



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**
(NR 1)

Nr 1275/V kad.
14.11.2006 r.

Tekst bez autoryzacji

Nr 1275/V kad.

Rada Ochrony Pracy (nr 1)

14 listopada 2006 r.

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

- wręczenie przez marszałka Sejmu nominacji członkom rady Ochrony Pracy VIII kadencji,
- przyjęcie projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie efektów dziesięcioletniej działalności Ogólnopolskiej Sieci Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy,
- zapoznanie się z materiałem przygotowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zatytułowanym „Rok 2006 Europejskim Rokiem Młodych – problemy adaptacji w miejscu pracy”,
- zapoznanie się z materiałem uzupełniającym do informacji przygotowanej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy zatytułowanym „Europejska Kampania «Młodzi Pracownicy – Bezpieczny Start»”,
- zapoznanie się z materiałem przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy zatytułowanym „Przestrzeganie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do młodych pracowników, w wieku do 26 lat”,
- sprawy bieżące:
 - informacja o powołaniu zespołów problemowych Rady,
 - informacja o następnym posiedzeniu Rady w dniu 12 grudnia 2006 r.,
 - informacja o rozpatrzeniu przez Radę na grudniowym posiedzeniu zaległego materiału przygotowanego przez Departament Warunków Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zatytułowanego „Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2005 r.”,
 - informacja o rozpatrzeniu planu pracy Rady Ochrony Pracy na 2007 r. na posiedzeniu w styczniu 2007 r.

W posiedzeniu udział wzięli przedstawiciele: Państwowej Inspekcji Pracy z Głównym Inspektorem Pracy **Bożeną Borys-Szopą**, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej z sekretarzem stanu **Elżbietą Rafalską**, Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego oraz Marszałek Sejmu RP **Marek Jurek** i wicemarszałek Sejmu **Genowefa Wiśniowska**.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Otwieram pierwsze posiedzenie Rady Ochrony Pracy VIII kadencji.

Bardzo serdecznie witam na naszych obradach pana marszałka Sejmu Marka Jurka, panią marszałek Genowefę Wiśniowską, głównego inspektora pracy, panią Bożenę Borys-Szopę, wszystkich członków Rady Ochrony Pracy oraz innych zgromadzonych.

Proszę pana marszałka o wręczenie nominacji.

Marszałek Sejmu Marek Jurek:

Cieszę się ogromnie, że w tej kadencji Sejmu możemy z panią marszałek Genowefą Wiśniowską inaugurować VIII kadencję Rady Ochrony Pracy. Wiele osób spośród państwa było już członkami Rady w poprzedniej kadencji. Fakt, że mogę wręczyć państwu nominacje, jest niezwykle ważny. Jest on wyrazem także tego, że dziś władze publiczne Rzeczypospolitej Polskiej przywiązują ogromną wagę do ochrony prawa pracy. Powiedziałbym więcej, do przywrócenia prawa pracy. Żadna z funkcji życiowych człowieka nie tworzy tak szerokich relacji społecznych jak praca. Codziennie wychodzimy z domu, aby iść do pracy i codziennie spotykamy się ze światem, który nie jest światem naszych najbliższych i gdzie nasze prawa powinny być chronione. To, że tak często obecnie istnieje przekonanie, że osoba słabsza w relacjach zatrudnienia, to znaczy pracownik, nie spotyka się z należytą ochroną ze strony państwa, to fakt, który trzeba naprawić, i to nie tylko w interesie pracowników, ale w interesie całego świata relacji pracowniczych, zarówno pracodawcy, jak i pracownika. Zarówno solidarne społeczeństwo, jak i harmonijnie funkcjonujące przedsiębiorstwo nie jest możliwe bez pracowników, którzy pracują z przekonaniem, że ich prawa są chronione, praca jest szansą, dobrodziejstwem, a nie przymusem, wobec którego są bezsilni. Tu widzę kolosalną rolę państwa, jako członków Rady Ochrony Pracy. Myślę, że wszyscy z nas, którzy pracują w parlamencie mają satysfakcję, że w Polsce inspekcja pracy jest instytucją podporządkowaną Sejmowi. Jest to specyfika naszego kraju, nie wszędzie jest tak samo. Nawet w Polsce trwają dyskusje, jak to powinno być usytuowane. Myślę, że podnosi to znaczenie parlamentu, jako podstawowego ciała konstytucyjnego, które zajmuje się reprezentacją interesów społecznych, reprezentuje najszerszą opinię społeczną i interes publiczny w stosunku do poszczególnych, partykularnych, nawet uprawnionych interesów.

Z tych względów z wielką satysfakcją za chwilę wręcę akt powołania przewodniczącemu Rady Ochrony Pracy oraz wszystkim, którzy podejmą pracę w VIII kadencji Rady. Gratuluję objęcia tych stanowisk, a jednocześnie tym, dla których jest to kontynuacja pracy do tej pory prowadzonej. Dziękuję za wykonywane obowiązki. Dziękuję państwu w imieniu parlamentu, ponieważ nasza zewnętrzna aktywność, pozaparlamentarna, podnosi znaczenie parlamentu jako instytucji w społeczeństwie.

Przystępujemy do wręczenia aktów. Proszę o podejście pana Stanisława Szweda, przewodniczącego Rady Ochrony Pracy VIII kadencji. Gratuluję panu przewodniczącemu i proszę, aby kontynuował ceremonię wręczenia aktów powołania pozostałym członkom Rady.

Przepraszam państwa bardzo, ale będę musiał opuścić salę obrad ze względu na inne obowiązki i dość niespokojną sytuację w Sejmie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękuję bardzo panu marszałkowi za wręczenie nominacji. Rzeczywiście, sytuacja w Sejmie jest dość napięta. Pan marszałek musiał zwołać Konwent Seniorów. We wręczeniu pozostałych nominacji pomoże nam pani marszałek Genowefa Wiśniowska.

Na funkcję zastępcy przewodniczącego Rady Ochrony Pracy mianowani zostają: pani Danuta Koradecka, pan Jerzy Langer oraz Zbigniew Żurek. Na funkcję sekretarza Rady Ochrony Pracy nominowała została pani Katarzyna Mrzygłocka.

Proszę o podchodzenie i odbieranie nominacji członków Rady Ochrony Pracy, których nazwiska odczytam: Michał Chałoński, Andrzej Chwilek, Piotr Duda, Eugenia Gienieczko, Ewa Górską, Janusz Jaworski, Janusz Kołodziej, Janusz Krasoń, Michał Kuszyk, Tadeusz Lewandowski, Bohdan Łukasiewicz, Krzysztof Maciejewski, Andrzej Paszkiewicz, Mirosław Pawlak, Jadwiga Polaczek, Maciej Sekunda, Józef Skorhutowski, Jacek Szczot, Włodzimierz Sztern, Tadeusz Szymanek, Lech Szymańczyk, Zdzisław Trela, Ewa Wągrowaska-Koski, Waldemar Wiązowski oraz Teresa Wyka.

Dziękuję pani marszałek za wręczenie aktów nominacji.

Proszę wszystkich członków Rady o podejście w pobliże stołu prezydialnego w celu zrobienia pamiątkowej fotografii Rady Ochrony Pracy VIII kadencji.

Wicemarszałek Sejmu Genowefa Wiśniowska:

Jest mi bardzo miło powitać wszystkich zgromadzonych, przede wszystkim członków VII kadencji Rady Ochrony Pracy. Chcę serdecznie pogratulować państwu nominacji.

Miesiąc temu zegnaliśmy członków VII kadencji Rady, nagradzając ich czteroletnią działalność, jednocześnie dziękując za zaangażowanie oraz osobisty wkład w popularyzację zagadnień prawa pracy.

Obecnie ciężar zadań nałożonych na Radę spoczywa na państwa barkach. Nominacja stanowi wielkie wyróżnienie, ale myślę, że wszyscy zdajemy sobie sprawę także z tego, iż jest olbrzymim wyzwaniem.

Niewątpliwie osiągnięcia Rady w sprawowaniu nadzoru nad problematyką warunków pracy i działalności PIP stanowią efekt dostosowania się do stawianych w XXI w. wymogów, ciągłej aktualizacji i zmian m.in. w prawie pracy, co od dziś będzie należało do państwa obowiązków.

Jestem głęboko przekonana, że Rada VIII kadencji będzie godnie kontynuowała ponadpiętnastoletni dorobek, co zaowocuje licznymi uchwałami, stanowiskami, szeregiem sprawozdań, opinii i opracowań.

Ci z państwa, którzy byli już członkami Rady VII kadencji, niewątpliwie pomogą nowo wybranym wspierając ich doświadczeniem zawodowym oraz posiadaną wiedzą w zakresie funkcjonowania Rady, co pozwoli na stworzenie solidnych i profesjonalnych podstaw dla działalności całego zespołu.

Nie chcę przedłużać nadmiernie mojego wystąpienia, ponieważ dzisiejszy porządek dzienny jest bardzo rozbudowany i oprócz części uroczystej przewiduje także merytoryczne obrady.

Na zakończenie jeszcze raz gratuluję członkom VIII kadencji Rady Ochrony Pracy. Życzę państwu wytrwałości, entuzjazmu i zaangażowania w prace Rady, co niewątpliwie przyczyni się do państwa sukcesów na niwie problematyki związanej z ochroną, warunkami, bezpieczeństwem i organizacją pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękuję za ciepłe słowa i patronat, jaki pani marszałek Genowefa Wiśniowska sprawuje nad Radą Ochrony Pracy.

Zanim przejdziemy do spraw merytorycznych, muszę zarządzić przerwę, ponieważ za 10 minut rozpoczynają się głosowania w Sejmie. Nie ma sensu, abyśmy rozpoczynali posiedzenie, a następnie wychodzili w jego trakcie. Rozpocznijmy właściwą część spotkania po przerwie.

[Po przerwie]

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Otwieram posiedzenie po przerwie.

Przybył już pan Tadeusz Szamanek, więc wręczę mu nominację na członka Rady.

Przechodzimy do procedowania.

Dzisiejszy porządek dzienny przewiduje przyjęcie projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie efektów dziesięcioletniej działalności Ogólnopolskiej Sieci Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, zapoznanie się z materiałem przygotowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zatytułowanym „Rok 2006 Europejskim Rokiem Młodych – problemy adaptacji w miejscu pracy”, zapoznanie się z materiałem uzupełniającym do informacji przygotowanej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, zatytułowanym „Europejska Kampania «Młodzi Pracownicy – Bezpieczny start»”, zapoznanie się z materiałem przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy, zatytułowanym „Przestrzeganie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do młodych pracowników, w wieku do 26 lat” oraz sprawy bieżące.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do porządku obrad? Nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada przyjęła zaproponowany porządek dzienny.

