



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**
(NR 1)

Nr 24/VI kad.
22.11.2007 r.

Tekst bez autoryzacji

Nr 24/V kad.

Rada Ochrony Pracy (nr 1)

22 listopada 2007 r.

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

- **przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy:**
 - w sprawie działalności prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia,
 - w sprawie oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2006 roku,
- „**Ekonomiczne aspekty kształtowania warunków pracy**” – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- „**Metodyka statystycznych analiz wypadków przy pracy**” – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Zakład Ubezpieczeń Społecznych,
- **sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Jarosław Kalinowski** wicemarszałek Sejmu RP, **Bożena Borys-Szopa** Główny Inspektor Pracy wraz ze współpracownikami, **Hanna Zalewska** dyrektor Departamentu Statystyki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wraz ze współpracownikami, **Danuta Koradecka** dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami oraz **Eugenia Gienieczko** dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

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

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Otwieram kolejne posiedzenie Rady. Serdecznie witam na naszych obradach pana marszałka Jarosława Kalinowskiego, panią minister Bożenę Borys-Szopę, członków Rady oraz wszystkich zaproszonych gości. Porządek dzienny posiedzenia został państwu doręczony. Mamy do przyjęcia dwa stanowiska związane z poprzednim posiedzeniem Rady. Pierwsze, w sprawie działalności prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, drugie, w sprawie oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2006 r. Te stanowiska, opracowane przez zespoły, zostały państwu dostarczone. Poza tym rozpatrzymy dwa punkty przygotowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy nt. „Ekonomiczne aspekty kształtowania warunków pracy” oraz „Metodyka statystycznych analiz wypadków przy pracy”. Ostatnim punktem, jak zawsze, są sprawy bieżące.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do porządku obrad? Jeśli nie ma uwag, stwierdzam, że porządek obrad został przyjęty.

Rozpoczniemy od przyjęcia stanowisk. O przedstawienie pierwszego stanowiska proszę przewodniczącego Zespołu ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi, pana dr Andrzeja Paszkiewicza.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Zespół, którym mam zaszczyt kierować, zebrał się 9 listopada br. Wypracowaliśmy stanowisko, które zostało rozesłane wszystkim członkom Rady. Stanowisko dotyczące działań prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia składa się z czterech części. Pierwszą częścią jest wprowadzenie do sprawy. W drugiej części są wymienione istotne działania podejmowane przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie działań prewencyjnych. Klamrą spinającą części pierwszą, drugą i czwartą jest stwierdzenie, że Rada Ochrony Pracy spodziewa się, że w wyniku prowadzonej działalności prewencyjnej zostanie zahamowany wzrost liczby wypadków przy pracy. Zdanie to jest szczególnie istotne z tego powodu, że po latach 2004 i 2005, kiedy następowało zmniejszenie wypadkowości w pracy, rok 2006 nie należał do szczególnie słabych.

Czwarta część zawiera propozycje dalszych działań prewencyjnych, które zostały sformułowane w wyniku dyskusji przeprowadzonej na posiedzeniu Rady, a także na podstawie materiału zaprezentowanego przez Państwową Inspekcję Pracy. Pozwolę sobie je odczytać: „W wyniku przeprowadzonej dyskusji, Rada uznaje za konieczne: 1) kontynuowanie działań prewencyjnych zmierzających do poprawy bezpieczeństwa pracy, szczególnie w przemyśle, budownictwie, górnictwie, transporcie, handlu i ochronie zdrowia, 2) kontynuowanie realizacji programów PIP dotyczących walki ze stresem, 3) dalsze popularyzowanie działalności prewencyjnej PIP wśród organizacji pracodawców i związków zawodowych wraz z promowaniem tych przedsiębiorstw, w których poniesione koszty na poprawę warunków pracy przyczyniły się do zmniejszenia wypadkowości i zagrożeń, 4) doprowadzenie, aby w programach nauczania szkół rolniczych został wprowadzony przedmiot związany z bezpieczeństwem pracy, 5) przywrócenie w statystyce GUS informacji o wypadkowości nieletnich w rolnictwie, 6) doprowadzenie, aby w statystykach GUS były uwzględniane tzw. choroby parazawodowe, jak na przykład dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, 7) doprowadzenie do nowelizacji przepisów ustawy o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych tak, aby co roku zwiększane były środki na prewencję, 8) uruchomienie w publicznym radiu i telewizji stałych audycji zapewniających upowszechnianie zagadnień bezpiecznej pracy w szerokich rzeszach społeczeństwa”. Na to mogą być przeznaczone środki na prewencję przewidziane w działalności ZUS-u.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Czy ktoś z państwa ma uwagi do tego stanowiska?

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

Myszę, że to stanowisko znakomicie oddaje przede wszystkim zakres działalności Państwowej Inspekcji Pracy – mieliśmy możliwość wysłuchania informacji dotyczącej prewencyjnej działalności Inspekcji w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Mam tylko wątpliwości odnośnie do jednego wniosku, dotyczącego uwzględnienia w statystykach GUS-u chorób parazawodowych, takich jak dolegliwości szkieletowo-mięśniowe.

Niekwestionując ogromnego znaczenia tego typu schorzeń i ich wpływu na koszty ponoszone przez pracodawców i budżet, nie mamy prawnej możliwości stworzenia wykazu chorób parazawodowych, a GUS nie ma możliwości zbierania takich danych. Proponuję więc, żebyśmy tego wniosku nie podawali. Może tego rodzaju zmianom zdrowotnym poświęcilibyśmy posiedzenie Rady w przyszłym roku i wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, który ma najwięcej danych o kosztach z tym związanych – na szczęście są tu dzisiaj z nami pani dyrektor Hanna Zalewska z Departamentu Statystyki i pani dyrektor Anna Sójka z Departamentu Prewencji i Rehabilitacji – ten temat przeanalizowalibyśmy i znaleźlibyśmy jakieś rozwiązanie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Jest propozycja, żeby pkt 6 wykreślić z naszego stanowiska. Czy są jeszcze inne uwagi? Nikt się nie zgłasza.

Czy pan przewodniczący zespołu wyraża zgodę na skreślenie pkt 6?

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Propozycja uwzględnienia tego punktu wynika z dyskusji, którą prowadziliśmy na posiedzeniu Rady 25 października br., a padła z ust przedstawiciela Instytutu Medycyny Pracy. Uznaliśmy więc, że skoro wyspecjalizowana jednostka proponuje uwzględnianie w statystykach tzw. chorób parazawodowych, to oczywiście jest, że mimo braku oprzyrządowania prawnego celowe byłoby doprowadzenie do uzyskania tego oprzyrządowania i wprowadzenia go. Jednak to nie wyklucza propozycji zgłoszonej przez panią Danutę Koradecką, żeby nad tym zagadnieniem zastanowić się na przyszłym posiedzeniu Rady, z udziałem GUS i ZUS, i ewentualnie podjąć stosowne działania.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Zatem pkt 6 możemy skreślić.

Czy są inne uwagi? Jeżeli nie ma uwag, a pozostała część stanowiska nie budzi zastrzeżeń, przystępujemy do głosowania.

Kto z członków Rady jest za przyjęciem stanowiska w sprawie działalności prewencyjnej Państwowej Inspekcji Pracy w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia?

Stwierdzam, że Rada Ochrony Pracy jednogłośnie przyjęła to stanowisko.

Przechodzimy do drugiego stanowiska, w sprawie oceny bezpieczeństwa i higieny pracy w 2006 r. Proszę panią Danutę Koradecką, przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, o przedstawienie tego stanowiska.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

To był bardzo ważny punkt, ponieważ mieliśmy możliwość spojrzenia na całokształt danych dotyczących stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce na podstawie danych z 2006 r., a dane te budziły najwyższy niepokój. Znacząco wzrosła liczba wypadków – o 13%, w tym ciężkich – o 3% i śmiertelnych – prawie o 5%. Nie notowaliśmy tego w ostatnim dziesięcioleciu. Wzrosła także liczba osób zatrudnionych w zagrożeniu, co skutkuje nie tylko najważniejszymi ludzkimi stratami, ale i znaczącymi kosztami ponoszonymi zarówno w ramach budżetu ZUS-u, a więc pośrednio z budżetu państwa, Narodowego Funduszu Zdrowia, jak i przez przedsiębiorców. Pozostaje to w jawnej sprzeczności z celami, jakie Wspólnota Europejska postawiła przed swoimi członkami, zmniejszenia o 25% liczby wypadków do 2012 r. Mamy wywiązać się z tego celu, a jesteśmy w sytuacji tendencji wzrostowej. Jest to więc problem, który trzeba potraktować w sposób operacyjny, a nie tylko słowny.

W wyniku dyskusji – podsumowując państwa wypowiedzi – proponujemy w stanowisku następujące działania. Należy kontynuować prace legislacyjne odnośnie do nowych dyrektyw, nowych norm. Należy także zapewnić kadry o odpowiednich kompetencjach i umiejętnościach na odpowiednich szczeblach poszczególnych ministerstw. Obecnie jest taka sytuacja, że w większości ministerstw te komórki, biura, wydziały czy departamenty zostały zlikwidowane. Są właściwie tylko u ministra pracy, a przecież problem bezpieczeństwa jest rozwiązywany także w innych resortach, na przykład gospodarczych czy edukacyjnych.

Niezbędne jest kontynuowanie i rozszerzanie działań informacyjnych i doradczych, zwłaszcza przez Państwową Inspekcję Pracy – było to przedmiotem również poprzedniego stanowiska. Inspekcja ta współdziała z Państwową Inspekcją Sanitarną, z Wyższym Urzędem Górniczym i Urzędem Dozoru Technicznego. Jest to bardzo dobre i warte wsparcia. Należy doskonalić system oceny zgodności wyrobów stanowiących wyposażenie pracowników i ich stanowiska pracy. W tej chwili odnotowujemy medialny szum wokół toksycznych zabawek, natomiast mniej słychać o tym – a jest to masowe zjawisko – że maszyny, urządzenia, nawet nowe, importowane, kupione czasem z funduszy strukturalnych, powodują zagrożenia i – niestety – są przyczyną wypadków, także śmiertelnych. Rada od lat wspiera w swoich działaniach ten kierunek, który jednak w terenie wciąż nie jest wystarczająco upowszechniony, a także systemy zarządzania, bo poprzez samo prawo i kontrolę nie będziemy tego w stanie zapewnić.

Ważne byłoby, żeby została podjęta realizacja programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, ustanowionego przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego, przewidziana na lata 2008-2010.

Uwzględniona ona została w projekcie budżetu na rok 2008, bo wiąże się z krajowym programem rozwoju i z celami Wspólnoty. Przestrzegam, żeby w ramach oszczędności budżetowych nie doszło do zjawisk, z którymi mieliśmy do czynienia kilka lat temu. Bardzo ważne jest też zapewnienie przez Ministerstwo Edukacji Narodowej oraz Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego pełnego wdrożenia obowiązków dotyczących nauczania w tej dziedzinie, żeby absolwenci przychodzili do pracy przygotowani w sensie ochrony zasobów ludzkich w aspekcie bezpieczeństwa. Istotne jest też reaktywowanie tej wiedzy i nauczania jej na szczeblu szkolenia zawodowego, co w ostatnich latach zanika i stanowi poważny problem w zakresie przygotowania pracowników do wykonywania zawodów trudnych i niebezpiecznych. Mieliśmy te problemy w górnictwie – pośrednio przykładem tego jest Kopalnia Węgla Kamiennego „Halemba” – a także w budownictwie.

Reasumując, Rada Ochrony Pracy wyraża przekonanie, że konsekwentne podjęcie tych działań powinno przyczynić się do poprawy warunków pracy, zmniejszenia liczby osób narażonych na szkodliwe czynniki środowiska pracy i związane z tym wypadki, choroby i koszty ponoszone zarówno przez budżet państwa, jak pracowników i pracodawców.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Czy w tej sprawie ktoś z państwa chciałby zabrać głos?

Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:

Moja propozycja zmierza do tego, żeby pkt 1 – kontynuowanie prac legislacyjnych, bardziej ukonkretnić. Mówi się o dyrektywach Unii Europejskiej, a właściwie nie ma adresu, który miał by to realizować. Proponuję, aby wskazać dyrektywy, które należałoby uwzględnić.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Przed wszystkim chciałbym przeprosić panią przewodniczącą, że nie byłem obecny podczas prac zespołu, bo wtedy bym powiedział to, co powiem teraz. W związku z tym mam następującą propozycję. Punkt drugi, w którym jest mowa o konieczności zapewnienia kadr o odpowiednich kompetencjach i umiejętnościach na odpowiednich szczeblach poszczególnych ministerstw, proponuję uzupełnić dodając wyrazy: „oraz wzmocnienia organizacyjnego w tej mierze Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej”. Myślę, że mój przedmówca, mówiąc o adresacie, również to miał na myśli.

