



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**
(NR 20)

Nr 2250/VI kad.
19.05.2009 r.

Tekst bez autoryzacji

Nr 2250/VI kad.

Rada Ochrony Pracy (nr 20)

19 maja 2009 r.

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

- **przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie programów badawczych instytutów działających w sferze ochrony pracy,**
- **„Sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2008 r.” – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy,**
- **rozpatrywanie skarg i wniosków napływających do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2006–2008 – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy oraz przewodniczącego Zespołu ds. Skarg Rady Ochrony Pracy,**
- **sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Tadeusz Zając** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

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

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam głównego inspektora pracy pana Tadeusza Zająca wraz ze współpracownikami. Witam członków Rady Ochrony Pracy.

Porządek dzienny posiedzenia przewiduje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie programów badawczych instytutów działających w sferze ochrony pracy – projekt stanowiska przedstawi pan dr Andrzej Paszkiewicz, pkt 2 – „Sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2008 r.” – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy, pkt 3 – rozpatrywanie skarg i wniosków napływających do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2006–2008, pkt 4 – sprawy bieżące. Czy jest zgoda na proponowany porządek dzienny? Nie widzę sprzeciwu.

Przechodzimy do punktu pierwszego porządku dziennego. Proszę pana dr Paszkiewicza o przedstawienie projektu stanowiska.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

W imieniu Zespołu ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi mam zaszczyt przedstawić projekt stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie programów badawczych instytutów działających w sferze ochrony pracy.

Projekt został opracowany na podstawie przedłożonych materiałów na posiedzeniu Rady w dniu 17 marca br. oraz na podstawie przeprowadzonej dyskusji. Projekt jest rezultatem prac Zespołu na posiedzeniu w dniu 4 maja br. Członkowie Zespołu otrzymali dwa projekty stanowiska: opracowany przeze mnie oraz opracowany przez panią prof. Koradecką. W trakcie obrad ustaliliśmy, że projekt pani prof. Koradeckiej będzie projektem bazowym. Na jego podstawie opracowano projekt, który został przesłany wszystkim członkom Zespołu oraz pani dr Ewie Wągrowskiej-Koski, z prośbą o nadesłanie uwag.

Zespół upoważnił mnie do wprowadzenia ewentualnych uwag. Uwagi zostały przesłane przez panią prof. Koradecką, pana Sekundę i panią Wągrowską-Koski. Również ja zaproponowałem pewną drobną zmianę. Na podstawie upoważnienia dopracowałem projekt stanowiska. Ten projekt został przesłany członkom Rady Ochrony Pracy.

Projekt składa się z trzech części. Pierwsza część omawia prace poszczególnych instytutów. Druga – dotyczy konieczności poszukiwania źródeł finansowania prac prowadzonych przez instytuty. Trzecia – zawiera wnioski wynikające z przedstawionych materiałów i przeprowadzonej dyskusji. Sądzę, że będzie celowym odczytanie drugiej i trzeciej części projektu. Jednocześnie chciałbym zwrócić uwagę na zmianę nazwy Akademii Medycznej w Gdańsku, w strukturach której znajduje się Międzywydziałowy Instytut Medycyny Tropikalnej. Sejm na posiedzeniu w dniach 18-20 marca br. dokonał zmiany nazwy na Gdański Uniwersytet Medyczny. Rozumiem, że z historycznego punktu widzenia pozostaje zapis w przedłożonym projekcie stanowiska.

Chciałbym teraz odczytać drugą i trzecią część projektu: „Biorąc pod uwagę wysoką rangę i potrzebę badań naukowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, na jaką wskazuje przede wszystkim europejska strategia pn. „Podniesienie wydajności i jakości w pracy: wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007-2012”, Rada uznaje, że podejmowanie badań naukowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest niezbędne, zwłaszcza w celu zwalczania nowych i narastających czynników ryzyka zawodowego.

W kontekście dyskusji na posiedzeniu Rada Ochrony Pracy stwierdza, że państwo ma obowiązek trwałego zagwarantowania finansowania tych badań dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Podkreślić należy, że instytuty badawcze wiodące w tej dziedzinie w poszczególnych krajach UE są finansowane bezpośrednio z budżetów tych państw oraz/lub na mocy odpowiedniego prawa z funduszy na działania prewencyjne będących w dyspozycji instytucji ubezpieczeniowych. Wynika to przede wszystkim z faktu, że badania z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w środowisku pracy realizowane są w interesie całego społeczeństwa i adresowane do tzw. rozproszonego odbiorcy, czyli między innymi do małych i średnich przedsiębiorców czy rolników indywidualnych.

Konieczność finansowania badań naukowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przez budżet państwa uzasadniają również aktualne potrzeby wspólne i ważne dla całego społeczeństwa”.

Następnie Rada formułuje wnioski.

„Na podstawie przedstawionych materiałów i przeprowadzonej dyskusji Rada Ochrony Pracy uważa za niezbędne podjęcie następujących działań:

1. Kontynuowanie realizacji programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” przez ustanowienie II etapu tego programu na lata 2011-2013 z zaangażowaniem, odpowiednio do potencjału – wiodących instytutów z poszczególnych dziedzin nauki istotnych dla postępu w ochronie pracy. W szczególności dotyczy to badań nad identyfikacją i zapobieganiem nowym czynnikom zagrożeń związanych z dynamicznie rozwijającymi się nowymi technologiami (takimi jak biotechnologie, nanotechnologie, mikrorobotyka itp.), a także badań nad problemami związanymi z wprowadzaniem innowacyjnych zmian w organizacji pracy czy wynikających ze zmian demograficznych (takich jak elastyczny czas pracy, telepraca, zatrudnianie osób starszych i niepełnosprawnych, zachwiana równowaga między sferą pracy a życiem rodzinnym, praca kobiet i osób młodocianych, zapobieganie stresowi, przemocy, mobbingowi itp.).

2. Pogłębienie współpracy pomiędzy poszczególnymi instytutami w celu poszerzenia programu badań z zakresu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

3. Włączenie Ministerstwa Zdrowia oraz Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, jako organów nadzorujących, w finansowanie badań prowadzonych przez instytuty medycyny pracy.

4. Dofinansowanie badań naukowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej (w szczególności w ramach Programów Operacyjnych Innowacyjna Gospodarka i Kapitał Ludzki) powinno być uwzględnione

w priorytetach badawczych Krajowego Programu Badań Naukowych i Prac Rozwojowych ustanawianego przez Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

5. Zadania z zakresu poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy powinny być realizowane także w ramach programów dofinansowywanych z funduszy na prewencję wypadków i chorób zawodowych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

6. Instytuty z zakresu ochrony pracy powinny dostarczać skuteczne rozwiązania w zakresie prewencji zagrożeń oraz najszerzej upowszechniać wiedzę w tej dziedzinie, nie tylko w publikacjach naukowych, ale także w mediach oraz ogólnodostępnych i bezpłatnych portalach internetowych”.

Chciałbym zauważyć, że w materiałach Instytutu Medycyny Wsi były bardzo ciekawe wnioski dotyczące problematyki rolnictwa. Te wnioski zostaną niewątpliwie uwzględnione, kiedy Rada będzie omawiać zagadnienia rolnictwa.

W imieniu Zespołu ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi wnoszę o przyjęcie stanowiska w prawie programów badawczych instytutów działających w sferze ochrony pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję bardzo. Przechodzimy do dyskusji. Przypominam, że przyjęliśmy zasadę, że uwagi do projektów stanowisk muszą zawierać konkretne propozycje. Unikniemy w ten sposób rozpoczynania na nowo dyskusji.

Czy są uwagi do przedłożonego projektu stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie programów badawczych instytutów działających w sferze ochrony pracy.

Przechodzimy do punktu drugiego – sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2008 r. Proszę pana ministra Tadeusza Zająca o przedstawienie sprawozdania.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zając:

Pani przewodnicząca, szanowni państwo, pod ocenę Wysokiej Rady oddaję dziś wyniki ubiegłorocznej działalności urzędu, którym mam zaszczyt kierować od 21 sierpnia 2008 r.

Analiza działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych zawarta w „Sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2008 roku” pozwala na sformułowanie wniosków odnoszących się do stanu przestrzegania prawa pracy. Identyfikuje negatywne zjawiska w sferze ochrony pracy, ale też wskazuje na utrwalanie się pozytywnych tendencji w środowisku pracy.

Dorobek roku 2008 umożliwia jednocześnie perspektywiczne spojrzenie na problematykę ochrony pracy, ujawniając przeszkody w zapewnieniu praworządności w stosunkach pracy w naszym kraju.

Prezentowany okres był pierwszym pełnym rokiem obowiązywania nowej ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, na mocy której inspekcja pracy uzyskała dodatkowe uprawnienia, w tym do kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Podstawę dla wniosków i ocen zawartych w „Sprawozdaniu...” stanowiły kontrole przeprowadzone przez inspektorów pracy u ok. 60 tys. pracodawców, na rzecz których pracę świadczyło łącznie 3,8 mln osób. Ogólna liczba kontroli utrzymała się na poziomie roku poprzedniego i wyniosła 80,5 tys. Co trzecia kontrola skutkowała nałożeniem grzywny w drodze mandatu lub skierowaniem do sądu wniosku o ukaranie winnych popełnienia wykroczenia.

W związku ze stwierdzonymi naruszeniami prawa, inspektorzy pracy wydali ponad 364 tys. decyzji (ok. 370 tys. w 2007 r.). Większość z nich, podobnie jak w latach poprzednich, dotyczyła niewłaściwego przygotowania do pracy (m.in. szkoleń, badań lekarskich, uprawnień kwalifikacyjnych) oraz niezgodnego z wymogami zabezpieczenia stanowisk pracy, maszyn i urządzeń technicznych.

Wśród wydanych decyzji 11,3 tys. (ponad 12 tys. w 2007 r.) nakazywało natychmiastowe wstrzymanie prac w związku ze stwierdzeniem bezpośredniego zagrożenia życia bądź zdrowia pracujących. 4,1 tys. decyzji dotyczyło wstrzymania eksploatacji maszyn i urządzeń, 466 decyzji zakazywało wykonywania pracy lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowił bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi. Wydano także decyzje nakazujące skierowanie do innych prac 13 tys. osób (ponad 12 tys. w 2007 r.) zatrudnionych – wbrew obowiązującym przepisom – przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych.

Inspektorzy skierowali do pracodawców 53,6 tys. wystąpień (ok. 51 tys. w 2007 r.) zawierających ok. 305 tys. wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Co trzecia z nich dotyczyła nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, a 16% – czasu pracy.

Kontrola realizacji wniosków zawartych w wystąpieniach wykazała wysoką skuteczność tego środka prawnego – pracodawcy zrealizowali ok. 72% skierowanych do nich wniosków.

Odnotowany w „Sprawozdaniu” 3-procentowy wzrost wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym w stosunku do roku 2007 wynikał z objęcia statystyką wykroczeń dotyczących legalności zatrudnienia popełnianych w pierwszym pełnym roku obowiązywania nowej ustawy o PIP.

Inspektorzy pracy ukarali sprawców wykroczeń grzywnami w drodze ok. 20 tys. mandatów karnych na ponad 24 mln zł. Stanowi to kwotę o 5,5 mln zł wyższą niż rok wcześniej. Średnia wysokość mandatu wyniosła 1230 zł, co oznacza ponad 40% wzrost w stosunku do roku poprzedniego.

Mandaty zostały zastosowane w ponad 60% wszystkich podjętych postępowań w sprawach o wykroczenia i dotyczyły głównie naruszeń przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Do sądów grodzkich inspektorzy skierowali ponad 5 tys. wniosków o ukaranie. To ponad 40% wzrost w stosunku do roku 2007.

W roku sprawozdawczym sądy nałożyły kary grzywny w łącznej wysokości ok. 8 mln zł. Przeciętna grzywna wyniosła 1882 zł i wzrosła w porównaniu z rokiem poprzednim o 30%.

Znacznie częściej niż w latach poprzednich inspektorzy pracy stosowali środki oddziaływania wychowawczego w postaci pouczeń, ostrzeżeń czy zwrócenia uwagi. W ub.r. objęły nimi ponad 7 tys. pracodawców. To dwukrotnie więcej niż rok wcześniej. W większości przypadków kierowane były do pracodawców, u których kontrole przeprowadzano po raz pierwszy, a charakter ujawnionych wykroczeń oraz podjęte działania wskazywały, że wystarczy pouczenia dla wyeliminowania naruszeń prawa.

O ponad 13% w stosunku do roku poprzedniego wzrosła liczba zawiadomień skierowanych przez inspektorów pracy do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Najwięcej – dotyczyło udaremniania lub utrudniania inspektorom wykonania czynności służbowych, złośliwego lub uporczywego naruszania praw pracowników oraz fałszowania dokumentów i poświadczania nieprawdy.

Prokuratura częściej niż w 2007 r. umarzała postępowania, zwykle z powodu „niewyczerpania ustawowych znamion czynu zabronionego”. W 2008 r. umarzone było co ósme postępowanie, a jeszcze rok wcześniej – co czternaste. Częściej też odmawiała wszczęcia postępowania – głównie w sprawach dotyczących udaremniania bądź utrudniania kontroli (8% zawiadomień w 2007 r., 13% – 2008 r.).

W roku sprawozdawczym do organów Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ponad 34 tys. skarg – o 40% więcej niż rok wcześniej. Skargi składali głównie pracownicy i byli pracownicy. Nie wszystkie okazały się zasadne. Inspektorzy pracy potwierdzili zasadność bądź częściową zasadność w odniesieniu do 63% skarg. Najczęściej dotyczyły niewypłacenia wynagrodzenia lub opóźnień w wypłacie, także za pracę w godzinach nadliczbowych oraz niewypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Co piąta złożona skarga dotyczyła nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy.

Niewątpliwie najbardziej palącym dziś problemem – czego potwierdzeniem są ubiegłoroczne wyniki kontroli i dane GUS – jest zapewnienie bezpieczeństwa pracy.

W roku sprawozdawczym utrzymała się tendencja wzrostowa liczby wypadków przy pracy. W porównaniu z 2007 r. o 5,3% zwiększyła się liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy ogółem, a także – co szczególnie niepokoi – o 9,2% liczba śmiertelnych ofiar wypadków. Natomiast odnotowano spadek liczby poszkodowanych w wypadkach ciężkich (o 7,5% w stosunku do roku 2007 r.).

Inspektorzy pracy zbadali przyczyny i okoliczności 2703 wypadków. Wśród poszkodowanych najliczniejszą grupę stanowiły osoby najmłodsze stażem pracy. Ponad połowa poszkodowanych była zatrudniona przez okres krótszy niż rok. Uwagę zwraca wysoka liczba poszkodowanych, którzy ulegli wypadkowi w pierwszym tygodniu pracy – 363 osoby, wśród nich 95 poniosło śmierć, a 146 doznało ciężkich obrażeń ciała.

Najczęściej wypadkom, w tym również śmiertelnym, ulegali robotnicy budowlani i kierowcy pojazdów. Z roku na rok zwiększa się udział w wypadkach zawodów budowlanych.

Do zdarzeń o zwiększonym ryzyku występowania śmiertelnych, ciężkich lub zbiorowych wypadków przy pracy należy zaliczyć poślizgnięcia i upadki z wysokości na placach budowy, obsługiwane maszyny niespełniających wymagań w zakresie bhp w zakładach produkcyjnych oraz prowadzenie pojazdów samochodowych z naruszeniem przepisów o ruchu drogowym.

Wskazując na przyczyny zbadanych wypadków, inspektorzy stwierdzili, że do ponad połowy z nich doszło wskutek niewłaściwego zachowania człowieka (56%), a w co trzecim zawinił nieodpowiedni sposób organizacji pracy. Podobnie jak w latach poprzednich mniej przyczyn (niespełna 12%) wiązało się ze stanem maszyn, urządzeń i narzędzi, z wadami konstrukcyjnymi lub niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi.