Stosowne materiały zostały państwu przekazane wcześniej.

Przechodzimy do realizacji pkt 1 porządku posiedzenia, czyli przyjęcie projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie efektów dziesięcioletniej działalności Ogólnopolskiej Sieci Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy. Temat został omówiony na poprzednim spotkaniu, czyli ostatnim posiedzeniu Rady VII kadencji. Tradycyjnie na kolejne spotkanie przygotowujemy projekt stanowiska. Część z państwa, czyli osoby, które były członkami Rady VII kadencji, są zorientowane w temacie. Część z państwa będzie musiała przyjąć naszą propozycję, ponieważ nie jesteśmy w stanie jeszcze raz przedstawić materiału.

Projekt stanowiska przedstawi pani Danuta Koradecka.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Na posiedzeniu w dniu 24 października Rada rozpatrywała materiały przygotowane przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi dotyczące efektów dziesięcioletniej działalności Ogólnopolskiej Sieci Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy. W wyniku tej dyskusji proponujemy przyjęcie projektu stanowiska, które za chwilę omówię.

Chcemy podkreślić, że promocja zdrowia jest powszechnie uznawana za jeden z priorytetów zdrowia publicznego i społecznej polityki zdrowotnej. Jest to tak postrzegana kwestia zarówno w innych krajach europejskich, jak i w Polsce. Już w traktacie z Maastricht z 1992 r. w wytycznych dla krajów członkowskich podkreślono, iż w sferze ochrony zdrowia obok zapobiegania chorobom szczególnie nacisk winien być położony na promocję zdrowia. Odróżniono wyraźnie te dwie fazy ochrony człowieka w środowisku pracy. Podejście do spraw zdrowia jako czynnika rozwoju społeczno-gospodarczego państw wspólnoty europejskiej znalazło swój wyraz także w Strategii Lizbońskiej z 2000 r.

W ostatnich latach dynamicznie zaczynają zmieniać się rodzaje, jak i poziomy narażeń w miejscu pracy, narasta problem starzenia się społeczeństw, zagrożenia bezrobociem, zmian w strukturze zatrudnienia. Zmieniają się klasyczne formy opieki zdrowotnej nad populacją pracujących, które w związku z przedstawionymi zjawiskami stają się niewystarczającą formą opieki nad populacją pracujących. Dlatego m.in. w deklaracji luksemburskiej z 1997 r. zaakcentowano konieczność wspólnego podejmowania przez pracodawców, pracobiorców oraz społeczeństwo wysiłków na rzecz umacniania zdrowia i dobrostanu ludzi w pracy przez doskonalenie organizacji pracy oraz środowiska pracy, popularyzowanie aktywnego uczestnictwa oraz pobudzanie do rozwoju osobistego pracowników, którzy przestają być przedmiotem pracy, a stają się podmiotem, a właściwie najważniejszą częścią procesu pracy.

Proces ten, zwany promocją zdrowia, przekłada punkt ciężkości z działań nakierowanych na ograniczanie narażeń w środowisku pracy i chorób zawodowych na tzw. pozytywne aspekty zdrowia, tj. dobre samopoczucie, sprawność, odporność i uwzględnianie ich jako kryteriów nowoczesnego zarządzania firmą.

Zdrowie pracowników przestaje być domeną oddziaływań izolowanych służb, np. służby bhp czy medycyny pracy. Tak rozumiane działania wymagają nowych kompetencji u przedstawicieli tradycyjnych profesji z zakresu ochrony zdrowia, pracy i środowiska oraz ich współdziałania.

Po zapoznaniu się z przedstawioną na posiedzeniu informacją, Rada Ochrony Pracy pozytywnie ocenia dziesięcioletnią działalność Ogólnopolskiej Sieci Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy, powołaną przez Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi – Krajowe Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy.

Na podkreślenie zasługują także wyniki kampanii „Zdrowe i przyjazne miejsce pracy”, koordynowanej w Polsce przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy w imieniu Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao.

O dużym zapotrzebowaniu na działalność prozdrowotną świadczą badania, z których wynika, że ponad połowa zatrudnionych uważa, że we własnym zakresie nie może ograniczyć niekorzystnego wpływu czynników występujących w środowisku pracy.

Rada, traktując zdrowie populacji pracujących jako wartość priorytetową, a promowanie zdrowia pracujących jako jedną z metod stymulowania rozwoju społeczno-gospo-

darczego, uznaje za konieczne wspieranie dalszego rozwoju promocji zdrowia w miejscu pracy przez: wprowadzanie systemowych rozwiązań wspierających rozwój promocji zdrowia w miejscu pracy i motywujących pracodawców do inwestowania w zdrowie pracowników, współpracę partnerów społecznych we wspieraniu profilaktycznych programów i projektów prozdrowotnych na różnych szczeblach, tworzenie regionalnych koalicji integrujących przedsiębiorstwa i instytucje funkcjonujące w obszarze zdrowia w celu istotnego zwiększenia liczby firm wdrażających programy promocji zdrowia zatrudnionych.

Rada zwraca się do Ministra Edukacji Narodowej, Ministra Zdrowia oraz Ministra Pracy i Polityki Społecznej o opracowanie wspólnej strategii integrującej działania w dziedzinie promocji zdrowia podejmowane przez różne podmioty w celu uczynienia ich bardziej skutecznymi.

Rada uznaje za konieczne szersze włączanie się mediów, zwłaszcza publicznych, do inicjowania kampanii informacyjnych rozwijających w społeczeństwie świadomość potrzeby zachowania zdrowia jako najwyższej wartości.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Czy ktoś z państwa chce zgłosić uwagi do projektu stanowiska? Nie słyszę.

Przystępujemy do głosowania nad przyjęciem projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie efektów dziesięcioletniej działalności Ogólnopolskiej Sieci Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy. Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, to uznam, że Rada projekt przyjęła. Sprzeciwu nie słyszę.

Stwierdzam, że Rada przyjęła projekt stanowiska.

Przechodzimy do kolejnego punktu porządku dziennego, czyli do zapoznania się z materiałem przygotowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zatytułowanym „Rok 2006 Europejskim Rokiem Młodych – problemy adaptacji w miejscu pracy”.

Proszę o przedstawienie opracowania.

Kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii w Zakładzie Ergonomii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego Maria Widerszal-Bazyl:

Mam przyjemność zreferować państwu wyniki badań, jakie były przeprowadzone w CIOP na temat adaptacji młodych pracowników w miejscu pracy.

Gdy mówimy o adaptacji młodych pracowników, nie można nie wziąć pod uwagę dwóch podstawowych faktów opisujących sytuację, do której muszą się oni adaptować.

Po pierwsze, jak wiemy, wśród młodych pracowników bezrobocie jest wysokie. Nie jest to zresztą zjawisko charakterystyczne wyłącznie dla naszego kraju, jest obserwowane w całej Europie. Wskaźnik bezrobocia wśród młodych pracowników w krajach UE w 2004 r. wynosił 18,7%, czyli był 2 razy wyższy niż w całej populacji pracowników. Mniej więcej te same proporcje obserwujemy w naszym kraju, przy innych liczbach bezwzględnych. W pierwszym kwartale 2006 r. bezrobocie wynosiło około 16%, a wśród młodych pracowników – 34%.

Drugim faktem opisującym trudność sytuacji, do której młodzi ludzie muszą się adaptować, jest także obiektywny fakt, iż wśród młodych ludzi rejestrowana jest wysoka wypadkowość. Więcej informacji na ten temat usłyszymy w czasie prezentacji przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy. Ja tylko sygnalizuję ten problem, jako jeden z elementów opinii na temat adaptacji, które będą przedmiotem mojego wystąpienia.

Sondaż, który przeprowadziliśmy, był w pewnym sensie reakcją na kampanię „Młodzi pracownicy – bezpieczny start”, które została zainicjowana przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Ta inicjatywa brała pod uwagę wszelkie trudności, które są obserwowane w Europie, a z którymi stykają się młodzi ludzie. Głównym celem tej kampanii jest podnoszenie świadomości młodych pracowników co do zagrożeń występujących w miejscu pracy, zapewnienie przez pracodawców odpowiednich warunków pracy młodym pracownikom, uwzględniających ich możliwości fizyczne i psychiczne. Skoro pracodawca ma zapewniać właściwe warunki, to powinien też zdawać sobie sprawę z tego, jak młodzi ludzie widzą te warunki i jak oni sami widzą problemy ada-

ptacji. Starając się rozwiązać te problemy powinniśmy starać się patrzeć nie tylko na wyniki kontroli, jak ta adaptacja przebiega, ale też jak odbierane jest to przez samych zainteresowanych. Stąd ten sondaż.

Cele sondażu były następujące. Po pierwsze, chodziło o dowiedzenie się, co młodzi ludzie myślą na temat edukacji w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, czy czują się przygotowani, aby pracować bezpiecznie i zdrowo, czy wiedzą, jak to robić.

Po drugie, chodziło o zorientowanie się, jak młodzi ludzie oceniają ważność bezpieczeństwa i zdrowia w pracy i jakie miejsce zajmuje ta kwestia w hierarchii wartości.

Po trzecie chodziło o poznanie opinii młodych ludzi, co do fizycznych i społecznych warunków pracy.

Pytaliśmy też wprost o to, jakie są – ich zdaniem – najważniejsze problemy związane z adaptacją w nowym miejscu pracy, a także, jakie postulowałiby działania zaradcze.

Badania ankietowe były przeprowadzone na próbie przeszło 2 tys. osób. Byli to młodzi ludzie do 26. roku życia, związani z programami hufców pracy, a także klienci młodzieżowych centrów kariery. Głównie dominowało wśród tej grupy wykształcenie podstawowe, zawodowe i średnie. Byli to ludzie nadal uczący się, więc jeszcze tych w pełni wykształconych było niewiele, jedynie około 10%. Większość z nich pracowała. Niektórzy byli w trakcie poszukiwania pracy, ale też jakieś doświadczenia w pracy już posiadali. Osoby, które pracowały, głównie wykonywały pracę fizyczną.

Zanim powiemy punkt po punkcie o sprawach, które poprzednio wymieniłam jako cel ankiety, warto powiedzieć o wstępnym kroku, który musi zostać wykonany, aby w ogóle można było mówić o adaptacji do miejsca pracy, czyli o znalezieniu pracy. W badanej przez nas grupie 50% osób nie miało żadnych problemów ze znalezieniem pracy. Jest to nawet optymistyczny wynik, jednakże 33% szukało pracy przez parę miesięcy, a 10% – ponad rok.