W dziejach Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej kilkadziesiąt lat funkcjonował Departament Warunków Pracy. W końcu 2005 r. został zlikwidowany. Nie chcę powiedzieć, że wzrost wypadkowości jest konsekwencją braku tego departamentu, ale z całą pewnością adresatem większości wniosków, które zgłasza Rada Ochrony Pracy byłby właśnie ten departament. Taki departament jest konieczny, także w celu wskazania odpowiedzialnego za pewną sferę funkcjonowania w tej mierze, za koordynację, za to, żeby realizować to, o czym jest mowa wcześniej – zalecenia dotyczące Unii Europejskiej, zmniejszenia wskaźnika częstotliwości. To jest moja pierwsza sugestia.

Druga kwestia wiąże się w pewnym sensie z ustaleniem odpowiedzialności za wzrost wypadkowości. Z całą pewnością ten wzrost zapewniamy również tym, że jest niedoskonały system odpowiedzialności ekonomicznej pracodawców z tytułu złych warunków pracy. Od 2003 r. funkcjonuje nowa ustawa wypadkowa, która wprowadziła świadczenie wypadkowe ponoszone przez pracodawcę. O tym zagadnieniu mówi również materiał, który będzie dzisiaj przedmiotem prac Rady Ochrony Pracy. Mam na myśli materiał Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, który wyraźnie wskazuje na konieczność dokonania zmian. Dlatego też proponuję dopisać jako kolejny punkt: „Doskonalenie systemu odpowiedzialności ekonomicznej pracodawców z tytułu warunków pracy poprzez nowelizację przepisów dotyczących ubezpieczenia wypadkowego”.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Moja propozycja również dotyczy drugiego punktu. Zmierza do ucytelnienia tekstu i sprawy. Proponuję następującą redakcję: „Konieczność zapewnienia w poszczególnych ministerstwach kadr o odpowiednich kompetencjach i umiejętnościach, na szczeblach

odpowiedzialnych za kształtowanie warunków pracy...” – i dalej to, co zaproponował pan Maciej Sekunda – „oraz wzmocnienia organizacyjnego w tej mierze Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej”, ponieważ przy aktualnej redakcji odbierałoby się to tak, jakby wszyscy pracownicy w poszczególnych ministerstwach powinni mieć kwalifikacje związane z kształtowaniem odpowiednich warunków pracy, a jest to niemożliwe.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Czy ktoś jeszcze chciałby zabrać głos w tej sprawie? Jeśli nie, to proszę panią Eugenię Gienieczko o odniesienie się do kwestii, którą podniósł pan Maciej Sekunda.

Wyjaśnię jeszcze, że pani minister Jolanta Fedak – nowa pani minister pracy i polityki społecznej – ze względu na to, że jeszcze nie ma pełnej obsady resortu, przeprosiła, że nie może uczestniczyć w posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Myślę więc, że na następnym posiedzeniu Rady, kiedy już będzie pełna obsada resortu, będziemy mieć informację, kto za naszą działkę odpowiada, pewne sprawy będziemy sobie mogli wyjaśnić.

Oddaję głos pani dyrektor.

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

Jeżeli chodzi o zadania z zakresu bhp, zwłaszcza z zakresu integracji naszego ustawodawstwa z prawem Unii Europejskiej, jest to główne zadanie ministra pracy i polityki społecznej, jako że on nie ma bezpośrednich funkcji koordynujących w stosunku do samodzielnych podmiotów, które wykonują swoje zadania z zakresu bhp. Jedynym materiałem, w którym minister próbuje zebrać to razem, jest coroczna ocena stanu bezpieczeństwa, ale powstaje ona głównie na podstawie materiałów samodzielnych jednostek, instytutów, które w tym zakresie mają swoje zadania ustawowe i je realizują. Ministerstwo nie dysponuje własnymi danymi statystycznymi. Opiera się tylko na dostępnych danych zbieranych przez GUS lub inne podmioty – samo nigdy nie prowadziło i nie prowadzi takich badań. Zatem te zadania są wykonywane.

Zrealizowanie propozycji pana Tadeusza Szymanka, żeby wymienić dyrektywy, do których dostosowujemy się, nie jest możliwe, bo jest 19 głównych dyrektyw. To nie zależy od nas, są inicjatywy podejmowane przez poszczególne prezydencje, a wtedy my się włączamy. Na bieżąco czuwamy nad wszystkimi pracami prowadzonymi w Unii.

Dodam, że decydującą rolę grają również podmioty zewnętrzne, choćby nasz Centralny Instytut Ochrony Pracy. Pani profesor Danuta Koradecka i jej pracownicy biorą bezpośredni udział w pracach wielu ciał unijnych, w których tworzy się te akty.

Oczywiście, w razie potrzeby – bo nie mamy własnych badań i danych statystycznych – korzystamy z tego, co wypracują inne podmioty. A przecież Rada Ochrony Pracy wie najlepiej, że podmiotów realizujących w Polsce politykę ochrony bezpieczeństwa pracy jest dużo. Tyle chciałam powiedzieć o tej problematyce, którą realizuje Departament Prawa Pracy.

Ponieważ jestem dyrektorem tego departamentu, nie chciałabym tu wypaść jako osoba osobiście zainteresowana utrzymaniem tego stanu. Pragnę państwa zapewnić, że reorganizacja i utworzenie wydziału w dużym departamencie nie miało ujemnego wpływu na realizację przez ten zespół zadań z zakresu bhp. Powiedziałabym nawet, że zyskuje, ponieważ w moim zespole są młodzi prawnicy, którzy świetnie znają języki, więc w zakresie spraw integracyjnych pomagają tamtemu zespołowi, złożonemu przede wszystkim z ludzi o technicznym wykształceniu. To się wszystko uzupełnia. Natomiast zmienił się rząd – jest nowy – i jeżeli chodzi o kształtowanie struktur organizacyjnych w ministerstwach, to do tego jest uprawniona nowa pani minister. Jakie będą jej decyzje, tego nie wiem.

Członek Rady Ochrony Pracy Bohdan Łukaszewicz:

Krótko odniosę się do wypowiedzi zarówno pani dyrektor, jak i pana Macieja Sekundy. Jest to problem niezwykle ważny, dlatego że bardzo często obserwujemy patologiczne relacje – podkreślam patologiczne – zachodzące pomiędzy polityką zatrudnienia a polityką kształtowania warunków pracy.

Dlaczego na to zwracam uwagę? Dlatego że nie mamy pełnych danych statystycznych, a wygląda na to, że ogromna rzesza Polaków pracuje na stanowiskach pracy nie-

zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi. Podam przykład. Uczę w szkole ekonomicznej i z największym zdumieniem mogę powiedzieć, że spora część ekonomistów pracuje na stanowiskach bezpośrednio w produkcji, zwłaszcza w firmach z kapitałem zagranicznym. Jest to Jonesco połączony z Mrożkiem. Należałoby się tej sprawie przyjrzeć.

Drugim problemem, na który zwracam uwagę, jest dostosowanie profili wykształcenia zawodowego do profili stanowisk pracy. U nas to leży na łopatkach. Często jest tak, że ktoś pracuje na stanowisku niezgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Jednak nierzadko występuje jeszcze dodatkowy aspekt, że pracuje poniżej lub powyżej swoich kwalifikacji zawodowych. Sądzę więc, że taki departament jest naprawdę potrzebny – może w ministerstwie, a może potrzebne są inne rozwiązania – bo nadszedł wreszcie czas, żeby porządkować strukturę pracy w kraju między innymi w odniesieniu do warunków zatrudnienia, a nie tworzyć układy względnie odosobnione. Niech ktoś wreszcie pomyśli i weźmie pod uwagę to, że system pracy w Polsce powinien tworzyć strukturalną całość.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Prosiłbym, żebyśmy wrócili do redakcji stanowiska, ponieważ tę dyskusję przeprowadziliśmy na poprzednim posiedzeniu Rady, a także w zespołach.

Może pani Danuta Koradecka odniesie się do tych propozycji i spróbujemy przyjąć stanowisko.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Dziękuję za tę dyskusję. Okazuje się, że jest to temat, który powinniśmy wprowadzać do porządku każdego posiedzenia i śledzić sytuację na bieżąco.

Odnosząc się do uwagi pana Tadeusza Szymanka powiem, że trudno byłoby nam wymienić, która z tych dyrektyw do kogo byłaby adresowana. One wszystkie trafiają do ministerstwa. Poza tym jest wiele aktów innego typu – wspomniała o tym pani dyrektor – które także opiniujemy. Poza tym, my nigdzie nie podajemy adresatów. Umówiliśmy się kiedyś, że te stanowiska trafiają później, z listem przewodnim pana przewodniczącego, do określonych resortów, w zależności od tego, jaki jest postulat. Może więc wykorzystalibyśmy uwagę pana Tadeusza Szymanka i zaadresowali to do ministra pracy i polityki społecznej, a także do ministra gospodarki, bo tam się o tych warunkach decyduje.

Odnosnie do drugiego postulatu dotyczącego kadr o odpowiednich kompetencjach i umiejętnościach, myślę, że w administracji państwowej naszedł czas na ustabilizowanie sytuacji kadrowej i podniesienie kompetencji, bo mówienie tylko o tanim państwie jest hubukiem. Państwo musi być kompetentne i sprawne. W związku z tym, w tym zakresie można by było zapisać to następująco: „Konieczność zapewnienia kadr o odpowiednich kompetencjach i umiejętnościach, w odpowiednich komórkach organizacyjnych poszczególnych ministerstw, w tym szczególnie”. W ten sposób podkreślilibyśmy szczególną rolę Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej i potrzebę zorganizowania tego w tym ministerstwie, ale nie pomijając innych ministerstw, bo każde z nich ma w tym zakresie swoją część odpowiedzialności. Poza tym – jak proponował pan Andrzej Paszkiewicz – użylibyśmy sformułowania „w odpowiednich komórkach organizacyjnych poszczególnych ministerstw”, a nie ogólnego „na odpowiednich szczeblach poszczególnych ministerstw”. Wskażemy w ten sposób, że mamy na myśli dyrektora departamentu czy naczelnika. Takie byłyby zmiany.

Odnosnie do postulatu pana Macieja Sekundy dotyczącego doskonalenia systemu odpowiedzialności pracodawców powiem, że jest niezwykle miłe, kiedy pracodawca zgłasza takie postulaty – nowoczesny pracodawca. Może moglibyśmy to ująć w taki sposób: „Doskonalenie systemu odpowiedzialności pracodawców za warunki pracy, między innymi przez zmiany w mechanizmach stymulacji ekonomicznej”. W nawiasie moglibyśmy jeszcze dodać „zróznicowaną stawkę ubezpieczeniową”.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Czy po tych wyjaśnieniach pan Tadeusz Szymanek wycofuje się ze swojego wniosku?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Ten wniosek zostanie uwzględniony.

Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:

Chciałbym jeszcze, panie przewodniczący, zadać jedno pytanie. Chodzi o to, żeby połączyć dwie sprawy – nie tylko dyrektywy Unii Europejskiej. Chciałbym się dowiedzieć, czy wszystkie konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy są włączone w zakres bezpieczeństwa. Jeżeli tak, to zrobimy rozszerzenie dotyczące także tych konwencji.

Rozumiem stanowisko pani Danuty Koradeckiej. Podzielam je. Tych dyrektyw jest dużo. Jeżeli jednak nie możemy ich wszystkich wskazać, to wskaźmy chociażby część najbardziej istotnych, w odniesieniu do poszczególnych resortów.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Myślę, że propozycja tego rodzaju uzupełnienia jest bardzo dobrym pomysłem, tylko konwencje wymienilibyśmy na początku: „...w prawie polskim konwencji MOP-u...” – bo one są najszerze – a potem, bez wyrazu „nowych”: „dyrektyw UE oraz norm europejskich...”. Wtedy cały obszar jest ujęty.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Czy jest na to zgoda? Rozumiem, że pierwszy punkt, o którym mówiliśmy, byłby ustalony.

Jeśli chodzi o drugi punkt, który pani zredagowała, czy pan Andrzej Paszkiewicz przyjmuje tę propozycję?

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Jak najbardziej.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

A pan Maciej Sekunda?

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Zgadzam się.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Zatem drugi punkt, po poprawkach, jest gotowy. Poza tym dodalibyśmy jeszcze jeden punkt, który był przeczytany na końcu – propozycja pana Macieja Sekundy.

Czy jest zgoda na te zmiany? Jeśli tak, proszę o przegłosowanie stanowiska z tymi poprawkami.

Kto jest za przyjęciem stanowiska?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła to stanowisko.

Dziękuję obu zespołom i ich przewodniczącym za pracę i przygotowanie stanowisk.

Przechodzimy do kolejnych punktów porządku dziennego. W pkt 2 zapoznamy się z „Ekonomicznymi aspektami kształtowania warunków pracy”, a w pkt 3 z „Metodyką statystycznych analiz wypadków przy pracy”. Rozpoczniemy od pkt 3.

Proszę o wprowadzenie panią Danutę Koradecką.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Te tematy wynikają z planu pracy Rady Ochrony Pracy. Myślę, że mają fundamentalne znaczenie dla skutecznego kształtowania warunków pracy. Wynika to oczywiście z celu, który został postawiony przed Polską jako członkiem Unii Europejskiej i z tego, co mówiliśmy na temat ponoszonych strat humanitarnych i ekonomicznych.

