



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**
(NR 51)

Nr 5553/VI kad.
14.09.2011 r.

Tekst bez autoryzacji

Nr 5553/VI kad.

Rada Ochrony Pracy (nr 51)

14 września 2011 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem poseł **Izabeli Katarzyny Mrzygłockiej (PO)**, przewodniczącej Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- „Sytuacja pracowników rekrutowanych przez działające w Polsce agencje pracy tymczasowej do zatrudnienia w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej” – materiał przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz pana dr Macieja Duszczyka – członka Rady Ochrony Pracy,
- „Działalność agencji zatrudnienia, w tym przestrzeganie przez nie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – na podstawie wyników kontroli w latach 2008 – 2010” – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej,
- przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach: oceny zagrożenia i ograniczenia narażenia na hałas na stanowiskach pracy oraz niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę w Polsce w roku 2010 i w latach poprzednich,
- sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Anna Tomczyk** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Anita Ryng** pierwszy konsul w Ambasadzie RP w Hadze.

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

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam pierwszego konsula w Ambasadzie RP w Hadze panią Anitę Ryng, głównego inspektora pracy panią Annę Tomczyk wraz ze współpracownikami oraz przedstawicieli Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Witam członków Rady Ochrony Pracy.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia przewiduje: pkt 1 – „Sytuacja pracowników rekrutowanych przez działające w Polsce agencje pracy tymczasowej do zatrudnienia w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej” – materiał przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz pana dr Macieja Duszczyka – członka Rady Ochrony Pracy; pkt 2 – „Działalność agencji zatrudnienia, w tym przestrzeganie przez nie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – na podstawie wyników kontroli w latach 2008 – 2010” – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej; pkt 3 – przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach: oceny zagrożenia i ograniczenia narażenia na hałas na stanowiskach pracy oraz niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę w Polsce w roku 2010 i w latach poprzednich; pkt 4 – sprawy bieżące.

Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przechodzimy do punktu pierwszego – „Sytuacja pracowników rekrutowanych przez działające w Polsce agencje pracy tymczasowej do zatrudnienia w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej”. Proszę o zabranie głosu panią konsul Anita Ryng.

Pierwszy konsul w Ambasadzie RP w Hadze Anita Ryng:

Chciałabym przedstawić państwu sytuację polskich pracowników w Holandii. Ostatnio o tym kraju mówi się trochę więcej niż przed kilku laty. Od 2004 r. celem migracji zarobkowej była raczej Wielka Brytania i Irlandia. Wyjazdy do Holandii były mniej spektakularne. W ostatnim roku sytuacja zmieniła się. Nowy rząd holenderski wprowadził nieco inną politykę europejską, migracyjną, azyłową. Skutki tej zmiany odczuwane są m.in. przez polskich pracowników.

Chciałabym teraz przedstawić pewne dane dotyczące pracowników polskich w Niderlandach, zastrzegając, iż nie są one do końca zweryfikowane. Bowiem polscy pracownicy – mimo obowiązku – nie zawsze rejestrują się w gminach. Dlatego zaprezentowane dane będą miały charakter szacunkowy.

Zarejestrowanych jest ok. 66 tys. polskich pracowników. Natomiast szacuje się, że ok. 70 tys. pracowników z Polski nie dokonało rejestracji. Około 20-30 tys. to osoby urodzone w Holandii. Jest to drugie pokolenie, albo ci, którzy osiedlili się tam w latach 80-tych lub wcześniej, czyli tzw. stara Polonia.

Cechą charakterystyczną holenderskiego rynku pracy jest to, iż Polacy zatrudniani są w dużej mierze przez agencje pracy tymczasowej. Oznacza to czasowość zatrudnienia. Szacuje się, że przeciętny kontrakt pracownika tymczasowego wynosi 68 dni. Holandia jest specyficznym krajem, jeśli chodzi o rynek agencji pracy tymczasowej. Szacuje się, że w tym kraju działa ok. 10 tys. tego rodzaju podmiotów, z czego ok. 2,3 tys. posiada wewnętrzne certyfikaty organizacji zrzeszającej te instytucje. Ok. 7-8 tys. to biura niecertyfikowane. Szacujemy, że ok. 20 tys. Polaków może być zatrudnionych przez biura nieobjęte certyfikacją. Polacy w Holandii głównie pracują w rolnictwie, ogrodnictwie, transporcie, logistyce oraz sektorze metalowym, a także w firmach usługowych zajmujących się sprzątaniami.

Niewielu polskich pracowników korzysta ze świadczeń socjalnych. Według danych z 2009 r. jedynie 350 obywateli polskich pobierało świadczenia. Inne dane mówią o 3% całej populacji. Zasiłek dla bezrobotnych pobierało ok. 6% polskich pracowników. W 2009 r. to świadczenie pobierało ok. 1600 osób z krajów Europy Środkowej i Wschodniej.

Nowy rząd holenderski, który powstał przed rokiem, przystąpił do formułowania nowej strategii wobec migrantów zarobkowych. W kwietniu holenderski minister pracy Henk Kamp ogłosił tę strategię w liście do parlamentu. Głównym przesłaniem tego listu było to, że należy przygotować się na jeszcze większy napływ migrantów z Europy Środkowo-Wschodniej oraz trzeba uniknąć błędów, które Holandia popełniła w przeszłości, gdy do tego kraju przybywali pracownicy z Turcji i Maroka. We wspomnianym dokumencie ministerstwo dokonało diagnozy sytuacji. Stwierdzono, że spodziewano się jedynie 15 tys. Polaków. Natomiast po otwarciu rynku pracy przybyło ponad 100 tys. polskich obywateli. Zidentyfikowano problemy, które pojawiły się w związku z tą sytuacją. Minister zaproponował szereg działań, które miałyby pomóc w ich rozwiązaniu.

Jakie problemy zidentyfikowano? Po pierwsze – rząd holenderski wskazuje na ryzyko nadużywania systemu pomocy społecznej przez migrantów z naszego regionu. Dane statystyczne nie potwierdzają tych obaw. Nie jest to żadne zagrożenie. Zresztą Holendrzy przyznają to oficjalnie w dyskusji z nami. Niemniej jednak obawiają się, iż sytuacja może zmienić się i w przyszłości Polacy – bo głównie oni są grupą dominującą na holenderskim rynku pracy – mogą sięgać częściej i intensywniej po świadczenia społeczne.

Drugi problem zidentyfikowany przez rząd holenderski dotyczy bezrobotnych, czy nawet bezdomnych Polaków. Wskazywano, że jest to duże zagrożenie i poważne ryzyko. Ale liczby nie potwierdzają tych przypuszczeń. Można stwierdzić kilkanaście czy co najwyżej kilkadziesiąt przypadków rocznie w dużych miastach Holandii: Haga, Amsterdam, Rotterdam.

Trzecim problemem wskazywanym przez rząd holenderski jest brak integracji Polaków, nieznamość języka, niedostosowanie do holenderskiego stylu życia. Czwartym – ryzyko wypierania Holendrów z rynku pracy. Piątym – kwestie mieszkaniowe, nadmierna koncentracja migrantów w jednym miejscu: określone dzielnice w miastach, tereny rekreacyjne, campingi, co powoduje, że m.in. w niektórych szkołach jest nadmierna reprezentacja dzieci z Europy Środkowo-Wschodniej.

Dużą obawą napawa rząd holenderski niepewność co do przyszłego rozwoju migracji z naszego regionu: czy Polacy będą przybywać do Holandii, czy będą wracać do Polski, ilu z nich pozostanie na stałe.

Minister Henk Kamp zamierza podjąć działania na rzecz aktywizacji holenderskich bezrobotnych. Holandia ma najniższy wskaźnik bezrobocia w Europie – 4,5%. Niemniej jednak 400 tys. osób pozostaje bez pracy i pobiera zasiłki. Intencją ministra jest ich aktywizacja. Minister zdaje się twierdzić, że po cóż mamy zatrudniać Polaków, skoro mamy 400 tys. bezrobotnych.

Jakie rozwiązania proponuje rząd holenderski? Wspomniany dokument podzielony jest na 6 obszarów. W każdym z nich proponowane są konkretne działania. Po pierwsze – lepsza informacja skierowana do migrantów oraz skuteczna rejestracja w gminach. Przypominam, że mimo obowiązku rejestrowania, pracownicy nie zawsze rejestrują się z przyczyn niekiedy od nich niezależnych. Często jest to zaniedbanie pracodawcy, który uniemożliwia im rejestrację.

Drugi obszar – który zapewne najbardziej interesuje Radę – dotyczy pracy. Rząd holenderski dostrzega złe funkcjonowanie części agencji pracy tymczasowej. Zapowiada lepszy, skuteczniejszy nadzór nad tymi podmiotami m.in. poprzez obowiązek rejestracji wszystkich biur pracy tymczasowej.

Trzeci obszar – to świadczenia społeczne. Minister Kamp proponuje szereg rozwiązań, które miałyby zapobiegać nadużywaniu systemu przez migrantów z Europy Środkowo-Wschodniej. Minister deklaruje zwiększenie podaży mieszkań, co ma rozwiązać problem akomodacji pracowników.

Rząd będzie zachęcał migrantów do nauki języka, aby umożliwić im lepszy start i edukację.

Ostatni rozdział w tym pakiecie przynosi bardziej restrykcyjne podejście do prawa pobytu na terenie Holandii. Generalnie można to sprowadzić do następującego stwierdzenia: „Jeżeli pracujesz u nas, jesteś jak najbardziej mile widziany, zostań jak najdłużej, natomiast gdy tracisz pracę i chciałbyś korzystać z naszej pomocy społecznej, to lepiej wracaj do domu”.