Przejdę do omawiania poszczególnych zagadnień.

Pierwsza sprawa, jak młodzi ludzie oceniają swoje przygotowanie do zdrowej i bezpiecznej pracy. Okazuje się, że znaczny odsetek młodych ludzi, którzy rozpoczynają pracę, mają poczucie, że nie zostali poinformowani, pouczeni o szeregu istotnych spraw związanych z utrzymaniem bezpieczeństwa w pracy. Kolorowe słupki na przedstawionym państwu wykresie pokazują, ile procent osób, które twierdzą, że nie zostały poinformowane o tym, jakie zagrożenia dla zdrowia występują w środowisku pracy – około 33%, jak chronić się przed wypadkiem przy pracy – 34%, jak chronić swoje zdrowie (wzrok, kręgosłup) podczas pracy z komputerem – 35%, jak chronić swoje zdrowie podczas pracy wymagającej dużego wysiłku fizycznego – 45%, a większość badanych wykonywała pracę fizyczną, więc zaniedbanie jest dość znaczne. Aż 55% badanych nie wie, jak chronić układ mięśniowo-szkieletowy, unikać bólów kręgosłupa i kończyn, chociaż w polskiej populacji niemal każdy obywatel narzeka na kręgosłup. Młodzieży z pewnością przydałoby się trochę takiej wiedzy. Młodzi ludzie nie wiedzą także, jak chronić swój wzrok – 37%, słuch, jak radzić sobie z przemocą w pracy, choć jest to przecież – niestety – częste ostatnio zagrożenie.

Znaczny odsetek młodych pracowników nie zna praw i obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i pracy. Najciemniejsze słupki pokazane na slajdzie oznaczają średnie wartości procentowe w danej grupie, drobniejsze kreski wskazują na zróżnicowania wewnątrz grupy, o których w tej chwili nie mówię, aby nie przedłużać wystąpienia. 28% respondentów twierdzi, że nie było informowane, jakie są prawa pracownika w zakresie bhp, a 35% – jakie są obowiązki pracodawcy w tym samym zakresie.

Jeśli są tak duże zakresy niewiedzy na temat bezpieczeństwa pracy, to możemy się domyślać, że dotyczą one także bezpieczeństwa w czasie poza pracą, w okresie wypoczynku. Młodzi pracownicy twierdzą, że nie informowano ich, jak bezpiecznie wypoczywać, jak dbać o zdrowie w codziennym życiu, co dotyczy ściśle poprzednio omawianego punktu, czyli promocji zdrowia.

Pytaliśmy się również o to, jakie miejsce w hierarchii wartości zajmuje bezpieczeństwo. Istnieje obiegowy pogląd, że młodzi ludzie lekceważą bezpieczeństwo, że są skłonni podejmować ryzyko. Tak naprawdę jest, bo najwięcej wypadków jest wśród młodych ludzi. W zachowaniu młodzi ludzie są rzeczywiście ryzykantami. Jeśli spojrzeć się na

system wartości, to okazuje się, że to bezpieczeństwo zajmuje całkiem poczesne miejsce. Pytaliśmy młodych ludzi, jakie czynniki są dla nich najważniejsze przy poszukiwaniu pracy. Słupki na wykresie, od najwyższego do najniższego, symbolizują czynniki od najważniejszych w grupie do najmniej ważnych. Jak państwo widzą, najważniejszym czynnikiem są wysokie zarobki. Oczywiście warunki zatrudnienia także mają znaczenie. Czerwonym kolorem zostały oznakowane słupki związane z bezpieczeństwem pracy. Czynniki nazwane przez nas „Praca, która nie zagraża zdrowiu” oraz „Bezpieczne warunki pracy”, zajmują całkiem poczesne miejsce w tej hierarchii wartości. Bezpieczeństwo jest jednak ważne. Można powiedzieć, że jest na czym budować podstawy edukacji, jest zapotrzebowanie na jej poszerzanie w tym zakresie. Nie jest to kwestia nieważna dla młodego pokolenia.

Pytaliśmy także, jak młodzi ludzie oceniają warunki psychospołeczne pracy. W dominujących obecnie modelach stresu powiada się, że człowiek ma dobre samopoczucie w pracy, nie odczuwa stresu, gdy spełniona jest triada warunków, tzn. gdy wymagania mają sensowny poziom, gdy nie są nadmierne, gdy człowiek ma poczucie wpływu na pracę i warunki, w jakich przebiega, ma pewną kontrolę oraz gdy ma pewne wsparcie społeczne ze strony otoczenia, przełożonych i współpracowników. Nawijając do tych koncepcji pytaliśmy o te 3 rodzaje warunków. Gdy chodzi o wymagania w pracy, to około 30%, czyli dość znaczny odsetek twierdzi, że praca jest jednak bardzo obciążająca, wymagania są duże. Około 31% uważa, że musi podejmować trudne, odpowiedzialne i obciążające decyzje.

Jeśli chodzi o kontrolę nad warunkami pracy, to sytuacja kształtuje się jeszcze gorzej. Młodzi ludzie bardzo często – jak państwo widzą, aż 36% badanych – odpowiadają na pytanie „Czy twoi przełożeni liczą się z twoim zdaniem na temat warunków pracy?” negatywnie. Na pytanie „Czy możesz odmówić wykonania zadania, kiedy twoim zdaniem zagrożone jest twoje bezpieczeństwo?” aż 35% odpowiada, że nie może. Możliwość wpływania na sferę bezpieczeństwa jest dość ograniczona.

Kolejny charakterystyczny element ze sfery kontroli w pracy, tzn. niepewność pracy, która jest najbardziej ostatecznym symptomem braku możliwości oddziaływania na bieg rzeczy. Jeśli nie możemy mieć nawet wpływu na to, czy ma się pracę, czy nie, to odczuwamy niesłychanie silny brak kontroli. 36% spośród badanych, czyli więcej niż 1/3 odczuwa lęk przed utratą pracy. Ta obawa jest zatem także poważnym problemem społecznym.

Gdy chodzi o wsparcie społeczne, to sytuacja jest znacznie lepsza niż w przypadku kontroli, bo tylko 20% respondentów twierdzi, że nie może liczyć na pomoc przełożonego. Szereg innych badań potwierdza, że młodzi ludzie na ogół mogą liczyć na wsparcie otoczenia społecznego, natomiast to, na co narzekają bardziej, to brak możliwości własnego wpływu na bieg rzeczy. Ograniczona kontrola jest częściej problemem. Odwrotnie zresztą niż w starszych pokoleniach, gdzie mniej wsparcia, a więcej możliwości kontroli.

Pytaliśmy także wprost, jakie młodzi ludzie widzą problemy z adaptacją w miejscu pracy. Wyniki można uznać za dość charakterystyczne. Na pytanie „Co sprawiło największą trudność na początku pracy?” nie było odpowiedzi, jakich byśmy oczekiwali, np., że małe są zarobki, odczuwają niepewność pracy, tylko młodzi ludzie uskarżali się na niepewność swoich umiejętności, na lęk, że czegoś nie umieją. Znow otrzymaliśmy odpowiedź, która była sygnalizowana na początku o brak wiedzy, brak poczucia bycia dobrze przygotowanym. Druga trudność, na którą wskazują, to wykonanie pracy bez błędów. Młodzi pracownicy boją się, że będą robić błędy. Do głosu znow dochodzi element edukacyjny. Oczywiście wskazywane są także inne czynniki, jak fizyczne zmęczenie, duży stres, ale dwie wcześniej wspomniane kwestie wysuwają się na pierwszy plan. Odpowiedź na pytanie, co mogłoby ułatwić adaptację, jest bardzo kompatybilna z poprzednimi, ponieważ jako pierwsza sprawa wymieniana jest większa liczba zajęć praktycznych w szkole. W wielu innych badaniach i sondażach było podkreślane, że szkoły i wyższe uczenie w Polsce niedostatecznie przygotowują na poziomie praktycznym. Mamy skłonność do teoretycznego przygotowania młodzieży i młodzi ludzie to odczuwają. Jeśli mówimy o bardziej płynnej adaptacji młodych ludzi do miejsca pracy, niewątpliwie element zajęć praktycznych powinien być silnie akcentowany.

Młodzi ludzie wskazują także, iż szkoła powinna uczyć, jak szukać efektywnie pracy. Szkoła powinna także uczyć, jakie prawa ma młody pracownik oraz szereg innych spraw. Wymieniam jedynie główne.

Podsumowując to krótkie wystąpienie można powiedzieć, że podstawowy problem adaptacji młodych pracowników to wciąż trudności ze znalezieniem pracy; wszystkie działania podjęte w celu polepszenia tej sytuacji będą więc bardzo dobre i wskazane. Ten sondaż wskazał nam, że kwestia niedostatecznego poziomu edukacji w zakresie zagrożeń i metod ich przewycięzania jest ważniejsza niż nam się początkowo zdawało. Pola niewiedzy, jakie ten sondaż zarysował, są rzeczywiście niesłuchanie szerokie.

Kolejna sprawa to konieczność optymalizacji psychospołecznego środowiska pracy, czyli wszystkich właściwości pracy, które rzutują na samopoczucie człowieka, a więc optymalizacja wymagań, poszerzenie zakresu kontroli, co jest szczególnie ważne u młodych ludzi, zwiększenie wsparcia społecznego, ponieważ młodzi pracownicy wciąż podkreślają, że im tego brakuje. Aby to wszystko mogło być zrealizowane, konieczna jest edukacja kadry pod względem potrzeb młodych ludzi. Na ogół jednak zarządzający ludźmi kierują w ogóle, a nie dostosowują metod do typu pracownika. Potrzebne jest także zwiększenie liczby zajęć praktycznych, które przygotowywałyby do wykonania zawodu.

Dziękuję bardzo za uwagę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękujemy za przedstawienie materiału.

Przejdziemy do zapoznania się z drugim tematem, czyli „Europejska Kampania «Młodzi Pracownicy – Bezpieczny start»”.

Dyrektor Krajowego Punktu Centralnego Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w CIOP-PIB Wiktor Zawieska:

Na tle informacji zaprezentowanych przez moją przedmówczynię chcę przekazać państwu syntetyczną informację dotyczącą realizacji w Polsce kampanii „Młodzi Pracownicy – Bezpieczny Start”. Z poprzedniej prezentacji wynikało jednoznacznie, że problem adaptacji ludzi młodych, bezpieczeństwa pracy, istnieje zarówno w naszym kraju, jak i całej Europie. Nieprzypadkowo tematem kampanii informacyjnej Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w bieżącym roku była właśnie problematyka bezpieczeństwa ludzi młodych.