Oba punkty mają wspólny mianownik. Kiedy analizowaliśmy ocenę warunków pracy na poprzednim posiedzeniu, jako coroczny dokument przeglądkowy, mieliśmy świadomość, że dane, które tam przedstawiamy, są wyjęte *expressis verbis* z danych GUS. Pojawiają się zarówno w danych GUS-u jak i raportach innych organów nadzoru, kontroli i ministerstw. Natomiast istnieją nowoczesne metody statystyczne, które pozwoliłyby nam na dojście do rzeczywistych przyczyn. Przedstawiciele Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy chcieliby państw pokazać te możliwości. Wynikają z tego bardzo ciekawe zjawiska odnośnie do zależności czasowych i metodycznych. Taki jest cel tej prezentacji.

Natomiast jeśli chodzi o ekonomiczne aspekty kształtowania warunków pracy, nie mielibyśmy się nad czym pochylić, gdyby nie dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – głównego autora tego materiału. Ponieważ w pośpiechu oddawaliśmy ten materiał, znalazło się w nim kilka literówek, rozdaliśmy państwu dzisiaj poprawiony materiał.

Tyle mojego wyjaśnienia. Proszę, aby państwo pochylili się nad tymi danymi. Proszę panią Zofię Pawłowską, kierownika Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy o krótkie wprowadzenie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Zanim wysłuchamy wprowadzenia, dziękujemy panu marszałkowi za obecność na naszym posiedzeniu. Niestety, obowiązki wzywają.

Wicemarszałek Sejmu Jarosław Kalinowski:

Szanowni państwo, cieszę się że mogę wziąć udział – po raz pierwszy – w posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Wczoraj zostałem oddelegowany do państwa z ramienia Prezydium Sejmu. Jeżeli będzie to moja stała kompetencja, już się cieszę, że będę mógł uczestniczyć w państwa pracach. W tym momencie, niestety, muszę państwa opuścić. Czekają mnie jeszcze inne obowiązki.

Składam państwu serdeczne pozdrowienia i życzenia jak największej satysfakcji z pracy w Radzie Ochrony Pracy, niezwykle ważnej dziedziny dla każdego z nas. Przepraszam, że muszę państwa opuścić.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękujemy, panie marszałku, za obecność.

Oddaję głos pani Zofii Pawłowskiej.

Kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy w CIOP – PIB Zofia Pawłowska:

Tytułem krótkiego wprowadzenia powiem, że prezentowane dzisiaj dwa niezwykle ważne zagadnienia łączy jedno – służą stworzeniu podstaw i intensyfikacji działań wdrażających nową wspólnotową strategię na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy, przyjętą przez Komisję Europejską.

Jak państwo wiedzą, stałe zmniejszanie liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych – na dodatek w sposób zrównoważony i jednolity – jest podstawowym, nadrzędnym celem tej strategii. Realizacja tego celu wymaga – co oczywiste – wzmocnienia wszystkich elementów kształtowania systemu prewencyjnego w naszym kraju. Jako jeden z elementów, instrumentów, które mają służyć wdrażaniu tej strategii, Komisja wskazuje wzmocnienie systemu monitorowania. Wzmocnienie tego systemu powinno dotyczyć wszystkich jego elementów, poczynając od wejścia, czyli tego, że należy doskonalić system monitorowania środowiska pracy poprzez działania prewencyjne, które powinny być doskonałe – istotne jest w tym zakresie opracowywanie i kształtowanie krajowych strategii w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – i wreszcie doskonalenie monitorowania wyjść, czyli informacji o wypadkach przy pracy, lepsze ich analizowanie. De facto, lepsze analizy wypadków przy pracy, kosztów ekonomicznych i wszystkich konsekwencji związanych z niewłaściwymi warunkami pracy, mają wpływ zarówno na to, co robimy w zakresie prewencji, jak i na nasze informacje o parametrach wejściowych, parametrach środowiska pracy.

Nasze dzisiejsze prezentacje służą przedstawieniu fragmentów doskonalenia tych systemów. Sprowadzają się więc do przedstawienia elementów doskonalenia analiz wypadków przy pracy, a także stymulatorów warunków pracy, które mają motywować działania prewencyjne. Przedstawiciele ZUS również odniosą się do elementów wyjściowych w sensie ekonomicznym. Warto jest mieć świadomość, że wszystkie elementy, o których jest tu mowa, będą później, na poziomie europejskim, przedmiotem oceny wdrożenia tej strategii w naszym państwie.

Obecnie na poziomie europejskim opracowywana jest metodologia, która obejmuje w szczególności te elementy, które właśnie dzisiaj będą prezentowane. Wszystkie kraje członkowskie będą musiały ocenić zarówno sposób sporządzania, jak i analizowania danych statystycznych, a także sposób wdrażania działań prewencyjnych. Są to więc

zagadnienia istotne ze względu na wdrażanie strategii i późniejszą jej ocenę w krajach członkowskich.

Tyle z mojej strony tytułem wprowadzenia.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Przypominam, że aktualny jest materiał z dzisiejszą datą – 22 listopada br. – wpisaną czerwonym drukiem.

Przekazuję głos panom Grzegorzowi Dudce i Radosławowi Bojanowskiemu.

Przedstawiciel CIOP-PIB Grzegorz Dudka:

Przedstawię państwu wyniki naszych badań na temat zwiększenia możliwości analiz danych o wypadkach przy pracy. Najpierw przekażę kilka skrótowych informacji na temat nowej statystycznej karty wypadku, która jest podstawą do zbierania danych o wypadkach przy pracy i naprawdę w dużym stopniu zwiększa możliwości analiz w tym zakresie. Później chciałbym przedstawić sposoby prezentacji i segmentacji danych o wypadkach przy pracy. Następnie przedstawimy metody, jakie można wykorzystać do analizy tych danych i kilka wniosków tytułem podsumowania.

Jak już dzisiaj kilkakrotnie wspomniano, w 2006 r. nastąpił wzrost liczby wypadków. Poszkodowanych zostało ponad 95 tys. osób. Jest to wzrost o 13%. Największy wzrost liczby wypadków odnotowano w pierwszym kwartale 2006 r. – liczba wypadków, w porównaniu z rokiem 2005 r., wzrosła o 43%. Ten wzrost wymaga, aby doskonaląc obecnie istniejące sposoby prewencji, a także szukać nowych metod prewencji. Jednak aby prewencja była skuteczna potrzebne jest jej odpowiednie ukierunkowanie, a więc znalezienie tych obszarów, w których wypadków jest najwięcej, w których powodują one największe straty. Znalezienie rzeczywistych przyczyn tych wypadków i mechanizmów ich przebiegu, które powodują największe straty w różnych obszarach.

Następnym powodem, dla którego podjęliśmy badania nad możliwością zwiększenia skuteczności tych analiz, jest pojawienie się nowej statystycznej karty wypadku, która została wprowadzona na podstawie modelu opracowanego przez EUROSTAT. Polska była jednym z pierwszych krajów europejskich, który wprowadził metodologię European Statistics on Accidents at Work – ESAW – do gromadzenia danych o wypadkach przy pracy. Warto wykorzystać możliwości, które daje gromadzenie od 2005 r. szerszych danych.

Ta metodologia podzieliła przebieg wypadku na trzy fazy – przedwypadkową, wypadku i powypadkową. W fazie przedwypadkowej zbierane są informacje o pracodawcy, pracowniku i całym jego środowisku pracy, a więc miejscu, w jakim wykonuje pracę, wykonywanych czynnościach, czynnika materialnym związanym z tymi czynnościami – wszystkie informacje o pracowniku.

Najwięcej informacji, które są zbierane i które uległy zmianie, dotyczy fazy wypadku. Obecnie zbierane są dane na temat wydarzenia będącego odchyleniem od stanu normalnego, który niejako rozpoczyna fazę wypadku, czynnika materialnego związanego z tym wydarzeniem oraz sposobu, w jaki dochodzi do urazu i czynnika materialnego związanego z tym urazem. W fazie powypadkowej zbierane są informacje na temat skutków wypadku, a więc strat materialnych, rodzaju urazów, ich umiejscowienia i innych skutków ekonomicznych.

Dane zbierane przy pomocy statystycznej karty wypadku są gromadzone w bazie danych. Żeby móc przeprowadzić bardziej szczegółowe, pogłębione analizy wypadków, na początku należy te dane pogrupować w bardziej jednolite zbiory – znaleźć obszary, w których wypadków jest najwięcej. Jednym ze sposobów jest grupowanie danych według rodzaju działalności.

Jak widać na wykresie, najwięcej wypadków było w przetwórstwie przemysłowym. Jednak, żeby właściwie porównywać dane trzeba odnieść się do liczebności grup, w których porównujemy wypadki. Do tego celu wykorzystuje się wskaźniki wypadków. Mówią nam one, w których grupach jest najwięcej wypadków lub, w których grupach są one najcięższe. Największy wskaźnik ciężkości wypadków jest w budownictwie. Dlatego do analiz trzeba wybierać właściwe wskaźniki.

Na wykresie mają państwo przedstawione dwa rodzaje wskaźników. Jeśli chodzi o wskaźnik częstości wypadków, to porównane jest przetwórstwo przemysłowe z budownictwem. W przetwórstwie wypadków jest trochę więcej, ale nie ma dużej różnicy. Natomiast jeżeli porównany jeden ze wskaźników ciężkości, którym jest, na przykład wskaźnik umieralności – ile wypadków na 1000 kończy się śmiercią pracownika – to od razu widać, że w budownictwie umieralność na skutek wypadków jest dużo większa. W budownictwie 16 wypadków na 1000 kończy się śmiercią pracownika, a w przetwórstwie 3 na 1000. Zatem w budownictwie, mimo że ogólna liczba wypadków jest mniejsza, to dużo większa jest ich ciężkość.

Duża liczba danych zgromadzonych przy pomocy nowej statystycznej karty wypadku daje nam możliwości porównywania różnych zmiennych, które opisują wypadek i jego okoliczności. Na widocznym slajdzie został porównany wiek pracowników, którzy ulegają wypadkom przy pracy, w zależności od rodzaju działalności. Takie porównanie pozwala nam ukierunkować działania prewencyjne na odpowiednią grupę pracowników. Widać różnicę – w przetwórstwie przemysłowym wypadkom częściej ulegają młodzi pracownicy, w budownictwie większa liczba wypadków zdarza się w grupie starszych pracowników, a w transporcie ta różnica jest jeszcze bardziej wyraźna. Do porównań, segmentacji tych danych, można wykorzystać wydarzenie będące odchyleniem od stanu normalnego, a więc pierwsze wydarzenie, które się pojawia i jest niezgodne z normalnym przebiegiem pracy. Z tego porównania wynika, że najczęściej wypadków – ponad 28% – związanych jest z potknięciem, poślizgnięciem, a więc nie są związane z obsługą maszyn, czy technologią. Są to wypadki podczas chodzenia. Jednak do tego porównania także trzeba sięgnąć głębiej i zastosować bardziej rozbudowane metody analizy, żeby znaleźć grupy działalności, w których takie wypadki częściej zachodzą. O tym, a więc o bardziej zaawansowanych metodach analizy powie pan Radosław Bojanowski.

Przedstawiciel CIOP-PIB Radosław Bojanowski:

Przed wszystkim chciałbym zwrócić uwagę na to, że analiza danych statystycznych to nie tylko prezentowanie zestawień czy wykresów. Jest to proces wieloetapowy, który zaczyna się – w tym przypadku – od zebrania danych przy pomocy statystycznej karty wypadku przy pracy. Dopiero później wprowadza się je do bazy danych i zaczyna się praca, w której potrzebny jest człowiek, który decyduje, jakie rodzaje analiz mają być przeprowadzone.

Metod analizy danych statystycznych jest wiele, o różnym zastosowaniu. To człowiek musi wybrać odpowiednią metodę, w zależności od pytania, na jakie chce znaleźć odpowiedź. Dopiero przy dobrze dobranej metodzie otrzymamy satysfakcjonujące odpowiedzi na pytania.

Wracając do tego, co powiedział pan Grzegorz Dudka, że poślizgnięcia i potknięcia są najczęstszym rodzajem wypadków w Polsce, przyznam, że nie jest tak do końca. Jeżeli spojrzymy na to w przekroju z podziałem na rodzaj działalności, to okaże się, że tak rzeczywiście jest w edukacji, ochronie zdrowia czy transporcie, gdzie te wypadki dominują. W edukacji stanowią one nawet 50% wypadków przy pracy. Natomiast w budownictwie czy przetwórstwie przemysłowym znacznie częściej zdarzają się wypadki związane z uszkodzeniami czynnika materialnego, a więc maszyny.

Patrząc na cały przebieg wypadku z innego punktu widzenia – nie jest to bardzo zaawansowana metoda, jest to zwykle zestawienie przebiegu wypadku poczynając od czynności, podczas której wydarzył się wypadek, aż do wydarzenia powodującego uraz – widać, że dominującym scenariuszem w przetwórstwie przemysłowym ponownie są poślizgnięcia i potknięcia podczas chodzenia i biegania. Wynika to z faktu, że w przetwórstwie przemysłowym częściej zdarzają się wypadki związane z uszkodzeniem czynnika materialnego. To one zdarzają się przy różnych rodzajach czynności i kończą się różnymi rodzajami urazów. Natomiast podczas chodzenia, które jest bardzo częstą czynnością w każdym rodzaju działalności, najczęściej dochodzi do poślizgnięć i upadków.