Sądzę, że w polskich mediach pojawiło się sporo ostrych komentarzy. Niemniej jednak – co wynika również z mojej prezentacji – te propozycje w dużej mierze mogą być korzystne dla polskich pracowników. Nam wszystkim powinno zależeć, aby pracownicy przyjeżdżający do Holandii otrzymywali rzetelną informację na temat ich praw i obowiązków. Zatem zgadzamy się z rządem holenderskim, że na tę działalność powinien być położony nacisk zarówno po holenderskiej, jak i polskiej stronie.

Obowiązek rejestracji wzbudza dużo kontrowersji. Nasi obywatele nie lubią być do czegośkolwiek zmuszani. Ale ten obowiązek wynika z prawa holenderskiego. Dotyczy wszystkich cudzoziemców. Rejestracja umożliwia kontrolę miejsca zamieszkania pracowników pod względem warunków i ponoszonych opłat.

Popieramy działania mające na celu walkę z nieuczciwymi pracodawcami. Wątpliwości budzi dobór instrumentów. Zastanawiamy się, czy będą efektywne. Czy sama rejestracja biur pracy tymczasowej – co umożliwi ich kontrolowanie – będzie skutecznym instrumentem eliminowania nieprawidłowości.

Kontrowersje budzi rozdział dotyczący bardziej selektywnego dostępu do świadczeń społecznych. Rząd holenderski proponuje powiązanie faktu udzielenia pomocy ze znajomością języka holenderskiego. Rząd tłumaczy, że jeśli cudzoziemiec chce odnieść sukces na tamtejszym rynku pracy, to musi nauczyć się języka holenderskiego. Dowodzi, że to zwiększa jego szanse. Jeżeli pracownik z zagranicy nie zna lub nie wykaże chęci nauki języka holenderskiego, to nie otrzyma pomocy społecznej. Te propozycje budzą nasze zaniepokojenie.

Jeśli chodzi o mieszkania, to popieramy wszelkie działania, których celem jest wzrost podaży, lepszy standard, skuteczniejsza kontrola opłat ponoszonych przez polskich pracowników za wynajem.

Nie budzi kontrowersji propozycja działań dotyczących integracji i nauki języka. Nie mają one charakteru obligatoryjnego. Obywateli państw Unii Europejskiej nie można zmusić do nauki języka czy integracji. O ile te działania pozostaną nieobowiązkowe, mogą być jak najbardziej skutecznym instrumentem dla osób chcących pracować w Holandii. Mamy jednak pewną wątpliwość. Otóż, osoby, które znają język i są dobrze zintegrowane raczej pozostaną – na dłużej czy na zawsze – w Holandii. Zatem nie będą funkcjonowali na polskim rynku pracy.

Najbardziej kontrowersyjna propozycja dotyczy ograniczenia czy weryfikacji prawa do pobytu. Działania rządu holenderskiego w tym zakresie będą w istocie polegały na interpretacji tego, co znaczy prawo do pobytu, kiedy się kończy, co znaczy posiadanie wystarczających środków na utrzymanie. Nasza ocena tych działań będzie zależała od interpretacji postanowień dyrektywy o prawie do pobytu i swobodzie przemieszczania się.

Jak rząd polski ocenia te propozycje? Strategia ministra Kampa nosi – niestety – tytuł „Migranci z krajów Europy Środkowo-Wschodniej”. Po naszych interwencjach w treści dokumentu zamieszczono wskazówkę, że proponowane działania będą stosowane wobec wszystkich obywateli państw Unii Europejskiej. Niemniej jednak zauważalny jest pewien dualizm w podejściu. Nowe państwa członkowskie Unii Europejskiej traktuje się jako specyficzną kategorię. W dyskusjach z rządem holenderskim wskazujemy, że te instrumenty muszą być stosowane jednakowo wobec wszystkich obywateli państw Unii Europejskiej.

Niepokoi nas – o czym wspomniałam – kwestia interpretacji przepisów dyrektywy o prawie do pobytu i swobodzie przemieszczania się. Według Holendrów, ta dyrektywa umożliwia im określenie poziomu dochodu, przy którym osoba przebywająca w Holandii ma jeszcze prawo do pobytu.

Niepokojący jest również wymóg znajomości języka holenderskiego przy korzystaniu ze świadczeń socjalnych. Uważamy, że ten wymóg ma charakter dyskryminujący. Strona holenderska odpowiada, że nikt nie będzie dyskryminowany. Wskazują, że obywatele Holandii muszą również znać język holenderski, gdy ubiegają się o świadczenia socjalne.

Wydaje nam się, że w dyskusji, która w Holandii toczy się od początku roku, nie uwzględnia się pewnych proporcji. Rząd zbyt koncentruje się na zjawiskach, które co prawda występują, ale mają marginalny charakter, natomiast zapomina o korzyściach odnoszonych przez gospodarkę holenderską z pracy Polaków. Tego brakuje nam w dyskusji. Pracodawcy holenderscy wskazują, że Polacy pracują, płacą składki, a bardzo rzadko korzystają z tych świadczeń. Można ocenić, że przy 90-dniowej pracy pracownika z naszego regionu, budżet holenderski zarabia netto 2 tys. euro. To są bardzo wymierne liczby.

Dyskusja zainicjowana przez rząd niestety ma duży wpływ na atmosferę wokół migrantów zarobkowych z naszego regionu. Politycy koncentrowali się na wskazywaniu zjawisk negatywnych. W ten sposób nadali ton dyskusji. Polacy – którzy dominują w grupie pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej – zaczynają być postrzegani coraz bardziej jako zagrożenie. Zaczyna dominować poczucie, że polscy pracownicy zabierają pracę Holendrom i żyją na ich koszt. To jest widoczne w mediach, które bardzo chętnie informują o negatywnych przypadkach (jazda po alkoholu, bójki, kradzieże), które wprawdzie zdarzają się, ale są przedstawiane jako przykłady typowego zachowania Polaka w Holandii.

Otrzymujemy również sygnały, że Polacy zaczynają się gorzej czuć w Holandii. Jest to niepokojące. Z badań przeprowadzonych przez jedną z holenderskich gazet wynika, że ok. 60% Holendrów jest niezadowolonych z przyjazdu Polaków do Holandii. Z drugiej strony aż 52% Polaków deklaruje, iż dobrze czuje się w Holandii. Jedynie 28% uważa, że są traktowani jak obywatele gorszej kategorii. Niemniej jednak widoczna jest wyraźna zmiana klimatu w ostatnim roku.

Jakie działania podejmował rząd polski, ambasada i przedstawiciele środowisk polonijnych? Natychmiast reagowaliśmy, gdy zaczęły pojawiać się wypowiedzi niechętnie Polakom. Ambasador spotykał się z wszystkimi holenderskimi ministrami odpowiedzialnymi za ten obszar, przekazując nasze zaniepokojenie oraz wskazując, iż dyskusja powinna być prowadzona na podstawie faktów, a nie emocji.

Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji przedstawiły uwagi, w których szczególnie odniosły się do dokumentu holenderskiego. Oczekujemy na odpowiedź strony holenderskiej.

Zainteresowaliśmy tą kwestią przedstawiciele innych państw członkowskich Unii Europejskiej w Hadze, szczególnie z naszego regionu. Czesi, Węgrzy dostrzegli problem, mimo że ich obywateli jest znacznie mniej na holenderskim rynku pracy. Nawet Hiszpanie, którzy mają 30-tysięczną grupę emigrantów, jeszcze z lat 60-tych, wykazali solidarność, zwracając uwagę, że nie może być podziału na lepszych i gorszych obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej, wszyscy muszą być jednakowo traktowani na rynku pracy.

Ilekcroć jakiś polityk niepochlebnie wypowiada się o Polakach, kontaktujemy się z nim i prosimy o przedstawienie faktów. Jeżeli twierdzi, że tysiące bezdomnych Polaków koczuje na ulicach Hagi, to prosimy o dane liczbowe. Okazuje się, że te zjawiska zostały przerysowane. Liczby nigdy nie potwierdzają wypowiedzi polityków. Sądzymy, że sprowadzanie dyskusji do faktów może nieco ostudzić zapędy do mówienia o czymś, co nie istnieje.

Mamy bardzo dobre – choć trudne – kontakty z gminami. Próbuje poznać problemy, które mają. Zastanawiamy się, jakie działania możemy wspólnie podjąć. Sytuacja w gminach jest bardzo różna. W dużych miastach faktycznie występują pewne problemy. Ale są również gminy na południu Holandii, np. Limburgia, które są bardzo zadowolone z napływu polskich migrantów. Społeczeństwa tych gmin starzeją się. Postrzegają swoją szansę w nowych obywatelach.

Jakie były inne reakcje na zapowiedź polityki holenderskiej? Komisja Europejska wyśtosowała do rządu holenderskiego pytania, szczególnie prosząc o wyjaśnienia w sprawie zgodności z prawem europejskim wymogu dotyczącego znajomości języka holenderskiego i sprawy prawa do pobytu. Na razie rząd holenderski nie udzielił odpowiedzi na pytania Komisji.

Odezwali się pracodawcy holenderscy, którzy w wypowiedziach publicznych i różnych listach bardzo mocno podkreślają, że gospodarka holenderska potrzebowała, potrzebuje i będzie potrzebowała rąk do pracy, a Polacy są bardzo dobrymi pracownikami. Dlatego trzeba o nich dbać, a nie stwarzać ryzyka, że wybiorą inny kraj.