Slajd prezentuje wykaz dotychczasowych kampanii, w których Polska brała udział. Krajowy Punkt Centralny Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy umiejscowiony jest w strukturze Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Od 2001 r. odbywają się kolejne edycje. Tegoroczne hasło to „Młodzi Pracownicy – Bezpieczny Start”.

Omówię, czemu poświęcona była ta kampania i jakie były jej cele. Kampania poświęcona była ludziom młodym. Na ekranie widzą państwo logo kampanii – narysowaną sylwetkę ludzika. Co roku dokonywany jest wybór najlepszego projektu. Jest to logo autorskie, specjalnie opracowywane. Jest ono wspólne dla wszystkich krajów europejskich i jest symbolem graficznym identyfikującym materiały informacyjne i działania związane z kampanią.

Kampania, jak już wspomniałem poświęcona jest ludziom młodym, koordynowana przez Agencję w Bilbao i wpierana przez wszystkie państwa członkowskie. Rozpoczęła się w czerwcu tego roku, a skończy się w marcu 2007 r.

Główne cele kampanii to działania na rzecz ludzi młodych i zbudowanie wśród młodych pracowników świadomości istnienia ryzyka zawodowego oraz nauczenie ich, jak postępować w celu jego zminimalizowania. Równolegle prowadzone są także działania wśród pracodawców i zbudowanie wśród nich świadomości zadań, jakie na nich spoczywają, aby w momencie rozpoczynania pracy przez młodych ludzi uczynić ją bezpieczną, zdrową dla niego i współpracowników. Z naszych badań wynika, że istnieje olbrzymi problem i jest duże zapotrzebowanie wprowadzenia do systemu oświaty i edukacji zagadnień bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia przygotowujących do rozpoczęcia pracy w sposób znacznie bardziej systemowy i praktyczny, niż jest to czynione dotychczas.

Mówiła o tym pani Maria Widerszal-Bazyl. W skali europejskiej celem tej kampanii było wspomoczenie Strategii Lizbońskiej, przede wszystkim „Europejskiego paktu dla młodzieży”. Właściwa edukacja na temat ryzyka zawodowego wśród wszystkich grup uczestniczących w kampanii połączona z odpowiednimi szkoleniami, działaniami informacyjnymi, systemową ochroną już od pierwszego dnia pracy młodych ludzi powinny w efekcie skutkować bezpiecznymi, zdrowymi europejskimi pracownikami jutra w każdym kraju, oczywiście także w Polsce.

Polska edycja kampanii, jak już wspominałem, była koordynowana przez Krajowy Punkt Centralny Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, umiejscowiony w CIOP-PIB, ale głównym partnerem merytorycznym, co chcę podkreślić w szczególności sposób, za co chcę serdecznie podziękować, było Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej z panią minister Anną Kalatą osobiście zaangażowaną. To dzięki tej opiece merytorycznej ministerstwa możliwe było w dużej mierze zrealizowanie działań, które za chwilę państwu przedstawię. Patronat honorowy nad tą edycją sprawowało Ministerstwo Edukacji Narodowej. Partnerami, jak państwo widzą na slajdzie, był cały szereg bardzo ważnych instytucji. Serdeczne podziękowania dla Państwowej Inspekcji Pracy za współpracę i za to, co udało nam się wspólnie zrealizować, Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych oraz pozostałym organizacjom. Od czerwca wiele działań było tak szeroko i tak intensywnie realizowanych tylko dzięki zaangażowaniu wszystkich instytucji uczestniczących w procesie ochrony pracy.

Zrealizowane przedsięwzięcia to m.in. seminaria i konferencje, pikniki, kampanie medialne. Formy zostały dobrane specjalne, aby pozwoliły dotrzeć do jak najszerszego grona odbiorców, od młodzieży szkolnej, poprzez młodzież pracującą, organizacje pracodawców i instytucje administracji centralnej. Wsparciu i nagłośnieniu, podstawowemu upowszechnieniu informacji o kampanii służyła cała bardzo rozbudowana kampania medialna, począwszy od konferencji prasowej otwierającej z 19 czerwca br., która odbyła się w siedzibie CIOP-PIB, z udziałem przedstawicieli wszystkich instytucji, które wymieniałem, poprzez szereg przedsięwzięć, jak np. seminarium na Międzynarodowych Targach Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO w Poznaniu 29 marca br. Odbyła się tam bardzo duża konferencja to „Młodzi Pracownicy – Bezpieczny Start w Pracy” z dyskusją przy okrągłym stole, gdzie po raz pierwszy odebraliśmy sygnały ogromnych potrzeb młodzieży, niedoskonałości edukacji i wątpliwości oraz kierunków działań na rzecz przygotowania młodzieży i pracodawców do bezpiecznej pracy. Odbyło się także wiele imprez plenerowych, spotkań w terenie ze społecznościami lokalnymi, z pracownikami, pracodawcami. Na slajdach widzą państwo zdjęcia z Pikniku Edukacyjnego w Iławie, który zawierał seminarium dla uczniów i nauczycieli, konkursy plastyczne dla dzieci ze szkół podstawowych, średnich, pokaz pierwszej pomocy przedmedycznej, środków ochrony indywidualnej. Jest to cała paleta działań, obrazująca próbę objęcia przez nas tą kampanią wszelkich aspektów służących przygotowaniu młodego człowieka do bezpiecznej pracy. Widzą państwo na slajdzie kilka fotografii z tego przedsięwzięcia np., pokazy ratownictwa medycznego.

Chcę podkreślić ogromne zaangażowanie władz Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w polską edycję, co podkreślało rangę, znaczenie i dobry sposób realizacji oraz efekty kampanii prowadzonej w Polsce. Zarówno w części otwierającej, jak i kończącej uczestniczyli znani przedstawiciele Agencji. W otwarciu uczestniczy sam dyrektor Agencji pan Hans-Horst Konkolevsky. Dobre praktyki i doświadczenia z polskiej kampanii stają się powoli także pewnym modelowym rozwiązaniem, powtarzanym także przez inne punkty centralne w krajach członkowskich.

Jak wspominałem, cała grupa zagadnień dotyczyła edukacji. Były to m.in. szkolenia dla nauczycieli w zakresie nauczania bezpieczeństwa pracy, i to głównie za sprawą PIP, gdzie taki cykl rozpoczęliśmy i realizujemy, wydanie i rozpowszechnienie bardzo wielu materiałów edukacyjnych z zakresu bezpieczeństwa pracy, głównie dla łódzkich szkół ponadgimnazjalnych. Te materiały są nadal w obiegu i mamy nadzieję, że uda się w coraz bardziej usystematyzowany sposób wprowadzać je do systemów szkolenia. Organizowaliśmy także konkursy, w tym bardzo dynamicznie zrealizowany w Polsce za sprawą uczestników konkurs filmowy, do którego zgłosiło się bardzo wielu uczestników.

Charakterystyczne jest to, że były to głównie osoby ze środowisk poza wielkimi miastami, z mniejszych szkół. Filmy przygotowane były wspaniale. Konkurs został rozstrzygnięty. Pierwszą nagrodę zdobył film zatytułowany „Przewodnik młodego rolnika”. Ma on wyraz uniwersalny, ponieważ jest to animowana kreskówka. Menedżer kampanii po obejrzeniu tych filmów uznał, że rozszerzy możliwość zgłoszenia do edycji europejskiego konkursu w Bilbao do 2 filmów, zamiast jednego. Nagroda w skali europejskiej będzie przyznawana w końcu listopada br.

Jak co roku organizowaliśmy także konkurs dobrych praktyk. W tym roku główną nagrodę zdobyła firma GlaxoSmithKline Pharmaceuticals SA z Poznania za duży program szkoleniowy mający na cel wspieranie startu młodych osób w pracy. Skutkuje on bardzo dobrymi efektami i obejmuje właściwie wszystkie aspekty problemu bezpieczeństwa młodych ludzi w pracy.

Organizowaliśmy także, jak co roku, konkurs na plakat w CIOP-PIB. Na slajdzie zaprezentowaliśmy 3 pierwsze nagrody. W konkursach na plakat uczestniczą głównie przedstawiciele świata artystycznego, studenci szkół plastycznych międzynarodowych, krajowych. Uroczyste wręczenie nagród odbyło się niedawno przy udziale przedstawicieli ministerstw, inspekcji pracy oraz wielu dzieci i młodzieży. Plakaty wiszą u nas w instytucie. Są upowszechniane i będą wykorzystywane przez wiele ośrodków. Wszystkich państwa serdecznie zapraszam do holu instytutu, gdzie można zobaczyć najnowsze prace.

Seminarium kończące tegoroczną edycję, chodzi mi oczywiście o rok kalendarzowy, a nie cały program, odbyło się 25 października br. w Krakowie. Cała kampania, jak wspominałem na początku zakończy się w marcu 2007 r. Na seminarium w Krakowie dla środowiska przedsiębiorców i organów kontroli warunków pracy z Małopolski był także główny menedżer kampanii, pan Peter Rimmer. Podczas wystąpienia zamykającego polską edycję kampanii podkreślił ogromne znaczenie problematyki bezpieczeństwa ludzi młodych, a także formy realizacji i zasięg działania. Oczywiście kampania nie rozwiązuje problemów, ale je wyniki można uznać za zadowalające.

Kolejne slajdy pokazują zdjęcia z wręczenia dyplomów i nagród laureatom konkursów filmowych, o których wcześniej mówiłem.

Na zakończenie przekażę państwu kilka informacji podsumowujących.

W ciągu całej kampanii udało nam się w ramach środków, jakimi dysponowaliśmy, a były to fundusze nader skromne w stosunku do potrzeb, upowszechnić około 10 tys. egzemplarzy tytułów kampanii, w dystrybucji bezpośredniej i poprzez wysyłkę. Niektóre z tych materiałów pozwoliliśmy sobie przekazać w niebieskich teczkach, które są na państwa stołach. Teczki zawierają ulotki, biuletyny z serii „Fakty”, poradnik dotyczący oceny ryzyka itp. Okazuje się, że tych materiałów przygotowaliśmy zbyt. Będziemy szukali szansy, głównie ze względów finansowych, aby dodrukować materiały i dysponować większą ich ilością. Oprócz nas biuletyny informacyjne i inne materiały dostarczała Państwowa Inspekcja Pracy. Były to m.in. publikacje, których tytuły widzą państwo na slajdzie. Po prawej stronie fotografie wybranych materiałów. Dziękujemy bardzo za tę pomoc.