Wśród przyczyn pośrednich, które rzutowały na stan warunków pracy i przestrzegania wymogów bhp, należy wymienić dużą fluktuację pracowników, będącą następstwem swobodnego dostępu do rynków pracy większości państw Unii Europejskiej. Wykwalifikowanych fachowców zastąpiły często osoby bez doświadczenia, nieposiadające ugruntowanych nawyków bezpiecznego wykonywania pracy. Braki kadrowe dodatkowo pogłębiają wieloletnie zaniedbania i luki w systemie kształcenia zawodowego.

Sygnalizowane problemy dały o sobie znać zwłaszcza w budownictwie, przekładając się na wzrost nieprawidłowości i zwiększoną liczbę wypadków przy pracy. Obok wymienionych przyczyn, złożyły się na nie także specyficzne dla branży budowlanej szybkie tempo robót, lekceważenie krótkotrwałych zagrożeń oraz dążenie do osiągnięcia maksymalnego zysku, nawet kosztem rezygnacji z niezbędnych zabezpieczeń. Najwięcej uchybień stwierdzono podczas wykonywania prac na wysokości, w wykopach oraz przy montażu i eksploatacji rusztowań.

Poważne zastrzeżenia od lat budzi jakość przeprowadzanych szkoleń wstępnych dla osób rozpoczynających pracę. Tymczasem właściwe przeszkolenie, tak jak i badania lekarskie oraz właściwa ocena ryzyka zawodowego, tworzą trzy filary stanowiące o kształtowaniu się kultury bezpieczeństwa pracy. Brak znajomości zagrożeń oraz właściwych zachowań i zasad bezpieczeństwa zwiększa ryzyko powstawania wypadków.

Podczas ubiegłorocznych kontroli inspektorzy pracy stwierdzali niezgodną z prawem praktykę dopuszczania do pracy „na próbę” bez przeszkolenia, a dopiero po sprawdzeniu – poddania szkoleniu wstępnemu. „Rekordzista” okazał się pracodawca, który zdecydował się poddać szkoleniu wstępnemu swoich pracowników dopiero po 5 latach od ich zatrudnienia! Np. w połowie skontrolowanych w roku ubiegłym piekarni dopuszczono do pracy osoby nieprzeszkolone w zakresie bhp.

Problemem, który sygnalizowałem wielokrotnie, jest jakość profilaktycznych badań lekarskich. Przykładowo, w co trzecim skontrolowanym zakładzie produkującym artykuły motoryzacyjne oraz sprzęt AGD/RTV, pracodawcy nie zamieszczali w skierowaniach na badania informacji o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą. Lepsze współdziałanie ze służbą medycyny pracy stwierdzono w zakładach zatrudniających powyżej 250 osób, gdzie pracodawca zobowiązany jest powołać komisję bezpieczeństwa i higieny pracy, w której skład wchodzi lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracownikami.

Jako zło konieczne i wymóg biurokratyczny nadal jest postrzegany przez wielu pracodawców obowiązek oceny ryzyka zawodowego. Powiem więcej – przeprowadzanie oceny ryzyka przez wielu pracodawców pozostaje fikcją! Trudno w tej sytuacji mówić o planowaniu właściwych działań zapobiegawczych i przekazywaniu pracownikom rzetelnych informacji o rodzaju i charakterze zagrożeń.

Wyraźne trudności sprawia zwłaszcza identyfikowanie wszystkich czynników szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzono np. w połowie skontrolowanych archiwów i bibliotek (gdzie w ocenie ryzyka zostały pominięte szkodliwe czynniki biologiczne) i aż w 71% galwanizerni oraz zakładów zajmujących się produkcją obuwia, szkła i ceramiki, w których pracownicy zatrudnieni byli w bezpośrednim kontakcie z czynnikami o właściwościach rakotwórczych, mutagennych lub działających szkodliwie na rozrodczość.

Niewątpliwie, problemem jest brak kadry przygotowanej merytorycznie do sporządzania oceny ryzyka i praktycznego wdrażania działań z niej wynikających. Uwagę zwraca nierzetelność osób i firm świadczących usługi w tym zakresie. Wykorzystuje się często gotowe wzorce dla określonych stanowisk, bez uwzględnienia specyfiki zakładu, co oczywiście wypacza sens dokonywania takiej oceny.

Mimo tragicznych doświadczeń związanych z niebezpieczeństwem, jakie niesie metan, inspektorzy ujawniali w kopalniach przypadki niewłaściwego zabezpieczenia przed jego wybuchem. Dla przykładu, w jednym z drażonych wyrobisk stwierdzili zawartość metanu powyżej 5%. Po niezwłocznym wstrzymaniu prac i dodatkowych pomiarach, okazało się że stężenie jego sięga już 9%!

Przeprowadzone kontrole potwierdziły niedopatrzenia i błędy w funkcjonowaniu służby bezpieczeństwa i higieny pracy. Zwłaszcza w niewielkich firmach pracodawcy korzystają z możliwości powierzenia zadań służby bhp specjalistom spoza zakładu pracy, których rola w wielu przypadkach ogranicza się do przeprowadzenia wstępnych szkoleń i dostarczenia wymaganych przepisami dokumentów. Pracodawcy zaś godzą się na taką, często fikcyjną współpracę pozwalającą na spełnienie ustawowego wymogu posiadania służby bhp. Nie dostrzegają przy tym korzyści, jakie mogłoby przynieść egzekwowanie prawidłowego wykonywania przez takie służby obowiązków doradczych i kontrolnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Liczne zastrzeżenia budził stan techniczny maszyn i urządzeń oraz eksploatawanie maszyn niewyposażonych w urządzenia ochronne w skontrolowanych w roku sprawozdawczym zakładach. Taka sytuacja dotyczyła 40% skontrolowanych piekarni, 69% zakładów produkcji i przetwórstwa metali nieżelaznych, 60% zakładów górniczych oraz co trzeciego zakładu zajmującego się produkcją chemii budowlanej.

Inspektorzy pracy po raz kolejny sprawdzili stan dostosowania maszyn i innych urządzeń technicznych do wymagań minimalnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Pomimo iż proces adaptacji należało zakończyć do 1 stycznia 2006 r., minimalnych wymagań bhp nie spełniało aż 52% objętych kontrolą maszyn w zakładach przemysłu budowlanego oraz 34% maszyn eksploatowanych na budowach. Ponieważ dostosowanie maszyn zwykle wiąże się z ich czasowym wyłączeniem z eksploatacji, a także znaczącymi wydatkami na wprowadzenie w pełni bezpiecznych rozwiązań technicznych, pracodawcy nie podejmowali żadnych działań w tym obszarze lub bardzo ograniczali ich zakres.

W ramach działań związanych z nadzorem rynku inspektorzy pracy zakwestionowali jedną trzecią skontrolowanych wyrobów. Chciałbym podkreślić, że istotnym elementem nadzoru rynku są wspólne działania ze służbą celną. W roku sprawozdawczym organy celne zwróciły się do Państwowej Inspekcji Pracy o opinię w sprawie 99 wyrobów importowanych spoza europejskiego obszaru gospodarczego, co do których zachodziło podejrzenie, że mogą spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa użytkowników. W 97 przypadkach inspektorzy pracy wydali opinie negatywne, w związku z czym niezgodne z wymaganiami wyroby, w tym np. okulary ochronne i kamizelki ostrzegawcze produkcji chińskiej nie zostały w ogóle dopuszczone do obrotu na polskim rynku lub zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień.

Kontrole w zakładach zajmujących się produkcją chemii budowlanej przeprowadzone pod kątem stanu bhp oraz przygotowania branży do wdrożenia nowego prawa chemicznego – rozporządzenia REACH (rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady z 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów) wykazały zróżnicowany stan przestrzegania przepisów. Producenci chemikaliów oraz ich użytkownicy o stabilnej pozycji w branży chemii budowlanej, w zdecydowanej większości znają rozporządzenie REACH i sukcesywnie wdrażają jego postanowienia. Gorzej radzą sobie z nowymi wymaganiami właściciele małych i średnich firm.

Nie można nadal uznać za zadowalający stanu przestrzegania prawa pracy w placówkach handlu detalicznego, szczególnie w małych sklepach. Prowadzone od lat konsekwentne działania Państwowej Inspekcji Pracy w sklepach wielkopowierzchniowych przynoszą stopniową poprawę. Niestety, pomimo systematycznych kontroli powtarzają się nieprawidłowości dotyczące składowania towarów oraz ładunku i porządku na drogach komunikacyjnych. Ponadto, choć przybywa wózków silnikowych, niektóre prace transportowe wykonywane są ręcznie, co prowadzi do naruszania normatywów ręcznego przemieszczania przedmiotów i ładunków przez jednego pracownika.

Wyniki kontroli wskazują na nieprawidłowości przede wszystkim w tych placówkach handlowych, które były kontrolowane po raz pierwszy. Większość uchybień o charakterze organizacyjnym – mimo usunięcia ich wskutek kontroli – wracała, co potwierdzały ponowne kontrole. Świadczy to o niskiej skuteczności zakładowych służb bhp, pracodawców i osób z nadzoru – nie wykazujących zainteresowania utrwalaniem dobrych praktyk i wyrażających w ten sposób lekceważenie dla spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zagrożenia układu mięśniowo-szkieletowego wynikające z ręcznego podnoszenia i przemieszczania pacjentów, a także dźwigania i przemieszczania przedmiotów oraz sprzętu medycznego mają istotny wpływ na warunki pracy w placówkach ochrony zdrowia. Stąd w 2008 r. nasze działania kontrolno-prewencyjne, prowadzone w ramach międzynarodowej kampanii „Ręczne przemieszczanie ciężarów”, skupiały się m.in. na tym właśnie zagadnieniu. Wykazały one, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy nie mają dostatecznej świadomości skutków zagrożeń wynikających z nieprzestrzegania zasad ergonomii, ani wiedzy o sposobach zapobiegania im. Tymczasem wypadki wynikające z obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego pracowników stanowią ok. 20% wszystkich wypadków przy pracy w zakładach ochrony zdrowia. Ulegają im najczęściej pielęgniarki.

W wyniku kontroli inspektorzy wyegzekwowali w roku 2008 wykonanie przez pracodawców obowiązków określonych w przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym dotyczących: oceny ryzyka zawodowego w odniesieniu do ponad 340 tys. pracowników, badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy dla ponad 78 tys. pracowników, badań lekarskich dla ok. 44 tys. pracowników, szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy dla 92,5 tys. pracowników.

Mimo wyraźnej poprawy stanu przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy odnotowanej w ostatnich latach, liczba naruszeń prawa w tym zakresie pozostaje wysoka.

Z ubiegłorocznych kontroli wynika, że co czwarty skontrolowany pracodawca łamał przepisy regulujące zasady wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz za pracę w godzinach nadliczbowych, a także wynagrodzenia (lub ekwiwalentu) za urlop wypoczynkowy.

Jako przyczyny popełnianych wykroczeń pracodawcy podają trudności finansowe spowodowane sytuacją gospodarczą kraju, recesją w poszczególnych branżach, wysokimi kosztami pracy, spadkiem kursu walut. Inspektorzy pracy wskazują na brak znajomości przepisów, niewłaściwe metody ustalania wysokości świadczeń, pomyłki w obliczeniach, ale też na niedopuszczalne – tak z prawnego jak i społecznego punktu widzenia – praktyki polegające na „kredytowaniu” działalności firmy przez pracowników poprzez nieuprawnione pozbawianie ich bądź opóźnianie wypłaty.

Niepokoiki skala i powtarzalność naruszeń prawa w obszarze przestrzegania przepisów o czasie pracy. Nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy stwierdzono m.in. w co dziesiątej placówce ochrony zdrowia, w 16% średniej wielkości piekarni i u co dziesiątego

pracodawcy zatrudniającego kierowców; w co piątym supermarkecie i aż w 90% skontrolowanych małych sklepach oraz w co czwartym towarzystwie ubezpieczeniowym.

Czas pracy od lat stwarza też problemy znane w górnictwie. Braki kadrowe i niedociągnięcia organizacyjne „rekompensuje się” tu często wydłużaniem pracy. Należy zauważyć, że wielu pracowników traktuje tę sytuację jako możliwość dodatkowego dochodu, a nie w kategoriach pozbawiania ich prawa do odpoczynku.

Z pozytywnych zjawisk chciałbym zwrócić uwagę na wyraźną poprawę stanu przestrzegania przepisów o czasie pracy w objętych powtórными kontrolami firmach zatrudniających kierowców zawodowych.

Poprawa dotyczy przede wszystkim dokumentowania czasu pracy pracowników. W „Sprawozdaniu z roku 2007” Inspekcja sygnalizowała, że ponad połowa kontrolowanych pracodawców nierzetelnie prowadzi ewidencję czasu pracy. W roku sprawozdawczym problem dotyczył już tylko co dziesiątego pracodawcy objętego rekontrolą. Wyraźną poprawę odnotowano też m.in. w zakresie przestrzegania przepisów o co najmniej 11-godzinnym nieprzerwanym odpoczynku dobowym. Nieprawidłowości stwierdzono u 9% rekontrolowanych pracodawców, podczas gdy rok wcześniej odnotowano je u ponad połowy objętych kontrolą.

Ustalenia inspektorów wskazują również na wyraźną poprawę w zakresie ewidencjonowania czasu pracy przez banki. W roku 2007 ponad połowa kontrolowanych pracodawców nie prowadziła jej w sposób zgodny z prawem. W roku 2008 – już co piąty rekontrolowany bank. Skala nieprawidłowości jest jednak nadal znaczna, a dotyczą one niewykazywania pracy w godzinach nadliczbowych oraz nieuwzględniania w ewidencji danych dotyczących pracy w porze nocnej i czasu dyżurów pracowniczych.

Na wysokim poziomie – stwierdzonym u 76% skontrolowanych w roku sprawozdawczym pracodawców (76% w 2007 r.) – utrzymuje się liczba nieprawidłowości polegających na nieudzieleniu urlopu wypoczynkowego w roku nabycia do niego prawa, a w przypadku ujawnienia urlopów zaległych – najpóźniej do końca I kwartału następnego roku kalendarzowego. To w dużej mierze wynik zbyt niskiego w stosunku do potrzeb zatrudnienia oraz braku nadzoru służb kadrowych.

Liczne naruszenia prawa wykazały ubiegłoroczne kontrole legalności zatrudnienia.

W co piątym kontrolowanym podmiocie ujawniono nielegalne zatrudnienie lub nielegalne powierzenie innej pracy zarobkowej obywatelom polskim, w co szóstym stwierdzono nieprawidłowości w zakresie opłacania składek na Fundusz Pracy, tzn. ich nieopłacanie bądź nieterminowe opłacanie.

Nieprawidłowości w zakresie legalności zatrudnienia oraz przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stwierdzono – podobnie jak w roku poprzednim – w więcej niż połowie skontrolowanych podmiotów. Wśród skontrolowanych agencji zatrudnienia 19 działało nielegalnie, tj. bez uzyskania wpisu do rejestru takich podmiotów, którego prowadzenie należy do kompetencji marszałka województwa.

Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców stwierdzono w co jedenastym podmiocie powierzającym pracę obcokrajowcom (w 2007 r. – w co dziewiątym).

Kontrole na placach budów wykazały nielegalną pracę ponad 2 tys. osób. Ujawnione przypadki pracy „na czarno”, tzn. bez pisemnych umów o pracę lub bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, dotyczyły najczęściej pracodawców zatrudniających do 9 osób, przy krótkotrwałym zatrudnieniu, np. do prac instalacyjnych, wykończeniowych lub w związku z realizacją kontraktów na prace remontowe.