Inną metodą analizy przebiegu wypadków może być analiza koszykowa, nazywana inaczej analizą sekwencji, która uwzględnia znacznie większą liczbę danych. Praktycznie może uwzględnić wszystkie dane, które są w prezentowanym wcześniej modelu

EUROSTAT-u. Na podstawie takiej analizy, przy użyciu metod obliczeniowych, można konstruować modele stochastyczne. Prezentowany model jest akurat dość prosty, ponieważ chodziło mi o to, żeby był czytelny. Jednak te modele mogą być znacznie bardziej rozbudowane. Pozwalają one w łatwy sposób pokazać prawdopodobieństwa konkretnych przebiegów wypadków. Taki model może być użyty nawet przez pracodawcę do oceny tego, jakie są potencjalne scenariusze wypadków – w tym przypadku przy pracy z narzędziami mechanicznymi. Przeprowadzenie takiej analizy jest bardzo trudne, ale korzyści z niej wynikające są wymierne. Natomiast użycie gotowego modelu jest już proste.

Zupełnie inna jest analiza szeregów czasowych – nie wykorzystuje już modelu EUROSTAT-u. Szereg czasowy, na przykład pokazujący liczbę wypadków przy pracy każdego dnia w ciągu pierwszych dwóch miesięcy 2005 r., uwidacznia pewną cykliczność, co jest oczywiste. W weekendy zdarza się znacznie mniej wypadków przy pracy. Wynika to z tego, że w weekendy mniej ludzi pracuje. Natomiast jeśli się przyjrzy przebiegowi w ciągu całego roku – jest to już mniej widoczne – okazuje się, że najwięcej wypadków zdarza się w poniedziałki. Należałoby się zastanowić, dlaczego tak jest. Jest to pierwszy krok – prosta analiza szeregu czasowego pokazuje, że poniedziałki dominują w każdym tygodniu...

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

A szczególnie 14 lutego, w Walentynki.

Przedstawiciel CIOP-PIB Radosław Bojanowski:

Tak, jest to bardzo ciekawe. Dlatego zaznaczyliśmy to kolorem czerwonym. To zwraca uwagę na fakt, że różne czynniki mogą na to wpływać i się na siebie nakładają. Należy się zastanowić, czy ta konkretna data ma znaczenie, czy był to może dzień, w którym były duże opady śniegu. W połączeniu z poniedziałkiem doprowadziło to do znacznego wzrostu liczby wypadków przy pracy.

Jeżeli chodzi o analizy szeregów czasowych, należy zdobyć znacznie większą liczbę danych. Na przykład, wspomniane przeze mnie dane meteorologiczne mogłyby tłumaczyć tę wypadkowość.

Jest jeszcze zupełnie inny rodzaj analizy, która nie ma na celu poznania mechanizmu powstawania wypadków przy pracy. Jest to analiza zgłaszalności, czyli tego, jak wiele wypadków jest zgłaszanych do GUS. Szacuje się, że żaden system monitorowania warunków pracy nie jest idealny, w każdym kraju wypadki nie są w pełni zgłaszane. Jednak – co widać na wykresie – niektóre kraje deklarują 100-procentową zgłaszalność. Jest to oszacowanie zgrubne i jest bliskie 100%, ponieważ w tych krajach system jest oparty na ubezpieczeniach społecznych, są organizowane systemy monitorowania. Jeśli chodzi o Polskę, przeprowadziliśmy oszacowanie na podstawie danych z badań aktywności ekonomicznej ludności. Wynika z niego, że w 2005 r. zostało zgłoszonych około 76% wypadków przy pracy. Należy zaznaczyć, że są to wypadki powodujące absencję w pracy powyżej trzech dni. Nie ma sensu szacowanie zgłaszalności wypadków lekkich, ponieważ jest ona niewielka. Sami wiemy, że mało kto przy zacięciu się w palec będzie zgłaszać wypadek. Nikt tego nie oczekuje. Jak widać – zaznaczone jest to kolorem czerwonym – nasza zgłaszalność nie jest na najgorszym poziomie. Przyznam, że ta analiza jest bardzo trudna, ponieważ wymaga wiedzy o tym, jaka jest rzeczywista liczba wypadków przy pracy. Jest jednak konieczna z tego względu, że zgłaszalność wypadków przy pracy, w dodatku w różnych przekrojach – według rodzaju działalności czy zawodów – jest wymagana przez Urząd Statystyczny Unii Europejskiej. Trzeba przekazywać informacje o zgłaszalności razem z danymi o wypadkach przy pracy. Dane te są już przekazywane, zgodnie z metodologią EUROSTAT-u. Informacje o zgłaszalności jeszcze nie są przekazywane. Zaznaczam, że metodologia oszacowania zgłaszalności, obliczania odpowiednich wag dla EUROSTAT-u, została opracowana w ramach drugiego etapu programu wieloletniego prowadzonego w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy. Mamy nadzieję, że wkrótce zostanie wykorzystana.

Reasumując, po pierwsze, wprowadzenie nowej statystycznej karty wypadku, szybki rozwój technologii i nauk informatycznych, a także rozwój zaawansowanych metod statystycznych, daje nam możliwość dogłębnego poznania mechanizmów powstawania

i przebiegu wypadków przy pracy. Możemy skorzystać z potencjału tych danych pod warunkiem, że wciąż będziemy doskonalić system monitorowania wypadków przy pracy. Trzeba także prowadzić badania nad zastosowaniem tych metod. Jak powiedziałem, jest ich wiele. Stosowane są przede wszystkim w marketingu i finansach. Dlatego zastosowanie ich do tak specyficznego zbioru danych, jakim są dane o wypadkach przy pracy, wymaga dostosowania tych metod i przeprowadzenia na ten temat dokładnych badań, a także wykorzystania danych pochodzących z zupełnie innych źródeł. Dane meteorologiczne, demograficzne czy o warunkach pracy, zbierane przez GUS, także mogłyby pomóc w poznaniu tych mechanizmów.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękuję za prezentację. Czy pani dyrektor Hanna Zalewska zabierze głos teraz? Jeśli nie, wysłuchamy wystąpienia pana Jana Rzepeckiego na temat „Ekonomiczne aspekty kształtowania warunków pracy”.

Przedstawiciel CIOP-PIB Jan Rzepecki:

Chciałbym państwu przedstawić zagadnienie ekonomicznych aspektów kształtowania warunków pracy. Tematem prezentacji będą aspekty zarówno makroekonomiczne jak i mikroekonomiczne kształtowania warunków pracy. Skoncentruję się jednak raczej na aspektach mikroekonomicznych z uwagi na to, że aspekty makroekonomiczne z punktu widzenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przedstawi szczegółowo pani dyrektor Hanna Zalewska. Następnie chciałbym się zająć ekonomicznymi stymulatorami poprawy warunków pracy w formie zróżnicowanej składki, przedstawić państwu generalnie zasady różnicowania składki i moje stanowisko – czy trzeba usprawnić ten system, czy jest on dobry.

Jeśli chodzi o aspekty makroekonomiczne, to chciałbym je pokazać poprzez pryzmat wydatków ZUS. Na slajdzie widoczny jest wykres słupkowy, na którym pokazane jest kształtowanie się przychodów i wydatków działu ubezpieczenia wypadkowego ZUS. Słupki w kolorze zielonym oznaczają przychody, a w kolorze bordowym wydatki. Jak państwo widzą, sytuacja finansowa funduszu na przestrzeni czterech lat jest dobra. Na tle funduszu ubezpieczenia emerytalnego czy rentowego, gdzie jest ogromny deficyt, już w roku 2005 wpływy ze składek przekroczyły wydatki. W 2006 r. wydatki nieco wzrosły – jest minimalny deficyt.

Bardzo istotna jest struktura wydatków, które w roku ubiegłym wyniosły ponad 4350 mln zł. Dla polskiego systemu charakterystyczne jest to, że ponad 99% tych wydatków stanowią świadczenia pieniężne, w tym świadczenia rentowe, które stanowią 85% całego funduszu. Jest to zupełnie odmienne od struktury wydatków w starych krajach Unii Europejskiej. Prawie nie ma tutaj świadczeń rzeczowych. Wprawdzie ustawa przewiduje świadczenia rzeczowe – o tym będę jeszcze mówić – natomiast globalnie nie odgrywają one większej roli. Mam na myśli wydatki na prewencję wypadkową, refundację kosztów protez, szczepień ochronnych z mocy ustawy oraz pokrywane przez ZUS świadczenia rzeczowe w formie rehabilitacji osób poszkodowanych. Jednak te ostatnie nie obciążają funduszu wypadkowego tylko fundusz rentowy. Nie znamy tych kosztów.

Schodząc na poziom mikroekonomiczny chciałbym wskazać, że zgodnie z polską normą PN-N-18004-2001 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Wytuczne, zaleca się, aby zakłady wdrażające systemy zarządzania bhp prowadziły analizy ekonomiczne obejmujące koszty bhp, które powinny uwzględniać koszty ubezpieczenia wypadkowego, widoczne w przedsiębiorstwie w postaci składek odprowadzanych na ubezpieczenie wypadkowe, kosztów wypadków przy pracy, chorób zawodowych, kosztów wynikających z pracy w warunkach szkodliwych i uciążliwych, kosztów absencji chorobowej związanej z warunkami pracy oraz kosztów obniżonej wydajności i jakości produkcji. Są to wszystko koszty wynikające ze stanu warunków pracy. Po prawej stronie tego wykresu są widoczne koszty prewencji, które – zgodnie z tą normą – zostały podzielone na koszty kodeksowe i koszty wdrażania i utrzymania systemu zarządzania bhp.

Na ogół bardzo mało przedsiębiorstw prowadzi ekonomiczne analizy bhp. Jeżeli już są prowadzone, to najbardziej widocznymi pozycjami w przedsiębiorstwach są koszty

ubezpieczenia, bo składki są rejestrowane i te dane są łatwo dostępne. Niektóre przedsiębiorstwa liczą koszty wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz koszty spełnienia wymagań prawnych, czyli koszty prewencji.

Chciałbym państwu pokazać, z ilu czynników składają się koszty wypadków przy pracy. Są to koszty nieksięgowe, tylko związane z czasem pracy straconym przez osobę poszkodowaną, przez osoby zastępujące poszkodowanego, czas stracony przez inne osoby, czas na planowanie pewnych działań oraz prace badawczo-rozwojowe. Nie są one widoczne bezpośrednio w formie pieniężnej. Takie koszty jak zlecenie produkcji, wynajęcie maszyn, które zostały uszkodzone w wyniku wypadku przy pracy, naprawy wykonywane poza zakładem pracy.

Niedawno, w ramach drugiego etapu programu wieloletniego, została zakończona pionierska praca – do tej pory jeszcze nikt w Polsce takich badań nie prowadził – dotycząca ekonomicznych skutków wdrażania systemów zarządzania bhp. Krótko przedstawie państwu niektóre wyniki tej pracy.

Badania zostały przeprowadzone w 20 przedsiębiorstwach różnych branż. Mniej więcej połowa przedsiębiorstw grupowała zakłady zatrudniające do 650 pracowników, a druga grupa – wielkie zakłady powyżej 1500 pracowników. Co ciekawe, zaewidencjonowane w przedsiębiorstwie koszty księgowe wdrażania i utrzymania systemów zarządzania bhp są w stosunku do kosztów spełnienia wymagań prawnych stosunkowo nieduże. Badane przedsiębiorstwo na wdrażanie systemu wydatkowało średnio 180 tys. zł, natomiast na utrzymanie systemu w skali rocznej 178 tys. zł, podczas gdy koszty spełnienia wymagań prawnych w tych przedsiębiorstwach wyniosły średnio około 7,5 mln zł. Należy zaznaczyć, że przedsiębiorstwa, które wdrażają system zarządzania, są elitarne. W związku z tym średnia spełnienia wymagań prawnych dla przedsiębiorstw polskich byłaby znacznie mniejsza. Jak państwo widzą, koszt spełnienia wymagań prawnych jest mniej więcej 40 razy wyższy niż koszt wdrożenia systemu, czyli system nie kosztuje aż tak dużo.

Należy jednak podkreślić, że są inne koszty związane z wdrożeniem systemu i utrzymaniem, tak zwane koszty alternatywne. Są to koszty czasu pracy przeznaczonego na szkolenia, posiedzenia, które nie są ewidencjonowane w przedsiębiorstwie, ale obciążają pracowników. W badanych zakładach koszty wdrożenia przypadające na jednego pracownika wynoszą 90 zł, utrzymania – 74 zł, a koszty spełnienia wymagań prawnych – 2700 zł.

Przedstawię państwu jeszcze jeden wykres. Koszty były zróżnicowane w zależności od wielkości przedsiębiorstw. Jak państwo widzą, po lewej stronie są wszystkie przedsiębiorstwa. Pierwsze dwa małe słupki oznaczają koszty wdrożenia i utrzymania systemu w przeliczeniu na jednego pracownika. Słupek oznaczony kolorem żółtym prezentuje koszty wymagań prawnych. Następne trzy słupki dotyczą przedsiębiorstw zatrudniających do 650 osób, a kolejne trzy przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 1500 osób. Jak widać, koszty wdrożenia systemu stanowią znacznie większe obciążenie dla przedsiębiorstw mniejszych niż dla wielkich, dlatego też bardzo duże przedsiębiorstwa na ogół decydują się na wdrożenie systemu, bo nie stanowi to dla nich znacznego obciążenia ekonomicznego.

