiny kierowcy przekracza 90 dB, co stanowi zagrożenie bezpieczeństwa prowadzenia pojazdu i utrudnia kierowcy komunikację z bazą w trakcie akcji. Zastosowano system aktywnej redukcji hałasu sprzężony z układem sygnalizatora. Kierowca zakłada słuchawki, które ograniczają docieranie hałasu z sygnalizatora urządzenia alarmowego, a jednocześnie w żaden sposób nie ograniczają jego komunikacji z bazą ratunkową. Docierają do niego również wszystkie sygnały od innych użytkowników dróg.

Następny przykład, to zastosowanie aktywnych metod redukcji hałasu w środkach ochrony indywidualnej, czyli w ochronniku słuchu. Ochronniki słuchu są mało skuteczne dla hałasu niskoczęstotliwościowego. Aby były skuteczne, musiałby mieć ogromną masę, co powodowałoby, że byłyby niemożliwe do stosowania. Umieszczenie w czaszy nauszniaka zminimalizowanego układu aktywnej redukcji hałasu poprawia – o kilkanaście decybeli – skuteczność tłumienia hałasu.

Kolejny przykład – wskaźnik dozymetryczny do monitorowania natężenia hałasu. Jest to niewielkie urządzenie, które pracownik może nosić w kieszeni. Zadaniem wskaźnika jest ciągły pomiar poziomów dźwięku A i C. Przekroczenie poziomów NDN jest automatycznie sygnalizowane.

Chciałbym teraz wspomnieć o ochronnikach słuchu. Został opracowany elektroniczny system umożliwiający sprawdzenie prawidłowości ich stosowania. Urządzenie kontrolne sygnalizuje nieprawidłowości w tym zakresie.

Na zakończenie przedstawię wnioski, które wynikają z działalności Instytutu w prezentowanym obszarze. Celowe jest wprowadzenie w Polsce systemu badań ankietowych na temat warunków pracy. Umożliwi to nie tylko ocenę zagrożenia hałasem, ale także będzie miało wpływ na podniesienie świadomości pracowników w zakresie celowości stosowania prewencji. Wskazana jest również szersza kontrola przestrzegania przepisów prawa dotyczących ochrony przed hałasem, szczególnie prawidłowego stosowania środków indywidualnej ochrony słuchu i oznakowania stref zagrożenia hałasem.

Do oceny hałasu na niektórych stanowiskach pracy, niezwiązanych bezpośrednio z produkcją przemysłową – w szczególności pracowników infolinii, pracowników biurowych i nauczycieli – powinno się stosować oprócz kryterium szkodliwości hałasu – ujętego w wykazie NDS i NDN – inne kryteria np. kryterium uciążliwości, kryterium zrozumiałości mowy.

Konieczny jest rozwój kierunków badań wykorzystujących nowe technologie oraz innowacyjne rozwiązania środków technicznych redukcji hałasu, w tym m.in. wykorzystujące materiały inteligentne, algorytmy genetyczne, sieci neuronowe oraz techniki metod aktywnych. Wskazane jest prowadzenie kampanii informacyjnych w celu upowszechniania informacji o najnowszych rozwiązaniach technologicznych ograniczających zagrożenie hałasem oraz zwiększenia zainteresowania producentów tymi rozwiązaniami.

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

Zaprezentowano trzy punkty widzenia. Każdy z państwa ma swoje doświadczenia i przemyślenia. Mówimy o czynniku, który generuje znaczącą liczbę chorób zawodowych. Dotyczy większości pracowników. Dotyczy nie tylko stanowisk, na których prowadzona jest produkcja przemysłowa, gdzie trudno jest walczyć z hałasem, ale również szkół, infolinii i call centers. Nową grupą jest przemysł rozrywkowy, muzyka. W przypadku orkiestry natrafiliśmy na prawie nierozwiązywalny problem. Dlatego, że wyposażenie w najskuteczniejszy ochronnik słuchu kogoś, kto ma jednocześnie słyszeć dyrygenta i sąsiada, jest trudnym zadaniem. Przy perkusji występują znaczące przekroczenia. Ci

ludzie bardzo szybko tracą słuch. Zespół kolegów bardzo szybko rozwiązał ten problem. Przeprowadzamy badania wspólnie z kilkoma filharmoniami. Zastosowano wkładkę z ochronnikiem, która jest akceptowana przez muzyków. Jest zatem pewne rozwiązanie, które zmniejsza ekspozycję.

