



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**
(NR 25)

Nr 2656/VI kad.
8.09.2009 r.

Tekst bez autoryzacji

Nr 2656/VI kad.

Rada Ochrony Pracy (nr 25)

8 września 2009 r.

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

- **przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie realizacji misji mediów publicznych w zakresie upowszechniania bezpiecznych warunków pracy i przestrzegania prawa pracy,**
- **„Ocena zagrożeń psychospołecznych i warunków pracy w związku z nowymi formami pracy i modelami zatrudnienia” – materiał przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,**
- **„Analiza przepisów regulujących rozliczanie czasu pracy” – materiał przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Główny Inspektorat Pracy,**
- **sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Tadeusz Zajac** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Eugenia Gienieczo** dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, **Dorota Żołnierczyk-Zreda** kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

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 serdecznie członków Rady oraz zaproszonych gości z głównym inspektorem pracy panem Tadeuszem Zającem wraz ze współpracownikami.

Porządek dzienny posiedzenia przewiduje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie realizacji misji mediów publicznych w zakresie upowszechniania bezpiecznych warunków pracy i przestrzegania prawa pracy (projekt stanowiska został rozesłany pocztą elektroniczną, a także rozdany przed posiedzeniem Rady) – referuje pan dr Paszkiewicz, pkt 2 – „Ocena zagrożeń psychospołecznych i warunków pracy w związku z nowymi formami pracy i modelami zatrudnienia” – materiał został przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy – referuje zastępca głównego inspektora pracy pan Marian Liwo oraz kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy pani Dorota Żołnierczyk-Zreda, pkt 3 – „Analiza przepisów regulujących rozliczanie czasu pracy” – materiał został przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Główny Inspektorat Pracy – referuje dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej pani Eugenia Gienieczo i zastępca głównego inspektora pracy pani Anna Tomczyk, pkt 4 – sprawy bieżące.

Czy jest zgoda na proponowany porządek dzienny? Nie widzę sprzeciwu. Stwierdzam, że porządek dzienny został przyjęty.

Przechodzimy do punktu pierwszego. Proszę o zabranie głosu pana dr Paszkiewicza.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Dnia 3 września br. odbyło się posiedzenie Zespołu ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi. Wcześniej członkowie Zespołu otrzymali projekt stanowiska opracowany przeze mnie. Prezentowany projekt powstał w wyniku dyskusji oraz wykorzystania projektu pani prof. Koradeckiej.

Chciałbym wprowadzić drobne autopoprawki. W akapicie rozpoczynającym się od wyrazów „Na podstawie rozpatrzenia wymienionych informacji...” po wyrazie dyskusji należy wstawić spójnik „i”. Następnie w pkt 2 po wyrazie „tematyki” dodać wyrazy „luźno lub wcale”, które należy skreślić po wyrazie „bezpieczeństwa”. I we wnioskach w pkt 1 po wyrazie „do” dodać wyraz „np.”, w pkt 2 należy zastąpić wyraz „kierownictwa” wyrazem „kierownictwem”.

Projekt stanowiska składa się z czterech części. Pierwsza – wymienia dokumenty rozpatrywane przez Radę. W drugiej części stwierdza się, iż „na podstawie rozpatrzenia wymienionych informacji, przeprowadzonej dyskusji i w konfrontacji z wnioskami wcześniej przekazanych ww. instytucjom stanowisk Rady Ochrony Pracy, zwłaszcza w sprawie promocji kultury bezpieczeństwa pracy w telewizji i radiu (z czerwca 2006 r.) oraz w sprawie edukacji w zakresie bhp i prawa pracy m.in. za pośrednictwem mediów elektronicznych (z grudnia 2008 r.), Rada Ochrony Pracy stwierdza, że 1) przekazane Radzie Ochrony Pracy informacje są daleko niesatysfakcjonujące, stanowią jedynie zbiór nadesłanych do Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji oraz Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego przez poszczególne publiczne stacje telewizyjne i oddziały terenowe radia, wrywkowych przykładów audycji publicystycznych, magazynów informacyjnych, 2) podane przykłady materiałów, jak wynika z ich tytułów i opisów nie dotyczą promocji bezpiecznych warunków pracy, lecz różnej tematyki luźno lub wcale powiązanej z ogólnym pojęciem bezpieczeństwa, jak np. zmiany w przepisach emerytalnych, bezrobocie, poszukiwanie pracy, strajki itp., 3) brakuje analizy i jakichkolwiek wniosków jak misja mediów publicznych w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia jest i jak powinna być realizowana”.