Podczas ubiegłorocznych kontroli inspektorzy pracy znacznie częściej niż w roku poprzednim kwestionowali umowy cywilnoprawne. Świadczy to o nasileniu się zjawiska zawierania tego rodzaju umów, w tym coraz częściej umów o dzieło – w przypadkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Praktyki takie są stosowane w celu ograniczenia dodatkowych kosztów pracy, np. kosztów szkoleń z zakresu bhp, profilaktycznych badań lekarskich, bądź – w przypadku umów o dzieło – składek na ubezpieczenie społeczne. Pracodawcy próbują również w ten sposób unikać ograniczeń wynikających z przepisów Kodeksu pracy, np. w zakresie czasu pracy, ochrony wynagrodzeń czy rozwiązywania umów o pracę. W niektórych

branżach, np. – w firmach zajmujących się ochroną osób i mienia – można nawet mówić o wypieraniu umów o pracę przez umowy cywilnoprawne.

Znacząco zmniejszył się – w stosunku do roku poprzedniego – odsetek niewykonanych wyroków i ugód sądów pracy (z 26% do 18%). Zmalał również odsetek pracodawców nierealizujących orzeczeń sądowych – z 21% w 2007 r. do 15% w 2008 r. Jednocześnie zwiększyła się o 15% liczba pracowników pokrzywdzonych na skutek niewykonania wyroków. Podobnie jak w latach poprzednich, najwięcej niezrealizowanych orzeczeń sądów pracy dotyczyło wypłaty świadczeń pieniężnych ze stosunku pracy, głównie wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, a także odszkodowań i odpraw związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. W wyniku działań Inspekcji Pracy, pracodawcy zrealizowali ponad 40% niewykonanych wcześniej orzeczeń.

W 2008 r. Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała wiele istotnych zadań o charakterze prewencyjnym. Dotyczyły one w szczególności promowania standardów bezpiecznej pracy w sektorze budowlanym, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w przekazywanych do użytkowania obiektach budowlanych, dostosowywania użytkowanych maszyn do minimalnych wymagań bhp, ograniczania zagrożeń przy ręcznych pracach transportowych, ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym, przestrzegania prawa pracy w mikroprzedsiębiorstwach, przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy, promocji kultury bezpieczeństwa wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych.

Współpraca międzynarodowa prowadzona w roku sprawozdawczym przez Państwową Inspekcję Pracy koncentrowała się wokół realizacji zadań i obowiązków wynikających z członkostwa w Unii Europejskiej i organizacjach międzynarodowych zajmujących się ochroną pracy.

Współpracowaliśmy z Komitetem Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), uczestnicząc w pracach grup tematycznych, m.in. do spraw egzekwowania prawa wspólnotowego, do spraw kampanii dotyczącej ręcznego przemieszczania ciężarów.

Współdziałaliśmy z Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao, włączając się w realizację kampanii informacyjno-prewencyjnych.

Umocniliśmy naszą obecność w pracach komisji Parlamentu Europejskiego, komitetów i grup roboczych Komisji Europejskiej oraz Rady Unii Europejskiej. Miniony rok zapisał się wymianą doświadczeń i licznymi kontaktami roboczymi oraz nowymi porozumieniami z inspekcjami państw członkowskich Unii, w tym m.in. z Urzędem ds. Warunków Pracy w Portugalii i inspekcją słowacką. Jako tzw. instytucja łącznikowa, współdziałaliśmy m.in. z Francją, Belgią, Niemcami, Holandią, Wielką Brytanią, Hiszpanią, Włochami w 268 sprawach (232 w 2007 r.).

W ramach współpracy regionalnej okręgowe inspektoraty pracy utrzymywały kontakty robocze z inspekcjami niemiecką, słowacką, litewską i ukraińską.

Do najistotniejszych efektów działalności Państwowej Inspekcji Pracy w roku sprawozdawczym należy: zlikwidowanie w kontrolowanych zakładach bezpośrednich zagrożeń dla życia i zdrowia w odniesieniu do 53,5 tys. pracowników, jak również wyeliminowanie przez pracodawców nieprawidłowości z zakresu legalności zatrudnienia dotyczących 160 tys. osób, w tym potwierdzenie na piśmie istnienia stosunku pracy dla prawie 10,2 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych oraz dla ponad 3,2 tys. osób pracujących bez żadnej umowy, skorygowanie treści umów o pracę w odniesieniu do prawie 42,1 tys. pracowników, wyeliminowanie nieprawidłowości związanych z zatrudnianiem prawie 13,1 tys. pracowników w godzinach nadliczbowych, wyeliminowanie nieprawidłowości w ewidencji czasu pracy 108,7 tys. pracowników oraz założenie właściwej ewidencji dla blisko 40 tys. zatrudnionych, udzielenie zaległych urlopów wypoczynkowych blisko 63 tys. pracowników, zrealizowanie przez pracodawców 88 orzeczeń sądowych, zasądających na rzecz pracowników określone świadczenia, w tym wynagrodzenia i inne należności ze stosunku pracy, udzielenie ponad miliona trzysta tysięcy porad prawnych i technicznych, głównie pracownikom i pracodawcom.

Skutkiem działań Państwowej Inspekcji Pracy są także finansowe efekty kontroli. To przede wszystkim: wyegzekwowanie dla 150 tys. pracowników należności na kwotę 104 mln zł, wpłacenie przez płatników zaległych składek na Fundusz Pracy za

38,5 tys. pracowników na łączną kwotę 4,5 mln zł, opłacenie przez płatników zaległych składek na ubezpieczenie społeczne 4,3 tys. pracowników na łączną kwotę 11,6 mln zł.

Przedstawione efekty wystawiają świadectwo całorocznej pracy inspektorskiej, ale też wskazują na dalszą potrzebę rozszerzania oraz intensyfikacji działań na rzecz eliminowania istniejących nieprawidłowości w zakresie ochrony pracy.

Zmieniająca się dynamicznie rzeczywistość, zwłaszcza w odniesieniu do rynku pracy w związku z kryzysem gospodarczym, stawia nowe wyzwania także przed Państwową Inspekcją Pracy. To, co było skuteczne jeszcze wczoraj, dziś okazuje się niewystarczającym antidotum na występujące problemy.

Pierwszy pełny rok obowiązywania zaostrzonych kar za wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym nie przyniósł, co wynika także ze „Sprawozdania”, spodziewanego przełomu w zakresie poprawy stanu praworządności w naszym kraju. Sytuacja ta wymaga oczywiście pogłębionej analizy.

W moim odczuciu, tym czego potrzebujemy, jest „kultura innowacyjności” rozumiana jako proces stałego ulepszania, poszukiwania nowych obszarów działalności i wdrażania coraz lepszych i bardziej efektywnych rozwiązań, w tym przede wszystkim w zakresie prewencji.

To jednocześnie podważanie utartych zwyczajów, które zakorzeniły się po obu stronach stosunku pracy – przejawiających się zwłaszcza w lekceważącym i szablonowym podejściu do kwestii bezpieczeństwa pracy.

Będziemy w tej zmianie wspierać pracodawców i pracowników, upowszechniając nowe podejście! Jesteśmy otwarci na zmiany! Na taką otwartość liczymy przede wszystkim ze strony pracodawców, ale i pracowników.

Przykładem innowacyjnych działań rozpoczętych w br. są punkty konsultacyjne prowadzone wspólnie z urzędami pracy. Pozwala to na wychodzenie z informacją i poradnictwem tam, gdzie są one dziś najbardziej potrzebne – do zakładów pracy objętych bądź zagrożonych masowymi zwolnieniami.

Istnieje potrzeba zmian, również na gruncie prawa, które byłyby koherentne z misją Inspekcji Pracy, realiami zmieniającego się rynku pracy i oczekiwaniami społecznymi.

Przyczyną wielu naruszeń prawa pracy są niespójne, rozproszone po wielu aktach prawnych, dopuszczające możliwość dowolnej interpretacji, często zbyt skomplikowane i nie uwzględniające realiów dzisiejszego rynku pracy przepisy prawa pracy.

Chcemy to zmienić – i zaczęliśmy zmieniać, inicjując i prowadząc przy udziale partnerów medialnych („Rzeczpospolitej” i „Gazety Prawnej”), kampanię na rzecz poprawy jakości prawa pracy. Otrzymaliśmy ponad 100 zgłoszeń od pracodawców i pracowników o funkcjonujących, ich zdaniem, w naszym prawodawstwie bublach prawnych i absurdach, wywierających negatywny wpływ na stan przestrzegania prawa.

U wielu kontrolowanych pracodawców niewłaściwy stan bezpieczeństwa i higieny pracy nie wynika, na co wskazują nasze kontrole, ze złej woli, lecz z braku wiedzy i doświadczenia w dziedzinie zapewnienia standardów bezpieczeństwa, nieumiejętności rozpoznawania występujących zagrożeń zawodowych, a także sposobów ograniczania ryzyka z nimi związanego.

W tej sytuacji egzekwowanie i doradztwo – stałe elementy pracy inspekcyjnej, w szerokim zakresie będą wspomagane przez działalność pozakontrolną o charakterze prewencyjnym i promocyjnym.

Zwłaszcza dwa elementy wydają się być kluczowe – połączenie skuteczności z przejrzystością działań.

Pracodawcy i pracownicy muszą wiedzieć, czego Inspekcja Pracy oczekuje od nich oraz czego oni mogą oczekiwać od Inspekcji. Niezbędna jest zmiana nastawienia do kontroli, ocenianej dzisiaj głównie przez pryzmat represji. Chciałbym, aby pracodawcy zgłaszali się do Inspekcji z problemami odnoszącymi się do stosowania prawa – bez obawy, że uruchomi to lawinę kontroli.

Będziemy preferować – na każdym szczeblu działalności – doradzanie, pouczanie, wyjaśnianie.

Chciałbym, by urząd, którym mam zaszczyt kierować, był przyjazny tak wobec pracowników, jak i pracodawców, co z pewnością przyczyni się do podniesienia jego skuteczności w eliminowaniu naruszeń prawa pracy.

Polityka inspekcji pracy w zakresie egzekwowania prawa wymaga koncentracji na priorytetach. Daje to gwarancję, że kontrole są skierowane na prace, które mogą powodować najpoważniejsze zagrożenia lub tam, gdzie zagrożenia są najsłabiej kontrolowane.

Zwiększenie skuteczności Państwowej Inspekcji Pracy wymaga przede wszystkim: ścisłego nadzoru nad branżami i zakładami, w których występują największe zagrożenia zawodowe i wypadkowe oraz najwyższa skala naruszeń w sferze prawnej ochrony zatrudnienia (wynagrodzenie, czas pracy), prowadzenia specjalistycznego nadzoru w tych obszarach i branżach, gdzie konieczna jest gruntowna wiedza o występujących zagrożeniach oraz wysokie kwalifikacje inspektorów pracy (np. budownictwo, górnictwo, służba zdrowia, chemia, energetyka, nadzór rynku), inicjowania działań w celu poprawy jakości prawa pracy, dywersyfikacji form prewencji i dotarcia do najszerszych kręgów społecznych, w tym również poprzez kampanie informacyjne i programy prewencyjne, w takich obszarach jak: bhp w budownictwie, bezpieczne użytkowanie maszyn i urządzeń technicznych, przestrzeganie prawa pracy w mikroprzedsiębiorstwach, przygotowanie młodych pracowników do wykonywania pracy w sposób bezpieczny, zarządzanie sprawami bezpieczeństwa oparte na właściwie przeprowadzonej ocenie ryzyka zawodowego, rozwijania poradnictwa prawnego i technicznego, szczególnie za pośrednictwem internetu, stymulowania pracodawców do wdrażania „dobrych praktyk” w sferze technicznego bezpieczeństwa pracy, wskazywania społecznych i ekonomicznych skutków złych warunków pracy, faktycznych kosztów wypadków przy pracy oraz korzyści wynikających z ograniczania ryzyka zawodowego, aktywizowania środowiska wiejskiego do postrzegania spraw bezpieczeństwa i higieny pracy jako jednego z najważniejszych aspektów kultury pracy i życia na wsi, doskonalenia praktycznych aspektów przeciwdziałania czynnikom psychospołecznym w środowisku pracy, rozwijania współpracy z innymi organami nadzoru i kontroli oraz instytucjami zajmującymi się problematyką bezpieczeństwa i higieny pracy, ograniczenia szczegółowych kontroli na rzecz kontroli problemowych oraz rozwijania systemu kontroli dwuetapowych, zmiany pejoratywnego nastawienia do kontroli, a przez to wizerunku Inspekcji Pracy utożsamianej obecnie głównie z egzekwowaniem przepisów poprzez kary.

Nie osiągniemy tych celów bez wprowadzenia zmian w samej Państwowej Inspekcji Pracy oraz aktywnego włączenia się w nie wszystkich pracowników. Moje dotychczasowe doświadczenia wynikające z pracy w Inspekcji oraz obserwacje poczynione po powrocie do urzędu, wskazują na konieczność: modyfikacji systemu kształcenia pracowników, w tym przede wszystkim inspektorów pracy, wdrożenia ścieżki rozwoju kariery zawodowej dla każdego pracownika Inspekcji, przebudowy – w kierunku usprawnienia i zwiększenia efektywności – systemu poradnictwa, opracowania i wdrożenia nowej metodyki kontroli, opracowania procedur postępowania, wdrożenia nowych rozwiązań informatycznych, w tym utworzenie platformy komunikacyjnej umożliwiającej szersze niż dotychczas korzystanie z zasobów PIP i komunikowanie się za pośrednictwem internetu, w zakresie wewnętrznych rozwiązań – wdrożenie aplikacji inspektorskiej (NAVIGATOR), wspomagającej generowanie dokumentów pokontrolnych opartych na zunifikowanych wzorach oraz pozwalającej na automatyczne przetwarzanie i przekazywanie danych z tych dokumentów do centralnej bazy danych z przeprowadzonych kontroli, wykorzystanie potencjału inspektorskiego poprzez prace naszej kadry w Komisji Prawnej przy GIP oraz Komisji ds. BHP w Budownictwie.

Realizacja nowej strategii będzie możliwa dzięki efektywnemu wykorzystaniu środków z funduszy unijnych oraz mozolnej pracy i wysiłkowi wszystkich pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, którzy winni mieć zapewniony wysoki komfort pracy, ale też w większym stopniu utożsamiać się z instytucją, w której pracują.

Chciałbym podkreślić, że pomimo zdarzających się napięć w relacjach z pracownikami w związku z ujawnianymi przypadkami naruszeń prawa i dyscypliny pracy, większość kadry Państwowej Inspekcji Pracy posiada wysokie kwalifikacje zawodowe oraz takie cechy, jak odpowiedzialność, aktywność i zaangażowanie. Pozwala to wie-

rzyć, że stojące przed urzędem zadania oraz nową strategię działania uda nam się wspólnie zrealizować.

Poprawa stanu praworządności w stosunkach pracy nie jest jednak tylko zadaniem dla Państwowej Inspekcji Pracy, ale też innych organów i podmiotów oraz partnerów społecznych. To usprawnienie egzekwowania prawa na wszystkich szczeblach funkcjonowania państwa!

Wypracowanie kompleksowych rozwiązań w tym zakresie wymaga efektywnej współpracy wszystkich instytucji i organizacji działających w sferze ochrony pracy. Tylko konsekwentna i stosowana na szeroką skalę formuła dialogu przynosi wymierne i trwałe efekty. Realizujemy ją konsekwentnie poprzez stałą i bliską współpracę ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, jednostkami naukowo-badawczymi, pozostałymi organami kontroli i nadzoru, samorządami lokalnymi, którym dzisiaj – przy okazji podsumowania ubiegłorocznej działalności PIP – serdecznie dziękuję za cenne inicjatywy, przekazywane wnioski i sygnały oraz okazywane zaufanie.