Gminy, które są zainteresowane pracą i pobytem Polaków bardzo intensywnie wypowiadają się w mediach, prezentując opinie o naszych obywatelach równoważące oceny polityków krajowych.

Próbowaliśmy również zmotywować do zabrania głosu środowiska polonijne. Stronie rządowej trudno rozwiązywać wszystkie problemy. Środowisko nowej migracji jest może jeszcze nie do końca zorganizowane. Niemniej jednak zabierało głos i prezentowało stanowisko.

Jaki jest etap wdrażania propozycji ministra Kampa? Najbardziej kontrowersyjne – ograniczenie prawa do pobytu, wymóg znajomości języka – wymagają zmian prawnych. Jeżeli wcześniej nie zostaną zakwestionowane przez Komisję Europejską, to wejdą w życie najwcześniej w styczniu lub połowie 2012 r. Natomiast korzystne dla nas propozycje dotyczące zwiększenia nadzoru nad agencjami pracy tymczasowej zaczynają wchodzić w życie. Na przykład od 1 stycznia 2012 r. ma obowiązywać rejestracja wszystkich agencji, a pracodawcy, który skorzysta z pośrednictwa niezarejestrowanego biura grozi kara 12 tys. euro za pracownika, a przy stwierdzeniu powtórnego uchybienia w tym zakresie – 36 tys. euro za pracownika. Te dotkliwe sankcje powinny zmobilizować pracodawców do korzystania z pośrednictwa zarejestrowanych biur pracy.

Ostatnio wydano zalecenie holenderskiej inspekcji pracy, aby sprawdzała wysokość wynagrodzenia z faktycznym wymiarem czasu pracy. Wynagrodzenie minimalne przy-

sługuje za 40-godzinny tydzień pracy. Praca w godzinach przekraczających tę normę powinna być dodatkowo wynagradzana.

Rząd holenderski pracuje nad efektywniejszym systemem analizowania skarg wpływających od pracowników zagranicznych.

Jakie są z naszego punktu widzenia najistotniejsze problemy, z którymi faktycznie borykają się Polacy pracujący w Holandii? Przede wszystkim problemy z pracodawcami, którzy nie wypłacają terminowo wynagrodzenia w odpowiedniej wysokości, nie wypłacają świadczeń dodatkowych. Nie twierdzę, że jest to reguła. Szacujemy jednak, że 20%-30% pracowników może mieć do czynienia z takimi zjawiskami.

Drugim problem dotyczy zbyt wygórowanych opłat, których domagają się właściciele mieszkań. Często są to agencje pracy tymczasowej, które wynajmują mieszkania i jednocześnie zatrudniają pracownika. Zatem pracownik otrzymuje pewien pakiet, za który – niestety – musi dużo płacić.

Trzeci – powszechny – problem to nieznanostwo swoich podstawowych praw i obowiązków.

Czwarty – to uzależnienie od pracodawcy. Jeżeli pracownik jest zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej, która zapewnia mu transport, mieszkanie, pracę, zakupy, wizyty w kinie itp., to w momencie gdy praca nie podoba mu się, traci praktycznie wszystko – transport do Polski i mieszkanie. Zatem to nie jest dobry układ.

Szczególną grupę stanowi młodzież, która w wieku 15-17 lat przyjeżdża do Holandii wraz z rodzicami. Ta młodzież nie podlega obowiązkowi szkolnemu, który w Holandii kończy się w wieku 16 lat. Zatem przyjeżdżający 15-latek nie zostanie przyjęty do szkoły. Jest zachwycony, że może pójść do pracy i zarabiać kilka euro za godzinę. Po paru latach przychodzi refleksja. Uświadamia sobie, że nie ma żadnego wykształcenia. Jest to istotny problem.

Chciałabym teraz przedstawić konkluzje. Zgadzam się z punktem pierwszym zawartym w materiale przedłożonym przez pana doktora Duszczyka. Uważamy, że należy wzmocnić kontrole funkcjonujących w Polsce agencji pracy tymczasowej, rekrutujących pracowników w naszym kraju. W tym obszarze występuje pewna szara strefa. Nie wiadomo, kto jest odpowiedzialny za ich warunki pracy i pobytu. Wiem o współpracy polskiej i holenderskiej inspekcji. Wydaje nam się – biorąc pod uwagę praktyczne problemy – że ta współpraca mogłaby być bardziej intensywna.

Przed wyjazdem do Holandii pracownik powinien otrzymać informację o warunkach pracy, obowiązkach i prawach pracownika. Ona nie może mieć charakteru kolejnej broszury, bo tych wydano już kilkanaście, rozdajemy je w każdym możliwym miejscu. Ta informacja musi być adresowana do osób, które nie są przyzwyczajone do czytania skomplikowanych wywodów. Powinna być możliwie prosta i skuteczna.

Bardzo istotny problem – który nie wiemy jak rozwiązać – stanowi niewielka – ale być może rosnąca – grupa osób w trudnej sytuacji: Polaków bezdomnych czy uzależnionych od narkotyków, którzy przewijają się przez instytucje holenderskie. Holendrzy zwracają się do nas z prośbą o pomoc, wskazując, iż są to obywatele polscy. Nie dysponujemy skutecznymi instrumentami, które zapewniłyby pomoc wszystkim osobom z tej grupy. Pojawia się pytanie o działania państwa polskiego wobec tych osób. Możemy ich odesłać do Polski na koszt konsulatu lub udzielić im pożyczki na powrót do kraju.

Ważne jest zorganizowanie silnej reprezentacji środowisk polskich w Holandii. Próbuje się zachęcać do stworzenia takiej reprezentacji. Ale ten proces zapewne będzie trwał lata. Bardzo potrzebny jest silny głos polskiego środowiska migrantów w Holandii. Ono mogłoby być partnerem dla rządu holenderskiego.

Chciałabym zwrócić uwagę, że bardzo pomocne byłyby dla nas polskie badania na temat migrantów wyjeżdżających do Holandii. Holendrzy zamawiają wiele tego rodzaju badań. Wydaje nam się, że wnioski z tych badań nie zawsze są właściwe, bowiem często ich autorzy nie rozumieją naszej sytuacji. Polskie badania, które dostarczyłyby nam informacji o tym kto i dlaczego wyjeżdża do Holandii, czego oczekuje, byłyby dla nas bardzo pomocne.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję, pani konsul. Proszę o zabranie głosu pana dr Macieja Duszczyka.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Duszczyk:

Chciałbym podziękować Radzie Ochrony Pracy za wprowadzenie tego punktu pod nasze obrady jeszcze w bieżącym roku. Dziękuję Departamentowi Rynku Pracy i Departamentowi Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej za pomoc i współpracę przy opracowaniu materiału, który został przekazany członkom Rady. Dziękuję także Ambasadzie RP w Hadze za udostępnienie materiałów. Pozwoliły one na uzupełnienie wielu kwestii i przygotowanie spójnego materiału.

Dlaczego prosiłem panią przewodniczącą i Radę o zajęcie się tym tematem? Od wielu lat zajmuję się problematyką migracji. Gdy uczestniczyłem w wizycie studyjnej w Holandii, zorientowałem się, że to państwo jest zupełnie odmienne od pozostałych państw Unii Europejskiej.

Pani konsul wspomniała o badaniach migrantów. Dla nas interesującą okazała się kwestia, dlaczego Polacy tak łatwo założyli stowarzyszenia w Wielkiej Brytanii, Irlandii, Hiszpanii, Francji i Norwegii, natomiast nie założyli ich w Holandii. Zapewne istnieje pewna specyfika tej migracji wynikająca ze specyfiki holenderskiego rynku pracy. Jest on modelowym przykładem elastyczności na rynku pracy, ale dla obywateli Holandii. Oni bardzo dobrze funkcjonują na tym rynku. Kiedy rozmawialiśmy z młodymi Holendrami, to większość z nich zapewne nie rozumiałaby naszej dyskusji na temat „umów śmieciowych”. Oni wszyscy są zatrudnieni na „umowach śmieciowych”, tylko z pewnymi perspektywami.

Państwo holenderskie jest zupełnie inne niż nasze. Momentami bardzo ciężko zrozumieć nam jak ono działa. Pracownik zatrudniony na okres do 26 tygodni praktycznie nie ma żadnych praw, łącznie z prawami socjalnymi. Nie ma ubezpieczenia zdrowotnego. Ale w przypadku Holendrów to funkcjonuje idealnie. Problem powstaje wówczas, gdy na tym rynku pracy pojawia się większa grupa ludzi, którzy nie mówią po holendersku. Pochodzą z obcego państwa i w pewien sposób zostali sprowadzeni na tamtejszy rynek. Te osoby – o czym mówiła pani radca – otrzymują pewien pakiet. Używają słowa „embracement”. Oni są „zaopiekowani”.

Agencja pracy tymczasowej oferuje bezrobotnemu spod Elbląga pracę koło Rotterdamu za 1200 euro. Tłumaczy, że wszystko jest załatwione – dojazd, wyżywienie itp. Temu bezrobotnemu wydaje się, iż „złapał Pana Boga za nogi”. To, co jest wielką zasługą naszego członkostwa w Unii Europejskiej – swobodny przepływ pracowników – jest również ogromną szansą dla takich osób. Jednak później okazuje się, iż to „zaopiekowanie” przez agencję pracy tymczasowej nie do końca zostało dopowiedziane. Za wszystkie usługi trzeba zapłacić. Zatem kwota wynosi nie 1200 euro, lecz np. 500 czy 400 euro. Osoba, która decyduje się na wyjazd – do czego ma prawo – w ostatecznym rozliczeniu otrzymuje mniej pieniędzy z powodu braku informacji. Nie wiedziała, na co decyduje się.