Trzecia część zawiera ocenę: „W świetle powyższego, mając na uwadze fakt, iż problematyka upowszechniania bezpiecznych warunków pracy i przestrzegania prawa pracy należy do zakresu misji publicznej, Rada Ochrony Pracy negatywnie ocenia działalność Polskiego Radia i Telewizji Polskiej w tym zakresie”.

Ostania część zawiera wnioski: „Rada Ochrony Pracy, mając na uwadze olbrzymie koszty ekonomiczne wynikające z wypadków przy pracy (od 2,6% do 3,8% PKB) oraz znacząco większe koszty społeczne, w wyniku m.in. ponad 100 tys. ofiar wypadków przy pracy, w tym ok. 500 śmiertelnych, wynoszące od 33 mld do 48 mld zł rocznie, uznaje za niezbędne:

1) Podjęcie w publicznej telewizji i radiu działań dotyczących: uruchomienia profesjonalnych, cyklicznych programów emitowanych przynajmniej raz w tygodniu o stałej godzinie, w okresie dobrej oglądalności/słuchalności. Praktykę taką media te prowadzą obecnie bez trudności w odniesieniu do np. »dobrostanu« zwierząt. Cykliczne programy powinny być realizowane z uwzględnieniem pogłębionej analizy przyczyn i skutków wypadków i chorób zawodowych związanych z warunkami pracy. Analizę tę powinni realizować naukowcy, eksperci i praktycy. Szczególnie istotną rolę w cyklicznych programach na ten temat ma telewizja oddziałująca szerzej i skuteczniej m.in. na młode pokolenie;

– promowanie przede wszystkim bezpiecznych form pracy i szeroko pojętej kultury bezpieczeństwa przez prezentacje tzw. dobrych praktyk w przedsiębiorstwach;
– natychmiastowe, skuteczne zablokowanie emitowania w telewizji reklam promujących niebezpieczne dla życia zachowania w środowisku pracy.

2) Niezbędne jest zorganizowanie pod auspicjami Marszałka Sejmu RP spotkania prezydium Rady Ochrony Pracy z kierownictwem Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji oraz kierownictwem Polskiego Radia i Telewizji Polskiej w celu podjęcia programu promocji kultury bezpieczeństwa pracy w emitowanych audycjach radiowych i telewizyjnych oraz w reklamach”.

W imieniu Zespołu ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi zgłaszam wniosek o przyjęcie proponowanego stanowiska.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy państwo macie uwagi do zaprezentowanego projektu stanowiska? Przypominam, że chodzi o propozycję zmiany.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Wydaje mi się, że w pkt 3 powinien być zmieniony szyk zdania. Zdanie powinno mieć brzmienie: „Brakuje analizy i jakichkolwiek wniosków jak jest i powinna być realizowana misja mediów publicznych w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia”.

Uważam, że nieeleganckie jest stwierdzenie we wnioskach w pkt 1, mianowicie „praktykę taką media te prowadzą obecnie bez trudności w odniesieniu do np. dobrostanu zwierząt”. Został tu wprowadzony element konkurencji. A przecież nie jesteśmy przeciwni audycjom na temat zwierząt. Można to zdanie zapisać w sposób pozytywny, że wzorem dla realizacji tego tematu może być praktyka dotycząca dobrostanu zwierząt.