Szczególnie gorąco dziękuję pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy, w tym inspektorom pracy, którzy w sposób odpowiedzialny i z ogromnym zaangażowaniem każdego dnia pełnią swoją misję, mając na względzie dobro społeczne i ochronę pracy.

Serdecznie dziękuję pani przewodniczącej i wszystkim członkom Wysokiej Rady za dotychczasową współpracę – licząc jednocześnie na wsparcie w realizacji obecnie wykonywanych przez urząd zadań.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję bardzo, panie ministrze.

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Bardzo proszę, pan sędzia Szymanek.

Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:

Na wstępie niech mi wolno będzie powiedzieć, że z każdym rokiem przedstawiane przez Państwową Inspekcję Pracy sprawozdania z rocznego wykonania zadań są coraz bardziej innowacyjne, komunikatywne, wielowarstwowe oraz wyczerpujące, chociaż może zbyt obszerne. Po wysłuchaniu wystąpienia pana głównego inspektora pracy odnoszę wrażenie, że nie mam nad czym dyskutować, bo wszystko pięknie się układa.

Mam jednak kilka uwag. Ze sprawozdania na str. 7–12 wynika, że liczba skontrolowanych przedsiębiorców w porównaniu z 2006 r. zmniejszyła się z 63 tys. do 59 tys. Pojawia się pytanie o przyczyny spadku, skoro liczba etatów inspektorskich chyba nie uległa zmianie. Zastanawia także ilość ponownych kontroli – aż 21 tys., co stanowi ok. 1/3 ogółu kontroli. Czy ilość ponownie przeprowadzonych kontroli nie pozostaje w sprzeczności z art. 82 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej? Od 1 kwietnia br. wszystkie organy kontrolne obowiązują skrócone terminy przeprowadzenia kontroli. Ponowną kontrolę – według powołanego przepisu – można przeprowadzić tylko m.in. w razie rażącego naruszenia przepisów prawa. Z przedłożonego sprawozdania nie wynika wyraźnie, czy tego rodzaju naruszenie zostało stwierdzone.

W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy pracy wydali ponad 364 tys. decyzji, z tego 11,3 tys. decyzji nakazywało natychmiastowe wstrzymanie prac. Jaka jest relacja tych decyzji do 42 decyzji nakazujących zaprzestanie prowadzenia działalności? Moim zdaniem, ilość podjętych przez inspektorów decyzji nakazujących zaprzestanie prowadzenia działalności lub działalności określonego rodzaju budzi poważne wątpliwości. Bowiem na 11 skarg na decyzje nakazujących zaprzestanie prowadzenia działalności, wniesionych przez pracodawców tylko 2 zostały uznane za zasadne. Czy nie jest to zjawisko alarmujące dla kierownictwa Inspekcji Pracy? M.in. dlatego, że przedsiębiorcy mają w takiej sytuacji podstawy do wystąpienia z powództwem o odszkodowanie przeciwko Skarbowi Państwa, w przypadku procesów chemicznych szkoda jest dość wysoka. Trzeba to mieć na uwadze.

Z danych statystycznych można zauważyć stosunkowo lepsze wyniki w sądach w zakresie odwołań pracodawców w tym przedmiocie. Jednakże przedstawione dane statystyczne są mało czytelne. Dlatego, że w jednej grupie umieszcza się odwołania oddalone i odrzucone. A przecież odrzucenie nie jest merytorycznym zakończeniem sprawy.

Z mieszanym uczuciem oceniam orzecznictwo sądu administracyjnego w przedmiocie wyników na stanowiska inspektorskie. Wprawdzie z 14 skarg, 50% uwzględniono jako zasadne. Ale trzeba się przyjrzeć kwestii doboru składu komisji egzaminacyjnej. Z drugiej strony – uważam, że wiedza składu orzekającego nie musi być szersza czy bardziej trafna od wiedzy członków komisji. Nie przeceniałbym nadmiernie wiedzy składu orzekającego w tych sprawach.

Przedstawione w sprawozdaniu dane dotyczące kasacji wnoszonych przez inspektorów pracy od orzeczeń wojewódzkich sądów administracyjnych wymagają pogłębionego rozważenia przez kierownictwo Inspekcji. Na 10 kasacji tylko 3 zostały uznane za zasadne przez Naczelnego Sąd Administracyjny. Uważam, że taki wynik nie jest zadowalający. Choć sformułowanie w kasacji wszystkich zarzutów rażącego naruszenia prawa – bo to jest podstawa do jej wniesienia – nie jest łatwym zadaniem, szczególnie w przypadku niewielkiej praktyki w tej dziedzinie.

Jeśli chodzi o wystąpienia inspektorów do pracodawców lub innych organów, to można zauważyć – proszę nie mieć do mnie żalu za te słowa – przysłowiowe dzielenie włosa na czworo dla – obym się mylił – wywołania u czytelnika większego wrażenia. Bowiem na 59.355 przeprowadzonych kontroli przedsiębiorców skierowano aż 53.600 wystąpień zawierających 304.700 wniosków. Czyli – przeliczając – do każdego przedsiębiorcy kieruje się 5 wniosków. Jedynie wobec 5755 pracodawców nie zastosowano żadnych środków dyscyplinujących. Uważam, że wystąpienie jest jedno, a w nim zawarte są różne wnioski. Wówczas liczba będzie mniejsza, a dane statystyczne będą bardziej czytelne.

Na tle ogromnej liczby wystąpień inspektorów pracy bardzo skromnie przedstawiają się wystąpienia okręgowych inspektorów pracy i głównego inspektora pracy, który mógł pochwalić się tylko jednym wystąpieniem. Nie wiem, czy nie należało tych wystąpień dołączyć do wystąpień inspektorów pracy.

Przedstawione na str. 15 sprawozdania dane statystyczne budzą przerażenie. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy ujawnili ponad 79 tys. wykroczeń przeciwko prawom pracownika. W porównaniu z 2007 r. nastąpił wzrost o 3%, o czym wspominał pan główny inspektor pracy. Jakie działania podejmują korporacje pracodawców i pracowników, aby powstrzymać tendencję wzrostową wykroczeń? To jest zjawisko niepokojące.

Należy podkreślić, że w stosunku do lat poprzednich orzecznictwo sądów powszechnych uległo zmianie na korzyść Inspekcji. Wymiar grzywnien został podwyższony, zmniejszyła się liczba odwołań uznanych za nieuzasadnione.

Ale tych korzystnych wyników dotyczących orzecznictwa sądowego nie można odnieść do zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez pracodawców, kierowanych przez inspektorów pracy do prokuratury. Na 1114 skierowanych do prokuratury zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, wszczętych zostało zaledwie 255 postępowań. W 140 sprawach prokuratura odmówiła wszczęcia postępowania, w 290 – nastąpiło umorzenie postępowania. Nie ma danych na temat podstaw umorzenia postępowania. Moim zdaniem, przedstawione wyniki są wysoce niekorzystne dla Państwowej Inspekcji Pracy.

Wynika z nich, że niektórzy inspektorzy błędnie oceniają ustawowe znamiona czynu zabronionego. Ponadto, zawiadamiając prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, nie przedstawiają odpowiednio uzasadnionej dokumentacji. To m.in. było podstawą zajęcia przez prokuraturę takiego, a nie innego stanowiska. Rada Ochrony Pracy oczekuje od kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy radykalnej poprawy w dziedzinie kierowanych do prokuratury zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa. Może warto rozważyć zorganizowanie szkolenia dla inspektorów pracy z udziałem prokuratury. Takie szkolenie mogłoby pomóc inspektorom w ocenie, czy dany czyn kwalifikuje się do postawienia zarzutu rażącego naruszenia prawa.

40% zawiadomień kierowanych do prokuratury dotyczyło przestępstw, polegających na udaremnieniu lub utrudnieniu inspektorom wykonywania czynności służbowych. Ta kwestia wymaga pogłębionej analizy. Trzeba zastanowić się, czy wina nie leży po obu stronach. Czy emocjonalne postępowanie inspektorów – nie stawiam zarzutu, lecz rozważam – nie jest przyczyną tych zawiadomień?

Informacje dotyczące agencji zatrudnienia zawarte na str. 102–105 sprawozdania są wysoce niepokojące. W tej dziedzinie nie odnotowano żadnej poprawy w stosunku do lat ubiegłych. Rada Ochrony Pracy zajmowała się tym problemem przed dwoma laty. W sprawozdaniu stwierdza się uchybienia, ale nie mówi się o sankcjach. Trzy przykłady wymienione na str. 106 nie prowadzą do zmniejszenia liczby nadużyć prawa. Twierdzi się – co uzasadniałoby podjęcie decyzji mobilizujących do poprawy – że przedstawiciele niektórych agencji przyznają, iż dokonują naruszeń prawa w celu osiągnięcia maksymalnego zysku. To jest bardzo niebezpieczne. Dlaczego inspektorzy zachowują w tych sprawach tak daleko posuniętą ostrożność?

W dyskusji na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy przed dwoma laty proponowałem, aby w przypadkach rażącego naruszenia prawa przez agencję kierować do organu prowadzącego rejestrację działalności gospodarczej wnioski o skreślenie jej z ewidencji. Jest do tego podstawa ustawowa.

Z pełną satysfakcją przyjąłem informację zamieszczoną na str. 106–107, dotyczącą wnoszonych przez Państwową Inspekcję Pracy powództw do sądów w imieniu pracowników o ustalenie istnienia stosunku pracy w rozumieniu – wymienionego przez pana głównego inspektora – art. 22 Kodeksu pracy. Uważam, że nie wolno na siłę uszczęśliwiać ludzi, kiedy sobie tego nie życzą. Słusznie pan minister pisze w sprawozdaniu, że lepiej kierować zawiadomienie do pracodawców z propozycją lub nakazem zmiany umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę, podlegającą przepisom Kodeksu pracy.

Druga kwestia – lepiej, gdyby inspektor w toczących się sprawach z powództwa pracownika, przystąpił do postępowania i udzielał pomocy pracownikowi.

Pan inspektor powiedział – co również przeczytałem w sprawozdaniu – że spada odsetek niewykonanych wyroków i ugód w sprawie roszczeń ze stosunku pracy. Ale trudno mi zgodzić się z tezą – wypowiedianą dzisiaj przez pana inspektora w nieco innej formie niż wynika ze sprawozdania – że aż w 40% przyczyny niewypłacenia wynagrodzenia stanowią przyczyny ekonomiczne. Może tak jest. Ale zapytuję, za pomocą jakich instrumentów dokonaliście państwo tego obliczenia? Zakres kognicji Państwowej Inspekcji Pracy jest określony. PIP nie ma uprawnień do badania stanu majątkowego przedsiębiorcy. Chciałbym dodać, że w tym zakresie Inspekcja wyręcza urząd komorniczy. Uważam, że komornicy powinni w większym stopniu angażować się w prowadzenie czynności egzekucyjnych.

Na zakończenie chciałbym serdecznie podziękować inspektorom i pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy za trud, jaki wkładają każdego dnia w ochronę praw pracowniczych, które są systematycznie i wielokrotnie naruszane oraz za działania, które podejmują w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia pracowników.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Nie będę tak szczegółowo omawiał całego sprawozdania, jak pan sędzia. Trudno byłoby mieć uwagi do sprawozdania, które liczy prawie 400 stron, jest bardzo obszerne i szczegółowe. Dla mnie ważniejsza jest kwestia, co z tego sprawozdania wynika i jaka jest ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania prawa pracy.

Niestety, ocena wynikająca ze sprawozdania nie jest dla nas dobra. Wyniki za 2008 r., mimo że sytuacja gospodarcza nie była najgorsza, wskazują, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zdecydowanie pogorszył się. Pojawia się zasadnicze pytanie – na ile wynika to z możliwości lepszych kontroli i możliwości większego działania Państwowej Inspekcji Pracy, a na ile z sytuacji, w której pracodawcy są stroną nadużywającą swojej przewagi.

Smutny jest powrót do sytuacji, którą – jak nam wydawało się – mamy już za sobą. Chodzi o sprawę niewypłacania wynagrodzeń. Odsetek wzrostu niewypłacania wynagrodzeń jest wysoki. Obawiam, że 2009 r. będzie gorszy w tym zakresie. Można wyobrazić sobie skalę tego zjawiska, gdyby inspektorzy pracy skontrolowali wszystkie zakłady w naszym kraju w zakresie przestrzegania prawa.

Trudno jednoznacznie odpowiedzieć, czy zmiana ustawy wprowadzająca zaostrzenie kar przyniosła lepsze rozwiązania. Można zapytać o system kar w Unii Europejskiej, który jest znacznie bardziej restrykcyjny. Czy – jak wynika ze sprawozdania – średni

mandat – 1300 zł i średnia grzywna – 1800 zł jest dużą dolegliwością, czy nie jest? Najczęściej pojawiają się informacje o grzywnach do 30 tys. zł. Ale ze sprawozdania wynika, że średnia grzywna nakładana przez sądy wynosi 1800 zł. Według mnie nie jest to znacząca kwota.

Musimy odpowiedzieć na pytanie, co może w tej sprawie zrobić Państwowa Inspekcja Pracy i parlament. Chodzi również o dotarcie do opinii publicznej z informacjami o nieprzestrzeganiu przepisów prawa pracy i nadużyciach, które wynikają z raportu.

Najbardziej interesują mnie wnioski Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące poprawy sytuacji. Czy w samej Inspekcji można coś zmienić i udoskonalić, aby sytuacja poprawiła się? Chciałbym zapytać pana głównego inspektora pracy o realizację wniosków zawartych na końcu sprawozdania. Np. kontynuacja intensywnego nadzoru, obejmującego branżę i konkretne zakłady. Czy chodzi o podobną akcję, jak w przypadku hipermarketów? Uważam, że to była dobra akcja. Wydaje mi się, że przyniosła jakiś efekt. Największe problemy stwarzają obecnie budownictwo i handel, szczególnie drobny. Czy w tych obszarach należy przeprowadzić taką akcję?

We wnioskach mówi się także o kampaniach informacyjnych i programach prewencyjnych. Zgadzam się. Tylko w jaki sposób docierać? Rada Ochrony Pracy próbowała zainteresować media tą problematyką. Niestety, dla mediów nie są to interesujące tematy. W jaki sposób docierać do pracodawców? Na pewno dobrym rozwiązaniem jest uruchamianie porad dla pracodawców oraz dla pracowników. Ilość porad udzielanych przez inspektorów pracy jest olbrzymia.

Stosowanie „dobrych praktyk”, organizowanie konkursów – to rozwiązania, które zasługują na podkreślenie. Promowanie dobrych pracodawców też zasługuje na uwagę. Ale lepiej byłoby, gdyby ta problematyka była obecna w mediach.

Jeśli chodzi o sprawy legislacyjne, wiemy, że toczyliśmy bój m.in. o sprawy związane ze słynnymi uprawnieniami. Dzisiaj mamy gorszą sytuację, bo inspektorzy – praktycznie w każdym przypadku – muszą wcześniej powiadamiać pracodawcę. W ciągu 7 dni musi być informacja o przeprowadzeniu kontroli. Nie wyobrażam sobie, jak w takiej sytuacji można przeprowadzać kontrole chociażby w zakresie legalności zatrudnienia. Jeżeli pracodawca jest powiadomiony o kontroli, to zdąży przygotować się na wizytę inspektora. Co powinniśmy zmienić w tym zakresie?

Powinniśmy zadać sobie pytanie o koszty ponoszone przez państwo z powodu osób poszkodowanych. Myślę, że należałoby pokazać tę kwestię w sprawozdaniu, jeżeli można w jakiś sposób to policzyć. Może wtedy byłoby łatwiej dotrzeć do opinii publicznej z informacją, jak nieprzestrzeganie prawa pracy, wypadki szkodzą gospodarce i społeczeństwu.