W rozmowach, które prowadziliśmy m.in. w ambasadzie, Holendrzy wskazywali, że wszystko zapisane jest w umowach. W jaki sposób zmusić ludzi do czytania umów? Nie można tego zrobić. Jeżeli zdarzały się – niezbyt częste – przypadki umów w języku holenderskim, to jest to łamanie prawa. Ale gdy ktoś otrzymuje umowę w języku polskim i nie czyta jej, to cóż możemy zrobić? Co ma uczynić Państwowa Inspekcja Pracy, żeby zmusić ludzi do czytania?

Chciałbym skupić się na konkluzjach, które wydają mi się kluczowe. Holandia jest pewnym specyficznym, bardzo dobrze funkcjonującym państwem. Z punktu widzenia naszych relacji obecna sytuacja jest może trochę gorsza ze względu na pewne napięcia polityczne, które tam występują. Kiedy rozmawiam z urzędnikami holenderskimi, to oficjalnie mówią co innego, ale podczas prywatnych spotkań przyznają nam rację. Zastrzegają jednak, że ze względu na sytuację polityczną ich oficjalne wypowiedzi będą miały inny charakter. Jestem w stanie to zrozumieć. Przez 9 lat byłem urzędnikiem.

Uważam, że migracja Polaków do Holandii przynosi więcej korzyści niż problemów. Sądzę, że tymi problemami powinna zająć się Rada Ochrony Pracy. Można wyeliminować pewne kwestie, które później nagłaśniane są w niektórych tabloidalnych mediach

holenderskich. Dlaczego ludzie czasami trafiają na ulicę? Jeżeli ktoś ma zawartą umowę na 26 tygodni, później zachorował, nie poszedł do pracy, to pracodawca go zwalnia. Agencja nie jest już nim zainteresowana. Traci mieszkanie i prawo do pobytu. Co ma zrobić? Niekiedy trafia na ulicę. Zatem występują pewne sytuacje patologiczne. Należy starać się je eliminować.

Przedłożone konkluzje konsultowałem z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej. Nie odnoszę się do sytuacji w Holandii, o czym mówiła pani radca. Bowiem nie mamy żadnej możliwości wpływu na Holandię, poza działaniami podejmowanymi przez ambasadę, badaniem zgodności proponowanych rozwiązań z prawem europejskim i prezentowaniem własnego stanowiska. Ale nie mamy wpływu na decyzje posłów holenderskich. Natomiast mamy wpływ na działanie polskich instytucji.

Holandia jest jednym z dwóch państw, w których wzrasta zatrudnienie polskich pracowników. W pozostałych państwach – Wielkiej Brytanii, Irlandii, Hiszpanii, Francji zmniejsza się, nawet w Niemczech, co jest dla mnie pewnego rodzaju nowością. Monitorowałem sytuację w Niemczech. Okazało się, że pracę w tym kraju znalazło 30 tys. Polaków. Prawdopodobnie na koniec 2011 r. w Niemczech – mimo otwarcia rynku pracy – będzie zatrudnionych mniej Polaków niż w 2010 r.

Zatrudnienie Polaków wzrasta w Holandii i Norwegii. W Holandii najczęściej znajdują pracę osoby między 35 a 40 rokiem życia, słabiej wykształcone. To jest inna kategoria ludzi niż wyjeżdżający do Wielkiej Brytanii. Stąd nieco więcej problemów. Dlatego oni wymagają więcej „embracement” ze strony rządu polskiego, Sejmu, administracji oraz takich instytucji jak Rada Ochrony Pracy.

Głównym problemem wydają się być nierzetelne agencje pracy tymczasowej. Chciałbym jednak zwrócić uwagę, że z moich rozmów z Polakami zatrudnionymi zarówno przez agencje certyfikowane, jak i niecertyfikowane wynika, że niekiedy te ostatnie nie są dużo gorsze od certyfikowanych. Chodzi zatem – oprócz certyfikacji – o pewien standard usług, który musiałby być obowiązujący.

Rekrutacji pracowników w Polsce dokonują firmy holenderskie, działające na podstawie prawa polskiego. Uważam, że należy przyrzeć się ich działalności i zastanowić się, w jaki sposób wyeliminować z rynku nieuczciwe agencje.

W umowach muszą być zawarte wszystkie elementy wpływające na wysokość wynagrodzenia. Chodzi m.in. o koszt transportu w tym do kościoła, wyjazd na zakupy, wysokość kar, które można otrzymać. Oburzyłem się, gdy dowiedziałem się, że można otrzymać 200 euro kary za puszkę postawioną w niewłaściwym miejscu. Holender, z którym rozmawiałem wyjaśnił mi, że oni muszą stosować tego rodzaju kary porządkowe z jednego powodu. Gdy w jednym hotelu mieszka np. 800 mężczyzn, to niewprowadzenie tego rodzaju kar może spowodować, że zarządca tego obiektu po prostu nie poradzi sobie z utrzymaniem porządku. Trzeba to zrozumieć. Ale nie może być tak, że ci ludzie nie znają tych zasad i później są karani za coś z czego nie zdają sobie sprawy.

Jednym ze świadczeń w czasie pobytu w Holandii są m.in. kursy językowe – np. języka angielskiego raz w tygodniu – za które płaci gmina. Może nie powinno nas to interesować, ale zarabianie na paraintegracyjnych kursach adresowanych do Polaków jest na pewno nieuczciwe.

Pani radca wspomniała o uzależnieniu pracownika od agencji. Polski pracownik udający się do Holandii powinien znać warunki pracy i płacy. Powinien wiedzieć, jakie otrzyma wynagrodzenie netto. Musi być także świadomy, że do 26 tygodnia pracy nie ma ubezpieczenia zdrowotnego. Jeżeli chce mieć dostęp do służby zdrowia, to sam musi opłacić składkę. Zdarzały się bardzo przykre przypadki odmowy dostępu do służby zdrowia osobom, które nie miały wykupionego ubezpieczenia.

Jeśli chodzi o warunki pobytu, to w Holandii istnieją pewnego rodzaju miejsca, w których mieszkają tylko Polacy, zwane polish hotels. Udało nam się wejść do jednego z tych miejsc. Warunki mieszkania są tam skandaliczne – po 4-5 osób w małych pokojach, bez dostępu do jakichkolwiek wygod, z jedną łazienką na piętrze. Za takie warunki trzeba słono płacić.

Chciałbym teraz przejść do wniosków. Po pierwsze – uczulenie Państwowej Inspekcji Pracy – dokonującej kontroli w agencjach pracy tymczasowej – na badanie zgodności

z polskim prawem zawieranych przez nie umów. Po drugie – zwiększenie liczby i zakresu kontroli na podstawie informacji dotyczących ponoszenia przez polskich pracowników dodatkowych kosztów związanych z podejmowaniem pracy za granicą, o których nie byli informowani przed wyjazdem. Zwracam uwagę, że przepisy zabraniają pobierania opłat za pośrednictwo pracy. Pojawia się pytanie, czy pewne dodatkowe koszty nie stanowią ukrytej opłaty za pośrednictwo. Po trzecie – nasilenie kampanii bezpośrednio skierowanej do Polaków udających się do Holandii, pokazującej specyfikę zatrudnienia przez agencje pracy tymczasowej oraz opracowanie krótkiego materiału, na jakie elementy powinni zwracać uwagę, aby uniknąć problemów. Po czwarte – rozpowszechnianie informacji na temat istniejącej listy orzeczeń sądowych w sprawie nieuczciwych praktyk czy też listy agencji, które poddały się dobrowolnej certyfikacji. Po piąte – powtórzenie kampanii mającej na celu pokazanie konieczności zapoznawania się z umowami o pracę (w języku polskim), szczególnie w przypadku podejmowania pracy za granicą oraz domagania się określenia na piśmie czynników wpływających na zatrudnienie. Po szóste – przeprowadzenie debaty na temat możliwości wprowadzenia w polskich przepisach zmian w zakresie obowiązku ujawniania przez agencje pracy tymczasowej informacji dotyczących wszelkich kosztów, opłat i innych należności, które mogą być poniesione przez pracownika tymczasowego w związku z podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą. Po siódme – zobowiązanie polskich przedstawicieli prowadzących rozmowy ze stroną holenderską na temat kwestii bilateralnych do każdorazowego poruszania sytuacji polskich pracowników zatrudnionych w tym kraju. Holendrzy muszą mieć świadomość, że ta sprawa jest dla nas istotna.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Proponuję, żebyśmy przystąpili do punktu drugiego porządku dziennego. Następnie przeprowadzimy dyskusję. Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy, panią Annę Tomczyk.

Główny inspektor pracy Anna Tomczyk:

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi kontrole agencji zatrudnienia od 1 lipca 2007 r. Wówczas został nałożony na PIP ten obowiązek. Stwierdzamy nieprawidłowości. W okresie, który przedstawimy nastąpiła zmiana przepisów dotyczących funkcjonowania agencji oraz praw pozyskiwanych przez nie pracowników, a także wzmacniających uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy. Zobaczymy jak wyniki kontroli kształtują się na tle wspomnianych zmian.