W tym samym punkcie został zapisany swego rodzaju konspekt, w którym mówimy, co ma być w tego rodzaju audycji. Uważam, że to przekracza możliwości Rady Ochrony Pracy. Proponowałbym łagodniejsze sformułowanie: „Cykliczne programy powinny być realizowane przy pomocy ekspertów i praktyków, przy założeniu skutecznego oddziaływania na młode pokolenie”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Prosiłabym panią prof. Koradecką o odniesienie się do tych uwag. Sprawa była dyskutowana podczas posiedzeń Zespołu. Chodzi o to, żeby nie zmienić intencji Zespołu.

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

Myślę, że uwagi pana senatora są w większości do uwzględnienia. Pierwsza dotycząca pkt 3 ma charakter redakcyjny. Brzmienie proponowane przez pana senatora jest bardziej zręczne.

Jeśli chodzi o propozycje do pkt 1 we wnioskach, to można jako wzór oprócz dobrostanu zwierząt wymienić audycje w „Sygnałach dnia” dla rolników. Wówczas uniknęlibyśmy ewentualnego zarzutu, że konfrontujemy zwierzęta z bhp. Dla kogoś, kto nie słuchoał dyskusji wskazanie dobrostanu zwierząt może brzmieć dziwnie. Należałoby przedredagować to zdanie. Można też dokonać skrótu i zapisać zdanie w brzmieniu: „Analizę tę powinni realizować eksperci w cyklicznych programach”.

Zatem proponuję dokonać zmiany redakcji tego fragmentu. Propozycję nowego brzmienia przedstawimy na końcu posiedzenia.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Rozumiem, że jest zgoda na tę propozycję. Stanowisko zostanie przyjęte pod koniec posiedzenia.

Przechodzimy do punktu drugiego. Proszę o zabranie głosu zastępcę głównego inspektora pracy pana Mariana Liwo.

Zastępca głównego inspektora pracy Marian Liwo:

Zmiany cywilizacyjne, technologiczne i społeczne powodują, że nieustannym zmianom podlegają również wymagania stawiane przedsiębiorcom, kadrze kierowniczej oraz pracownikom. W działalności prowadzonej przez przedsiębiorców, niejednokrotnie przejawia się to poszukiwaniem i stosowaniem nowych, alternatywnych form zatrudnienia i współpracy z pracownikami. Te formy mają powodować zwiększenie konkurencyjności na rynku pracy oraz pozytywnie wpływać na efekty ekonomiczne.

Dotychczas podstawową formą zatrudnienia pracownika był stosunek pracy, określony w przepisach ustawy Kodeks pracy, nawiązywany najczęściej na podstawie umowy o pracę. Jest to najbardziej korzystna forma zatrudnienia z punktu widzenia uprawnień pracownika. Pozostałe formy zatrudniania i organizacji pracy należy uznać za nietypowe bądź nowe. Są one coraz częściej stosowane przez pracodawców, chcących obniżyć koszty pracy i uelastyczyć wykonywanie zadań przez pracowników.

Formy pracy tymczasowej są stosowane przede wszystkim w przedsiębiorstwach prowadzących działalność sklasyfikowaną wg PKD w sekcji przetwórstwo przemysłowe, handel i naprawy oraz obsługa nieruchomości. Podstawą stosowania tej formy pracy jest ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o pracy tymczasowej.

Podczas kontroli inspektorzy pracy koncentrowali się przede wszystkim na zagadnieniach prawnej ochrony pracy i technicznego bezpieczeństwa pracy. Nieprawidłowości w tym zakresie stwierdzano przede wszystkim u pracodawców użytkowników, gdyż to przez nich tworzone są warunki pracy, w jakich pracuje pracownik tymczasowy. Z tego względu, ujawnione w trakcie czynności kontrolnych nieprawidłowości polegały głównie na nieprzestrzeganiu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy.