Dołączam się do głosu pana sędziego – składam podziękowania pracownikom Inspekcji za materiał i pracę, którą wykonali w 2008 r. Wykonali bardzo dobrą pracę, za którą wszystkim inspektorom należą się podziękowania.

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

Zacznę od podziękowań za przedłożenie materiału, a panu głównemu inspektorowi pracy – za systemowe przedstawienie tego bardzo złożonego i zróżnicowanego materiału.

Chciałabym poruszyć cztery sprawy. Pierwsza dotyczy zróżnicowanej składki ubezpieczeniowej. W sprawozdaniu jest mowa, że wyniku kontroli Inspekcji tylko w 5,5% zakładów stwierdzono nieprawidłowości w zgłoszeniu, z tego 2,7% dotyczy niezgłoszenia osób pracujących w warunkach zagrożenia. Jednocześnie mówi się, że tego typu kontrola stanowi obciążenie i jest ogromnym nakładem pracy dla inspektora. Nie do końca można się z tym zgodzić. Dlatego, że jednym z zadań inspektora pracy przeprowadzającego taką kontrolę jest określenie, czy jest prawidłowa rejestracja wypadków i czy jest prawidłowe zaszeregowanie osób pracujących w narażeniu. To są podstawowe pytania, na które inspektor powinien odpowiedzieć w programie kontroli. Nie można przyjąć, że sprawdzenie prawidłowości raportowania tych danych do GUS jest jakimś dodatkowym, nadmiernym obowiązkiem. Uważam, że tę kwestię należałoby skorygować w przyszłym sprawozdaniu, tym bardziej że niepokojący jest wniosek, w którym

postuluje się usunięcie art. 35 z rozporządzenia o zróżnicowanej składce ubezpieczeniowej. Ten przepis zakłada, że taka kontrola jest niezbędna, jeśli chodzi o wypadki i liczbę osób narażonych, oraz że inspektor pracy w trakcie kontroli sprawdza te kwestie.

Skreślenie tego przepisu jest nie do przyjęcia, ponieważ zakłóciłoby system. Twierdzenie, że zróżnicowana składka nie sprawdza się, jest przedwczesne. Uważam, że należy doskonalić tę kwestię. Zresztą realizujemy to w programie wieloletnim. Co najwyżej można by doprowadzić, aby Zakład Ubezpieczeń Społecznych i GUS porównywały bazy danych. Pracodawca przekazuje do GUS i ZUS informacje o liczbie narażonych. Być może inni pracownicy przedsiębiorstwa przekazują te informacje. Stąd mogą powstać rozbieżności. Może należałoby ewentualnie doprecyzować rolę Inspekcji Pracy. Bo wiem jest to jedyna służba w kraju, która kontroluje warunki pracy w sposób fachowy i ze znajomością rzeczy. Dlatego nie występowałabym o skreślenie tego artykułu. Postulowałabym raczej ujednoczenie baz ZUS i GUS i ewentualnie doprecyzowanie z ZUS rolę Inspekcji Pracy.

W sprawozdaniu mówi się, iż zaniepokojenie budzi fakt, że pracodawcy powszechnie nie przeprowadzają okresowych kontroli maszyn. Jest to o tyle ważne, że wymagania minimalne odnośnie do kontroli maszyn zgodnie z nową dyrektywą zostaną rozszerzone. Chciałabym zwrócić uwagę, że nowelizacja dyrektywy maszynowej będzie oznaczać konieczność sprawdzania tej kwestii w większym zakresie i egzekwowania od pracodawców okresowych przeglądów. Ten problem dotyczy kontroli ryzyka.

Trzecia sprawa dotyczy wypadków przy pracy. Sprawozdanie podkreśla wciąż wysoki poziom nieprawidłowości w analizowaniu przyczyn wypadków i wynikającego z nich planowania działań prewencyjnych. Niezbędna jest poprawa tej kwestii i identyfikacja przyczyn źródłowych. Ale jednocześnie nasuwają się wątpliwości dotyczące danych ze str. 48-49, które wydają się niespójne. Nie jest wyjaśnione, dlaczego największą grupę poszkodowanych 11,5% stanowili pracownicy budowlani, skoro najwięcej wypadków – 28% zdarzyło się w miejscu wykonywania produkcji. Natomiast na str. 50 stwierdza się, że do urazów najczęściej dochodziło podczas kierowania środkami transportu – 22%. Te wszystkie dane są na pewno prawidłowe. Należałoby jednak zastanowić się nad sposobem ich prezentacji, aby były spójne. Bo patrząc na wskaźniki procentowe, należałoby zmienić kolejność: wypadki w miejscu wykonywania produkcji, wypadki podczas kierowania środkami transportu i wypadki pracowników budowlanych. To jest uwaga metodyczna. Myślę, że to jest kwestia, która interesuje nas wszystkich – użyteczność metodyki badań wypadków przy pracy.

Ostatnia – bardzo ważna – sprawa dotyczy oceny ryzyka zawodowego. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy uczyniła z tej sprawy przedmiot wieloletniej kampanii. W wielu zakładach nie dokonuje się oceny ryzyka zawodowego. W tych, w których jest dokonywana, ma jedynie charakter czysto formalny poprzez wpinanie do skoroszytu gotowych kart oceny przedrukowanych z czasopism czy poradników. Sens tej oceny polega na tym, że przeprowadzona w zakładzie – w sposób mniej lub bardziej profesjonalny – powinna być refleksją nad warunkami pracy w tym zakładzie, a nie przepisaniem najbardziej uczonych dokumentów. Doceniałabym tu rolę służb bhp, społecznego inspektora, pracowników w przeprowadzeniu tej oceny niż zewnętrznych ekspertów, którzy podadzą jakąś wartość po przecinku. Dla pracownika nie będzie ona stanowiła istotnej informacji o poziomie ryzyka, skoro on sam nie będzie uczestniczył w tym procesie.

Jak to jest ważne, dostrzegamy w momencie sporządzania ewidencji i stanowisk pracy dla emerytur pomostowych. To nie jest nowe zadanie dla pracodawców. Gdyby ocena ryzyka była prawidłowo przeprowadzona – jest to obowiązek od 1996 r., kiedy wdrożyliśmy dyrektywę ramową – to pracodawca nie powinien mieć większych problemów z wytypowaniem stanowisk, które stwarzają takie ryzyko i ze sporządzeniem ewidencji pracowników. Tymczasem okazuje się, że jest to niejako odkrywanie problemu na nowo.

Wydaje się, że to co robimy w ramach Krajowego Punktu Centralnego, w którym również działa Inspekcja Pracy, powinno znaleźć swój wyraz w przedłożonym materiale. Państwo piszecie o swoich akcjach, ale nie informujecie o swoim udziale w pracach Krajowego Punktu Centralnego. Uważam, że nie taki jest sens tworzenia Punktu

Centralnego, aby udział PIP, ZUS i innych instytucji nie został odzwierciedlony. Zanika wówczas element współpracy, który istnieje między nami w realizacji tych akcji. Został pominięty np. udział PIP w realizacji projektu – wzmocnienie służb bhp. A przecież Inspekcja Pracy zorganizowała seminarium. Współpraca Inspekcji ze służbami bhp jest bardzo ważna, ponieważ służby działają na terenie zakładu. Podobnie pominięte są inne przedsięwzięcia realizowane wspólnie z CIOP-PIB. Natomiast na wyrost pisze się o porozumieniu z CIOP. Nie ma takiego porozumienia, nad czym mogę – oczywiście – ubolewać. Proponuję też nie zmieniać nazwy tytułu programu wieloletniego – nie ma trzeciego etapu pod taką nazwą. Ale to są szczegóły.

Najważniejszy dla mnie problem – to problem zróżnicowanej składki ubezpieczeniowej. Jeżeli zostalibyśmy przy proponowanych zapisach, to zniszczylibyśmy jedyny sensowny ekonomiczny mechanizm, który może jeszcze nie jest wciąż doskonały. Ale jeżeli będzie spójny z oceną ryzyka, jeżeli będzie prawidłowy system wprowadzania liczby osób narażonych i wypadków, to rzeczywiście zacznie być dla pracodawców – szczególnie przy wskaźniku 50% zróżnicowania składki – interesującym bodźcem poprawy. Zmierzałabym do doskonalenia mechanizmu, a nie do eliminacji tego zadania.

Drugim ze względu na ważność jest problem pogłębienia metodologii analiz wypadków. Trzeci – to ocena ryzyka i bardziej wspólne – nie jednostkowe – działanie w tym zakresie.

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

Dołączam się do wyrazów uznania za obszerne sprawozdanie, odzwierciedlające ogrom pracy wykonywanej przez PIP.

Chciałabym się skoncentrować na pewnych ogólnych uwagach dotyczących wpływu Państwowej Inspekcji Pracy na tworzone prawo. Moim zdaniem, ten wpływ jest zbyt skromnie wyeksponowany, bo w praktyce jest dość duży.

Inspekcja ogranicza się do sformułowania kilku wniosków legislacyjnych, które zapewne mają ogromne znaczenie dla działania PIP, bo być może pozwalają na bardziej skuteczne prowadzenie kontroli. Nie jest tak źle, że – jak twierdził pan minister – realizacja tych wniosków pozostawia dużo do życzenia. Ze sprawozdania wynika, że większość tych wniosków jest realizowana albo częściowo realizowana. Jeżeli nie możemy zrealizować jakichś wniosków, to wyjaśniamy Państwowej Inspekcji Pracy, dlaczego. Niektóre wnioski nie są realizowane – zwłaszcza minister gospodarki mówi o tym wyraźnie – z powodu nieosiągnięcia porozumienia z partnerami społecznymi.

Państwowa Inspekcja Pracy doskonale wie, że w zasadzie większość ministrów dąży do uzgodnienia swoich propozycji z zakresu prawa pracy na forum Komisji Trójstronnej. Warto chyba podkreślić, również w sprawozdaniu, że główny inspektor pracy ma swojego przedstawiciela w zespole prawa pracy i układów zbiorowych Komisji Trójstronnej. Zatem na bieżąco korzysta z możliwości wyrażenia swojego stanowiska i ma wpływ na kształt rozwiązań. Nie jestem pewna, czy główny inspektor pracy ma wpływ na prace prezydium Komisji Trójstronnej, ale pan przewodniczący Żurek będzie wiedział.

Druga sprawa – każdy projekt rządowy w zakresie bhp i prawa pracy – przynajmniej ten opracowywany przez ministra pracy – jest kierowany do opiniowania – niezależnie od udziału głównego inspektora pracy w Komisji Trójstronnej – do Państwowej Inspekcji Pracy. Cieszę się, że Inspekcja podkreśla w sprawozdaniu, że uwagi zgłaszane w trakcie opiniowania w większości są uwzględniane.

Zawsze można udoskonalać współpracę w tworzeniu i egzekwowaniu prawa. Minister pracy i polityki społecznej, ale także inni ministrowi są otwarci na uwagi głównego inspektora pracy. Zespół prawa pracy i układów zbiorowych Komisji Trójstronnej jest forum, na którym możemy dyskutować o tych uwagach.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Nie mogę nie dołączyć się do podziękowań dla pana ministra. Sprawozdanie było ciekawe, słuchałem go z zainteresowaniem. Nie mówię o fachowości, bo to jest poza dyskusją.

Chciałabym poruszyć kilka spraw szczegółowych. Pierwsza – poddaję pod rozważenie dwie liczby: 1200 czy 1300 zł i 1800 zł, czyli proporcja między średnią grzywną i śred-

nim mandatem. Wydaje mi się, że ta proporcja jest zbyt mała. Uważam, że – biorąc pod uwagę tryb nakładania jednego i drugiego – ta proporcja powinna być większa. Należy zastanowić się nad zmianą mechanizmów nakładania obu środków.

Druga uwaga dotyczy umów cywilnoprawnych. O ile dobrze pamiętam, pan inspektor powiedział, że w ok. 10 tys. przypadków nakazano nawiązanie stosunku pracy. Zadałbym pytanie, a w ilu przypadkach nie nakazano tego. Mówię o tym dlatego, że istnieje pewien obiegowy mit – nie chciałbym, żeby tutaj się utrwał – o powszechności i naganności stosunków cywilnoprawnych. Chciałbym dowiedzieć się, czy 10 tys. to dużo, czy mało i jak to wygląda na tle kontroli PIP? Chciałbym podkreślić – wspomniał o tym pan sędzia Szymanek – że sam fakt istnienia umów cywilnoprawnych nie jest naganny. Bardzo dobrze, że one istnieją. Dopóki nie są zawierane pod rzeczywistym przymusem, lecz na zasadzie dobrowolności stron – a zawsze istnieje domniemanie dobrowolności stron – trzeba uważać je za zjawisko pozytywne uelastyczniające stosunki pracy.

Trzecia kwestia dotyczy przepisów prawa pracy. Cieszę się, że pan minister powiedział o przepisach, które są skomplikowane i rodzą trudności interpretacyjne. Ten problem jest nagminnie zgłaszany przez przedsiębiorców, przynajmniej z Business Centre Club, którzy bardziej skarżą się na niejednoznaczność niż na surowość przepisów. Stąd nasze wielokrotne wnioski i postulaty uproszczenia, jednoznaczności i deregulacji prawa.

Jeśli chodzi o Komisję Trójstronną, o której wspomniała pani dyrektor Gienieczko, to nie jest problemem zajmowanie się przepisami, które trafiają do nas z poszczególnych resortów, zwłaszcza z resortu pracy i polityki społecznej. Problem stanowią przepisy, które do nas nie trafiają. Chcielibyśmy wreszcie porozmawiać nad temat kompleksowej reformy prawa pracy. Szkoda, że kilkuletni dorobek Komisji Kodyfikacyjnej został odłożony na półkę i resort pracy nie podejmuje trudu reformy prawa pracy.

Jeżeli Państwowa Inspekcja Pracy – mówię to do pana ministra – miałaby niedostatek możliwości współpracy z Trójstronną Komisją, której jestem wiceprzewodniczącym, czy z zespołem prawa pracy układów zbiorowych, którego jestem członkiem, to deklaruje pomoc w tym zakresie.

Ostania kwestia dotyczy budownictwa. Pan minister nie przekazał dobrych wiadomości. Są to wiadomości bardzo przykre. Zatem budownictwo powinno stać się jeszcze większym priorytetem w działalności Inspekcji Pracy. Tradycyjną przyczyną wypadków w budownictwie są – jak wskazują analizy – upadek z wysokości bądź pochodne pracy na wysokości. Trzeba zająć się szczegółowo tą kwestią.

W wypadkach związanych z wysokością jako zasadnicza pojawia się – najogólniej mówiąc – kwestia nieprawidłowości rusztowań. Ze sprawozdania wynika, że ten problem dominuje na placach budów, ale również jest wiodący w przypadku robót liniowych, czyli budowy dróg i autostrad. Wiem, że tutaj prawdopodobnie chodzi nie o same drogi, lecz o obiekty inżynierskie, wiadukty, tunele, przepusty. Uważam, że Inspekcja Pracy powinna skupić się na tym problemie. Chciałbym poznać – jeżeli to możliwe – bardziej szczegółowe informacje w jakich przedsiębiorstwach te wypadki występują. Domyślam się, że w zapewne w mniejszych.

W tym kontekście chciałbym zaprezentować pewną tezę, która na pozór może wydawać się kontrowersyjna, ale do rozważenia. W przypadku małych budów, szczególnie domków jednorodzinnych, jeżeli chodzi o prace na wysokości sytuacja jest skandaliczna. Wspaniała jest budowa, gdzie jest kilka elementów rusztowania, czasem położone kawałki styropianu, nie mówiąc o barierach oraz poprzecznicach i ogranicznikach na dole. Zastanowiłbym się – problem jest kontrowersyjny – że jeżeli tak nagminnie nie przestrzega się przepisów dotyczących rusztowań, to czy nie są one zbyt restrykcyjne? Czy nie można by urealnić tych przepisów? Myślę w szczególności o najmniejszych budowach, gdzie praca odbywa się na stosunkowo małych wysokościach.