Stale aktualizowana i rozwijana jest strona internetowa kampanii oraz specjalna sekcja jej dotycząca na stronie PIP. Łączy internetowe i kontakt tą drogą jest najbardziej skuteczny; w ten sposób udaje się dotrzeć do największej liczby odbiorców.

Inne działania to przedsięwzięcia zorganizowane przez PIP, prezentowanie tematyki kampanii na seminariach i spotkaniach w kraju i za granicą przy okazji innej tematyki, wydarzenia organizowane przez lokalne społeczności, przedsiębiorstwa, szkoły z wykorzystaniem materiałów opracowanych przez polski Punkt Centralny Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, ale także często z autorskimi materiałami własnymi. Jako przykładowe przedsięwzięcie realizowane w przedsiębiorstwie mogą podać cały proces oceny ryzyka zawodowego, praktyczne pokazy bezpiecznej pracy itp. Niezwykle oczekiwane i wysoko oceniane przez młodych pracowników były szkolenia teoretyczne i praktyczne. Nacisk na praktykę widać było w każdym elemencie.

Ważna była także współpraca ze szkołami średnimi i uczelniami oraz udostępnianie pracownikom oraz wszystkim potrzebującym materiałów informacyjnych. W szkołach

urządzone były akcje popularyzacyjne, konkursy, wystawy, konkursy fotografii, pokazy filmów, plakaty i odbywała się dystrybucja materiałów informacyjnych.

Przedstawię wnioski końcowe, jakie wysnuliśmy z tej kampanii. Przyczyniła się ona do zwrócenia uwagi na problem bezpieczeństwa młodych pracowników, właściwie na wszystkich poziomach, o których państwu wspominałem, czyli od pracodawcy, poprzez ludzi młodych, specjalistów bhp i organy zajmujące się kontrolą warunków pracy.

Badania ankietowe, o których mówiła pani Maria Widerszal-Bazyl, wykazały, że istnieje pilna potrzeba szerszego systemowego włączenia tematyki bezpieczeństwa pracy i życia do edukacji szkolnej, do systemu oświaty. Szkolenia dla nauczycieli, o których wspominałem, przeprowadzone we współpracy z PIP, pozwalają z kolei stwierdzić, że istnieje duża szansa na dużą efektywność i skuteczność szkolenia w szkołach, ponieważ wśród nauczycieli istnieje bardzo duże zainteresowanie, oddźwięk i aktywność nauczycieli, jeśli chodzi o chęć działania na rzecz uwzględnienia problematyki bezpieczeństwa w programach nauczania. Formy, które z każdą kampanią próbujemy doskonalić, wprowadzać nowe formy i środki przekazu, cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem odbiorców. Sądzymy w związku z tym, że działania na rzecz bezpieczeństwa pracy i życia młodych ludzi będą skuteczne tylko wtedy, kiedy będą mogły być kontynuowane jako systemowe działania, na rzecz wprowadzenia tematyki bezpieczeństwa do programów nauczania, jako wynik badań nad skutecznymi metodami edukacji skierowanymi do młodych ludzi, a przede wszystkim jako wszechstronne kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy i podnoszenie świadomości dotyczącej oceny ryzyka zawodowego, jego istnienia, sposobów jego zmniejszania w społeczeństwie.

Chcę raz jeszcze podziękować Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej, a także innym partnerom i uczestnikom kampanii za udział w jej realizacji. Zaprosić wszystkich państwa do udziału. Kampania działa do marca przyszłego roku. Zostało jeszcze wiele czasu, w ciągu którego możemy wspólnie podjąć i zrealizować wiele działań.

Dziękuję państwu za uwagę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękujemy za omówienie kampanii.

Przejdziemy do zapoznania się z ostatnim materiałem, przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy, zatytułowanym „Przestrzeganie prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy w odniesieniu do młodych pracowników, w wieku do 26 lat”. Materiał otrzymali państwo drogą e-mailową, a na dzisiejszym posiedzeniu w formie papierowej.

Główny inspektor pracy Bożena Borys-Szopa:

W 2006 r. w odpowiedzi na apel Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy z siedzibą w Bilbao po raz pierwszy zostały przeprowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy kontrole w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, w odniesieniu do młodych pracowników, w wieku do 26 lat, czyli tych, którzy rozpoczynają swoją karierę zawodową. Dotąd nasza inspekcja, zgodnie z ustawowymi obowiązkami, szczególnym nadzorem obejmowała jedynie firmy zatrudniające pracowników młodocianych, czyli osoby w wieku 16-18 lat.

Inspektorzy pracy skontrolowali 254 pracodawców, którzy zatrudniali ogółem 27 tys. pracowników, w tym 1780 młodych pracowników w wieku od 18 do 26 lat, posiadających staż pracy nie dłuższy niż 3 lata, czyli tych, którzy dopiero stoją u progu swojej kariery zawodowej.

Kontrole obejmujące zagadnienia praworządności w stosunkach pracy, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy, przeprowadzono w zakładach różnych branż, a w szczególności zajmujących się przetwórstwem przemysłowym oraz handlem i naprawami.

Szczegółowe informacje o wynikach naszych kontroli dotyczących zatrudniania młodych pracowników zawarte są w materiale, który państwo otrzymaliście. Niniejsze wystąpienie pozwolę sobie zatem ograniczyć do spraw najważniejszych, na których chciałabym skupić uwagę Rady.

Jak wynika z przeprowadzonych u wszystkich pracodawców kontroli, w różnym stopniu nasilenia, najczęściej stwierdzano następujące nieprawidłowości: nieudzielanie

pracownikowi pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, niepotwierdzenie na piśmie rodzaju umowy i jej warunków. Aż 5% pracodawców zatrudniało pracowników, którymi się teraz zajmujemy, na czarno, bez żadnej umowy o pracę. Dalsze nieprawidłowości to: nieprzestrzeganie przepisów o pięciodniowym tygodniu pracy, nieprowadzenie ewidencji czasu pracy, nieudzielanie urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, nieprawidłowe ustalanie prawa do urlopu wypoczynkowego w pierwszym roku zatrudnienia oraz zaniżanie wynagrodzenia za pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych.

W zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy najczęściej ujawnione nieprawidłowości dotyczyły: nieprzeszkolenia pracowników w zakresie bhp, dopuszczania młodych pracowników do pracy bez wstępnych badań lekarskich, braku specjalnych programów edukacyjnych dla osób rozpoczynających pracę, braku oceny ryzyka zawodowego oraz nieuwzględniania w ocenie ryzyka zawodowego młodego wieku pracownika.

W ramach kontroli inspektorzy pracy dokonali również analizy wypadków przy pracy młodych pracowników. W 2006 r. w zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy wypadkach zostały poszkodowane 253 osoby młode, a ponad 60% poszkodowanych miało staż mniejszy niż rok.

Najczęściej przyczynami wypadków była organizacja pracy oraz wypadki wynikające z tzw. czynnika ludzkiego, co wskazuje na to, że pracodawcy nie zapewniają bezpiecznych odpowiednio przygotowanych stanowisk pracy, a pracownicy wykonują często pracę w sposób niezgodny z przepisami i zasadami bhp.

Obraz stanu praworządności wyłaniający się z przedstawionych danych statystycznych jest daleki od doskonałości. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy główną przyczyną utrudniającą pracodawcom należyte wywiązywanie się z obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy jest często niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Stwierdzane naruszenia przepisów bhp wynikały z niechęci do inwestowania w poprawę warunków pracy i lekceważenia zagrożeń wiążących się z procesem produkcji.

W wyniku ujawnienia naruszeń przepisów prawa pracy, inspektorzy pracy skierowali do pracodawców szereg decyzji nakazujących usunięcie uchybień oraz skierowali wystąpienia o usunięcie nieprawidłowości.

Państwowa Inspekcja Pracy, obok działalności kontrolno-nadzorczej prowadziła także szeroko zakrojoną działalność edukacyjno-prewencyjną, uczestnicząc w europejskiej kampanii „Młodzi Pracownicy – Bezpieczny Start”.

W ramach kampanii, we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy odbyły się tzw. dni otwarte, zorganizowaliśmy quizy, konkursy, prelekcje ukazujące najczęstsze przyczyny wypadków i przykłady właściwego postępowania pracodawców i pracowników. Zorganizowaliśmy seminaria z udziałem uczniów najstarszych klas, studentów, młodych pracowników, nauczycieli i pracodawców, pikniki edukacyjne oraz młodzieżowe targi pracy. Dzięki dniom otwartym kilka tysięcy młodych ludzi mogło uzyskać informacje, które przydadzą im się z pewnością po podjęciu zatrudnienia.

Przygotowaliśmy też bogatą ofertę wydawniczą dla młodych pracowników oraz osób przygotowujących się do podjęcia pierwszej pracy. Jest to cykl ulotek przybliżających ważniejsze zagadnienia prawa pracy, dwie publikacje dla młodzieży, która podejmuje pracę w formie wolontariatu oraz pracę dorywczą w okresie wakacji oraz ulotkę dla pracodawców, a także praktyczny poradnik z zakresu prawa pracy dla młodzieży pierwszy raz podejmującej pracę zawodową.

W trosce o młodych ludzi, którzy przygotowują się do podjęcia pierwszej pracy, Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała również program edukacyjny dla szkół ponadgimnazjalnych, realizowany na podstawie materiałów „Kultura bezpieczeństwa” opracowanych z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy.

W tym roku uruchomiliśmy specjalną witrynę internetową adresowaną do młodzieży oraz młodych pracowników. Zamieściliśmy na niej przygotowane w przystępny sposób informacje na temat przepisów prawa pracy oraz zasad bhp.

Internauci mogą również za pośrednictwem strony zdobyć wiedzę o przepisach Kodeksu pracy, a po zakończeniu nauki wziąć udział w internetowym teście sprawdzającym.

Działania edukacyjne i informacyjne podjęte przez inspekcję pracy w związku z kampanią „Młodzi Pracownicy – Bezpieczny Start” prowadzone będą również po jej oficjalnym zakończeniu, do końca roku szkolnego 2006/2007.

Analiza wyników kontroli przeprowadzonych w roku bieżącym w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy w odniesieniu do młodych pracowników, potwierdza trafność podjętej decyzji o objęciu tej grupy pracowników nadzorem ze strony Państwowej Inspekcji Pracy.