Chciałabym zwrócić uwagę, że w porównaniu z innymi krajami Państwowa Inspekcja Pracy ma najwięcej kontaktów i najściślej współpracuje z inspekcją holenderską. W wielu krajach występują tego rodzaju problemy. Zaraz przekonamy się o ich skali. Zwracamy na to uwagę. Będziemy monitorowali te sprawy.

Proszę pana dyrektora Jarosława Leśniewskiego o przedstawienie szczegółów. Myślę, że będzie to dobra podstawa do sformułowania wniosków.

Dyrektor Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy Jarosław Leśniewski:

Prowadzenie kontroli przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi stosunkowo nowe zadanie Państwowej Inspekcji Pracy, realizowane od 1 lipca 2007 r., podobnie jak kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców. Niemniej jednak ten 4-letni okres działalności pozwala na podzielenie się pewnymi doświadczeniami i przedstawienie Radzie wyników kontroli w agencjach zatrudnienia, które przeprowadziliśmy w latach 2008 – 2010.

Przejęcie przez PIP kontroli dotyczących działalności agencji zatrudnienia, oprócz niezbędnych zmian organizacyjnych w strukturze naszej instytucji, wymagało także wypracowania nowych procedur i metodyki prowadzonych kontroli – tak, aby uzyskać jak największą poprawę przestrzegania przez agencje obowiązujących przepisów. Inspekcja Pracy była też jednym z inicjatorów istotnych zmian legislacyjnych, mających służyć nie tylko poprawie skuteczności kontroli w agencjach zatrudnienia, ale również

uelastycznieniu i odbiurokratyzowaniu działalności tych podmiotów oraz – co najważniejsze – zwiększeniu ochrony kandydatów do pracy korzystających z ich usług.

W szczególności warto tu wymienić dwie nowelizacje przepisów – wprowadzone od 1 lutego 2009 r. oraz od 1 lutego 2011 r. W efekcie przyjęcia nowych rozwiązań prawnych inspektorzy pracy mają prawo kontrolować wszystkie agencje zatrudnienia – bez względu na ich status prawny (pracodawca, przedsiębiorca, inna jednostka organizacyjna) oraz – w pewnym zakresie – także podmioty kierujące osoby na praktyki i staże niebędące zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową. Inspektorzy uzyskali ponadto dodatkowe narzędzia ułatwiające prowadzenie skutecznych kontroli, jak np. możliwość wzywania i przesłuchiwania nie tylko pracowników agencji zatrudnienia, ale także klientów poszukujących pracy za ich pośrednictwem.

W latach 2008 – 2010 inspektorzy pracy przeprowadzili łącznie blisko 1300 kontroli przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Kontrolami objęto 1260 podmiotów świadczących usługi z zakresu agencji zatrudnienia, co stanowi ponad 40% ogólnej liczby ok. 3 tys. zarejestrowanych w Polsce agencji.

Kontrole w agencjach zatrudnienia prowadzone są w sposób systemowy. Stanowią one odpowiedź na każdą skargę osoby poszkodowanej wskutek nieuczciwej działalności agencji oraz na każdy sygnał naruszenia prawa przez te podmioty, kierowany do PIP z innych urzędów i instytucji. Ważnym źródłem wiedzy – zwłaszcza w kontekście eliminacji zagrożeń związanych z wysyłaniem obywateli polskich do pracy za granicą – są informacje uzyskiwane od instytucji łącznikowych państw członkowskich Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Podmioty do kontroli typujemy również na podstawie monitoringu mediów, w tym Internetu, gdzie śledzimy ogłoszenia i oferty publikowane przez agencje zatrudnienia. Pozwala to m.in. eliminować z rynku pracy podmioty świadczące usługi agencji zatrudnienia w sposób nielegalny, tj. bez wymaganego wpisu do rejestru. Taki monitoring może się też przyczyniać do ujawniania agencji, wobec których zachodzi podejrzenie handlu ludźmi do pracy przymusowej.

W stanowisku Rady Ochrony Pracy z dnia 22 czerwca 2010 r. w sprawie sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r. zwrócono uwagę m.in. na powtarzalność przyczyn stanowiących źródło nieprawidłowości dotyczących funkcjonowania agencji zatrudnienia oraz niewystarczającą wiedzę osób prowadzących agencje, zalecając zwiększenie skuteczności kontroli prowadzonych w tych podmiotach. Mając na względzie realizację powyższego stanowiska, Państwowa Inspekcja Pracy zintensyfikowała działania o charakterze informacyjno-prewencyjnym i szkoleniowym dla przedstawicieli agencji zatrudnienia i zrzeczających je organizacji oraz osób korzystających bądź zamierzających korzystać z usług takich agencji. Przedsięwzięcia te są realizowane we współpracy z marszałkami województw i wojewódzkimi urzędami pracy. Przykładowo, w 2010 i 2011 r. wytypowani pracownicy okręgowych inspektoratów pracy prowadzili szkolenia organizowane dla agencji zatrudnienia przez wojewódzkie urzędy pracy. Ponadto niebawem opublikujemy opracowaną w Głównym Inspektoracie Pracy broszurę informacyjną dla osób korzystających z usług agencji.

Wspomniane działania prewencyjne są także adresowane do osób podejmujących pracę za granicą, korzystając z usług agencji zatrudnienia. Państwowa Inspekcja Pracy wraz z Wojewódzkim Urzędem Pracy i Komendą Wojewódzką Policji w Rzeszowie była współorganizatorem kampanii pod nazwą „Bezpieczna praca za granicą”. Na naszej stronie internetowej www.pip.gov.pl dostępne są poradniki dla obywateli polskich podejmujących pracę w Niemczech i Austrii. Planujemy także udostępnienie informacji na temat warunków zatrudnienia w innych krajach Unii Europejskiej.

Biorąc pod uwagę wyniki kontroli przeprowadzonych w latach 2008 – 2010, można stwierdzić, że stan przestrzegania przepisów przez agencje zatrudnienia ulega stopniowej poprawie. Od kilku lat obserwujemy bowiem systematyczny spadek odsetka kontrolowanych podmiotów, które dopuściły się naruszenia zasad prowadzenia agencji zatrudnienia. W 2008 r. odsetek ten wynosił 66%, w 2009 r. – 58%, zaś w 2010 r. – 49%. Choć w niektórych obszarach skala nieprawidłowości jest nadal niepokojąca, będziemy kontynuowali wysiłki, aby ta pozytywna tendencja nie uległa zahamowaniu. W tej

kwestii liczymy zwłaszcza na skuteczność działań prewencyjnych, których zasięg staramy się poszerzać.

Chciałbym teraz przedstawić, przy pomocy tabel i wykresów, wyniki kontroli w agencjach zatrudnienia przeprowadzonych w latach 2008 – 2010. Zgodnie z przyjętymi założeniami, kontrole dotyczyły głównie dwóch rodzajów usług agencji zatrudnienia, tj. pracy tymczasowej oraz pośrednictwa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych.

W latach 2008 – 2010 łącznie 56 podmiotów prowadziło działalność nie uzyskawszy certyfikatu. Przeważające uchybienie w 3-letnim okresie sprawozdawczym stanowiło niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Z roku na rok wzrasta odsetek agencji, gdzie kontrolujący stwierdzili nieprawidłową treść umów zawieranych z pracodawcami zagranicznymi, do których są kierowane osoby do pracy za granicą. Od 2008 r. znacząco wzrosła liczba stwierdzonych przypadków niezawarcia przez agencję zatrudnienia pisemnej umowy z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych (choć liczba agencji dopuszczających się uchybień w tym względzie systematycznie maleje). Zdecydowanie zmniejszyła się liczba stwierdzonych przypadków pobierania przez agencje zatrudnienia niedozwolonych opłat od osób, dla których agencja poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bądź którym udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia.

Na podobnie niskim poziomie utrzymuje się w ciągu lat 2008 – 2010 skala wykazywanych przez inspektorów pracy pozostałych nieprawidłowości.

Prezentowany slajd przedstawia zastosowane przez inspektorów pracy środki prawne. W latach 2008 – 2010 inspektorzy pracy skierowali wystąpienia do 1004 pracodawców i przedsiębiorców, zawierające ponad 4,7 tys. wniosków zobowiązujących do usunięcia nieprawidłowości. W stosunku do sprawców 231 wykroczeń określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, inspektorzy skierowali do sądów 140 wniosków o ukaranie, zastosowali 29 środków oddziaływania wychowawczego (pocucie, ostrzeżenie, zwrócenie uwagi itp.). W 7 przypadkach skierowali do prokuratury zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Realizując obowiązki określone w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy, w 444 przypadkach zawiadomiono właściwe organy władzy i nadzoru nad warunkami pracy o naruszeniach przepisów w zakresie prowadzenia agencji zatrudnienia. Na podstawie zawiadomień skierowanych przez inspektorów pracy z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia zostało wykreślonych 89 podmiotów (przy czym niektóre decyzje pozostają nieprawomocne w związku z toczącymi się postępowaniami odwoławczymi).

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Dziękuję za dogłębną informację. Chciałbym jednak zarzucić władzom holenderskim postępowanie – przepraszam za zwrot – nielogiczne. Domagają się one, aby osoba korzystająca ze świadczeń socjalnych знаła język holenderski. Gdyby konieczność znajomości języka danego kraju wprowadziły wszystkie państwa europejskie, to oznaczałoby, iż każdy obywatel Unii Europejskiej musi być poliglotą i znać 27 języków. A dodam, że w niektórych krajach np. Belgii występują dwa języki urzędowe. Obywatel holenderski pracujący w naszym kraju musiałby nauczyć się języka polskiego.