Musimy postrzegać problematykę hałasu w wielu aspektach. Środowisko pracy i życia zupełnie się zlewa, zwłaszcza w przypadku wykonywania pracy w domu. Hałas jest czynnikiem najbardziej dokuczliwym, odczuwalnym i pozbawiającym człowieka możliwości pracy koncepcyjnej.

Pan doktor wspomniał o czerwonej krzywej, która dotyczyła pomiarów i niebieskiej, która przedstawiła ocenę pracowników. Zielona kreska oznaczała dane statystyczne, prezentowane w materiałach głównego inspektora sanitarnego i głównego inspektora pracy. Według prawa problem hałasu nie jest zbyt duży. Natomiast w rzeczywistości stanowi poważny problem dla 80% zatrudnionych. Jest to ważna sprawa. Zagrożenie utratą słuchu jest problemem, którego nie należy bagatelizować. Myślmy o dokonywaniu oceny ryzyka oraz wyznaczeniu w zakładach stref narażenia na hałas, aby pracownik miał świadomość, iż wkracza do takiej sfery. Chodzi również o właściwy dobór ochronników. Dysponujemy odpowiednim programem informatycznym. Jeżeli pracodawca prześle nam widmo hałasu występujące w jego firmie, to odpowiemy mu, jakie ochronniki słuchu musi kupić. Jakość ochronnika zależy od natężenia hałasu, a nie od woli zaopatrzeniowca. Należy również kontrolować stosowanie ochronników przez pracowników. Badania ankietowe przeprowadzone anonimowo w przedsiębiorstwach dają prawdziwy obraz stanu rzeczy.

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Myślę, że większość pracodawców przestrzega częstotliwości badań i pomiarów hałasu. Przypuszczam, że problem tkwi w szczegółach. W małych zakładach ocena ryzyka zawodowego zlecają podmiotom zewnętrznym, bez wykazu stanowisk i rozpoznania środowiska pracy oraz wykorzystania dokumentów. Niekiedy inspektor nie zdaje sobie sprawy, co i jak bada. Wydaje mi się, że podmioty zewnętrzne sprawujące opiekę nad zakładami, powinny mieć odpowiedni certyfikat, podobnie jak jednostki dokonujące pomiarów środowiskowych czynników szkodliwych. Sądzę, że certyfikacja rozwiązałaby kwestię. Wiemy, że małe zakłady zlecają różnym służbom bhp wykonanie oceny ryzyka.

Druga bardzo ważna kwestia, o której wspomniał główny inspektor sanitarny, dotyczy propozycji socjalnych dla osób z uszkodzeniem słuchu, które nie zawsze kwalifikowane są do otrzymywania renty z tytułu choroby zawodowej. Uszkodzenie słuchu, zwłaszcza w przypadku osób po 50 roku życia, uniemożliwia im pracę w innych zakładach i zawodach. Liczba tych osób – obecnie 300 czy 400 ujawnionych – zwiększa się z roku na rok. Nie wiemy naprawdę ile ich jest. Należałoby pochylić się nad problematyką przyznawania rent z tytułu choroby zawodowej. Wiemy, że ograniczyliśmy pewne kwestie w tym zakresie. Musimy chyba powrócić do tych spraw.

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

W przypadku chorób zawodowych wymagania są jednoznacznie określone. Pracodawca musi dokumentować – co leży w interesie pracownika – poziom narażenia na hałas. Pracownik powinien stosować ochronniki. Jeżeli dwie strony wypełnią te wymagania, a mimo to dojdzie do ubytku słuchu, to kryteria rozpoznania choroby zawodowej są jasne. Nie ma problemów. Można odróżnić ubytek słuchu spowodowany chorobą ucha środkowego czy urazem, od ubytku spowodowanego zawodową ekspozycją. To jest wyjątkowo ściśle opracowane.