Z przeprowadzonych kontroli wynika, że poziom bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach nie jest zadowalający, a świadomość występujących zagrożeń jest niska zarówno u pracodawców, kadry kierowniczej, jak i wśród samych pracowników, a szczególnie młodych. W sposób dramatyczny znajduje to odzwierciedlenie w statystykach wypadków zgłaszanych do Państwowej Inspekcji Pracy.

W zakresie prawnej ochrony pracy szczególnie niepokojącą nieprawidłowością jest naruszanie przepisów o urlopach wypoczynkowych oraz nawiązywaniu stosunku pracy. Pozytywnie natomiast trzeba ocenić fakt, że u niewielkiego odsetka pracodawców stwierdzono naruszenia w zakresie zagadnień czasu pracy i wypłacania młodym pracownikom wynagrodzeń i innych świadczeń.

Celowe zatem jest: kontynuowanie kontroli w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, w odniesieniu do młodych pracowników, promowanie „dobrych praktyk” adaptacji w zakładzie i form nadzoru nad pracą młodych, rozpoczynających życie zawodowe pracowników, podejmowanie działań edukacyjnych w stosunku do pracodawców w formie kampanii informacyjnych wzorem kampanii tegorocznej „Młodzi Pracownicy – Bezpieczny Start”.

Z tego względu, mimo iż europejska kampania „Młodzi Pracownicy – Bezpieczny Start” zbliża się do etapu podsumowań, Państwowa Inspekcja Pracy zamierza kontynuować wybrane elementy tegorocznych działań w kolejnych latach.

Dziękuję za uwagę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękujemy za przedstawienie materiału.

Otrzymaliśmy wiele informacji. Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chce zabrać głos?

Przypomnę jedynie, że zwyczajem Rady było, iż na podstawie materiałów, z którymi Rada zapoznaje się na posiedzeniu, oraz wniosków z dyskusji, przygotowujemy projekt stanowiska, który jest rozpatrywany na kolejnym spotkaniu.

Członek Rady Ochrony Pracy Teresa Wyka:

Nawiązując do ostatniego wniosku pani minister Bożeny Borys-Szopy chcę zauważyć, że chyba rysuje się nowa grupa ryzyka zawodowego, a mianowicie kategoria młodego pracownika, czyli tak jak było to definiowane w poszczególnych wystąpieniach, młodego człowieka w wieku między 18 a 24 – lub w niektórych badaniach – 26 rokiem życia.

Zacznę od bardziej ogólnej refleksji. Być może trzeba będzie zastanowić się nad dyferencjacją prawa ochrony pracy ze względu na wiek. Mamy już regulacje dotyczące zatrudnienia dzieci w art. 304⁵. Jest tam wielce niedoskonała regulacja w dziedzinie bhp. Istnieje oczywiście kategoria młodocianego pracownika zaliczanego do grupy szczególnego ryzyka. Wydaje się, że pojawiło się nowe pojęcie „młody pracownik”. Sądzę, że trzeba będzie pomyśleć także o zwróceniu szczególnej uwagi na grupę pracowników w starszym wieku. Takie osoby w świetle prawa pracy korzystają jedynie z ochrony przed wypowiedzeniem w okresie 4 lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Jak już mówiłem, jest to bardzo ogólna refleksja, która zrodziła się u mnie w wyniku tych bardzo interesujących materiałów, z jakimi nas dziś zapoznano.

Zawodowo zajmuję się prawem pracy. Chcę zgłosić pewne propozycje, odpowiadając na stwierdzenie zawarte w materiale przygotowanym przez PIP, a mianowicie we wnioskach zapisano, i oczywiście jest to całkowicie prawdziwa teza, że w naszym prawie pracy brak jest szczególnych uregulowań, które byłyby wyraźnie skierowane na nowo rysującą się grupę zagrożeń, jaką są młodzi pracownicy.

W celu ochrony młodych ludzi można wystąpić z niewielkimi propozycjami. Chcę wskazać na pewne przepisy, które trzeba by było modyfikować i rozszerzać. Poddaję to jednak pod dyskusję i mam nadzieję, że zechcecie się państwo wypowiedzieć w tej sprawie.

Pierwsza sprawa dotyczy tezy, która wynikała z badań prowadzonych przez różne podmioty, a mianowicie że młodzi ludzie objęci badaniami mają stosunkowo niską wiedzę na temat zagrożeń zawodowych, które wiążą się z wykonywaną pracą. Jednakże z badań wynikało, że są to osoby o stosunkowo niskim wykształceniu. Bez wątplenia intensywna edukacja jest konieczna. Pomyślałam, czy nie należy zwrócić uwagi na art. 29 par. 3 Kodeksu pracy. Zresztą tę kwestię poruszono także w materiale PIP. Jest to przepis, który wymaga od pracodawców podawania informacji o warunkach zatrudnienia, kiedy pracownik podejmuje po raz pierwszy pracę. Wydaje mi się, że przepis ten zawiera swego rodzaju lukę w dziedzinie bhp. Zwróćmy uwagę, że u pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 100 pracowników, musi być przygotowany regulamin pracy, który odnosi się do dużego obszaru zagadnień dotyczących bhp. Zaś u pracodawców niezatrudniających tylu pracowników regulamin pracy nie musi być ustalany. Pojawia się więc pytanie, w jaki sposób dotrzeć informacja o różnych ważnych kwestiach, jakie powinny znaleźć się w regulaminie pracy, do pracowników zatrudnionych w małych i średnich firmach. W badaniach było pokazane, że problem dotyczy głównie tych pracodawców. W art. 29 par. 3 Kodeksu pracy powiada się, że u pracodawców, u których nie ma regulaminu pracy, należy jedynie w indywidualnej informacji wymienić sposoby, w jakie można usprawiedliwiać nieobecność oraz wypłacać wynagrodzenie, określić miejsce, czas pracy itp. W ogóle nie zauważa się, że w regulaminie pracy zasadnicza materia to problematyka czasu pracy i bhp. Proponuję, aby u pracodawców, u których nie ma obowiązku ustalania regulaminu pracy, indywidualna informacja kierowana do poszczególnego pracownika, który często będzie młodym pracownikiem, podejmującym pracę po raz pierwszy, była poszerzona o podstawową wiedzę z zakresu bhp, która w zwykłym trybie znajduje się w regulaminie pracy.

Inna regulacja, które także mogłaby podlegać pewnej modyfikacji ze względu na młodych pracowników, to rozporządzenie o służbie bhp. Było ono bardzo wnikliwie nowelizowane w 2004 r., głównie aby podnieść wymagania co do kwalifikacji osób służby bhp. Znowelizowano również wówczas zadania służby bhp. O ile sobie przypominam, tam włączono zadanie polegające na kontrolowaniu przestrzegania przepisów bhp czy zapewnienia warunków bhp stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Używa się tam bardziej ogólnej formuły, ale chodzi o te osoby. Jeżeli się dostrzeże konieczność zapewnienia warunków bezpiecznych osobom niebędącym pracownikami, zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych, zresztą słusznie, to wydaje się, że można mocniej zaakcentować w zadaniach służby bhp wzmoczoną, bardziej wnikliwą, może nawet bardziej opiekuńczą, rolę w stosunku do młodych pracowników. Jest natomiast osobnym problemem sytuacja, kiedy ta służba nie ma charakteru komórki wyodrębnionej u małych pracodawców i kiedy funkcje służby bhp może pełnić nawet sam pracodawca. Powinien on jednak wiedzieć, że z mocy prawa ma zadanie polegające na szczególnym zainteresowaniu i objęciu opieką młodych pracowników.

Chcę zaproponować jeszcze inny przepis, który można zmodyfikować lub inaczej odczytać. Nie tak dawno pojawiły się w Kodeksie pracy przepisy wprowadzające bardzo poważne uprawnienia zbiorowe w dziedzinie bhp, a mianowicie prawo do konsultacji pracowników lub ich przedstawicieli z pracodawcą wszelkich spraw z zakresu bhp. Zwracam uwagę, że jest to znacznie poważniejszy obowiązek nałożony na pracodawców, niż wynika to z ustawy z 2006 r. o informacji i konsultacji, ponieważ w art. 237 Kodeksu pracy ze znacznikiem 11 lub 12, nie pamiętam dokładnie, ten obowiązek dotyczy każdego pracodawcy, a więc nawet osoby zatrudniającej 1 pracownika. Jest to ogromna powinność po stronie pracodawcy. Proponuję, aby zastanowić się nad regulacją ze względu na młodych pracowników. Powiada się, że ta konsultacja ma być przeprowadzana z pracownikami lub ich przedstawicielami. Sprawa nie jest do końca przesądzona w Kodeksie co do formuły wyłaniania innej reprezentacji niż związkowej, ale oczywiście jest to dopuszczone. Gdyby były przygotowane przepisy, które określałyby tryb wyłaniania

reprezentacji pozazwiązkowych, wyraźnie należy zastrzec, że muszą mieć tam swoich przedstawicieli grupy szczególnego ryzyka ze względu na wiek. W Kodeksie pracy spotykamy się jedynie z formułą „w trybie przyjętym u danego pracodawcy”, ale nie ma żadnych przepisów, które regulowałyby, jaki ma być ten tryb. Byłaby to może odpowiedź na wnioski wynikające z bardzo ciekawych badań, które państwo przeprowadzili, że młodzi pracownicy nie czują wsparcia i uważają, że nie mają żadnego wpływu na poziom warunków bezpieczeństwa lub szans na wypowiedzenie się w tejże kwestii.