Problem dotyczy grupy osób dotkniętych przez los. Osoby korzystające z pomocy społecznej są – niezależnie od przyczyn – w trudnej sytuacji. Sytuacja staje się bardziej dramatyczna w przypadku osób głuchoniemych. Czy władze holenderskie wymagają znajomości języka holenderskiego od osób głuchoniemych? Te osoby są przecież potencjalnymi petentami pomocy społecznej. Prawo unijne nie przewidywało, że emigracja będzie miała charakter dwukierunkowy: z Polski do Holandii i z Holandii do Polski. Ono zakładało przepływ powszechny w różnych kierunkach. Przewidywano, że emigracja będzie kierowała się do tych miejsc, gdzie jest kapitał. Bowiem kapitał tworzy miejsca pracy.

Wydaje się, że stanowisko rządu polskiego w tej sprawie jest bardzo dobre. Zakłada ono, że problem powinien być rozstrzygnięty na poziomie Unii Europejskiej, a także w negocjacjach bilateralnych. Uważam, że rząd wykazuje tutaj dużą determinację, także w zakresie terminów.

Pan doktor Maciej Duszczyk słusznie zwrócił uwagę, że trzeba również rozumieć Holendrów. Zasada współpracy europejskiej polega bowiem na solidarności i wzajemnym zaufaniu. Trzeba przyznać, że polscy obywatele również stwarzają problemy. Zatem władze polskie nie mogą działać jednostronnie jedynie w obronie każdej grupy obywateli naszego kraju. Także my na tej sali stwarzamy problemy, gdy niekonsekwentnie budujemy rynek pracy, na którym w znacznym stopniu toleruje się brak umowy o pracę oraz pracę „na czarno”. Trudno oczekiwać, że młody człowiek pracujący w Polsce na budowie za 5 zł za godzinę bez umowy o pracę i świadczeń, może zrozumieć wymagania holenderskie dotyczące konieczności zawierania umów o pracę. W Polsce pracował na partyzanckich zasadach, a teraz nagle ma zmienić nawyki i przyzwyczajenia.

Ponosimy pewną odpowiedzialność. Chodzi o to, aby nie utracić tego – bardzo korzystnego dla nas – rynku. Władze polskie powinny podjąć działania w zakresie dyscyplinowania naszych obywateli. Nie mówię o sankcjach. Wiem, że do Holandii emigrują ludzie, którzy uciekają z Polski przed orzeczeniami sądowymi, alimentacyjnymi itp. Ci ludzie nie są zainteresowani zalegalizowaniem pracy nie tylko w Holandii. Taka sytuacja występuje również w Polsce. Wiele osób uchylających się od płacenia alimentów wręcz żąda od pracodawcy zatrudnienia na czarno. Te osoby podobnie zachowują się w Holandii. Zalegalizowanie stosunku pracy oznacza wykonywanie np. obowiązku alimentacyjnego, nie wspominając o innych.

Proponuję, aby osoby emigrujące do innych krajów posiadały świadectwo władz, w którym byłyby wymienione zobowiązania, które ciążyą na nich w Polsce.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

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

Projekt stanowiska przygotowuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do punktu trzeciego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie oceny zagrożenia i ograniczenia narażenia na hałas na stanowiskach pracy. Proszę panią Renatę Górna, o przedstawienie projektu stanowiska.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy pani profesor Danuta Koradecka upoważniła mnie do przedstawienia projektu stanowiska wypracowanego przez Zespół. Posiedzenie Zespołu odbyło się 8 września br. Projekt stanowiska przyjęty podczas posiedzenia Zespołu został przesłany członkom Rady Ochrony Pracy.

Chciałabym teraz zaprezentować przedłożony projekt stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie oceny zagrożenia i ograniczenia narażenia na hałas na stanowiskach pracy: „Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP na posiedzeniu 29 sierpnia 2011 r. zapoznała się z materiałami przygotowanymi przez Państwową Inspekcję Pracy, Główny Inspektorat Sanitarny i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy na temat zagrożenia hałasem i możliwości jego ograniczania na stanowiskach pracy.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, liczba osób zatrudnionych w środowisku pracy, w którym przekroczone są wartości najwyższego dopuszczalnego natężenia hałasu, tj. 85 dB wynosiła w Polsce w 2010 r. ok. 200 tys. Oznacza to, że są one zagrożone trwałym ubytkiem słuchu. Corocznie orzekanych jest z tego tytułu kilkaset nowych przypadków choroby zawodowej (331 przypadków w 2010 r.).

Należy zwrócić uwagę na fakt, że powyższe dane o zagrożeniu hałasem dotyczą tylko ok. 50% pracowników, gdyż zbierane są jedynie z przedsiębiorstw objętych sprawozdawczością GUS tzn. tych, w których liczba pracujących wynosi 10 i więcej osób. Dane te nie uwzględniają także rolnictwa indywidualnego.

Rzeczywista skala narażenia na hałas w Polsce jest więc znacznie większa niż to wynika z danych GUS. Wskazują na to wyniki badań ankietowych przeprowadzonych

w Polsce przez Europejską Agencję Poprawy Warunków Pracy i Życia. Stwierdzono w nich, że w Polsce jest najwyższy spośród krajów UE odsetek osób uskarżających się na hałas w pracy. Potwierdzają to również wyniki badań warunków pracy wykonanych przez CIOP-PIB w latach 2002 – 2004, które obejmowały zarówno badania ankietowe, jak i pomiary środowiskowe.

Działania kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy oraz Państwowej Inspekcji Sanitarnej potwierdzają znaczne nieprawidłowości w zakresie: wykonywania pomiarów hałasu na stanowiskach pracy, przeprowadzania oceny ryzyka zawodowego związanego z narażeniem na hałas oraz opracowywania programów naprawczych, w szczególności w mikro- i małych oraz nowo powstających zakładach pracy.

Ostatnio przeprowadzone badania w ramach programu wieloletniego pn. »Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy« (realizowanego przez CIOP-PIB w latach 2008-2010) wykazały, że także na niektórych stanowiskach pracy niezwiązanych bezpośrednio z produkcją przemysłową (np. stanowiska pracy nauczycieli, czy stanowiska pracy biurowej) hałas stanowi główny czynnik uciążliwy powodujący zmęczenie i wypalenie zawodowe. Istotne dla bezpieczeństwa pracowników jest również kryterium dobrej zrozumiałości mowy i prawidłowej percepcji sygnałów akustycznych (w tym ostrzegawczych). Specjalną ochroną przed ekspozycją na hałas, objęte powinny być osoby niedo słyszające i niewidome.

Aktualna ocena stanu zagrożenia hałasem w środowisku pracy w Polsce wskazuje więc na potrzebę podejmowania bardziej skutecznych działań zapobiegających temu zagrożeniu.

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

„1. Doskonalenie kontroli przestrzegania przepisów prawa w zakresie ochrony przed hałasem, a zwłaszcza w zakresie prawidłowego oznakowania stref zagrożenia ponadnormatywnym hałasem oraz stosowania środków ochrony indywidualnej słuchu.

2. Podjęcie działań zmierzających do wprowadzenia systemu badań ankietowych na temat warunków pracy w całej populacji zatrudnionych, co dałoby podstawę do oceny warunków pracy (w tym narażenia na hałas) również osób pracujących w małych przedsiębiorstwach lub na własny rachunek.

3. Wsparcie – ze środków przeznaczonych na prewencję wypadkową – wyposażenia zakładów pracy we wskaźniki dozymetryczne (w tym indywidualne) do monitorowania narażenia na hałas.

4. Kontynuowanie działalności informacyjnej upowszechniającej wiedzę o zagrożeniach związanych z hałasem i sposobach ich ograniczania, ze szczególnym uwzględnieniem mikro- i małych zakładów pracy.

5. Podjęcie działań umożliwiających ocenę hałasu na niektórych stanowiskach pracy niezwiązanych bezpośrednio z produkcją przemysłową (w szczególności nauczycieli, pracowników infolinii oraz pracowników biurowych) poprzez stosowanie oprócz kryterium szkodliwości hałasu, także kryteriów uciążliwości oraz zrozumiałości mowy.

6. Dalszy rozwój badań nad opracowaniem nowych technologii oraz innowacyjnych rozwiązań środków technicznych w celu obniżenia poziomu hałasu, w tym m.in. materiałów inteligentnych, algorytmów genetycznych, sieci neuronowych oraz techniki metod aktywnych redukcji hałasu”.

Do realizacji otrzymują:

1. Minister Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Minister Gospodarki (wniosek 6),
2. Minister Pracy i Polityki Społecznej (wniosek 4, 5, 6),
3. Minister Zdrowia, Minister Edukacji (wniosek 4, 5),
4. Główny Urząd Statystyczny (wniosek 2),
5. Państwowa Inspekcja Pracy (wniosek 1, 4),
6. Państwowa Inspekcja Sanitarna (wniosek 1, 4, 5),
7. Zakład Ubezpieczeń Społecznych (wniosek 3).

Do wiadomości otrzymuje Marszałek Sejmu.

Przedłożony projekt stanowiska został przyjęty przez Zespół jednogłośnie. W trakcie posiedzenia nie zgłoszono poprawek.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy są uwagi do projektu stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? Kto jest przeciw? Kto się wstrzymał? Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie oceny zagrożenia i ograniczenia narażenia na hałas na stanowiskach pracy.