Pewien problem stanowi uciążliwość i zakres tego zjawiska. Tutaj jest wielka rola związków zawodowych, aby uświadamiać pracowników. Nikt nie zwróci im zdrowia z tytułu narażenia na hałas. W przypadku pracodawców są konsekwencje prawne. Myślę, że obie inspekcje będą konsekwentne w tym zakresie. Jeżeli Inspekcja Sanitarna stwierdziła 7 tys. takich przypadków, a Inspekcja Pracy kolejne kilka tysięcy, to znaczy,

że dobrze działają. Problemem jest egzekwowanie praktycznych rozwiązań, m.in. stosowania odpowiednich ochronników.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Organizacja Narodów Zjednoczonych ogłosiła Rok Walki z Hałasem. Niestety, nie pamiętam, który to był rok.

Państwo mówicie o inspekcjach, jednocześnie wykazujecie na str. 12, że zalecenia bywają w różny sposób omijane, zwłaszcza w małych zakładach. Może należałoby wyposażać zakłady, w których odnotowano przekroczenie norm hałasu i które nie podejmują odpowiednich działań w tym zakresie, w mierniki, czyli dozymetry, o których mówi CIOP. Związki zawodowe uzyskałyby w ten sposób równie skuteczny instrument. Mój sąsiad szybko odnalazł taki dozymetr w cenie 277 zł. Przy większym zapotrzebowaniu cena spadnie. Fundusz wypadkowy mógłby sfinansować zakup części tych urządzeń, zwłaszcza dla małych zakładów pracy. W ten sposób doszlibyśmy do samokontroli.

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

Jest to, jak zwykle, słuszny wniosek. Dozymetr przez 8 godzin gromadzi dawkę średnią, ważoną. Żaden z innych mierników nie będzie dawał takiego wskazania.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Chciałabym przedstawić wnioski, które wynikają z przedłożonych materiałów. Są one bardzo interesujące. Pozwalają na globalne spojrzenie na problematykę hałasu.

Zaniepokoiła mnie kwestia, która występuje w wszystkich trzech materiałach. Najwięcej uchybień ujawniono w małych przedsiębiorstwach oraz w zakładach, które nawet nie są badane ankietowo przez Główny Urząd Statystyczny. Może zasadny byłby wniosek, aby Rada Ochrony Pracy zwróciła się do GUS, aby w planie badań ankietowych ujął podmioty nie wykazywane dotychczas w badaniach: rolnictwo indywidualne i pracujących na własny rachunek. Natomiast do obu inspekcji należałoby skierować wniosek, aby wzmożonymi działaniami kontrolnymi były objęte również mikro- i małe przedsiębiorstwa.

Drugi wniosek – to prowadzenie kampanii informacyjnych, edukacyjnych, prewencyjnych wśród społecznych inspektorów pracy, związków zawodowych, pracodawców. Dziękujemy instytucjom za możliwość korzystania z materiałów edukacyjnych. Wiele z nich przesyłamy – nawet drogą elektroniczną – naszym organizacjom. Ostatnio zwróciła się do nas organizacja, która była zainteresowana dozymetrem, o którym mówiła pani profesor. Chcieli szybko zbadać poziom hałasu w bardzo uciążliwym środowisku. Ujawniono olbrzymie przekroczenia. Na pewno jest to praktyczne i bardzo dobre rozwiązanie.

Ostatnio na różnych budowach drogowych i traktach tramwajowych, w wielu miastach można zaobserwować pracowników używających np. młotów pneumatycznych, którzy nie są zabezpieczeni w żadne ochronniki słuchu. Czy obie inspekcje, szczególnie Inspekcja Pracy, kontrolują tego rodzaju roboty budowlane? To są młodzi ludzie. Z przedłożonych materiałów wynika, że problem dotyczy młodych, nowozatrudnionych pracowników.

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

Lista mówców została wyczerpana. Proszę o udzielenie odpowiedzi.