Bardzo uderzające było w wynikach badań, że triada dobrego samopoczucia w miejscu pracy zakłada, jak powiedziała pani Maria Widerszal-Bazyl, że niezbędne jest poczucie wsparcia. Dotyczy to z pewnością szczególnie młodych pracowników. Nawiążę do regulacji dotyczącej mobbingu, która jest także stosunkowo nową instytucją zawartą w Kodeksie pracy, w art. 94. Oczywiście nie jest to miejsce, w którym powinniśmy dyskutować nad definicją mobbingu, ale w wielu wypowiedziach i ocenach przepisów oraz analizach psychologów i socjologów podkreśla się, aby przepisy, które dają poważne środki prawne pracownikowi, który poczuł się mobbowany, były poprzedzone działalnością profilaktyczną. Np. w niektórych krajach występuje instytucja zwana „mąż zaufania”. Nie chcę od razu wprowadzać tej instytucji do kodeksu, bo może nie od razu potrzebny jest tak wysoki poziom regulacji. W każdym razie sądzę, że przydałaby się osoba, do której młody pracownik mógłby się zwrócić. W małych i średnich firmach związki zawodowe nie są często tworzone. Młodzi ludzie bez większego przygotowania zawodowego, ze stosunkowo niskim wykształceniem są narażeni w sposób wyjątkowy na zagrożenia psychiczne w miejscu pracy. Zagrożenia o charakterze mechanicznym, technicznym są poważne, co potwierdzają wyniki wypadkowości wśród młodych pracowników. Dane dotyczące tej grupy pracowników w relacji do pozostałych grup są wyjątkowo niepokojące. Wymaga to głębszego zastanowienia.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Pani Teresa Wyka bardzo szeroko omówiła nie tylko przedstawiane dziś materiały, ale także kwestie ewentualnych nowelizacji Kodeksu pracy. Czekamy na zakończenie prac podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy w Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach. Są przygotowywane dwa projekty kodeksów, jeden dotyczący indywidualnych stosunków pracy, a drugi zbiorowych stosunków pracy. Trudno mi powiedzieć, czy uwagi pani Teresy Wyki są uwzględniane w czasie prac podkomisji, ponieważ nie mogliśmy się jeszcze zapoznać z pełnym tekstem projektów. Kiedy tylko ministerstwo przekaże projekt do konsultacji, to trafi on także do rozpatrzenia na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy. Będziemy mogli się odnieść do proponowanych zmian. Sugestie pani Teresy Wyki będziemy starali się zawrzeć w stanowisku, które przyjmujemy na kolejnym posiedzeniu Rady.

Kto z państwa chce zabrać głos?

Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Treła:

Moja przedmówczyni bardzo szczegółowo omówiła problem. W związku z tym chcę odnieść się do tematu bardziej z praktycznego punktu widzenia. Powinniśmy zastanowić się nad sensem istnienia wielu regulacji prawnych i stałego zwiększania ich liczby, włącznie z rozszerzaniem Kodeksu pracy. Obecnie obowiązujący kodeks jest bardzo obszerny i wydaje mi się, że zawiera konieczne gwarancje dla pracowników. Tworzenie nowych regulacji może spowodować, że nie będą one respektowane. Już obecnie część przepisów nie jest przestrzegana przez pracodawców. Nie wiem, ale wydaje mi się, że żyjemy w nieco innych światach. Pani minister Bożena Borys-Szopa mówiła o ludziach zatrudnianych na czarno. Proszę zastanowić się, z czego to wynika. Jednym z powodów jest wielość przepisów. Pracodawcy chcą uniknąć pewnych płatności. Musicie państwo sobie zdawać sprawę z tego, że obecnie wielu przedsiębiorców jest na granicy upadku. Proszę nie wierzyć w to, co mówione jest w telewizji o rozkwicie polskich przedsiębiorstw. Nie do końca tak jest. Sytuacja małych i średnich przedsiębiorstw powoduje, że są na pograniczu opłacalności prowadzenia interesu. Oczywiście bezpieczeństwo pracy musi być zapewnione i nie ma o czym dyskutować. Podobnie, jeśli chodzi o ochronę prawną. Nie wymyślamy jednak zbyt wielu przepisów, bo wszyscy się w tym pogubimy.

Jako pracodawca uważam, że dotychczas obowiązujący Kodeks pracy jest wystarczający i nie trzeba poszerzać przepisów, ponieważ nie ma ku temu powodów. Należy jednak przypilnować stosowne urzędy, aby zwalczały zatrudnienie ludzi na czarno. Zdaję sobie sprawę z tego, że jest to trudne, ponieważ pracodawcy łamią przepisy, gdyż nie są w stanie płacić podatków. Wydaje mi się, że także w interesie związków zawodowych jest zwracanie uwagi na współpracę z pracodawcami przy tworzeniu Kodeksu pracy, aby był on na tyle dobry, aby był korzystny zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Nie można widzieć tylko jednej strony, ponieważ w końcu doprowadzi to do sytuacji, że pracodawców w ogóle nie będzie i nie wiem, kto będzie zatrudniał pracowników.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Być może moja wypowiedź skierowała dyskusję na inny temat. Nie chciałem rozmawiać o Kodeksie pracy, bo nie jest to temat naszego dzisiejszego spotkania. Powróćmy do przedstawionych dziś materiałów. Obawiam się, że po wystąpieniu pana Zdzisława Treli rozpuła się żywa dyskusja na temat Kodeksu pracy, tym bardziej że na sali są przedstawiciele związków zawodowych.

Kto z państwa chce zabrać głos?

Członek Rady Ochrony Pracy Bohdan Łukasiewicz:

Mam pytanie do pani Marii Widerszal-Bazyl, która referowała materiał związany z problemami adaptacji w miejscu pracy. Proszę powiedzieć, czy badania były incydentalne, czy też placówka, którą pani reprezentuje, systematycznie przeprowadza takie analizy. Pytam, ponieważ ogromnie ważną sprawą jest kwestia porównania, jak to ewoluowało w poszczególnych latach. W wielu elementach wyniki pani badań są po prostu porażające. Proszę o kilka uwag na ten temat.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Proszę od razu o udzielenie odpowiedzi.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Jestem odpowiedzialna, jeśli jest źle. Pani Maria Widerszal-Bazyl wspaniale przedstawiła nam materiał i to jest pozytywna część. Ja, jako dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, który przeprowadzał badania, mogę powiedzieć, że Instytut stale zajmuje się tą problematyką. Młodzi pracownicy są częścią naszej populacji pracujących i do nich adresujemy wiele stałych akcji, np. na poziomie szkół podstawowych, średnich, uczelni itd. Staramy się przygotowywać młodych pracowników. M.in. dzięki pracom realizowanym w ramach programu rządowego przygotowaliśmy materiały dla szkół wyższych, które mają tak przygotować pracownika do podjęcia pracy, aby pracodawca nie musiał jużłożyć kosztów na jego specjalne szkolenie z zakresu bhp, kiedy młody człowiek podejmie pracę. W ten sposób, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej, uzgodnionym z Ministrem Edukacji Narodowej przyjęto, że w ramach zasadniczej nauki takie przygotowanie nastąpi. Użytkaliśmy coś, o czym wspomniał pan Zdzisław Treła, czyli wspomaganie pracodawcy, a nie tylko tworzenie kolejnych wymogów wobec niego. Musimy uchylać coraz bardziej szczegółowe przepisy, ponieważ wynika to z dyrektyw unijnych. Nie jest to nasz krajowy wymysł.

Badanie było przeprowadzone na prośbę Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w związku z ogłoszeniem 2006 r. europejskim rokiem bezpieczeństwa młodych ludzi i konieczności zajęcia się tą częścią populacji pracujących. Pan Bohdan Łukasiewicz ma rację, że warto te badania prowadzić nadal i zobaczyć, jak ich wyniki będą się zmieniały w ciągu najbliższych lat, kiedy zmienią się stosunki pracy w Polsce, bo one się bardzo gwałtownie zmieniają. Za tę uwagę dziękujemy i czujemy się zobligowani do kontynuowania badań.

Członek Rady Ochrony Pracy Bohdan Łukasiewicz:

Wiele lat pracowałem w przemyśle. Kluczową sprawą jest nauczanie praktyki zawodowej w szkolnictwie zawodowym, bo głównie taki rodzaj szkół mamy na względzie. Chcę państwu zwrócić uwagę, że pokonaliśmy inwersję. W ciągu ostatnich 17-18 lat dzięki schizofrenicznej polityce zlikwidowaliśmy lub przekształciliśmy 7,5-8 tys. szkół zawodowych,

nie zadając sobie pytania, na podstawie jakich kryteriów taką operację przeprowadzamy. Jedną z podstawowych cech tej bzdurnej restrukturyzacji szkolnictwa zawodowego jest właśnie wyeliminowanie nauczania praktyki zawodowej. Wszelka dyskusja na temat realnego nauczania bezpieczeństwa, higieny i ergonomii pracy nie ma sensu, skoro to kształcenie jest oparte obecnie głównie na szkolnictwie ogólnokształcącym, gdzie wprowadza się elementy nauczania zawodowego. Nie jest to jednak kształcenie zawodowe. Nawiązując do bardzo ciekawych badań, z którymi dziś nas zapoznano, chcę powiedzieć, że wydaje mi się, iż należy zwrócić uwagę na 2 kwestie. Radykalnie zwiększyć nauczanie praktyki zawodowej oraz wprowadzić jednak staż pracy. Młodzież w coraz większym stopniu kończy określone szkoły, np. ekonomiczne i humanistyczne, a pracuje na stanowiskach pracy w przemyśle, po krótkim przeszkoleniu przez pracodawcę.

Kolejna sprawa, moim zdaniem kluczowa. Ergonomii i bhp nie powinni nauczać w szkołach średnich i wyższych teoretycy, tylko praktycy, ludzie którzy na co dzień mają do czynienia z tymi zagadnieniami. Muszę powiedzieć, że mnie kazano nauczać ergonomii, ponieważ miałem nieco praktyki w tym zakresie, ale zajmuję się zupełnie innymi zagadnieniami. Efekt tego jest taki, że w szkole wyższej nauczamy ergonomii, aby wy mogom formalnym stało się zadość.

Kończąc chcę powiedzieć, że jeśli młodzież podaje, iż 50% z nich nie ma obycia w tym zakresie, ponieważ za mało mają zajęć praktycznych w szkołach, to jesteśmy w punkcie wyjścia i w zasadzie wszystko należy rozpocząć od podstaw.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Kuszyk:

Podzielam pogląd wygłoszony przez panią Danutę Koradecką dotyczący 2 grup ryzyka ludzi młodych. Powszechnie jest znany mechanizm, że w społeczeństwach coraz bardziej dynamicznie się rozwijających, rozwój intelektualny wyprzedza rozwój osobowości. W związku z tym szacowanie ryzyka inne jest u ludzi młodych, osobowościowo niedojrzałych, niż u starszych. Z pewnością brak jest szkolenia praktycznego, które wyrównuje ten rozwój. Podzielam także wygłoszone tezy co do kwestii edukacyjnych.

Chcę zwrócić uwagę, że zajmujemy się dziś bardzo ważnym tematem, a mianowicie ludźmi młodymi, których dość dużo wyjeżdża z naszego kraju do pracy w Anglii, Irlandii itd.