Przejdę do omówienia ekonomicznych stymulatorów poprawy warunków pracy. Jak państwo wiedzą, od 2003 r. w Polsce działa stymulator w postaci zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe. Składka jest zróżnicowana na dwóch poziomach, tak jak w krajach zachodnich, na poziomie grupy działalności i na poziomie płatników składek. Wysokość składki zależy od kategorii ryzyka, którą dla grup działalności ustala Minister Pracy i Polityki Społecznej w drodze rozporządzenia. Zatem rozporządzenie wskazuje, jaka jest wysokość stopy procentowej składki dla każdej z grup działalności, których jest 29.

Kategorię ryzyka dla grupy działalności oblicza się poprzez wskaźniki częstości wypadków przy pracy ogółem, wypadków śmiertelnych i ciężkich, liczby pracowników narażonych na działanie czynników szkodliwych dla zdrowia oraz wskaźnika częstości chorób zawodowych. Rozporządzenie wskazuje stopę procentową składki dla każdej kategorii ryzyka. Na poziomie płatników składek wskaźniki – wypadków przy pracy ogó-

łem, wypadków śmiertelnych i ciężkich oraz pracowników zatrudnionych w warunkach zagrożenia – stanowią kryterium różnicowania składki. Natomiast kryterium wskaźnika częstości chorób zawodowych przy określeniu kategorii ryzyka, a w konsekwencji wysokości składki, nie jest uwzględniane dla danego przedsiębiorstwa. Kategorię ryzyka i wysokość składki dla przedsiębiorstwa ustala już nie Minister Pracy i Polityki Społecznej, tylko Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Tą zróżnicowaną składką są objęte wszystkie przedsiębiorstwa zgłaszające do ubezpieczenia co najmniej 10 pracowników. Przedsiębiorstwa mniejsze płacą składkę zryczałtowaną, która stanowi 50% najwyższej stopy procentowej składki.

Szczegółów nie będę państwu przedstawiać ze względu na brak czasu, natomiast wskażę, że w pierwszym okresie funkcjonowania tej składki, a więc od roku 2003 do marca roku 2006, była on zróżnicowana tylko na poziomie działalności. Wysokość tej składki ustalał sam płatnik składek. ZUS nie miał tu nic do czynienia. Od 1 kwietnia 2006 r. składka jest już zróżnicowana na poziomie przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwa mogą płacić składkę średniej wysokości, podwyższoną o lub obniżoną 10 lub 20%. Od 1 kwietnia 2009 r. zacznie się kolejny etap wdrażania systemu zróżnicowanej składki – będzie mogła być podwyższana i obniżana aż do 50%.

Jeszcze jedna istotna sprawa, jeśli chodzi o ustawę. Zgodnie z ustawą, przewidywane są przez ZUS działania prewencyjne, a wysokość funduszu prewencyjnego może wynosić do 1% wpływów ze składek. Jak państwo wiedzą, wpływy ze składek są rzędu 4 mld zł, zatem górna granica odpisu na prewencję wynosi 40 mln zł. Zgodnie z ustawą, z tego funduszu mogą być opłacone analizy przyczyn i skutków wydarzeń wypadkowych, w tym zwłaszcza wypadków śmiertelnych i ciężkich, zbiorowych oraz chorób zawodowych, realizacja prac związanych z rozpowszechnianiem wiedzy o zagrożeniach oraz prowadzenie badań naukowych i prac rozwojowych mających na celu eliminację ryzyka.

Jak już powiedziałem, 40 mln zł to jest górna wartość tego funduszu. W roku bieżącym i tak jest wyższy niż w latach poprzednich – wynosi tylko 2200 tys. zł, co stanowi 0,05% wpływów ze składek. A w rzeczywistości może być 20 razy wyższy niż wynosi. Jednak to nie ZUS decyduje o jego wysokości, jest ona zapisywana w ustawie budżetowej. Jest więc pole do zwiększenia tego funduszu, a także do zwiększenia zakresu działań prewencyjnych, zwłaszcza gdy porównamy wydatki na prewencję w krajach zachodnich, na przykład w Niemczech, gdzie jest to ponad 700 mln euro, albo we Francji – 310 mln euro. W Polsce, po przeliczeniu 2200 tys. zł, jest to 0,6 mln euro. Widzą państwo, jak ogromna jest dysproporcja, biorąc nawet pod uwagę to, że tam jest szerszy zakres działań prewencyjnych niż u nas przewiduje ustawa.

Jakie są propozycje zmian sformułowane na podstawie wyników prac drugiego etapu programu wieloletniego? Moje propozycje odnoszą się zarówno do zmian w ustawie wypadkowej, jak i do rozporządzenia w sprawie różnicowania składki.

Po pierwsze, należałoby objąć różnicowaniem składki płatników zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego także od 1 do 10 ubezpieczonych, z tym że ci płatnicy byłby objęci składkami tylko na poziomie grupy działalności. Zatem wprowadzenie takiego przepisu nie spowodowałoby dodatkowego obciążenia dla ZUS-u, bo płatnik sam musiałby odnaleźć swoją kategorię ryzyka i wysokość stopy procentowej składki. Dzięki temu uniknęłoby się omijania prawa polegającego na tym, że ktoś zwiększa lub zmniejsza zatrudnienie o jednego pracownika – z moich analiz wynika, że w ten sposób można zaoszczędzić nawet do połowy składki. Na przykład w handlu hurtowym i detalicznym wysokość składki wynosi 0,93% dla płatników zatrudniających powyżej 10 ubezpieczonych, a ci, którzy zatrudniają mniej niż 10 osób płacą 1,80%, czyli dwa razy więcej. To samo jest w przemyśle drzewnym, gdzie składka wynosi ponad 3% – a wystarczy, że ktoś zwolni jednego pracownika, zmniejszy zatrudnienie z 10 do 9 osób i już płaci 1,80%. Zatem wprowadzenie takiego przepisu zamknęłoby furtkę umożliwiającą omijanie prawa.

Celowe wydaje się również podwyższenie składki. Obecnie ustawa przewiduje podwyższenie składki dla płatników, którzy przekażą do ZUS-u fałszywe dane wpływające na obniżenie składki albo nie przekażą sprawozdania. Wtedy składka wzrasta o 100%.

Wydaje mi się, że przepis o podwyższeniu składki powinien dotyczyć płatników, w przypadku których stwierdzi się nieprawidłowo ustalony nr statystyczny Regon, gdyż już są przypadki, że zakłady pracy chcąc płacić niższą składkę zgłaszają się do GUS i zmieniają REGON. GUS się w tym nie orientuje. Do wyjaśnienia pozostaje kwestia, kto by to kontrolował – Zakład Ubezpieczeń Społecznych czy Państwowa Inspekcja Pracy.

Następna moja propozycja dotyczy wprowadzenia możliwości obniżenia stopy procentowej składki dla płatników, którzy wdrożyli skuteczny system zarządzania bhp. Ten postulat był już wielokrotnie podnoszony przez Instytut. Chodzi o zachęcenie zakładów, zwłaszcza mniejszych, do wdrażania systemu. Takie systemy funkcjonują w Nowej Zelandii i Kanadzie.

Następne propozycje odnoszące się do ustawy dotyczą zwiększenia nakładów na prewencję wypadkową – chodzi o określenie nie tylko górnej, ale i dolnej granicy, a także rozszerzenie zakresu działań prewencyjnych w stosunku do obecnie obowiązujących. Proponuję też rozszerzenie zakresu świadczeń przewidzianych w ustawie wypadkowej o koszty rehabilitacji ubezpieczonych w wypadkach przy pracy i chorobach zawodowych. Tę rehabilitację prowadzi ZUS, natomiast jest to finansowane w ramach tak zwanej prewencji rentowej i z funduszu rentowego. W ubiegłym roku wydatki na prewencję rentową wyniosły 105 mln zł. Jednak nie wiemy, ile z tego trafiło na prewencję osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy i w wyniku chorób zawodowych. Taki przepis umożliwiłby nam prowadzenie oceny i analiz dotyczących rehabilitacji osób po wypadkach przy pracy.

Jest jeszcze taki drobiazg jak wprowadzenie zasiłków pogrzebowych w następstwie wypadków przy pracy i chorób zawodowych, które obecnie obciążają fundusz ubezpieczenia rentowego.

Jeśli chodzi o zmiany w rozporządzeniu, to proponuję zwiększenie zakresu zróżnicowania stóp procentowych składek dla grup działalności. Z moich analiz wynika, że obecnie zakres zróżnicowania dla grup działalności wynosi 0,67% – jest to najniższa stopa procentowa dla pośrednictwa finansowego oraz hoteli i restauracji. Najwyższa stopa procentowa, między innymi dla górnictwa, wynosi 3,60%. Według moich analiz, rozpiętość stóp mogłaby wynosić od 0,40 do 4,08%.

Należy zwiększyć liczbę grup działalności. Obecna ich liczba jest zbyt mała, co powoduje, że w wielu grupach wyodrębniają się podgrupy o bardzo zróżnicowanym ryzyku zawodowym. W konsekwencji osłabia to funkcje stymulacyjną składki, ponieważ wiele zakładów bezpieczniejszych w danej grupie ma obniżki składek nie z tytułu tego, że są lepsze warunki pracy, tylko z tego, że sama praca jest bezpieczniejsza. Na przykład w grupie transportu i łączności jest transport drogowy, lotniczy, morski, wodny, a także poczta i komunikacja. Poczta ma wskaźniki transportu średnio 2-3-krotnie niższe, a płaci tyle samo. Generalnie wszystkie przedsiębiorstwa pocztowe mają obniżki składek na podstawie tej klasyfikacji. Według mnie, powinny być 54 grupy działalności. Natomiast w przyszłym roku wychodzi nowa klasyfikacja działalności – jest to klasyfikacja unijna – która stanowi ujednoczenie statystyk klasyfikacji światowych. W tym zakresie również przygotowałem propozycję nowej klasyfikacji dla 60 grup.

Poza tym należy zmienić tak zwane przedziały wartości wskaźników częstości, które stanowią podstawę ustalania kategorii ryzyka – nie będę o tym mówić szczegółowo, bo wymaga to szerszego wykładu. Chodzi zwłaszcza o ustalenie ryzyka dla przedsiębiorstwa. Aktualne kategorie już nie pasują do obecnych wskaźników wypadków. Były one opracowywane ponad 10 lat temu, przy czym wskaźniki chorób zawodowych 3-krotnie się zmniejszyły. W efekcie powoduje to, że w zakładzie pracy, który poprawia warunki pracy – poprawiają się wskaźniki – kategoria ryzyka „ani drgnie”. Ta propozycja jest złożona w ramach mojej zakończonej pracy – była przedmiotem symulacji na przykładzie 20 przedsiębiorstw.

Ostatnie moje propozycje dotyczą działań prewencyjnych z zakresu upowszechniania wiedzy o zagrożeniach powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe. Już mówiłem tym, że należy podnieść górną granicę i określić dolną granicę odpisu na prewencję. Wydaje mi się, że najbardziej potrzebne jest uszczegółowienie zadań zapisanych w obecnej ustawie, dotyczących upowszechniania wiedzy o zagrożeniach i skutkach –

nam na myśli opracowywanie, wydawanie oraz nieodpłatne rozpowszechnianie ulotek i broszur informacyjnych. Uważam, że na tego typu opracowania byłoby ogromne zapotrzebowanie. Na przykład, wiem, że brak na rynku opracowania dotyczącego informacji o tym, jakie świadczenia przysługują ubezpieczonemu w razie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Owszem to się znajdzie w różnych grubych książkach dotyczących bhp, ale żaden mały pracodawca nie wyda 150 zł, aby uzyskać kilka niewielkich informacji. Z tego funduszu powinny być finansowane 10-15 stronicowe broszury, które byłyby bezpłatnie lub za symboliczną złotówkę dostępne w oddziałach i inspektoratach ZUS-u.

Celowe jest opracowanie i emisja w środkach masowego przekazu, w tym głównie w telewizji publicznej, popularnych materiałów informacyjnych dotyczących zapobiegania wypadkom i chorobom zawodowym. Na ten cel potrzebne są znaczne środki, bo to kosztuje.

Wreszcie propozycja, która dotyczy opracowywania nowych programów i materiałów edukacyjnych z zakresu bezpieczeństwa pracy, ich pilotażowego wdrażania oraz przeprowadzania szkoleń.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękujemy za prezentację. Teraz proszę o zabranie głosu panią dyrektor Hannę Zalewską, a następnie rozpoczniemy dyskusję.

Dyrektor Departamentu Statystyki w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Hanna Zalewska:

Przypadki, które trafiają do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w postaci oczekiwań uzyskania pewnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należą do cięższych i trudniejszych sytuacji, spowodowanych przez wypadki przy pracy. Dlatego też ZUS prowadzi swoje analizy koncentrując się wyłącznie na danych z obszaru wypłacanych świadczeń związanych z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi.