Główny inspektor sanitarny Przemysław Biliński:

Chciałbym zwrócić uwagę na istotną rolę lekarza zakładowego, sprawującego nadzór nad miejscem pracy. Wstępne badania profilaktyczne przy przyjęciu do pracy obligują również do określenia narażenia na stanowisku pracy. Zbadanie wyjściowe słuchu, a następnie wskazanie pracownikowi, iż będzie pracował z maszyną czy urządzeniem, gdzie mogą nastąpić przekroczenia, jest pierwszą wiadomością, która powinna być przekazana w ramach nadzoru profilaktycznego pełnionego przez służbę medycyny pracy. Następnie – okresowa wizyta nadzorującego profilaktykę na tym stanowisku pracy.

Zwracam uwagę, że przepisy przewidują, iż nadzorujący lekarz zakładowy powinien zwizytować miejsce pracy. Wynikiem tej wizytacji jest notatka i prośba do pracodawcy, aby zlecił zbadanie przekroczeń w tym miejscu. Jeżeli te działania zostaną spełnione bez zaniechań, to pracownik powinien czuć się bezpieczny. Myślę, że w opisanym wyżej ciągu działań występują pewne zawirowania.

Po pierwsze – nie do końca wykonywany jest nadzór medycyny pracy nad stanowiskiem pracy. Występują również problemy z przekazywaniem informacji pracownikowi, że np. dostaje do ręki młot pneumatyczny, który generuje 130 dB przez 10 minut pracy. Hałas powoduje nie tylko ból ucha, działa na układ nerwowy, powoduje stres i zmęczenie, a te z kolei powodują wypadki przy pracy. Prosiłbym, aby w stanowisku Rady był zawarty apel do służby medycyny pracy o wzorowe pełnienie nadzoru nad miejscem pracy i informowanie pracowników o przekroczeniach norm zagrożeń na stanowiskach pracy.

Główny inspektor pracy Anna Tomczyk:

Możemy dołączyć się do wypowiedzi pana ministra. Chciałabym również podkreślić, że konieczne jest wyposażenie pracowników w indywidualne lub zbiorowe środki ochrony. Pracownik musi mieć świadomość, że nie używając tego, co pracodawca mu dostarcza – bo to nie jest tylko problem niedostarczenia przez pracodawcę – naraża swoje zdrowie. Problem polega na tym, że często pracownicy nie używają środków ochrony. Świadomość w tym zakresie nie jest duża. Stąd, oprócz kontroli, nasze kampanie, próba dotarcia do pracowników. Nieużywanie tych środków w określonym – dłuższym czy krótszym – czasie, ma negatywne skutki dla pracownika, nie dla pracodawcy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Przedsiębiorca powinien wydawać badania profilaktyczne w dwóch egzemplarzach. Wtedy mieliśmy pełną jasność – w jakich warunkach badał lekarz i w jakich otrzymywał to zaświadczenie pracownik. Tak zrozumiałem wypowiedź pana ministra. Czasami jest tak, że pracodawca daje zaświadczenie, lekarz podpisuje określone warunki, mówię np. o badaniach wysokościowych, później wraca to tylko do pracodawcy, a lekarz nie ma praktycznie żadnego pojęcia, w jakich warunkach wydawał uprawnienia.

Główny inspektor sanitarny Przemysław Biliński:

Mówimy o patologii. Swego czasu pracując w medycynie pracy nie widziałem lekarza, który poszedłby na stanowisko młota pneumatycznego i tam prowadził rozmowę z pracownikiem i jego przełożonym. Natomiast przypominam swoje działania w Zakładach „Wólczanka”, w których wizytowałem stanowiska pracy, łącznie z pomiarami. To nie były wizyty towarzyskie, ale obecność przy krośnie czy maszynie szwalniczej. Natomiast w przypadku budów jest to faktycznie trudne do wyegzekwowania.