Mówię o tym dlatego, że ktoś, kto pracuje na takiej budowie, że nie będzie mógł wykonać restrykcyjnych przepisów. Dlatego macha ręką na wszystko. Gdyby te przepisy zostały w sposób rozsądny uelastycznione, to może bardziej stosowano by się do nich.

Członek Rady Ochrony Pracy Alicja Olechowska:

Po tak obszernym materiale, jakim jest sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, odnoszę wrażenie, że jeżeli w jakiejś dziedzinie tworzony jest tak duży dokument, to warto pokazać go wszystkim Polakom. Mam na myśli misję telewizji i radia.

Warto byłoby szerzej powiedzieć o problematyce pracy, która towarzyszy nam wszędzie. Polska przechodzi – w miarę łagodnie – przez kryzys, dzięki pracom sezonowym, dzięki zauważalnemu ożywieniu w budownictwie i dzięki przetwórstwu. To przetwórstwo naszych małych firm powoduje, że utrzymujemy się na pozytywnym poziomie przechodzenia przez kryzys. Warto w związku z tym wyjść z jakąś inicjatywą do polskich firm, które dzielnie potrafią wytwarzać i sprzedawać swoje artykuły, a co za tym idzie generują nadal niskie ceny na sprzedaż artykułów, które mogą być w tej sytuacji bardziej konkurencyjne niż produkty z krajów „starej” Europy. Dzięki temu nasze małe firmy nadal pracują, nadal zatrudniają i – ostatnio – dość często zwiększają zatrudnienie.

Warto to pokazać w radiu i telewizji, ponieważ niezmiernie mało jest tej tematyki. Ogromna praca PIP przepada gdzieś i nie jest wydobyta na światło dzienne. Apeluję do pani przewodniczącej Rady i do pana ministra, aby pomyśleć o zagadnieniach związanych z mediami i z docenieniem polskich firm, które sobie radzą z kryzysem.

Chciałam również wspomnieć o budownictwie – wspomniał o tym pan przewodniczący Żurek – które ma duże ograniczenia w postaci wymogów związanych z atestami rusztowań i maszyn. Jestem za przestrzeganiem w budownictwie atestowania maszyn i sprzętu, takiego jak np. rusztowania. Na tym sprzęcie dochodzi do największej liczby wypadków i kolizji. Ale nie tylko dlatego, że ten sprzęt może być niewłaściwy, ale przede wszystkim dlatego, że ludzie posługujący się tym sprzętem nie są dobrze poinformowani. Przedsiębiorca, który zaprasza na szkolenie bhp-owca nie potrafi uzyskać od niego najważniejszych informacji, które muszą być przekazane pracownikowi. A pracownik nie musi zdać żadnej relacji ze szkolenia i nie ma nałożonych obowiązków, że musi tego przestrzegać.

Wiem, że pan minister bardzo często spotyka się z przedsiębiorcami. Uważam, że to są działania o zbyt małym zasięgu. Sądzę, że comiesięczne posiedzenia Rady Ochrony Pracy powinny czasami odbywać się w innych miejscach, np. w izbach gospodarczych czy w innych środowiskach samorządu gospodarczego, który zgłaszałby nam pewne problemy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym przypomnieć, że 25 sierpnia br. mamy zaplanowane posiedzenie na temat: „Realizacja misji mediów publicznych w zakresie upowszechniania bezpiecznych warunków pracy i przestrzegania prawa pracy”.

Członek Rady Ochrony Pracy, dyrektor Departamentu Prawa Pracy MiPS Eugenia Gienieczko:

Chciałam uzupełnić informację pana przewodniczącego Żurka. Jeżeli chodzi o dylemat, czy i jak reformować prawo pracy, to minister pracy i polityki społecznej nie będzie sam podejmował tej decyzji. Na stronie internetowej resortu zamieszczone są projekty opracowane przez Komisję Kodyfikacyjną. Ponadto w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej powstała koncepcja reformy prawa pracy z udziałem praktyków. Pierwszym etapem realizacji tej koncepcji jest opracowanie nowego rozdziału 6 o czasie pracy. Ten rozdział byłby poddany ocenie najpierw w Komisji Trójstronnej. Chciałabym zapewnić, że minister pracy i polityki społecznej będzie pracował nad reformą prawa pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

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

Zamykam dyskusję.

Proszę pana ministra o zabranie głosu.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajac:

Dziękuję za słowa podziękowania za przedłożone sprawozdanie. Chciałbym poinformować, że jest to ostatnie sprawozdanie napisane w tym stylu. Planuję inny program dzia-

łania. Sprawozdanie za 2009 r. będzie trochę zbliżone. Ono jest tak obszerne, że czasami mamy wątpliwości, czy rzeczywiście ktoś jest w stanie dokładnie je przeczytać.

Pan sędzia Szymanek poruszył ciekawe kwestie dotyczące zmniejszenia liczby czynności kontrolnych z 63 tys. do 59 tys. Zapytywał o przyczynę spadku liczby kontroli. Przyczyny są bardzo różne, również zmiana szefa Państwowej Inspekcji Pracy w trakcie roku ma pewien wpływ. Na spotkaniach z szefami okręgów i załogą podkreślałem, że chodzi nam o skuteczne działania. Odchodzimy od statystycznych działań. Bo statystyczne działania oznaczają, że np. jest ponad 300 tys. decyzji, wniosków w wystąpieniach. Podzielałam pogląd pana sędziego, że czasami dzielimy włos na czworo. Dlatego zapowiadam radykalną zmianę. Ale będę ciekaw państwa reakcji, kiedy podam, że np. będzie 100 tys. decyzji mniej.

Chcę jasno powiedzieć, że 31 marca br. skończyliśmy ze statystyczną Inspekcją Pracy. Inspektor pracy ma nawet zakaz wglądu w statystykę. Statystyka jest tylko dla ścisłego kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy, bo pewne kwestie można wykluczyć na jej podstawie.

Jeśli chodzi o ilość ponownych kontroli w świetle ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, to nie kryję, że mamy tutaj pewien kłopot. Zastanawiamy się, jak sprostać zadaniom np. w obszarze kontroli legalności zatrudnienia, gdzie mamy obowiązek powiadomienia 7 dni przed kontrolą. Ale to jest obszar, który powinien być przedmiotem dyskusji w prezydium Rady, bo to nie jest sprawa prosta, łatwa czy komfortowa.

Rekontrole są potrzebne. Trudno dzisiaj powiedzieć, czy liczba 21 tys. jest za duża. To wynika z faktycznych potrzeb, które ocenili okręgowi inspektorzy pracy. Warto przeprowadzać rekontrole ze względu na przypadki powtarzalnych sytuacji, np. na placach budów. Chcemy ukształtować nawyk, że będziemy prowadzili rekontrole w sposób metodologiczny.

Powtarzam jeszcze raz, bardzo ważne jest stwierdzenie, że dane statystyczne w niektórych przypadkach są mało czytelne. Pracujemy nad tym. Naszym problemem jest logiczne i spójne przedstawienie statystyki. Zgadzam się z panią prof. Koradecką, że trzeba stosować pewną hierarchię. Niestety, zdarzają się lapsusy. Dziękuję za te uwagi. Skorygujemy, żeby to było bardziej czytelne.

Jeśli chodzi o ocenę odwołań dotyczących przyjmowania do pracy, to poproszę o wyjaśnienie panią inspektor Tomczyk, bo w tych kwestiach jest bardziej kompetentna.

Zastępca głównego inspektora pracy Anna Tomczyk:

Jeżeli chodzi o kandydatów na inspektorów pracy i kwestie egzaminów oraz niezdania przez nich egzaminów, to chciałam podkreślić, że ocena wystawiana kandydatom nie jest wystawiana w trybie decyzji administracyjnej. Dlatego przypadek, który zdarzył się w ubiegłym roku, odwołania do sądu od oceny został oddalony, ponieważ ocena nie została wydana w trybie postępowania administracyjnego. Liczba ocen niedostatecznych w stosunku do liczby osób, które przystąpiły do egzaminu państwowego nie była duża. Do egzaminu przystępowały duże grupy – po 60 osób, jako że mieliśmy aplikację związaną z pracownikami przejętymi z urzędów wojewódzkich. Chodzi o kontrolę legalności zatrudnienia.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajac:

Zmieniliśmy zasadę naboru do naszego urzędu. Wracamy do starych wzorów, przewidujących nabór dwustopniowy. Typują szefowie okręgów. Natomiast komisja kwalifikacyjna – ręczę za jej fachowość – oraz wsparcie psychologów da nam szansę bardziej rzetelnej i wnikliwej oceny ludzi przyjmowanych do Inspekcji. Nie unikniemy zapewne różnego rodzaju skarg i uwag. Ale chcemy ten system poprowadzić merytorycznie.

Orzecznictwo sądów, ocena wniosków kierowanych do prokuratury jest przedmiotem mojej troski. Z jednej strony zadaję pytania – jakie podstawy posiada prokuratura – a musi takie posiadać – skoro nie wszczyna postępowań? Szkolimy się wspólnie co roku, ale na dzień dzisiejszy z tych szkoleń niewiele wynika. Pracujemy nad kwestią współpracy z sądami i prokuraturami. Odnoszę wrażenie – nie skarżę się – że wszyscy oczekują, iż to my będziemy szkolili prokuratorów czy sędziów. Brakuje nam czasu. Ale jest to kwestia do przemyślenia.

W mojej ocenie, zbyt wiele naszych wniosków, które dotyczą bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia, nie znajduje akceptacji prokuratorów. Nie przekonuje mnie argument, że trzeba prokuratora poddać szkoleniu w tym względzie. Czy to jest zadanie dla Państwowej Inspekcji Pracy? Może tak. Na razie spotykamy się, szkolimy się nawzajem. Jest pewien postęp, ale nie zadowala mnie.

Jeśli chodzi o kwestie decyzji dotyczących wstrzymania robót, to wydałem polecenie administracyjne – nie wiem, jak będzie zrealizowane – aby w przypadkach, gdzie jest wydana decyzja o wstrzymaniu robót, gdzie jest domniemanie zagrożenia zdrowia i życia, inspektorzy pracy nie udzielali mandatu, lecz kierowali sprawę do sądu grodzkiego. Liczę, że sąd grodzki bardziej wnikliwie i bardziej skutecznie – w sensie orzeczonej kary – zastosuje ten środek. Inspektorzy pracy mają pewien kłopot – muszą badać sytuację materialną sprawcy itp., co rzeczywiście zabiera im dużo czasu. Zatem spróbujemy takiego sposobu działania. Zobaczymy, jaki będzie efekt, chociaż on też budzi pewne kontrowersje.

Agencje zatrudnienia stanowią poważny problem. Do tego urzędu przyszedłem z wojewódzkiego urzędu pracy. Dlatego zapowiadam zastanowienie się nad tą kwestią, także nad wnioskiem legislacyjnym. Dzisiaj nasze działanie ogranicza się tylko do złożenia zawiadomienia do urzędu marszałkowskiego, który powinien skreślić z rejestru agencję naruszającą prawo. W mojej ocenie, jest to środek mało skuteczny. Dlatego zastanowimy się wspólnie z marszałkami i dyrektorami wojewódzkich urzędów pracy nad sposobem przeciwdziałania tym praktykom. Jest pewne światło w tym tunelu. Stowarzyszenie agencji chce z nami współpracować. Dostrzega również ten problem. Wiele sobie obiecuję po tej współpracy.

Jeśli chodzi o umowy cywilnoprawne – temat podniesiony przez pana sędziego Szymanka i przewodniczącego Żurka – to nie chcemy uszczęśliwiać ludzi na siłę. Wkraczamy tam, gdzie w ocenie inspektora pracy zachodzi podejrzenie zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną. Nie chcemy dezawuować tych umów, bo one są dopuszczalne prawem. Uważam, że powinniśmy raczej koncentrować się na przystąpieniu do sporu niż wszczynać ten spór z własnej inicjatywy, bo potem często w trakcie procesu strona wycofuje się i zostajemy na przysłowiowym lodzie. To jest na pewno temat do analizy.

Następna kwestia dotyczy zwiększenia stopnia wykonania wyroków sądowych, ugód, a także oceny niewypłacania wynagrodzeń. Zgadzam się z panem sędzią, że nie mamy prawa badać sytuacji materialnej pracodawcy. Opieramy się tylko na jego oświadczeniu. Przyjmujemy je, zakładając, że pracodawca składa oświadczenie w dobrej wierze.

Problem współpracy z sądami i prokuraturą staje się dla nas kluczowy, szczególnie w zakresie uporczywego naruszania praw pracowniczych, a także uporczywego ponawiania ujawnionych nieprawidłowości. Są pracodawcy – w mojej ocenie jest ich niewielu – którzy mają to wkalkulowane w koszty działania. Znamy ich. Zainteresujemy się tymi ludźmi, żeby albo powiedzieli uczciwie, że chcą dalej prowadzić działalność, albo będą musieli wytłumaczyć się przed Inspekcją ze stosowania niedozwolonych praktyk.

Pan poseł Szwed pytał co wynika ze sprawozdania, jakie działania zamierza podjąć Inspekcja Pracy dla zmiany danych statystycznych, szczególnie dotyczących wypadków. Mówiłem o działaniach naprawczych, które chcemy podjąć wewnątrz Inspekcji Pracy. Inspektor pracy musi być obecnie zupełnie inaczej szkolony. Jest to proces stworzenia niejako od początku metodyki pracy inspektora pracy. Inspektor pracy musi wiedzieć, że będzie rozliczony tylko z kwestii skutecznego działania, czyli po jego wyjściu z zakładu pracy coś faktycznie powinno się zmienić.

Bardzo ważną kwestią jest wzrost odsetka niewypłacania wynagrodzeń. I kwartał br. wskazuje na 6-krotny wzrost liczby pracowników, którzy nie otrzymali oświadczenia, 2-krotny wzrost kwoty. Ta kwestia jest stale monitorowana. Mimo skierowanego przeze mnie apelu i monitoringu trzeba stwierdzić, że na dzień dzisiejszy nie otrzymujemy wielce alarmujących informacji w tym zakresie. W Inspekcji Pracy jest odczucie, że pracodawcy i pracownicy sugerują nam walkę o utrzymanie miejsca pracy. To jest bardzo ważny dla nas sygnał wynikający z ustanowionych przez nas punktów informacyjno-kontrolnych.

Wiele sobie obiecuję po analizie materiału przekazanego do PIP w ramach kampanii prowadzonej przez „Rzeczpospolitą” i „Gazetę Prawną” dotyczącej niespójności i problemów ze rozumieniem aktów prawnych. Pracodawcy stają się dla nas kluczowym partnerem w zakresie dotarcia z informacją. Informacja o egzekwowaniu obowiązków w trybie nadzoru od służb bhp, grupy nadzoru i zrozumieniu, co to znaczy ocena ryzyka zawodowego, złamania bariery nieufności, polegającej na tym, że można dopóki nie ma czynności kontrolnych, przyjść do nas i zapytać się, ma swoje plusy.

Ma także jedną wadę. Inspekcja Pracy musi przeorganizować się, muszą być ludzie, którzy będą w stanie porządnie i merytorycznie wykonać tę pracę. Zapotrzebowanie na wiedzę Inspekcji Pracy jest ogromne. Największym naszym kłopotem jest niestety problem finansowy dotyczący np. utworzenia infolinii, rozbudowy bazy Inspekcji Pracy w zakresie poradnictwa prawnego i technicznego. Systematycznie rośnie liczba porad związanych z poradnictwem technicznym.