Jak już mówił pan Jan Rzepecki, wydatki na świadczenia pieniężne finansowane są z funduszu wypadkowego, który jest wyodrębnionym funduszem z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jak widać, kwoty świadczeń wypłacanych z tego funduszu w 2006 r. stanowiły 3,8% wydatków na świadczenia pieniężne z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Jest to zatem stosunkowo niewielki fundusz w obszarze Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, niemniej jednak bardzo ważny z racji swojej funkcji społecznej.

Jest pewna kwestia, która wymaga dodatkowego wyjaśnienia. Z funduszu wypadkowego finansowane są nie tylko świadczenia, które powstają wskutek wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Nadal wypłacane są świadczenia z tytułu wypadków w drodze do i z pracy, które były przyznane przed wejściem w życie nowych przepisów. Kwota wypłaconych świadczeń z tytułu wypadków w drodze do i z pracy w roku 2006 osiągnęła ponad 290 mln zł. Widoczna tabela obrazuje wydatki na świadczenia wypadkowe, ale dotyczące właśnie wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Są to nieco niższe kwoty od tych, które przytaczał pan Jan Rzepecki.

Głównymi świadczeniami są świadczenia wypadkowe, czyli renty z tytułu niezdolności do pracy i renty rodzinne. Świadczenia zdrowotne są to kwoty śladowe, nieznaczące w wydatkach funduszu wypadkowego i wydatkach na świadczenia wypadkowe. Na prezentowanym wykresie widać, jak się kształtuje ta struktura w obszarze ograniczonym do świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Kolejna tabela przedstawia, jak się kształtują liczby wypłacanych poszczególnych świadczeń. Jeśli chodzi o liczbę osób pobierających renty wypadkowe z tytułu niezdolności do pracy, widać tendencję spadkową. Dotyczy to zarówno wypadków przy pracy, jak i chorób zawodowych.

Jeśli chodzi o renty, które przyznano w danym roku, to utrzymują się one od kilku lat na podobnym poziomie. Analogiczna sytuacja jest w przypadku rent rodzinnych wypłacanych członkom rodziny po śmierci uszkodzonego w wypadku lub w wyniku choroby zawodowej. Dotyczy to również rent przyznawanych z tego tytułu. Od kilku lat są to stabilne liczby.

Oprócz świadczeń długoterminowych wypłacamy także zasiłki chorobowe, zasiłki wyrównawcze i świadczenia rehabilitacyjne. Prezentujemy, jak kształtują się liczby tych wypłat, czy liczby dni, za które zapłaciliśmy w postaci zasiłku chorobowego w ostatnich latach. W 2006 r. zaobserwowaliśmy pewien wzrost w stosunku do lat ubiegłych.

To samo dotyczy odszkodowań powypadkowych, jednorazowych świadczeń, które wyraźnie wzrosły w 2006 r. Jak rozumiem, jest to pokłosie wzrostu wypadkowości w tymże roku. Kwota odszkodowań jednorazowych wzrosła nie tylko z tytułu wzrostu liczby wypłacanych odszkodowań, ale także z powodu wzrostu kwoty, jaką się płaci za procent uszczerbku na zdrowiu.

Jest to krótka prezentacja uzupełniająca to, co powiedział pan Jan Rzepecki. Chciałbym jednak zwrócić jeszcze uwagę na dwie kwestie. Z funduszu wypadkowego nie są finansowane tylko świadczenia wypadkowe. Finansowane są także koszty działalności ZUS, oczywiście w odpowiedniej proporcji do wielkości funduszu, wydatki bieżące w postaci środków na prewencję wypadkową. Prowadzi to do tego, że tak naprawdę faktyczny stan funduszu wypadkowego jest nieco inny niż przedstawił pan Jan Rzepecki, zwłaszcza, że pokazał przychody jako pozycję przypisu składek, natomiast nie wszystkie przychody są realizowane. Tak naprawdę zaksięgowane przypisy składek w roku w roku 2006 wyniosły 4200 mln zł. To pierwsze uzupełnienie. Po drugie, chciałabym podkreślić, że nasze dane nie dotyczą konsekwencji wypadków zachodzących w rolnictwie indywidualnym.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Pani dyrektor, rozumiem, że ten materiał będziemy mogli otrzymać, bo go nie mamy. Jeśli tak, prześlemy państwu na następnym posiedzeniu Rady uzupełniający materiał ZUS.

Prosiłbym, żeby pani jeszcze raz wyjaśniła sprawę z rentami. Czy pani mówiła tylko o rentach wypadkowych?

Dyrektor departamentu ZUS Hanna Zalewska:

Do końca 2002 r. wypadek w drodze do lub z pracy był traktowany na równi z wypadkiem przy pracy. Dlatego też świadczenia przyznawane z tego tytułu, czyli wypadku komunikacyjnego w drodze, były traktowane jako świadczenia wypadkowe. Przepisy zmienione w 2003 r. spowodowały to, że nie ma w tej chwili w ubezpieczeniu wypadkowym wypadku w drodze do pracy lub z pracy, ale przyznane wcześniej świadczenia dotyczące wypadków, które zdarzyły się przed wejściem w życie nowych przepisów, nadal są wypłacane i traktowane jako świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

A reszta to są renty wypadkowe. Czy tak?

Dyrektor departamentu ZUS Hanna Zalewska:

Tak, wypadki przy pracy i choroby zawodowe.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Otwieram dyskusję. Materiał jest bogaty i ciekawy dla nas, parlamentarzystów, bo wydaje się, że powinny być także zmiany, jeśli chodzi o fundusz wypadkowy.

Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:

Postawię pytania mające służyć wyjaśnieniu pewnych kwestii. Po pierwsze, uważam, że przedstawiony dzisiaj materiał jest bardzo interesujący i, co najważniejsze, odmienny od dotychczasowych w tym zakresie. Najczęściej przedstawiano nam stany faktyczne, liczby, i na tym się kończyło. Nie było drugiej części, której dzisiaj wysłuchaliśmy – ile nas wszystkich kosztują wypadki przy pracy.

Przedstawiony materiał świadczy o zastosowaniu metody naukowo-badawczej. To bardzo dobrze. Jednakże czuję pewien niedosyt. Nie przeczytałem jeszcze wręzonego mi dzisiaj materiału, za co przepraszam autorów wystąpienia. Nie wiem, ile było wypadków spowodowanych przez osoby trzecie, w ilu sam poszkodowany przyczynił się do wypadku, czy spowodował wypadek. Czy w tej statystyce są również zamieszczone wypadki spowodowane działaniem siły wyższej? Dobrze byłoby wiedzieć, ile wypadków

spowodowane było przyczyną zewnętrzną. Może były takie, które były spowodowane przyczyną wewnętrzną. Wtedy inaczej trzeba oceniać. Inaczej będzie się kształtować odpowiedzialność za wypadek, bo – na przykład – człowiekowi, który cierpi na lęk wysokości, polecono wejść na drabinę, a on spadł, bo się bał. Gdyby panowie uzupełnili ten materiał, byłbym usatysfakcjonowany – sądzę, że nie tylko ja.

Była częściowo poruszona sprawa chorób zawodowych. Nie chciałbym się rozwodzić na temat chorób zawodowych, ale mam pewną propozycję, z którą zwracam się do osób, które mogą coś z tym zrobić. Nadszedł chyba moment, żeby zmienić wykaz chorób zawodowych, ale nie tylko sam wykaz, bo i ustalenie procentu utraty zdolności do zarobkowania, co rodzi prawo do odszkodowania, a szczególnie renty z tytułu choroby zawodowej. Wydaje mi się, że również orzecznictwo sądowe w tym zakresie jest niejednolite. Poza tym niektóre procenty trzeba będzie podnieść.

To jest propozycja. Na ile ona jest możliwa do zrealizowania, zdaję sobie z tego sprawę. Jednak zetknąłem się z wieloma tego rodzaju przykładami, które mnie niepokoją. Mówię z autopsji, bo rozpoznawałem wiele tego rodzaju spraw.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Mam pytanie do pani dyrektor. Jeśli dobrze usłyszałem, w dalszym ciągu z funduszu ubezpieczeń wypadkowych pokrywa się część należności z tytułu strych wypadków w drodze do lub z pracy. Kiedy czytam ustawę dotyczącą świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, to nie widzę takiej możliwości. Na jakiej podstawie to się odbywa?

Członek Rady Ochrony Pracy Teresa Wyka:

Ja również chciałabym zadać pytanie pani dyrektor, która reprezentuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Moje pytanie dotyczyłoby głównie art. 22 ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Jest to przepis, który wielu bulwersuje i często jest przedmiotem analiz. Na jego podstawie ZUS ma prawo odmówić wypłaty świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego w dwóch wskazanych sytuacjach. Na podstawie tych sytuacji ZUS ma prawo weryfikacji ustaleń dokonanych w protokole powypadkowym. Między innymi podstawą odmowy wypłaty świadczeń jest uznanie przez ZUS, że protokół powypadkowy lub karta zawiera stwierdzenia bezpodstawne. Chciałabym się dowiedzieć, jak często ZUS korzysta z tej podstawy. W moim przekonaniu sformułowanie, iż należy uznać, że protokół zawiera stwierdzenia bezpodstawne, jest to bardzo ogólnie zakreślona przesłanka, klauzula, która być może pozwala zbyt swobodnie odmawiać wypłaty świadczeń przez ZUS. Zatem chyba dobrze było by, żeby te statystyki uwzględniały między innymi i tę informację – jak często i w zakresie jakich świadczeń z tytułu wypadków przy pracy ZUS odmawiał wypłaty świadczeń.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Czy są jeszcze chętni do zabrania głosu?

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Mam generalną uwagę. Uważam, że dzisiaj mówimy o rzeczach bardzo istotnych z punktu widzenia tego, co robi Rada Ochrony Pracy. Kiedyś powiedziałem, że kto wie, czy nie są one najważniejsze, szczególnie jeśli chodzi o część dotyczącą ekonomicznych skutków wypadków i ekonomicznej odpowiedzialności pracodawcy z tego tytułu.

Wydaje mi się wobec tego, panie przewodniczący, że to, co zrobił Centralny Instytut Ochrony Pracy, powinno być przedmiotem stanowiska Rady Ochrony Pracy. Nie wiem, czy jest taki zamysł, ale taka jest moja prośba. To po pierwsze.

Po drugie, chciałbym się odnieść do tego fragmentu wypowiedzi pana Jana Rzepeckiego, w którym mówił o prewencji. Według mnie karygodny jest fakt, że zapis ustawowy, który jest nieprecyzyjny – do wysokości 1% – jest tak nadużywany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Mały promil świadczeń płaconych przez pracodawcę trafia na cele prewencyjne. Jest to rzecz skandaliczna. Nasuwa się pytanie, gdzie jest nadzorca. Gdzie było Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej dopuszczając do takich przypadków?

Już wcześniej mówiłem o tym, że pracodawcy, którzy płacą tę składkę, nie mają żadnego wpływu na to, jak ona jest wydawana. Zwróćmy uwagę na stare kraje Unii Eu-

ropejskiej, jakie środki są tam łożone na cele prewencyjne. Według mnie ZUS nie ma pomysłu, jak te środki wydawać. Nie zawsze są one przeznaczane na cele właściwe.

Wydaje mi się, że ta skandaliczna kwestia powinna być przedmiotem stanowiska Rady Ochrony Pracy, gdyż te środki zamiast coraz większe, są coraz mniejsze. Ponadto ten ułamek środków nie jest nawet wykorzystany przez ZUS. Nie można obok tego przejść obojętnie.

Natomiast jeśli chodzi o materiał CIOP dotyczący metody analizy statystycznej, jest to sprawa biurokracji warunków pracy, niemniej jednak dość ważna. Posłużę się przykładem. W 2005 r. został wdrożony nowy wzór karty wypadku przy pracy. Dla własnych celów przeprowadziliśmy kiedyś ćwiczenie dając jeden opis okoliczności zdarzenia wypadkowego kilkunastu inspektorom. I co się okazało? To, że w poz. 18 i 25 – najistotniejszych z punktu widzenia późniejszej profilaktyki – oni wyciągają różne wnioski. Karta została wprowadzona, ale nikt nie dokonał przeszkolenia inspektorów, poinstruowania, jak to mają robić. Skutkuje to tym, że mamy różne wnioski w tym zakresie. A trzeba pamiętać, że kiedyś Państwowa Inspekcja Pracy nas informowała o tym, jak różnią się oceny dokonywane przez same zakłady, od ocen inspektorów pracy. Okazuje się więc, że informacja statystyczna, która wypływa z ogółu wypadków, jest w znacznym stopniu zafałszowana. Dzieje się tak dlatego, że ci, którzy powinni to robić, odpowiadają za to, nie wiedzą, jak to robić. Warto nad tym się pochylić.

Mam przygotowanych więcej wniosków w tej mierze. Pozwolę sobie przekazać je na piśmie panu przewodniczącemu. Mówię o wnioskach dotyczących metod statystycznych.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Ad vocem słusznej wypowiedzi pana Macieja Sekunda.