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

Wydaje się, że wkroczyliśmy w pewną sferę patologii, z której zdajemy sobie sprawę. Obecne usytuowanie medycyny pracy powoduje, że jej kontakt z przedsiębiorstwami jest niemal zerowy. Przypominam, że na posiedzeniu Rady rozpatrywaliśmy materiał, z którego wynikało, że 98% zaświadczeń jest wydawanych bez obejrzenia stanowiska pracy i wszystkie są pozytywne, co po prostu jest niemożliwe w przypadku osób, które mają problemy z narządem równowagi, problemy ze słuchem, nadciśnienie itp.

Sprawa dotyczy nie tylko hałasu. Musimy do tego wrócić i w sposób stanowczy to zmienić. Nie można obciążać przedsiębiorców fikcyjnym poczuciem, że wypełnili jakiś obowiązek. To gorzej, niż gdyby w ogóle nie wypełnili. Dewaluujemy prawo. Nie potrzebne są zmiany w prawie. Wszystko jest zapisane, ale potem mamy do czynienia z chorobami układu krążenia, układu nerwowego. Występują też liczne schorzenia, które w ogóle wymykają się spod orzecznictwa chorób zawodowych, bo nie figurują na liście.

Główny inspektor sanitarny Przemysław Biliński:

Konieczne trzeba wrócić do tej kwestii. Zwracam uwagę na sposób kontraktowania. Otóż, NFZ kontraktuje usługi na 3-5 lat, a w przypadku lekarza medycyny pracy ma on w ciągu roku poznać 5 tys. stanowisk pracy. Jak on to robi? Jak się zapozna? Na swo-

jej liście ma 2,8–3,2 tys. pracowników. Przez rok ma być na każdym stanowisku pracy. Musi to zrobić wirtualnie. Sądzę, że należałoby wydłużyć okres kontraktowania na 3 lata lub 5 lat.

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

Bardzo dziękuję za przygotowane materiały. Projekt stanowiska zostanie opracowany przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Zdrowia w Środowisku Pracy. Poinformuję o terminie posiedzenia Zespołu.

Przechodzimy do spraw bieżących. Chciałabym poruszyć kwestię, która może mieć istotne znaczenie dla bezpieczeństwa. 8 sierpnia br. Senat będzie rozpatrywał ustawę dotyczącą likwidacji obowiązku kontroli przekazywanego obiektu przez rzeczoznawcę do spraw bhp. Propozycja została wypracowana przez Komisję Nadzwyczajną „Przyjazne Państwo”. Być może Komisja nie miała świadomości, że nowelizacja ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy uchyliła obowiązek zatwierdzania dokumentacji oraz kontroli obiektu wprowadzonego do użytkowania przez inspektora pracy. Jeżeli w tym samym czasie zostanie uchylony ten obowiązek w odniesieniu do rzeczoznawców, to skutki mogą być poważne. W tych obiektach uruchamiana jest różnego rodzaju produkcja. Zatem opinia znawcy procesów pracy i wymogów budowlanych byłaby niezbędna.

Centralny Instytut Ochrony Pracy przekazał przewodniczącemu Komisji Nadzwyczajnej „Przyjazne Państwo”, panu posłowi Adamowi Szejnfeldowi, stanowisko w tej sprawie. Być może uda się odłożyć wprowadzenie likwidacji tego obowiązku. Jestem za zmniejszeniem liczby kontroli, ale w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia nie możemy pozbawić się fachowego spojrzenia. Chciałabym przekazać panu senatorowi Rulewskiemu to stanowisko. Zwracam uwagę, że w 2010 r. 29% decyzji wydanych przez inspektorów pracy dotyczyło problematyki przestrzegania przepisów bhp w obiektach wprowadzanych do użytkowania, 13% – dotyczyło pomieszczeń i urządzeń sanitarnych. W latach 2005–2008 doszło do ok. 3 tys. wypadków z powodu wad konstrukcyjnych, wad ukrytych czynnika materialnego, nieodpowiedniej wytrzymałości, niewłaściwej stateczności itp.

Druga informacja dotyczy terminu następnego posiedzenia Rady. Następne posiedzenie najprawdopodobniej odbędzie się 14 września w godzinach popołudniowych lub 15 września w godzinach przedpołudniowych. O terminie członkowie Rady zostaną powiadomieni elektronicznie.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.