Jeśli chodzi o kwestię nadzoru specjalistycznego, to informuję, że zaczynamy odbudowywać instytucję ekspercką. Nadzór specjalistyczny – to obszar, gdzie inspektorzy pracy, którzy mają wiedzę ogólną są specjalistycznie szkoleni, po pierwsze – z własnej inicjatywy, po drugie – z pewnych dyspozycji urzędu, że mają być wyszkoleni w branżach, które są dla nas priorytetowe, tj. budownictwo, górnictwo, rolnictwo i kilka innych branż, gdzie rzeczywiście musimy przygotować się i szerzej stosować zasadę wykorzystania poradnictwa i wiedzy wśród partnerów zewnętrznych.

Obecnie jest przebudowywany system kształcenia w Inspekcji Pracy. Mam nadzieję, że po okresie wakacyjnym będę w stanie zaprezentować państwu koncepcję systemu kształcenia w Inspekcji Pracy z wykorzystaniem partnerów zewnętrznych.

Jeśli chodzi o legislację, to na pewno zgodzę się z panem sędzią Szymankiem, że jedno wystąpienie głównego inspektora pracy w ciągu roku to brzmi dziwnie. Też się nad tym zastanawiam. Ale na dzień dzisiejszy jest taki fakt, więc wpisaliśmy go uczciwie. Czy będzie więcej – zobaczymy. Nie chcę składać deklaracji. To musi być racjonalne wystąpienie, które coś sensownego wniesie.

Przepraszam panią prof. Koradecką, że w sprawozdaniu nie ma pogłębionych informacji dotyczących m.in. naszej współpracy. Skorygujemy ten błąd. Na pewno zastanowimy się nad art. 35. Nie zgadzam się – przepraszam, ale umknęła mi ta kwestia – że te kontrole w zakresie składki zróżnicowanej są uciążliwe dla inspektora pracy. Nie rozumiem tego. Przepraszam państwa za ten zapis. Nie otrzymałem takiego sygnału w czasie swoich spotkań z kadrą. Zapytam pracowników, skąd ten zapis. Sprawa wymaga wyjaśnienia. Mam nadzieję, że ten zapis zostanie skorygowany.

Nie ma nic bardziej ważnego dla nas niż ocena stanu warunków pracy dokonana przez inspektora pracy – to jest jego podstawowe zadanie. Zgadzam się z tezą, że warto byłoby wypracować rolę Inspekcji Pracy wśród innych organów, ale jest to obszar do zastanowienia. Dziękuję za ten sygnał.

Jeśli chodzi o wypadki, skorygujemy dane, aby były bardziej czytelne i bardziej spójne.

Chciałbym podkreślić, że nie mam żadnego dyskomfortu w relacjach z resortem pracy. Mamy swojego przedstawiciela w Trójstronnej Komisji. Natomiast będziemy śmieiej korzystać z tego forum, aby nasze pomysły autorskie prezentować. Ale najpierw musimy mieć materiał merytoryczny.

Do Inspekcji Pracy trafiają coraz bardziej trudne i skomplikowane zagadnienia prawne. Przykład z ostatniego dnia – Jastrzębska Spółka Węglowa, gdzie Inspekcja Pracy, a nie sąd ma rozstrzygnąć problem. To są bardzo poważne sprawy. Nasz urząd staje się swojego rodzaju panaceum. Wszyscy patrzą jak na wyrocznie, co jest stresujące, ale też jest pewnym ogromnym zaszczytem i wyróżnieniem.

Na pewno skromnie opisaliśmy w sprawozdaniu wpływ Inspekcji Pracy na tworzenie prawa. Jest to bardzo cenna uwaga. Zastanowimy się na przyszłość nad sposobem uwzględniania tej kwestii.

Pan przewodniczący Żurek pytał o wysokość mandatów. Trudno to ocenić. Związki zawodowe pytają mnie często, czy średni mandat 1240 zł jest ceną za ludzkie życie w sytuacji, kiedy jest tyle bezpośrednich zagrożeń. Jest nad czym myśleć. Inspektor pracy

musi oceniać całokształt działania osoby, która dopuszcza się naruszenia, jego sytuację prawną i materialną, stan rodzinny itp. Będziemy pracowali nad tą kwestią.

Jest bardzo wiele skomplikowanych przepisów prawa pracy, szczególnie w branży budowlanej. Ale musimy mieć czas na inwentaryzację. Do obsługi najbardziej prostego urządzenia trzeba mieć niezbędne kwalifikacje. Urządzenia muszą przejść stosowne przeglądy. Często występują naruszenia, ponieważ wymogi są często nie do wykonania. Zapowiadam przygotowanie – mam nadzieję – wspólnie z partnerami społecznymi pakietu wniosków i przedstawienie go Wysokiej Radzie. Będzie okazja do rozmowy na ten temat.

Budownictwo jest dla nas dlatego tak ważne, bo w tym obszarze widać jak w soczewce jaką katastrofą jest jedno kryterium przy przetargach – cena. Dlatego na forum Rady ds. BHP w Budownictwie będziemy o tym niebawem rozmawiali. Może wniosek legislacyjny w tym zakresie znajdzie uznanie państwa.

Odpowiadając pani poseł Olechowskiej, chciałbym zwrócić uwagę, że zastanawiamy się nad koncepcją szerszego publikowania w mediach naszych wyników. Nie chcę się zbyt często pokazywać w mediach, bo będzie informacja, że „główny ma parcie na szkło”. Chodzi mi o coś innego. Musimy bardziej racjonalnie zabiegać, aby media chciały z nami współpracować w obszarach, które nie są sensacyjne, ale są bardzo ważne społecznie. Np. koszty wypadków. Liczę tutaj na współpracę z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy.

Jestem po rozmowie w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego. Musiałem tam pójść, bo sytuacja stała się dla mnie nie do zniesienia. Szef Inspekcji Pracy chodzi i prosi, aby z partnerami napisać program unijny. Nikt nas nie chce jako partnera! Bo mają dużo pracy, bo są zaangażowani! Na moje pytanie, dlaczego nie zostaliśmy wpisani w projekty, otrzymałem odpowiedź, że nikt o to nie zabiegał. Trwa próba modyfikacji. Zapowiadam intensywne działania w tej sprawie. Liczę na Wysoką Radę. Musimy być wpisani w te programy. Powinniśmy być liderem i animatorem różnych rozwiązań. Jest tyle pieniędzy do wykorzystania w zakresie aktywizacji i uczenia obywateli bezpiecznych zachowań, nie tylko w pracy, ale także w życiu.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję bardzo, panie ministrze.

Projekt stanowiska Rady przygotowuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do punktu trzeciego porządku dziennego – rozpatrywanie skarg i wniosków napływających do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2006–2008.

Proszę o zabranie głosu panią Annę Tomczyk – zastępcę głównego inspektora pracy.

Zastępca głównego inspektora pracy Anna Tomczyk:

Pan minister poruszył w swoim wystąpieniu temat skarg wpływających do Państwowej Inspekcji Pracy. Zatem zwrócę uwagę na najważniejsze elementy materiału przedłożonego Radzie.

Jest to bardzo ważny temat. Rozpatrywanie skargi skierowanej do Państwowej Inspekcji Pracy jest równoznaczne z przeprowadzeniem kontroli tam, gdzie z bardzo dużym prawdopodobieństwem można przypuszczać, iż są naruszane przepisy prawa pracy.

W latach 2006–2008 do organów Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ponad 84 tys. skarg. Analiza wskazuje na zmianę tendencji spadkowej, którą odnotowaliśmy w 2007 r. W 2008 r. liczba skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy wzrosła o 40%. Natomiast liczba problemów zawartych w skargach wzrosła o 43%. Chciałabym zwrócić uwagę, że zaangażowanie Inspekcji Pracy w rozpatrywanie poszczególnych skarg nie wskazuje właściwie na liczbę wpływających skarg, lecz na liczbę problemów poruszanych w skargach. Jedna skarga zawiera bowiem kilka problemów, kilka elementów, które trzeba sprawdzić. W 2008 r. skierowano do PIP ponad 34 tys. skarg, które zawierały ponad 73 tys. problemów. Każdy problem poruszany w jednej skardzie musi być sprawdzony i muszą być wyciągnięte stosowne wnioski, często w postaci środków prawnych.

Konsekwencją wzrostu liczby skarg kierowanych do Inspekcji Pracy jest wzrost liczby kontroli. W 2008 r. w wyniku skarg przeprowadzono 25 tys. kontroli. W poprzednich latach średnio było 22 tys. kontroli. Kontrole objęły ponad 21,5 tys. pracodawców.

Prezentowany slajd przedstawia wpływ skarg w poszczególnych miesiącach 2008 r. Następny ilustruje wpływ skarg w I kwartale 2009 r. W I kwartale br. w porównaniu z I kwartałem roku poprzedniego wpływ skarg jest nieco niższy. Nie można stwierdzić, czy ta tendencja będzie utrzymywała się.

Podmiotami, które najczęściej składały skargi, są niezmiennie pracownicy lub byli pracownicy. Drugą grupę stanowią związki zawodowe.

W okresie sprawozdawczym największa liczba skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy dotyczyła zakładów pracy zatrudniających do 9 pracowników. Ta tendencja utrzymuje się w każdym roku. W naszej ocenie, przyczyną tego stanu rzeczy może być fakt, iż mniejsze zakłady pracy nie posiadają wyspecjalizowanych służb zajmujących się problematyką prawa pracy, co często powoduje naruszanie przepisów. Natomiast pracownicy większych zakładów pracy mają swoich reprezentantów, którzy w imieniu większych grup występują do Inspekcji Pracy w przypadku łamania przepisów prawa pracy, np. związki zawodowe. Wówczas jest to jedna skarga, ale rozpatrzenie jej wymaga skontrolowania przestrzegania przepisów prawa pracy wobec wielu pracowników zatrudnionych w danym zakładzie pracy.

Na dzisiejszym posiedzeniu była już mowa o problemach sygnalizowanych w skargach. Pierwsze miejsce zajmuje problematyka dotycząca wynagrodzeń i innych świadczeń pieniężnych. Drugą grupę stanowiły zarzuty dotyczące nawiązania i rozwiązania stosunku pracy. Kolejna grupa – to czas pracy. Następna – warunki pracy. W tej grupie dominowały zarzuty dotyczące niedopełnienia obowiązku prowadzenia szkoleń z zakresu bhp, dopuszczenia do pracy osób nieposiadających orzeczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na danym stanowisku. Odnotowano również wiele zarzutów dotyczących braków w środkach ochrony osobistej, odzieży i obuwia roboczego.

Następna w kolejności grupa zarzutów poruszanych w skargach dotyczyła legalności zatrudnienia. Liczba problemów z tego zakresu w 2008 r. wyniosła 2258, tj. 3% ogółu problemów zawartych w skargach. Kolejna grupa problemów dotyczy urlopów wypoczynkowych. Jak można było zauważyć na prezentowanych slajdach, w 2008 r. wzrosła liczba skarg w odniesieniu do każdej grupy problemów.

Kontrola skargowa – jak każda inna – kończy się zastosowaniem środków prawnych. W 2008 r. inspektorzy pracy wydali ponad 93 tys. decyzji nakazowych, w tym ponad 25 tys. decyzji ustnych, 1760 decyzji wstrzymania prac, 893 decyzje skierowania pracowników do innych prac. Na dzień 29 kwietnia 2009 r. wskaźnik zrealizowanych decyzji pisemnych wyniósł ponad 73%.

Inspektorzy pracy wydali 6663 decyzje płacowe na łączną kwotę ponad 74 mln zł. Na dzień 29 kwietnia 2009 r. pracodawcy zrealizowali blisko 5 tys. decyzji, tj. 72%. Inspektorzy skierowali również ponad 21 tys. wystąpień, które zawierały 141.107 wniosków. Natomiast w związku z ujawnionymi ponad 35,5 tys. wykroczeń zastosowano ponad 8 tys. mandatów na łączną kwotę ponad 10 mln zł. Natomiast w odniesieniu do 2601 przypadków najpoważniejszych wykroczeń inspektorzy pracy skierowali wnioski do sądów grodzkich o ukaranie. Sądy grodzkie nałożyły 1990 grzywien w łącznej kwocie blisko 4 mln zł. Inspektorzy skierowali również 646 zawiadomień o popełnieniu przestępstwa, w 2007 r. – 553, w 2006 r. – 549.

Na zakończenie chciałabym poruszyć problem skarg na inspektorów pracy. Szczegółowe dane na ten temat zawiera załącznik do materiału przedłożonego Radzie. W 2008 r. do jednostek organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło 849 skarg na inspektorów pracy. W stosunku do roku poprzedniego liczba skarg zwiększyła się o 127. Na ogólną liczbę 849 rozpatrzonych skarg na inspektorów pracy 83% stanowiły skargi bezzasadne. Za pozytywne zjawisko można uznać niewielki odsetek skarg (7% ogółu rozpatrzonych) na zachowanie inspektorów pracy – 2 skargi uznano za zasadne. Oznacza to, że zdecydowana większość inspektorów pracy reprezentowała właściwą postawę podczas konfliktu między pracownikiem a pracodawcą.

Podsumowując powyższą problematykę, należy stwierdzić, że skargi na inspektorów pracy wynikają najczęściej z nieznamomości obowiązujących przepisów prawa pracy przez strony je zgłaszające. W sytuacji, gdy ustalony przez inspektora pracy stan faktyczny różnił się od przedstawianego przez skarżącego, podnosił on zarzuty nierzetelności i niekompetencji, a także stronniczości i braku obiektywizmu.

Mamy również duży problem ze skargami składanymi przez osoby, które potrafią przez długie lata pisać o tych samych problemach (często wymagowanych), angażując Inspekcję w rozpatrywanie tych problemów. Staramy się z tym radzić. Ale – zgodnie z przepisami – każdą skargę trzeba rozpatrzyć. Nawet w przypadku, gdy jest to np. 15 skarga w tej samej sprawie. Nie możemy odłożyć jej ad acta, bo byłoby to złamanie przepisów.

Chciałabym zwrócić uwagę, że inspektorzy nie ingerują w spory, które są rozpatrywane przez sądy pracy. Nie jesteśmy w stanie podejmować czynności dopóki nie będzie rozstrzygnięcia sądowego.

Przedstawiłam pokrótce sprawę składania skarg, która jest szczegółowo opisana w przedłożonych materiałach.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję bardzo.

Proszę pana sędziego Szymanka o uzupełnienie.

Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:

Rada Ochrony Pracy nie może pochwalić się taką ilością wpływających skarg, jak Państwowa Inspekcja Pracy. W 2008 r. wpłynęło 100 skarg.

Przedmiot skarg kierowanych do Rady jest taki sam, jak w przypadku skarg kierowanych do PIP. Skargi kierowane przez osoby fizyczne obejmują niekiedy większą grupę pracowników. Dotyczą przede wszystkim niewypłacenia wynagrodzeń za pracę, wynagrodzeń za pracę w godzinach nadliczbowych, premii. Kierowcy zatrudnieni w firmach zagranicznych skarżą się na niewypłacanie diet w odpowiedniej wysokości i nieprzyznawanie dodatkowych dni wolnych za pracę w nadgodzinach. Tego rodzaju skargi mogą budzić pewne zdziwienie. Bo np. osoba z Włocławka pisze skargę, która dotyczy przedsiębiorstwa działającego na Dolnym lub Górnym Śląsku. Zastanawiałem się, czy w takich wypadkach należy odpowiadać. Zdecydowaliśmy jednak, że zainteresujemy się tą sprawą, tym bardziej że – jak wynikało z dalszych badań – skarga okazała się zasadna.