Przechodzimy do projektu stanowiska w sprawie niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę w Polsce w roku 2010 i w latach poprzednich. Proszę przewodniczącego Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych pana Zbigniewa Żurka, o przedstawienie projektu stanowiska.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Przed przedstawieniem projektu stanowiska, chciałbym podziękować pani Ewie Mierosławskiej i panu Markowi Kulczykowi za sprawną pracę nad jego przygotowaniem. Chciałbym również podziękować wszystkim państwu, uczestniczącym w posiedzeniu Zespołu, na którym przyjęto projekt stanowiska. Podziękowania kieruję również do pani profesor Koradeckiej, pana doktora Paszkiewicza, pana przewodniczącego Stolorza oraz pana senatora Rulewskiego, którzy później nadesłali swoje uwagi.

Projekt stanowiska był scalany jeszcze w dniu dzisiejszym. Dlatego spróbuję jednocześnie odczytać dwie redakcje projektu. Przedkładany projekt ma następujące brzmienie: „Stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę w Polsce w roku 2010 i w latach poprzednich.

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu w dniu 29 sierpnia 2011 r. zapoznała się z materiałem »Niewypłacanie lub nieterminowa wypłata wynagrodzeń za pracę w Polsce – ocena możliwości ograniczenia występowania procederu i skuteczności stosowanych sankcji«, przygotowanym przez głównego inspektora pracy oraz z opracowaniami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Sprawiedliwości i Prokuratury Generalnej, dotyczącymi tej samej tematyki”.

Do tego akapitu zgłoszono dwie propozycje zmian redakcyjnych: skreślenia wyrazów „w dniu” oraz skreślenia wyrazu „samej”. Proponuję przyjęcie tych poprawek.

„Problem niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę nie jest zjawiskiem nowym. Występuje on od lat. Należy do najpoważniejszych negatywnych zjawisk w relacjach pomiędzy pracownikami i niektórymi pracodawcami.

Kwestię powyższą niejednokrotnie podnosiła Rada Ochrony Pracy; ostatnio w swoich stanowiskach z 12 stycznia 2008 r. oraz z 17 lutego 2009 r. Z niepokojem należy stwierdzić, że dokonane wówczas przez Radę spostrzeżenia oraz postawione postulaty pozostają do dziś aktualne”.

Do tych akapitów zgłoszono propozycję skreślenia zdania w brzmieniu: „Występuje on od lat” oraz po wyrazach „Rada Ochrony Pracy” skreślenia średnika i wyrazów „ostatnio w swoich stanowiskach z 12 stycznia 2008 r. oraz 17 lutego 2009 r.”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Proszę przedstawić projekt stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół. Następnie przystąpimy do głosowania poprawek.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

„1. Rada Ochrony Pracy podkreśla, że prawidłowe wypłacenie wynagrodzenia za pracę jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, a jego niewypłacanie – ciężkim naruszeniem praw pracowniczych. Rada zaleca Państwowej Inspekcji Pracy kontynuację i wzmoczenie kontroli, dotyczących wypłaty wynagrodzeń: podczas rutynowych kontroli kompleksowych, jak również podczas kontroli problemowych, nakierowanych wyłącznie na te zagadnienia.

2. Rada stwierdza, że zawarte w materiałach dane nie dotyczą ogółu pracodawców, a jedynie pracodawców kontrolowanych. Gdyby wziąć pod uwagę ogół pracodawców – odsetek nieprawidłowości prawdopodobnie byłby znacznie niższy. Dlatego też, aby poznać rzeczywistą skalę zjawiska – Rada postuluje przeprowadzenie wiarygodnych, ogólnopolskich badań problemu niewypłacania wynagrodzeń. Badania te powinny

uwzględnić strukturę geograficzną, profil działalności, wielkość przedsiębiorstw, formę ich własności.

3. Rada postuluje kontynuowanie przez Państwową Inspekcję Pracy działań prewencyjnych i kontrolnych, dotyczących prawidłowości wypłaty wynagrodzeń. Szczególnie ważna jest profilaktyka i szkolenia, propagowanie dobrych wzorów i pomoc prawna, skutecznie skierowana zwłaszcza do firm zatrudniających do 49 pracowników, gdzie skala tego zjawiska jest największa. Firmy mniejsze, nieposiadające wysoko wyspecjalizowanych służb prawnych częściej mają problemy z interpretacją skomplikowanych przepisów”.

Pan wiceprzewodniczący Stolorz proponuje na końcu tego punktu dodać zdanie w brzmieniu: „Niemniej jednak ważnym środkiem przeciwdziałania zjawisku jest system kar i mandatów finansowych nakładanych przez zespoły Inspekcji Pracy.”

„4. W związku z tym, że jako główną przyczynę nieprawidłowości przy wypłacie wynagrodzeń wymienia się trudności natury ekonomicznej u pracodawcy; w szczególności tzw. „zatory płatnicze” – Rada proponuje, aby problem ten został przeanalizowany w gronie reprezentantów Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Ministerstwa Finansów – pod kątem odpowiednich zmian w przepisach.

5. Rada zauważa problem dysproporcji pomiędzy liczbą wniosków, dotyczących nieprawidłowości wypłacania wynagrodzeń, kierowanych do prokuratury a znaczną liczbą umorzeń i odmów wszczęcia postępowania. Świadczy to o różnicach w postrzeganiu tego samego czynu przez Państwową Inspekcję Pracy oraz wymiar sprawiedliwości. Rada apeluje do właściwych urzędów o bardziej efektywną i konstruktywną współpracę, a także odpowiednie wzajemne szkolenia, a także postuluje, aby Państwowa Inspekcja Pracy we współpracy z Ministerstwem Sprawiedliwości organizowały cykle szkoleń i seminariów dla sędziów i prokuratorów z zakresu skali i skutków naruszeń praw pracowniczych w zakresie niewypłacania wynagrodzeń. Niepokojem napawa liczba spraw, w których prokuratorzy umarzają postępowanie przeciwko pracodawcom niewypłacającym wynagrodzenia argumentując to niską szkodliwością społeczną czynu”.

Do tego punktu poprawki zgłosili pan senator Rulewski i pan wiceprzewodniczący Stolorz. Zostały zawarte w przedłożonym materiale.

„7. Rada podkreśla, że zjawisko nieprawidłowości w zakresie wynagradzania pracowników może być także przejawem nieuczciwej konkurencji. Pracodawca rzetelny staje się często niekonkurencyjny (np. przegrywa przetarg) wobec tego, który „oszczędza na pracownikach” i tym samym może zaoferować niższą cenę”.

Do tego punktu wiceprzewodniczący Stolorz zgłosił poprawkę.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Proszę o przedstawienie projektu stanowiska. Poprawki będziemy rozstrzygać później.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

„8. Rada uważa za zasadne rozważenie możliwości poszerzenia przesłanek uruchomienia wypłat dla pracowników, którym pracodawca zalega z wynagrodzeniem, z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

9. Rada proponuje wprowadzić możliwość upubliczniania list pracodawców, którzy nie wypłacają wynagrodzeń swoim pracownikom.

10. Rada wnioskuję, aby umożliwić pracownikom, którzy nie otrzymali należnych im wynagrodzeń, składanie przeciw pracodawcy pozwów zbiorowych”.

Przedstawiłem projekt stanowiska wypracowany przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Przystępujemy do głosowania poprawek.

W pierwszym akapicie proponuje się skreślenie wyrazów „w dniu”. Kto jest za przyjęciem tej poprawki? 16 głosów. Kto jest przeciw? Nie widzę zgłoszeń. Kto wstrzymał się? 2 głosy. Poprawka została przyjęta.

Następna poprawka dotyczy skreślenia wyrazu „samej” w pierwszym akapicie. Kto jest za przyjęciem tej poprawki? 17 głosów. Kto jest przeciw? Nie widzę zgłoszeń. Kto wstrzymał się? 1 głos. Poprawka została przyjęta.

W drugim akapicie proponuje się skreślenie zdania w brzmieniu: „Występuje on od lat”. Kto jest za przyjęciem tej poprawki? 10 głosów. Kto jest przeciw? 5 głosów. Kto wstrzymał się? 2 głosy. Poprawka została przyjęta.

W trzecim akapicie proponuje się po wyrazach „Rada Ochrony Pracy” skreślenie średnika i wyrazów „ostatnio w swoich stanowiskach z 12 stycznia 2008 oraz 17 lutego 2009”. Kto jest za przyjęciem tej poprawki? 1 głos. Kto jest przeciw? 14 głosów. Kto wstrzymał się? 2 głosy. Poprawka została odrzucona.

Przechodzimy do pkt 1. Proponuje się, aby po wyrazie „kontynuację” dodać wyrazy „i wzmożenie”. Kto jest za przyjęciem tej poprawki? 18 głosów. Kto jest przeciw? Nie widzę zgłoszeń. Kto wstrzymał się? Nie widzę zgłoszeń. Poprawka została przyjęta.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Następna poprawka dotyczy zastąpienia wyrazu „nakierowanych” wyrazem „ukierowanych” .

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Kto jest za przyjęciem tej poprawki? Nie widzę zgłoszeń. Kto jest przeciw? 15 głosów. Kto wstrzymał się? 1 głos. Poprawka została odrzucona.