Milton Friedman mówił, że najlepszą ochroną przed wyzyskiem ze strony pracowników są inni pracownicy, a najlepszą formą przed wyzyskiem pracodawcy są inni pracodawcy. UE bała się, że Polacy zaleją rynki pracy krajów „starej Piętnastki”. Okazuje się, że jest to większy problem dla naszego kraju, ponieważ młodzi, często wykształceni ludzie wyjeżdżają za granicę. Jesteśmy członkiem Unii, więc bardzo interesujące byłoby porównania, na podstawie tych samych kryteriów, jakie przyjęła słusznie PIP, tych kryteriów z krajami UE. Być może młodzi ludzie wyjeżdżają, dlatego że bezpieczeństwo pracy i człowiek są tam bardziej szanowane, a może jedynie ze względu na pieniądze. Sądzę, że takie porównania będą nam potrzebne ze względu na przepływy nie tylko ludzi, ale również pewnych standardów zachowań, obyczajów, stosunku do pracy i relacji, jakie zachodzą w stosunkach pracy. Myślę, że z wielu względów taki temat jest ważny, np. ochrony życia ludzkiego i godności człowieka, rozwój gospodarczy. W dyskusji pojawił się wątek nowelizacji Kodeksu pracy, choć nie jest to tematem dzisiejszego posiedzenia. Problem ten dotyczy swobody kooperacji między ludźmi, na ile możemy to ryzyko szacować. Trzeba wytyczyć pewną granicę, gdy chodzi o wykorzystywanie ludzi w procesie pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Trela:

Przepraszam, że drugi raz zabieram głos, ale zapomniałem powiedzieć o pewnej kwestii, która moim zdaniem jest bardzo ważna. Likwidacja szkół zawodowych odbyła się w Polsce nie tylko dlatego, że ktoś, kto mógł podejmować decyzje, tak sobie zażyczył, tylko od tego, że wiele przedsiębiorstw, które miały te szkoły przy swoich zakładach, po prostu padło lub zostało sprywatyzowanych. Kiedyś powstały gimnazja profilowane. Ludzie, którzy je kończą, nie mają zawodu. Chcąc zdobyć zawód absolwent takiej szkoły może jedynie udać się do rzemieślnika lub ewentualnie do szkoły zawodowej prowadzącej warsztaty – choć nie ma ich już zbyt wiele –, na praktykę. Powstaje problem, ponieważ

państwo refunduje szkolenie młodocianego ucznia. Pracodawca nie jest zainteresowany, ponieważ nie dostaje refundacji od człowieka, który ma np. 18 lat. Taki praktykant niczego nie umie. Trzeba go przez kilka lat uczyć zawodu. Należy doliczyć do tego wszystkie szkolenia bhp, które powinny zostać przeprowadzone. Nie jestem przekonany, czy powinien się tym zajmować pracodawca, a nie specjaliści w tym zakresie, jak np. CIOP-PIB, którzy w trakcie nauki potrafią wpoić pewne zasady. Niewątpliwie należy zrobić wszystko, aby spowodować, żeby mali przedsiębiorcy byli zainteresowani kształceniem młodych pracowników, ponieważ po wyjeździe za granicę będą się oni nadawali jedynie do przysłowiowego kopania rowów albo zostaną żebrakami.

Zauważyłem, że w mojej izbie rzemieślniczej dużo osób przystępuje do egzaminów, dzięki którym można uzyskać dyplom czeladniczy. Z jakiego względu młodzi ludzie chcą otrzymywać dowody swoich umiejętności? Na Zachodzie wymagane są dokumenty potwierdzające kwalifikacje młodych ludzi.

Nie uciekniemy od tego tematu. Trzeba jak najszybciej podjąć działania w tym kierunku. Wśród członków Rady Ochrony Pracy jest wielu posłów i senatorów. Istnieje wiele komisji sejmowych, które mogą zająć się tym tematem. Pozostawienie tego tematu samemu sobie może doprowadzić do prawdziwej tragedii społeczno-ekonomicznej naszego kraju.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Czy ktoś z państwa chce jeszcze zabrać głos w dyskusji? Nie słyszę.

Proponuję, aby pani Danuta Koradecka była odpowiedzialna za przygotowanie projektu stanowiska w sprawie omawianych dziś materiałów. Nie mamy jeszcze formalnie powołanych zespołów, ale bardzo proszę, aby osoby, które chcą włączyć się w prace nad projektem, dołączyły do pani Danuty Koradeckiej. Można kontaktować się drogą mailową lub zorganizować spotkanie. Wybór pozostawiam państwu. Jeśli ktoś z państwa chce zgłosić uwagi do projektu, proszę aby przesłała je mailem lub faksem do Sekretariatu Rady.

Zamykam rozpatrywanie merytorycznych punktów porządku dziennego. Przechodzimy do punktu sprawy różne.

Jest to pierwsze posiedzenie Rady w nowym składzie. Większość członków kontynuuje pracę, ale kilka osób jest nowych, więc chcę przekazać kilka informacji natury organizacyjnej.

Otrzymali państwo w materiałach zarządzanie marszałka Sejmu o powołaniu Rady Ochrony Pracy i o składzie. Przypomnę, że w skład Rady wchodzi: 9 posłów spośród kandydatów zgłoszonych przez kluby poselskie, w tym przewodniczący i sekretarz, 2 senatorów, 5 przedstawicieli zgłoszonych przez Prezesa Rady Ministrów, 5 przedstawicieli zgłoszonych przez organizacje pracodawców w tym: Business Centre Club Związków Pracodawców – 1 osoba, Konfederację Pracodawców Polskich – 1 osoba, Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych – 1 osoba, Związek Rzemiosła Polskiego – 1 osoba, Krajową Izbę Gospodarczą – 1 osoba, 6 przedstawicieli zgłoszonych przez organizacje związkowe w tym: Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych – 2 osoby, Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” – 2 osoby, Forum Związków Zawodowych – 2 osoby, 5 przedstawicieli zgłoszonych przez inne organizacje społeczne zajmujące się problematyką ochrony pracy w tym: Naczelną Organizację Techniczną – 1 osoba, Polskie Towarzystwo Medycyny Pracy – 1 osoba, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP – 1 osoba, Polskie Towarzystwo Ergonomiczne – 1 osoba, Zrzeszenie Prawników Polskich – 1 osoba oraz 3 ekspertów zajmujących się problematyką ochrony pracy. Obecnie Rada liczy 32 członków. Mamy możliwość powołania ekspertów.

Prezydium Rady składa się z przedstawiciela parlamentu – chodzi o mnie, związku zawodowego – pan Jerzy Langer jest przedstawicielem NSZZ „Solidarność”, strony rządowej – pani Danuta Koradecka została zgłoszona przez Prezesa Rady Ministrów, pracodawców – pan Zbigniew Żurek reprezentuje Business Centre Club. Sekretarzem Rady jest pani poseł Izabela Mrzygłocka. Została utrzymana tradycja z poprzednich lat, kiedy Prezydium było podobnie kształtowane.

Jeśli chodzi o bieżącą pracę, to najczęściej spotykamy się raz w miesiącu. W wyjątkowych sytuacjach zwołujemy dodatkowe posiedzenia. Staramy się podawać terminy kolejnych spotkań na poprzednich posiedzeniach, aby ułatwić członkom Rady planowanie innych zajęć. Praca, oprócz plenarnych posiedzeń odbywa się w zespołach problemowych, które musimy powołać. Zrobimy to na następnym posiedzeniu Rady. Proponujemy, aby w tej kadencji powołać 4 zespoły problemowe. W zeszłej kadencji było ich więcej, ale połączyliśmy je tak, aby ich członkowie zostali równomiernie obłożeni pracą. Wymienię nazwy zespołów: Zespół do spraw Prawno-Organizacyjnych, Zespół do spraw Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, Zespół do spraw Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi i Zespół do spraw Skarg. Wystąpiliśmy do państwa z prośbą o zadeklarowanie chęci pracy w którymś z zespołów. Proszę jak najszybciej przekazać nam te informacje, abyśmy na następnym posiedzeniu mogli powołać zespoły problemowe. Przyjęliśmy, że można będzie zapisywać się maksymalnie do 2 zespołów, ale jeżeli ktoś bardzo chce pracować w większej licznie zespołów, to umożliwimy takie rozwiązanie.

Do państwa dyspozycji jest Sekretariat Rady, w którym pracują panie: Ewa Sikorka i Zofia Stawowa. Wszystkie sprawy prosimy uzgadniać z Sekretariatem.

Została państwu rozdana ankietka dotycząca danych osobowych. Prosimy o jej wypełnienie i przekazanie do Sekretariatu. Jeśli państwo sobie życzą, to istnieje możliwość umieszczenia na stronie internetowej Rady Ochrony Pracy notki biograficznej. Zachęcam do tego, bo ułatwia to wielu osobom dotarcie do odpowiedniej osoby w Radzie.

Będziemy zmieniać stronę internetową. Mam nadzieję, że uda się ją poprawić.

Następne posiedzenie Rady planujemy na 12 grudnia br. Staramy się planować posiedzenia Rady w przededniu posiedzeń Sejmu, ale w grudniu odbędzie się ono w trakcie posiedzenia Sejmu, gdyż zostało ono wydłużone. Zajmiemy się przyjęciem planu pracy Państwowej Inspekcji Pracy na 2007 r. Rozpatrzemy także zaległy materiał poświęcony ocenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2005 r.

Proszę także, aby na kolejne spotkanie przygotowali państwo swoje propozycje do planu pracy Rady. Przyjmiemy go w styczniu 2007 r., ale propozycje proszę składać w grudniu br. Należy brać pod uwagę, że w ciągu roku odbywa się 11-13 posiedzeń Rady.

Czy ktoś chce jeszcze zabrać głos?

Główny inspektor pracy Bożena Borys-Szopa:

Na ostatnim posiedzeniu Rady poprzedniej kadencji pan Michał Kuszyk mówił o niewypłacaniu wynagrodzeń pracownikom punktów gastronomicznych na terenie Sejmu. Chcę poinformować państwa, że inspekcja pracy natychmiast po posiedzeniu Rady, a mianowicie w dniach 25-26 i 31 października br. podjęła czynności kontrolne we wspomnianym lokalu. Kontrole zakończyły się konkretnymi wnioskami. Szczegółowe ustalenia i wnioski prześlemy przewodniczącemu Rady Ochrony Pracy w formie sprawozdania z odbytych kontroli.

Wszystkich członków Rady chcę zaprosić na 28 listopada br. na galę, która odbędzie się na Zamku Królewskim o godz. 11. Podczas tej gali wręczone zostaną wyróżnienia i nagrody dla laureatów konkursu „Pracodawca organizator pracy bezpiecznej”. Bardzo liczę na państwa obecność.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Dziękujemy serdecznie za zaproszenie.

Stwierdzam, że wyczerpaliśmy porządek dzienny.

Zamykam pierwsze posiedzenie Rady Ochrony Pracy VIII kadencji.