Kiedy wypracowujemy projekty stanowisk zderzamy się z takim problemem, że nie powinniśmy wyrażać własnych wniosków tylko te, które padały w trakcie posiedzenia. W związku z tym pytam, czy możemy zrozumieć pana wniosek dotyczący wykorzystania funduszu prewencji w ten sposób, że Rada Ochrony Pracy postuluje, aby 1% środków był wykorzystywany w całości, do maksymalnej, ustawowej wysokości. Czy tak? Chodzi o to, żebyśmy to później zawarli w naszej propozycji stanowiska.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Myszę, że to powinno być przedmiotem prac zespołu, który przygotowuje wnioski. A w tych wnioskach należy się pochylić nad tą częścią ustawy, która mówi o działaniach prewencyjnych. Tam powinna nastąpić istotna zmiana w tym zakresie.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Tak, ale zgadzamy się z tym, że dobrze byłoby wykorzystywać te środki w całości. Czy tak?

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Tak.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Proszę o udzielenie odpowiedzi na zadane pytania.

Dyrektor departamentu ZUS Hanna Zalewska:

Najpierw odpowiem na pytanie dotyczące tego, na jakiej podstawie Zakład Ubezpieczeń Społecznych nadal wypłaca świadczenia, które były przyznane za wypadki w drodze do i z pracy przed wejściem w życie obecnie obowiązującej ustawy. Jest to art. 49 nowej ustawy oraz art. 50, który mówi o tym, że renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowe oraz renty rodzinne, przyznane na podstawie przepisów wymienionych w art. 61 – a w art. 61 uchyla się poprzednie przepisy – stają się rentami w rozumieniu niniejszej ustawy. To jest podstawa prawna do wypłaty tych świadczeń.

Jeśli chodzi o sprawę odmów przyznania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego, przeanalizujemy tę sytuację. Postaramy się przygotować jakiś materiał. W tej chwili nie jestem w stanie pani odpowiedzieć konkretnie, jaki jest to procent, itd.

Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Rehabilitacji ZUS Anna Serafińska:

Ja również chciałbym się ustosunkować do tematów związanych z wydatkami na prewencję wypadkową w ramach ustawy wypadkowej. Na podstawie doświadczenia z lat 2003-2007 powiem o trudnościach, z jakimi spotykamy się my, wykonawcy zapisów tej ustawy, pracownicy Departamentu Prewencji i Rehabilitacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Mamy kłopoty z wydatkowaniem środków finansowych na działania z zakresu prewencji wypadkowej na wieloletnie projekty, ponieważ w ustawie budżetowej mamy określone środki na ten cel w danym roku. To po pierwsze.

Po drugie, jeśli chodzi o zamówienie prac naukowo-badawczych. Według specjalistycznych opinii prawnych, które dotarły do ZUS-u, w dalszym ciągu nie możemy tego realizować bez ustawy o zamówieniach publicznych. Wydłuża to okres realizacji zamówienia, a podkreślam, że ZUS powinien zmieścić się z wybranym tematem w danym roku budżetowym. Są to bardzo poważne zagadnienia. Zresztą nasza bliska współpraca z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy, jak i z Instytutem Medycyny Pracy w Łodzi już doświadczyła nas w tym zakresie. Chcielibyśmy przygotować świetne opracowanie, co czynimy. Szkolimy kadre wyznaczoną przez pracodawców. Przeszkoliliśmy już ponad 10 tys. pracowników w tematach, które zamawiamy w latach poprzedzających szkolenia. Jeśli chodzi o to, co ZUS robi w zakresie upowszechniania wiedzy, to brakuje nam wejścia z tą wiedzą do szkół.

Wykorzystując swoją tu obecność, zwrócę się do państwa z prośbą o pomoc wykonawcom, czyli ZUS, ponieważ ustawa wymaga pewnych korekt dających możliwość dobrego działania. Kwoty do ustawy budżetowej zawsze planujemy na poziomie wykonania zeszłego roku. Wystartowaliśmy z małą kwotą, a chcielibyśmy teraz osiągnąć 1%. Poza tym chcielibyśmy zdążyć w roku budżetowym.

Trzecia sprawa. W tym przypadku również chciałabym wykorzystać swoją tu obecność, żeby zwrócić na to państwa uwagę. Chodzi o świadczenia rzeczowe, które każdy ubezpieczony może otrzymać z tytułu wypadku i choroby zawodowej. Niedoskonałe przepisy ustawowe – ze strony ZUS były prośby o ich nowelizację – uniemożliwiają dotarcie do wszystkich ubezpieczonych, którzy ulegli wypadkowi czy chorobie zawodowej, żeby im takimi świadczeniami służyć. Są to świadczenia z zakresu stomatologii, szkieletu ochronnych czy ortopedii.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Chciałabym państwu serdecznie podziękować za zapoznanie się z tymi materiałami i udział w dyskusji. Powiem, że dzięki wsparciu Rady Ochrony Pracy udało się ten program zrealizować. Dziękuję za to. Gdyby nie wieloletni program, to byśmy tych materiałów i analiz nie mogli przedstawić. Wyrażam nadzieję, że ich wyniki wpłyną na zasadniczą zmianę ustawy wypadkowej, zmianę zasady księgowego – ministra finansów – który mówi: tyle środków było w zeszłym roku, a w przyszłym roku może być tyle samo albo mniej. Jeżeli raz popełniliśmy błąd na początku, kiedy startowała ustawa, i zamiast 40 przewidzieliśmy 2 mln zł, to nie możemy do końca wieku używać tych 2 mln zł, biorąc pod uwagę nadchodzącą inflację. To trzeba zmienić.

Na pewno po 10 latach zmieniły się wskaźniki wypadków, ich rozkład. Te grupy – jak wynika z analiz – powinny być poszerzone. Powinna obowiązywać zasada równości mniejszych, średnich i większych pracodawców, niczego tym mniejszym niedodając w sensie administracyjnym, ale ich niegubiąc, bo to oni, w wielkiej części tworzą te koszty. Ważna jest też ich świadomość w tym zakresie, bo ta składka nie jest rujnująca dla budżetu pracodawcy. Ona ma działać także jako edukacyjny bodziec emocjonalny, bo często z powodu kieszeni lepiej się myśli. Inaczej się szanuje rzeczy, które kosztują symboliczną złotówkę niż te, które są dawane za darmo. Ta zmiana również musi być uwzględniona. To dotyczy mechanizmów ekonomicznych. Za te uwagi, szczególnie ze strony pracodawców, serdecznie dziękujemy. Spróbujemy je ująć w stanowisku.

Odnosnie do metodyki statystycznych analiz, uważam to za początek drogi. Oczywiście celem tej prezentacji nie było przedstawienie, które przyczyny były najczęstsze, a które nie, bo to analizowaliśmy przy ocenie warunków pracy. Chcieliśmy raczej poka-

zać, że są narzędzia, które z masy danych zbieranych przez GUS pozwolą sięgnąć głębiej i znaleźć punkt ciężkości. Te dane będą inaczej prezentowane społeczeństwu i decydentom, jeżeli powiemy, jak to się ma w odniesieniu do wieku, stażu, funkcji czasu, jakie punkty w tych scenariuszach są najważniejsze i gdzie pracodawca ma ulokować swoje skromne środki, których nie wyda na własne potrzeby, tylko na bhp, żeby najszybciej uzyskać efekt. Taka była nasza intencja. Natomiast to, co interesuje pana Tadeusza Szymanka, i nas wszystkich, może być przedmiotem odrębnego opracowania.

Członek Rady Ochrony Pracy Lech Szymańczyk:

Mam pytanie do pani dyrektor. W ostatnim okresie zapoznałem się Biuletynem ZUS. Nie pamiętam numeru. Ku mojemu przyjemnemu zaskoczeniu, wyczytałem w nim, że prowadzą państwo szkolenia dla służb bhp. Jest to podzielone na struktury. Ponieważ było to tylko kalendarium szkoleń, nie dowiedziałem się niczego więcej, prosiłbym o przybliżenie tego zagadnienia i wyjaśnienie, z jakich środków jest to realizowane. Za tę inicjatywę serdecznie państwu dziękuję. Było to dla mnie miłym zaskoczeniem, że ZUS prowadzi szkolenie dla służb bhp.

Wicedyrektor departamentu ZUS Anna Serafińska:

Jest to temat rzeka i chętnie przedstawiłabym go szerzej, ale krótko powiem, że od wejścia w życie ustawy wypadkowej i nałożenia na nas obowiązku prowadzenia prewencji wypadkowej, w 16 wybranych oddziałach, które pokrywają się z oddziałami wojewódzkimi, prowadzimy szkolenia skierowane do pracodawców i pracowników z zakresu bezpiecznego środowiska pracy. W części z nich wydawane są certyfikaty bhp. W danym województwie 2-3 razy w roku prowadzone jest szkolenie. Okazuje się, że na szkolenia stawia się około 10% zaproszonych pracodawców. Ten odsetek, obserwowany od wielu lat, trochę nas niepokoi, ale nie poddajemy się i zapraszamy. Kierujemy to do firm małych i nieco większych, ale nie za dużych, bo program był kierowany do firm mniejszych. Dzielimy to na sektory gospodarki, w zależności od tego, jak obserwujemy wypadkowość na terenie kraju lub wydatki z Funduszu Ubezpieczenia Społecznego, bo dane GUS i ZUS trochę się różnią w niektórych pozycjach.

Dwa lata temu wyszliśmy z nowym sektorem szkoleń, które zlecamy wyspecjalizowanej firmie zewnętrznej – w postępowaniu konkursowym zwyciężył Centralny Instytut Ochrony Pracy ze swoimi specjalistami. Szkolimy również w podobnym cyklu, ale w bardziej specjalistycznym zakresie. Jest to jakby drugi blok szkoleń skierowanych do pracodawców i pracowników, zaproszonych i poinformowanych grup. Jednak cieszylibyśmy się, gdyby frekwencja ze strony pracodawców była większa.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Dziękując Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych za odwagę i trud w zmobilizowaniu 16 oddziałów. Powiem, że są to frapujące doświadczenia. Na te szkolenia przychodzą ludzie, którzy pierwszy raz słyszą o tym, że za coś odpowiadają w zakresie bhp. To są restauratorzy, fryzjerzy, szewcy itd. Muszę powiedzieć, że jest to zaskakujące, ale i przyjemne, bo mówi się do ludzi, którym jest to potrzebne, bo nie dotarły do nich media ani publiczne, ani prywatne, ani ulotki, ani podręczniki. Jest to niesłychanie uciążliwe, ponieważ z konieczności jest rozproszone w terenie. W związku z tym ekipa kursuje po całej Polsce. Zresztą obecni na dzisiejszym posiedzeniu pracownicy Instytutu również są wykładowcami na tych szkoleniach, przez co pogarszają się ich stosunki rodzinne, bo ZUS rzuca nas w różne miejsca. Muszę jednak powiedzieć, że jest to również przyjemność zetknięcia się ze świeżością tematu, która nas dodatkowo stymuluje do tego, żebyśmy przebili się przez media, zwłaszcza publiczne.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

To jest już temat na kolejne posiedzenie Rady o mediach publicznych i prezentacji spraw związanych z bezpieczeństwem. Mówimy o tym od dawna, na każdym posiedzeniu Rady.

Zamkniemy te dwa punkty. Dziękujemy za materiały i za ich przedstawienie. Proszę panią Danutę Koradecką, szefową Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, żeby przygotowała stanowisko na następne posiedzenie Rady

Ochrony Pracy, uwzględniając te wyniki. Rzeczywiście jest to bardzo ważny materiał, również dla nas, parlamentarzystów. Mam nadzieję, że w nowej kadencji, w Komisji Polityki Społecznej i Rodziny będzie stała podkomisja do spraw emerytalnych, gdzie będzie możliwość szczegółowego zajęcia się tymi kwestiami, bo zmiany są konieczne.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Również bardzo dziękujemy ZUS.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Przechodzimy do spraw bieżących.

Jak państwo zauważyli, wyłączyliśmy z naszego wcześniejszego porządku obrad sprawy związane z górnictwem, ponieważ dwóch takich dużych tematów nie bylibyśmy w stanie omówić na jednym posiedzeniu. Temat dotyczący górnictwa przeniesiemy może na przyszły rok. Ponowilibyśmy starania związane z wyjazdowym posiedzeniem. Jest to kwestia do rozstrzygnięcia.

Następne posiedzenie – ostatnie w tym roku – odbędzie się 12 grudnia w Sali Kolumnowej, ponieważ chcemy je połączyć z wręczaniem nagród przygotowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy. Tematem posiedzenia będzie przestrzeganie przez pracodawców przepisów prawa pracy w zakresie wypłat wynagrodzeń za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy. Zwracam się do pani minister z prośbą o przygotowanie materiałów na to powiedzenie.

Zwracam się również do członków Rady z prośbą, ponieważ będziemy musieli przygotować tematy do planu pracy Rady Ochrony Pracy na przyszły rok, o zgłaszanie swoich propozycji, biorąc pod uwagę doświadczenia z tego roku, jak i tematy, które możemy przełożyć na późniejsze terminy. Przypominam sobie, że mieliśmy jeden temat związany z rolnictwem. Myśleliśmy wtedy o wyjazdowym posiedzeniu w Lublinie. Ten temat również musimy wziąć pod uwagę. A jeśli chodzi o temat związany z górnictwem – jak powiedziałem – musimy się zastanowić, czy nie zrealizować go na Śląsku. Byliśmy tam w ubiegłym roku, ale – jak myślę – warto byłoby do tego wrócić.