Skargi przeważnie były składane na piśmie. Ale ostatnio wykorzystuje się formę elektroniczną. Korzystający z tej formy niekiedy proszą o nieujawnianie ich nazwiska. Nاپływają również skargi, które nie zawierają danych skarżącego. Pojawił się problem, czy mamy zajmować się takimi skargami. Ale p. Ewa Sikorska z sekretariatu Rady zwróciła uwagę, że należy rozpatrywać wszystkie skargi. Zgodziłem się z tą opinią.

Skargi – podobnie jak w przypadku PIP – były kierowane najczęściej przez byłych pracowników, których zwolniono z pracy. Dopiero wówczas wysuwają szereg zarzutów i roszczeń. Bardzo ostrożnie podchodzę do tego rodzaju skarg. Wymagają one szczególnie wnikliwego badania. Nie zawsze zarzuty potwierdzają się. Ta grupa skarg dotyczyła najczęściej wynagrodzeń i pracy w godzinach nadliczbowych. Zgłaszano pretensje wobec inspektorów pracy – z czym nie mogę się zgodzić – że powinni przedstawić taki materiał, który umożliwiłby skarżącemu wygraną sprawę w sądzie. Jeżeli nie ma takiego materiału, to twierdzi się, że kontrola została źle przeprowadzona. Było 11 tego rodzaju skarg, z czego 7 uznano za zasadne.

Wpłynęło 5 skarg na głównego inspektora pracy, z czego 3 były zasadne. Być może jeden z zarzutów wymaga pogłębienia argumentacji prawnej. Jedna ze skarg dotyczyła niedochowania terminu udzielenia odpowiedzi na skargę z powołaniem na art. 34 i 35 Kodeksu postępowania administracyjnego. Uważam, że wspomniane przepisy nie mają zastosowania do wnoszonych skarg w sytuacji, gdy trzeba przeprowadzić pogłębione wyjaśnienia. Nigdy nie dotrzymalibyśmy tego terminu. Art. 35 zawiera obowiązek powiadomienia, w jakim terminie skarga zostanie rozpatrzona. Pamiętam, że w imieniu mojego przyjaciela składałem skargę do Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi. Przez 3 lata byłem powiadamiany, że skarga jest w toku rozpatrywania.

Inna skarga dotyczyła pewnych kwestii, które nakazują, aby w sposób bardzo ostrożny wypowiadać na spotkaniach publicznych i konferencjach prasowych. W czasie takich spotkań wypowiada się pewne poglądy, które zdaniem zainteresowanego przedsiębiorcy uwłaczają mu, a są nieprawdziwe. We wspomnianej skardze mówi się, że pracownik Państwowej Inspekcji Pracy oświadczył podczas spotkania, że były podstawy do wszczęcia sporu zbiorowego. Głębsza analiza wykazała, że nie miał racji.

Kolejna skarga zawierała zarzuty, iż Państwowa Inspekcja Pracy żąda wyjaśnień od przedsiębiorców, nie mając do tego podstaw. Okazało się, że ta skarga była zasadna. Mianowicie, podjęto w dobrej wierze decyzję, aby zbadać, czy prowadzi się szkolenia i w jakim zakresie. Podzielałam pogląd, że jest to możliwe i dopuszczalne. Ale nie powołało właściwego przepisu. I na tym polega problem.

Wpłynęło 11 skarg na okręgowych inspektorów pracy. 5 skarg było zasadnych w całości lub w części. Najczęściej zarzucano, iż zastosowane przez inspektorów środki wobec przedsiębiorców – w tym konkretnym stanie faktycznym – nie są związane z przewinieniem.

Jedna skarga dotyczyła przekroczenia zakresu kognicji. Ta skarga była zasadna. Inspektor zażądał od pracodawcy przedstawienia dokumentacji. W tym przypadku został przekroczony zakres kognicji. Inspektor może to uczynić, ale w szczególnej sytuacji. W tym przypadku szczególna sytuacja nie zaistniała.

Skargi składały również związki zawodowe, przede wszystkim NSZZ „Solidarność”, a także jeden ogólnopolski związek branżowy. Skargi wnoszone w imieniu grupy pracowników – Warszawa, Radom, Kraków – dotyczyły najczęściej premii albo nieprzestrzegania zasad przy rozwiązywaniu umów o pracę z pracownikami. Chodzi głównie o zwolnienia grupowe.

Rada Ochrony Pracy – podobnie jak PIP – ma również problem z osobami stale piszącymi skargi. Mamy dwóch takich skarżących. Jedna osoba wniosła 50 skarg, druga – 17. Są to skargi bezzasadne.

Część skarg była kierowana do innego adresata, ale do wiadomości Rady Ochrony Pracy. Nie pozostawialiśmy takich skarg bez reakcji. Inna była jedynie forma rozpatrywania. 2 czy 3 skargi wykraczały poza zakres kognicji Rady. Zostały przekazane do odpowiedniego resortu.

Wpłynął również wniosek o wykładnię prawa. Mianowicie, przedsiębiorstwo ze Śląska zgłosiło taki wniosek, mając już opinie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Było niezadowolone z tych opinii.

Rada Ochrony Pracy nie jest powołana do dokonywania wykładni prawa. Wniosek zawierał pytanie, czy pracownikom – członkom związku zawodowego, którzy biorą udział w zgromadzeniach organizowanych przez związki, należy się wynagrodzenie za czas nieobecności w pracy i zwrot kosztów podróży? Chodzi o art. 13 czy 24 ustawy o związkach zawodowych. Mam stanowisko w tej sprawie, ale nie chciałem go ujawniać. Zwróciłem uwagę, że centrale związków zawodowych są uprawnione do składania pytań do Sądu Najwyższego. Gdyby złożyły takie pytanie do Sądu Najwyższego, to odpowiedź Sądu Najwyższego byłaby bardziej honorowana w terenie niż każda wypowiedź indywidualnej osoby zajmującej stanowisko w tej sprawie. Sekretarz Rady miał inną propozycję – skierowania sprawy do Biura Prawnego Kancelarii Sejmu. Nie wiem, czy została zrealizowana. Biuro może się tym zająć, ale mam wątpliwości, czy udzieli wykładni.

Przedmiotem skarg są też żądania przekazywania protokołów kontroli przeprowadzonych przez inspektorów pracy, co jest niedopuszczalne, a także zarzuty wobec inspektorów, że nie przekazali materiałów, które pozwalałyby na uwzględnienie roszczeń skarżących.

Chciałem zwrócić uwagę, że jeżeli skarga zawiera informację o toczącym się postępowaniu przed sądem w danej sprawie, to unikam wypowiedzi. Informuję, że należy poczekać na rozstrzygnięcie sądu. Jeżeli nie będzie satysfakcjonujące dla strony, to przysługuje jej możliwość odwołania. W przypadku skargi nie ma takiej możliwości. Podobnie – jak zorientowałem się – postępuje Państwowa Inspekcja Pracy. Jest to prawidłowy kierunek.

Ostania sprawa dotyczy nieprzestrzegania przepisów o czasie trwania kontroli. Niedawno wpłynęła dość obszerna skarga z Warszawy, gdzie zarzuca się, że kontrola trwała od kwietnia do października. Czekamy na odpowiedź pana głównego inspektora pracy w tej materii. Być może już wpłynęła. Jeżeli zarzuty potwierdziłyby się, to trzeba zastanowić się nad zmianą w tym zakresie. Skarga wpłynęła z zakładu zatrudniającego niepełnosprawnych pracowników.

Ponadto otrzymujemy skargi, że inspektorzy udający się na kontrole nie są nadal zaopatrzeni w upoważnienie, w którym trzeba określić zakres i czas trwania kontroli. Kieruję tę kwestię do Państwowej Inspekcji Pracy.

Miałem do czynienia z taką sytuacją. Inspektor dokonujący kontroli w zakładzie pracy nie miał upoważnienia. Nie umiał odpowiedzieć na pytanie, czy jest to kontrola planowana, czy wynikająca ze skargi lub polecenia kierownictwa okręgu. Powiedział, że w terminie 3 dni przedstawi upoważnienie. Rozumiem, że w terenie mogą być trudności z uzyskaniem upoważnienia. Ale na terenie Warszawy takie problemy nie powinny występować.

Jedna skarga dotyczyła głównego inspektora pracy. Zarzucano m.in. mobbing. Nie wspominał o tym, ponieważ ta sprawa została definitywnie załatwiona przez podjęcie decyzji, która chyba satysfakcjonuje skarżącą.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję bardzo, panu sędziemu.

Otwieram dyskusję.

Pan poseł Szwed, bardzo proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Mam pytanie do pana głównego inspektora pracy. O ile dobrze pamiętam, sprawa, o której wspominał pan sędzia, dotyczyła Opolu. Pan główny inspektor pracy zawiesił w wykonywaniu obowiązków okręgowego inspektora pracy w Opolu. Rozumiem, że powrócił już na swoje stanowisko. Prosiłbym o wyjaśnienia w tej kwestii.

Wcześniej w Głównym Inspektoracie Pracy był powołany specjalny zespół do rozstrzygnięcia skarg na inspektorów. W jaki sposób obecnie te sprawy są rozwiązywane?

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

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

Proszę pana ministra o udzielenie odpowiedzi.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajac:

Chciałbym odnieść się do danych przedstawionych przez pana sędziego: 5 skarg na głównego inspektora pracy, w tym 3 zasadne. To niedobry wynik. Będę wnikliwie analizował tę kwestię. Niedotrzymanie terminów jest problemem.

Potwierdzam, że są osoby, które uporczywie zasypują nas skargami. Ale ta sprawa jest w kalkulowana w koszty pracy urzędu.

Odpowiadając na pytanie pana posła Szweða, chciałbym wyjaśnić, że poprosiłem szefa okręgu w Opolu o pomoc w przeorganizowaniu w pewnym zakresie Głównego Inspektoratu Pracy. Jego przeniesienie do Warszawy nie miało związku z sytuacją w Opolu. Trwało postępowanie prokuratorskie. Nie było żadnych informacji, że stawiane okręgowemu inspektorowi, a w zasadzie pracownikowi Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu, zarzuty dokonania czynu seksualnego na jednej z pracownic potwierdzają się.

Po wykonaniu przez okręgowego inspektora pracy zaproponowanych zadań w Warszawie, zwróciłem się do prokuratora prowadzącego sprawę z prośbą o wyjaśnienie, czy zaistniały zachowania niezgodne z prawem. Niezależnie od pisma, złożyłem wizytę pani prokurator. Przedstawione materiały i informacje dowodzą, że w ocenie prokuratury te zarzuty okazały się bezzasadne. Dlatego pan inspektor ponownie kieruje Okręgowym Inspektoratem Pracy w Opolu. Jest wniosek o ponowne przesłuchanie przez Radę i akceptację jego ponownego powrotu na stanowisko.

Sprawa polska ma ciąg dalszy. Z powództwa b. pracownicy w Sądzie Pracy w Opolu toczyło się postępowanie o przywrócenie do pracy. Przed kilkoma dniami otrzymałem uzasadnienie orzeczenia, które jest niekorzystne dla Inspekcji. Sąd zgodził się na przy-

wrócenie do pracy powódki. Analizowane jest uzasadnienie. Bowiern wyrok jest niejednoznaczny. Sędzia złożył zdanie odrębne, w którym nie zgadza się z ławnikami. Rozważamy możliwość zaskarżenia tego orzeczenia.

Pracujemy nad udoskonaleniem sposobu oceny skarg na inspektorów pracy. Chciałbym, aby te skargi były rozpatrywane z największym obiektywizmem. Obecnie skargi są kierowane do okręgowych inspektoratów pracy. Są analizowane przez Główny Inspektorat Pracy. Po analizie ja i mój zastępca pan dr Liwo udzielamy odpowiedzi. Jest to proces, nad którym pracujemy. Chciałbym doprowadzić do sytuacji, aby tylko pracownicy GIP mogli badać skargi na inspektorów pracy. Ale specyfika pracy inspektorów jest na tyle skomplikowana, że decyzja nie jest łatwa i prosta. Zapowiadam dalsze modyfikacje w tym zakresie.

Przy okazji chciałbym zasygnalizować jeszcze jeden problem, bo stąd też powstają skargi, które trafiają także do mnie. Mianowicie, bardzo wielu członków rodzin inspektorów pracy założyło firmy szkoleniowe związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Przeprowadziliśmy ankietę w jednym okręgu. Dane są zastanawiające. Na razie sygnalizuję tę kwestię. Jest to zarzewie skarg. Zasada rotacji może okazać się niewystarczająca dla rozwiązania tego problemu. Mogą pojawiać się podejrzenia o prowadzenie działalności na rzecz tych firm. Chciałbym państwa poinformować, że pani minister Julia Piłtera skierowała do mnie pismo w tej sprawie, w którym m.in. prosi o zbadanie skali zjawiska. Obecnie w Państwowej Inspekcji Pracy trwają badania w tym zakresie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję bardzo.

Proponuję, aby Rada przyjęła informację na temat rozpatrywania skarg i wniosków napływających do Państwowej Inspekcji Pracy w latach 2006–2008. Czy jest sprzeciw wobec tej propozycji? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada przyjęła informację.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Następne posiedzenie Rady odbędzie się 23 czerwca br. Porządek dzienny posiedzenia przewiduje: pkt 1 – Krajowa Strategia na rzecz Bezpieczeństwa i Higieny Pracy na lata 2009–2012. Materiał zostanie przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz Główny Inspektorat Pracy. Pkt 2 – ocena skuteczności funkcjonowania funduszu prewencyjnego ZUS. Materiał zostanie przygotowany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W związku ze zbliżającym się posiedzeniem wyjazdowym Rady Ochrony Pracy do Wrocławia i Wałbrzycha, proszę o zgłaszanie swego udziału w posiedzeniu, a także korzystania z noclegu i ewentualnie autokaru. Informacje proszę przekazywać do sekretariatu Rady. Posiedzenie planowane jest na 7-8 lipca br.

Czy są inne sprawy różne?

Bardzo proszę, pan Sekunda.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Przekazałem na piśmie uwagi do sprawozdania głównego inspektora pracy. Przekażę również uwagi dotyczące skarg i wniosków.

Chciałbym poruszyć kwestię wypadków przy pracy. Niedawno uczestniczyliśmy w obchodach Międzynarodowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy. Taka uroczystość nie sprzyja analizie i rozważaniu tej kwestii. Należy mieć świadomość, że Polska nie wykona – można to już dzisiaj stwierdzić – zaleceń Unii Europejskiej w zakresie ograniczenia liczby wypadków przy pracy. Szczególnie niepokojący jest ponowny wzrost liczby wypadków w budownictwie. Wydaje się, że tutaj należy podjąć radykalne działania. Korzystając z obecności kierownictwa Państwowej Inspekcji Pracy, wnoszę o zastanowienie się nad tą kwestią.

Szczególnie dramatyczna informacja mówi, że 40% wypadków śmiertelnych zdarza się w pierwszym roku pracy. To świadczy dobitnie o nieskutecznym przestrzeganiu przepisów w zakresie szkolenia, zwłaszcza instruktazu stanowiskowego. Nie wiem, czy nie należałoby zastanowić się w gronie Rady i Inspekcji Pracy nad zmianą przepisów – czy nie należałoby otoczyć szczególną opieką pracowników rozpoczynających pracę i pracujących przez pierwszy rok.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym przypomnieć, że konferencja zakończyła się apelem do Sejmu w sprawie debaty na temat bezpieczeństwa pracy. Debata z pewnością umożliwi zgłoszenie stosownych wniosków w tym zakresie.

Czy są inne sprawy?

Główny inspektor pracy Tadeusz Zając:

Serdecznie zapraszam państwa na naszą uroczystość do Zamku Królewskiego. Otrzymaliście państwo zaproszenia. Będzie nam bardzo miło gościć państwa.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękujemy za zaproszenie.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.