Przechodzimy do punktu drugiego. Pan wiceprzewodniczący Stolorz proponuje po wyrazach „Rada postuluje przeprowadzenie” skreślenie wyrazu „wiarygodnych” i dodanie wyrazów „możliwie pełnych”. Kto jest za przyjęciem tej poprawki? 6 głosów. Kto jest przeciw? 7 głosów. Kto wstrzymał się? 4 głosy. Poprawka została odrzucona.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Następna propozycja dotyczy zastąpienia ostatniego zdania w tym punkcie zdaniem w brzmieniu: „Badania te powinny uwzględnić strukturę geograficzną, profil działalności, wielkość przedsiębiorstw, formę ich własności”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Kto jest za przyjęciem tej poprawki? 16 głosów. Kto jest przeciw? Nie widzę zgłoszeń. Kto wstrzymał się? 3 głosy. Poprawka została przyjęta.

Przechodzimy do punktu trzeciego.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Pan przewodniczący Stolorz proponuje dodanie na końcu pkt 3 zdania w brzmieniu: „Niemniej jednak ważnym środkiem przeciwdziałania zjawisku jest system kar i mandatów finansowych nakładanych przez zespoły Inspekcji Pracy”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Kto jest za przyjęciem tej poprawki? 5 głosów. Kto jest przeciw? 9 głosów. Kto wstrzymał się? 4 głosy. Poprawka została odrzucona.

Przechodzimy do punktu czwartego.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Do pkt 4 zgłoszono poprawkę redakcyjną po wyrazach „Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej” spójnik „i” zastąpić spójnikiem „oraz”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Kto jest za przyjęciem tej poprawki? 15 głosów. Kto jest przeciw? Nie widzę zgłoszeń. Kto wstrzymał się? 3 głosy. Poprawka została przyjęta.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Do pkt 4 zgłoszono jeszcze jedną poprawkę redakcyjną – po wyrazach „pod kątem” dodać wyraz „odpowiednich”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Kto jest za przyjęciem tej poprawki? 13 głosów. Kto jest przeciw? 2 głosy. Kto wstrzymał się? 2 głosy. Poprawka została przyjęta.

Przechodzimy do kolejnego punktu.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Proponuję, aby dalsze poprawki o charakterze stylistycznym przyjąć w brzmieniu, które odczytałem. Czy jest zgoda? Tak. Zatem odczytam tylko poprawki o charakterze merytorycznym.

Do pkt 5 pan senator Rulewski oraz pan wiceprzewodniczący Stolorz zgłosili poprawki merytoryczne. Przypomnę, Zespół proponuje następujące brzmienie pkt 5: „Rada zauważa problem dysproporcji pomiędzy liczbą wniosków, dotyczących nieprawidłowości wypłacania wynagrodzeń, kierowanych do prokuratury a znaczną liczbą umorzeń i odmów wszczęcia postępowania. Świadczy to o różnicach w postrzeganiu tego samego czynu przez Państwową Inspekcję Pracy i wymiar sprawiedliwości. Rada apeluje do właściwych urzędów o bardziej efektywną i konstruktywną współpracę, o wzajemne szkolenia”. Zespół proponuje, aby pozostawić pkt 5 w tym brzmieniu.

Pan senator Rulewski proponuje dodanie zdania w brzmieniu: „Uważamy za konieczne przededefiniowanie art. 218 Kodeksu pracy – powinno być Kodeksu karnego – o uporczywym i złośliwym naruszaniu prawa pracy, w tym prawa do wynagrodzenia, umożliwiającym sądom i prokuraturze właściwą ocenę popełnionych czynów”.

Natomiast pan przewodniczący Stolorz proponuje dodanie na końcu wyrazów: „a także postuluje, aby Państwowa Inspekcja Pracy we współpracy z Ministerstwem Sprawiedliwości organizowały cykle szkoleń i seminariów dla sędziów i prokuratorów z zakresu skali i skutków naruszeń praw pracowniczych w zakresie niewypłacania wynagrodzeń. Niepokojem napawa liczba spraw, w których prokuratorzy umarzają postępowanie przeciwko pracodawcom niewypłacającym wynagrodzenia argumentując to niską szkodliwością społeczną czynu”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem pkt 5 w brzmieniu zaproponowanym przez Zespół? 13 głosów. Kto jest za przyjęciem poprawki pana senatora Rulewskiego? Nie widzę zgłoszeń. Kto jest za przyjęciem poprawki pana przewodniczącego Stolorza? 4 głosy.

Rada przyjęła pkt 5 w brzmieniu proponowanym przez Zespół.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

W pkt 6 są zmiany redakcyjne. Jeżeli nie ma sprzeciwu, to możemy pozostawić redakcję zaproponowaną przez Zespół.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy jest sprzeciw? Nie widzę zgłoszeń.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

W pkt 7 przewodniczący Stolorz proponuje, aby po zdaniu „Rada uważa za zasadne rozważenie możliwości poszerzenia przesłanek uruchomienia wypłat dla pracowników, którym pracodawca zalega z wynagrodzeniem, z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych” dodać zdanie w brzmieniu: „W związku z tym postulowane jest zwiększenie składki na ten fundusz w taki sposób, aby FGSP mógł wypełniać zadania związane z regulowaniem niewypłaconych przez pracodawcę wynagrodzeń”.

głosy z sali:

To jest pkt 8.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

To jest pkt 7.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

To jest pkt 8.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:

Była propozycja dodania pkt 6.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Wracamy do pkt 7.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

W pkt 7 są tylko zmiany redakcyjne, które przyjęliśmy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zespół zaproponował następujące brzmienie: „Rada podkreśla, że zjawisko nieprawidłowości w zakresie wynagradzania pracowników może być także przejawem nieuczciwej konkurencji. Pracodawca rzetelny staje się często niekonkurencyjny (np. przegrywa przetarg) wobec tego, który „oszczędza na pracownikach” i tym samym może zaoferować niższą cenę”.

Pan wiceprzewodniczący Stolorz proponuje dodać zdanie w brzmieniu: „W trosce o uczciwą konkurencję, całokształt stosunków ekonomicznych, prawa pracownicze i rozwój gospodarczy do ustawy o zamówieniach publicznych należy wprowadzić klauzule wykluczające pracodawców niewypłacających wynagrodzeń z grupy podmiotów uprawnionych do realizacji zamówień publicznych”.

Kto jest przyjęciem pkt 7 w brzmieniu proponowanym przez Zespół? 12 głosów. Kto jest przeciw? Nie widzę zgłoszeń? Kto wstrzymał się? Nie widzę zgłoszeń. Rada przyjęła pkt 7 w brzmieniu zaproponowanym przez Zespół.

Przechodzimy do pkt 8. Pan przewodniczący Żurek przedstawił propozycję poprawki.

Kto jest przyjęciem pkt 8 w brzmieniu proponowanym przez Zespół? 13 głosów. Kto jest przeciw? Nie widzę zgłoszeń? Kto wstrzymał się? Nie widzę zgłoszeń. Rada przyjęła pkt 8 w brzmieniu zaproponowanym przez Zespół.

Przechodzimy do pkt 9.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

„Rada proponuje wprowadzić możliwość upublicznienia list pracodawców, którzy nie wypłacają wynagrodzeń swoim pracownikom”.

Podczas posiedzenia Zespołu ten punkt nie uzyskał większości, ale nie został również odrzucony. Postanowiliśmy, że Rada podejmie decyzję.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Kto jest za wprowadzeniem pkt 9? 5 głosów. Kto jest przeciw? 7 głosów. Kto wstrzymał się? 8 głosów. Rada odrzuciła wprowadzenie pkt 9.

Przechodzimy do pkt 10.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

„Rada wnioskuję, aby umożliwić pracownikom, którzy nie otrzymali należnych im wynagrodzeń składanie przeciw pracodawcy pozwów zbiorowych”.

Na posiedzeniu Zespołu ten punkt nie uzyskał większości, ale nie został również odrzucony. Pozostawiliśmy tę sprawę do decyzji Rady.

Na posiedzeniu Zespołu zgłoszono propozycję bardzo podobnego zapisu: „Rada uważa za zasadne rozważenie umożliwienia pracownikom, którzy nie otrzymali należnych im wynagrodzeń, składanie przeciw pracodawcy pozwów zbiorowych”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Kto jest za wprowadzeniem pkt 10? 6 głosów. Kto jest przeciw? 8 głosów. Kto wstrzymał się? 1 głos. Rada odrzuciła wprowadzenie pkt 10.

Przegłoszujemy całość stanowiska wraz z przyjętymi poprawkami.

Kto jest za przyjęciem stanowiska wraz z przyjętymi poprawkami? 15 głosów. Kto jest przeciw? Nie widzę zgłoszeń. Kto wstrzymał się? 1 głos. Rada przyjęła stanowisko w sprawie niewypłacania lub nieterminowego wypłacania wynagrodzeń za pracę w Polsce w roku 2010 i latach poprzednich.

Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Chciałbym przeprosić za pewne niedogodności. W dniu wczorajszym upływał termin zgłoszenia poprawek. Czterech członków Rady zgłosiło wczoraj poprawki. Nie mieliśmy możliwości ich scalenia. Dlatego pracowaliśmy na dwóch tekstach.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Przechodzimy do spraw bieżących.

Następne posiedzenie Rady obędzie się prawdopodobnie w połowie października. O konkretnym terminie zostaną państwo powiadomieni przez sekretariat Rady. Tematem posiedzenia będzie: „Zapewnienie bezpiecznej obsługi i konserwacji urządzeń technicznych dla zapewnienia bezpieczeństwa korzystających z nich pracowników oraz osób wykonujących te czynności” – materiał zostanie przygotowany przez Urząd Dozoru Technicznego, Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń. Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.