Jeszcze informacja, którą państwo już otrzymali, ale były do mnie pytania dotyczące pisma pana marszałka do wszystkich członków Rady o ponowne złożenie oświadczenia lustracyjnego. Jest taki wymóg ustawowy ze względu na nowy wzór oświadczenia lustracyjnego. Zatem każdy z nas, członków Rady, jest zobowiązany w ciągu trzech miesięcy takie oświadczenie złożyć na ręce pana marszałka. Chyba na państwa adresy domowe takie pismo zostało wysłane. Ponieważ jednak były pytania, czy jest to konieczne, skoro nie zmienia się skład Rady, odpowiadam, że jest to konieczne. Dlatego zwracam się z prośbą do wszystkich członków Rady, żeby ten dokument wypełnili i złożyli na ręce pana marszałka. Termin jest trzymiesięczny, tak że nie ma zagrożenia.

Ponawiam prośbę o przygotowanie tematów na posiedzenia Rady, żebyśmy w prezydium wstępnie mogli je przedyskutować i na styczniowym posiedzeniu zaproponować państwu przyjęcie planu pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:

Panie przewodniczący, odnośnie oświadczeń, które mamy złożyć, ja nie otrzymałem takiego pisma, ale jest prośba, żeby dotychczasowe zwrócić. Ja już składałem oświadczenie, ale to wypełnię...

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Nie mam teraz wiedzy na ten temat. To jest wyłącznie sprawa pana marszałka, któremu podlegamy. Dopytamy, czy można otrzymać poprzednie oświadczenia.

Członek Rady Ochrony Pracy Lech Szymańczyk:

Taka była decyzja, że będą zwrócone.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Szczerze mówiąc, nie interesowałem się tym szczegółowo, bo z ostrożności poselskiej wypełniam szybko, żeby nie zapomnieć.

Chęć zabrania głosu sygnalizuje pani minister.

Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:

Ufam, że zaproszenia imienne na wielką galę dla najlepszych pracodawców dotarły już do państwa. Niemniej jednak chciałbym skorzystać z okazji i poprosić, żeby państwo w swoich kalendarzach datę 28 listopada br., godz. 17.00, miejsce – Galeria Porczyńskich, Plac Bankowy, zapisali w sposób szczególny. Po raz pierwszy będzie to wielka gala i po raz pierwszy jest konkurs pod patronatem prezydenta. Wyrażam przekonanie, że nie tylko Rada Ochrony Pracy i inne osoby ważne dla pracodawców, ale i media zainteresują się tym wydarzeniem. Jesteśmy po rozmowach z szefem Telewizji Polskiej, który obiecał, że w sposób należyty będzie promował najlepszych pracodawców. Już od kilku dni w porannych programach zapowiadamy tę galę i podsumowanie konkursu. Dodam, że po raz pierwszy oprócz dyplomów pracodawcy otrzymają statuetki. Mam nadzieję, że to na trwałe wpisze się w działalność promocyjną bezpiecznych i dobrych pracodawców.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Chwiluk:

Nie wiem, czy jest to odpowiednie miejsce, ale chciałbym usłyszeć odpowiedź na pytanie, czy Państwowa Inspekcja Pracy jest powołana do interpretowania przepisów prawa, czy do ich przestrzegania. To pytanie dotyczy konkretnie kontroli placówek handlowych, zgodnie z ustawą, która weszła w życie. Przypominam interpretację PIP dotyczącą sklepów na stacjach benzynowych. Uważam, że jako członek Rady Ochrony Pracy ma obowiązek zadania tego pytania, bo 11 listopada br. mieliśmy kolejny przykład tego, że te placówki były czynne, a reakcji ze strony PIP nie było.

Chciałbym się z państwem podzielić pewną refleksją z okresu, w którym mam przyjemność uczestniczyć w posiedzeniach Rady i funkcjonować w jej strukturze. Mam nieodpartą chęć wyrażenia oceny, że kiedy Związek Zawodowy „Solidarność” wystosowuje jakikolwiek protest, pismo czy propozycję, jest to rozpatrywane bardzo szybko i skrupulatnie. Jeżeli robi to inny związek, to muszę stwierdzić, że niejednokrotnie trudno jest uzyskać nawet odpowiedź na pytanie. Zwracam na to uwagę.

Nie oczekuję odpowiedzi na pytanie dotyczące przestrzegania prawa, bo prawdopodobnie będzie to przedmiotem interpelacji albo zapytania poselskiego w Sejmie, ale zwracam uwagę na to, że jednak należałoby uczulić PIP na to, że oprócz jednego „słusznego” związku są również inne, które mają niekiedy rację i w swoich wnioskach zmagają się w kierunku ochrony i obrony nie tylko praw pracowniczych. Taka jest moja uwaga, a do planu pracy na przyszły rok postaram się przedstawić kilka propozycji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Chciałbym doprecyzować. Czy to ostateczne pytanie było do Rady czy do Państwowej Inspekcji Pracy?

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Chwiluk:

Nie do Rady Ochrony Pracy, tylko do Państwowej Inspekcji Pracy. Przepraszam, jeżeli zostałem źle zrozumiany.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

W prezydium zaniepokoił się, że coś chowamy „pod dywan”. Staram się wszystkich traktować jednakowo.

Oddaję głos pani minister.

Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:

Oświadczam, że niedopuszczalne jest, aby na którymkolwiek poziomie – okręgu, oddziału czy Głównego Inspektoratu Pracy, różnicowani byli partnerzy społeczni. I nie mówię tylko o związkach, ale i o organizacjach pracodawców. Wszystkie sygnały płynące ze strony partnerów społecznych są rozpatrywane natychmiast.

Przypomnę tylko, że porozumienie, które zawarłam ze związkami zawodowymi, to było jedno porozumienie zawarte w tym samym dniu ze wszystkimi centralami. Jeśli są jakiegokolwiek sygnały, że na szczęblu, czy to Głównego Inspektoratu Pracy, czy okręgowych inspektoratów pracy, rzeczywiście są takie działania, to proszę o konkretne przykłady. Zobowiązuję się do natychmiastowego podjęcia interwencji. Ostatnio byłam

na spotkaniu Centralnej Rady OPZZ i takich sygnałów nie otrzymałam, dlatego jestem zdumiona.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Chwiluk:

Bo nie miałem możliwości uczestniczenia w tym spotkaniu.

Główny Inspektor Pracy Bożena Borys-Szopa:

Ale był pan przewodniczący Henryk Moskwa, który raczej dziękował za natychmiastowe reakcje. W związku z tym jest to dla mnie nowość.

Jeśli chodzi o to, do czego jest powołana Państwowa Inspekcja Pracy, to powiem, że ani do interpretacji, ani do przestrzegania przepisów prawa pracy, tylko do kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, co czynię z pełną determinacją, natychmiast.

Natomiast sprawa dotycząca stacji paliw była problematyczna i dotyczyła tylko stacji paliw. Sięgnęliśmy wówczas po interpretację, a mówiąc ściślej, po wystąpienia sejmowe podczas debaty nad ustawą, gdzie zarówno posłowie sprawozdawcy Komisji, jak i przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej mówili jednym głosem, że nie dotyczy to ani stacji paliw, ani aptek. Pamiętam to, ponieważ sprawa aptek była bardzo istotna podczas tej debaty. Szukaliśmy uzasadnienia w innej ustawie dotyczącej zagwarantowania usług medycznych, a mówiąc ściślej, zapewnienia ochrony zdrowia. W ustawie – Prawo farmaceutyczne znajdują się przepisy dotyczące konieczności zaspokojenia potrzeb mieszkańców, zwłaszcza w tym zakresie.

Odnosnie do stacji paliw, podczas debaty była taka sama interpretacja, i takie same odpowiedzi. Myślę więc, że to nie była interpretacja, bo oprócz literalnego stosowania przepisów prawa jest jeszcze coś takiego, jak duch prawa. Tym duchem prawa kierowaliśmy się ustalając, czy stacje paliw są zobowiązane do niepracowania.

Dodam, że z całego kraju wpłynęło około 200 skarg na konieczność podejmowania pracy w obszarze, który był objęty zakazem handlu. Ze stacji paliw nie wpłynął do tej pory żaden wniosek, przy czym czekając na orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego w tym zakresie i mając na względzie przede wszystkim intencję ustawodawców, nie podejmowaliśmy czynności kontrolnych na stacjach paliw. Jeśli już mówimy o tak zwanej małej gastronomii, to jest ona uwzględniona w odrębnych punktach – jest dopuszczalna obsługa gastronomiczna, także obsługa hotelowa. Cały katalog znajduje się w Kodeksie pracy. Myślę, że jest to wystarczające wyjaśnienie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Pozwolę sobie udzielić głosu, jako że byłem jednym z głównych sprawców tej ustawy, bo ją prowadziłem. Wielokrotnie mówiliśmy na posiedzeniach Komisji, że zmiany dotyczące Kodeksu pracy w tym zakresie nie są najlepszym rozwiązaniem, że potrzeba w tej kwestii nowej ustawy, chociażby na wzór niemieckiej, która zupełnie inaczej uregulowałaby kwestię handlu w niedziele i święta. Przypominam, że sprawa związana z tym tematem ciągnie się od wielu lat, poruszana jest w Sejmie każdej kadencji. To co przyjęliśmy, to był kompromis pomiędzy zwolennikami całkowitego handlu w niedzielę a tymi, który uważali, że nie powinniśmy takiego zakazu wprowadzać. Na każdym poziomie pracy, czy w podkomisji, czy później w Komisji Nadzwyczajnej, a także na posiedzeniach plenarnych, jednoznacznie wyjaśnialiśmy, że nie dotyczy to stacji benzynowych i aptek, bo nie po to wprowadzaliśmy te zmiany, żeby utrudniać ludziom życie. Chodziło głównie o to, żeby zapewnić przynajmniej 12 dni wolnych, świątecznych, dla pracujących w placówkach handlowych – mając na myśli duże placówki handlowe, ale nie zapisując tego bezpośrednio. Przypominam, że podobny przepis był w 2001 r. i został wtedy zakwestionowany przez prezydenta, że podzieliliśmy placówki na małe i duże. Tu też wynikł problem z tego względu, że regulujemy to w Kodeksie pracy i tam, gdzie jest właściciel, to go nie obowiązuje – właściciel może sam pracować i nie obowiązuje go ta regulacja w Kodeksie. Tyle w tej sprawie.

Myślę, że w dalszym ciągu pozostaje otwarta możliwość doprecyzowania w Kodeksie pracy i wpisanie katalogu wszystkich sytuacji – chociaż nie wiem, czy to jest najlepsze rozwiązanie – albo przyjęcia ustawy i doprecyzowania, bo nie jest to całkiem jednoznacznie uregulowane. Myślę, że po dwóch dniach wolnych od handlu widać, że świat się nie zawalił. W święta Bożego Narodzenia będą kolejne dwa dni wolne. Najbardziej

mnie śmieszają wypowiedzi właścicieli, którzy sami muszą stać za ladą od rana do nocy, bo to jest w handlu najważniejszy dzień w roku. Niestety, tacy też się zdarzają.

Członek Rady Ochrony Pracy Lech Szymańczyk:

Chciałbym państwu serdecznie podziękować za 2 lata współpracy. To przyniosło mi nowe doświadczenia i głębsze poznanie problemów dotyczących ochrony pracy. Jako przyszły pracodawca będę może bardziej wrażliwy na te sprawy.

Serdecznie państwu dziękuję i przepraszam, że nie zawsze mogłem uczestniczyć w plenarnych posiedzeniach, ale wynikało to z mojej pracy w Komisji Finansów Publicznych. Dziękuję za współpracę pani głównej inspektor pracy i wszystkim państwu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Wyjaśnię, że kadencja Rady Ochrony Pracy trwa 4 lata. Zmieni się tylko skład Rady po stronie poselsko-senatorskiej. Jeszcze nie ma decyzji pana marszałka. Kandydatury będą zgłaszane poprzez kluby, i zgodnie z nowelizacją ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy wszyscy dotychczasowi członkowie Rady, w tym posłowie, pełnią funkcję do powołania nowych członków. Myślę, że do 12 grudnia jeszcze to się nie stanie, bo kluby muszą przedstawić nowe propozycje, a pan marszałek musi podjąć decyzję. Prawdopodobnie nowy skład poselsko-senatorski Rady będzie od nowego roku. Pozostali członkowie Rady mogą być zmieniani na wniosek organizacji, które ich zgłaszały – ze strony rządowej, czy innych organizacji. Na razie takich zgłoszeń do marszałka nie było.

Ja również panu posłowi dziękuję za współpracę i zapraszam na kolejne posiedzenie Rady 12 grudnia br., bo do tego czasu najprawdopodobniej nie będzie nowego składu poselsko-senatorskiego.

Czy są jeszcze chętni do zabrania głosu w sprawach bieżących? Jeśli nie, dziękuję państwu za uczestnictwo.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny dzisiejszych obrad – zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.