W agencjach pracy tymczasowej najwięcej nieprawidłowości związanych z wykonywaniem pracy tymczasowej dotyczyło prowadzenia akt osobowych, zawierania umów o pracę oraz sporządzania świadectw pracy. Naruszenia prawa polegały m.in. na: zawieraniu z pracownikami tymczasowymi umów o pracę na okres próbny, nieokreślanu w umowach o pracę miejsca wykonywania pracy oraz rodzaju pracy i stanowiska pracy, nieinformowaniu pracowników o warunkach zatrudnienia, niezamieszczaniu w świadectwach pracy informacji o podstawach prawnych rozwiązania umowy o pracę, a także znacznych opóźnieniach w przekazywaniu pracownikom świadectw pracy.

Ponadto często stwierdzano zaniżanie wysokości wynagrodzenia lub ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz nieprawidłowe naliczanie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

U pracodawców użytkowników stwierdzono również liczne nieprawidłowości dotyczące przepisów o czasie pracy. Pracodawcy użytkownicy nie zapewniali pracownikom tymczasowym należytej liczby dni wolnych wynikających z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz nie przestrzegali obowiązku zapewnienia pracownikom 11-godzinnego dobowego odpoczynku. Obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy spoczywa na pracodawcy użytkowniku. Kontrole wykazały, że znaczna część z nich prowadziła tę ewidencję nieprawidłowo. Najczęściej nie uwzględniano: pory, w której wykonywana jest praca, pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w dni wolne wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Należy podkreślić, że przy tak prowadzonej ewidencji czasu pracy niemożliwe jest prawidłowe ustalenie wynagrodzenia za pracę.

Natomiast najczęściej stwierdzane nieprawidłowości w zakresie warunków pracy, w jakich pracowali pracownicy tymczasowi dotyczyły: obiektów i pomieszczeń pracy, głównie braku zabezpieczenia lub niewłaściwego oznakowania miejsc niebezpiecznych, pomieszczeń higienicznosanitarnych, szczególnie niewłaściwego wyposażenia lub stanu technicznego pomieszczeń higienicznosanitarnych.

Według danych Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy stres zawodowy jest drugim co do częstości występowania problemem zdrowotnym pracowników Unii Europejskiej i dotyka prawie jednej trzeciej (28%) wszystkich zatrudnionych osób, bez względu na wiek, płeć, wykonywany zawód czy pozycję zawodową. Z badań przeprowadzonych przy użyciu ostatniej wersji europejskiego kwestionariusza oceniającego warunki pracy wynika, że w krajach nowo przyjętych statystyki te są wyższe, zaś w Polsce problem dotyka ok. 36% czynnych zawodowo osób.

Zdaniem niektórych ekspertów stres jest odpowiedzialny za 60-80% wszystkich wypadków przy pracy. Wyniki analiz wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych badanych przez inspektorów PIP w latach 2005-2007, w których stan psychofizyczny pracownika stanowił jedną z przyczyn wypadku przy pracy, wykazały, że w 48% spowodowane one były nagłym zachorowaniem lub niedyspozycją fizyczną, w 36% zmęczeniem, a w 16% zdenerwowaniem pracownika. W wypadkach tych zostało łącznie poszkodowanych 767 osób. Uwzględnianie tzw. przyczyn ludzkich ma w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy coraz większe znaczenie.

Stres pracowników nie pozostaje bez wpływu na funkcjonowanie zakładu. Wydajność i efektywność wyczerpanych fizycznie i psychicznie pracowników jest z natury rzeczy niższa. Częstsze są pomyłki i błędy, nierespektowanie przepisów, zasad bezpieczeństwa i poleceń przełożonych. Wzrasta absencja w pracy, częstość korzystania ze zwolnień lekarskich, a także rezygnacji z pracy.

Zmniejszanie produkcji, wzrost strat materiałowych, koszty zastępstw pracowników przebywających na zwolnieniach lekarskich lub biorących dni wolne, koszty rekrutacji, selekcji i szkolenia nowych pracowników, a także koszty wypadków przy pracy, to tylko niektóre przykłady kosztów nadmiernego stresu w zakładzie pracy. Ponoszą je pracownicy, pracodawcy i budżet państwa. Trudno podać konkretną wartość strat spowodowanych stresem zawodowym. Szacunki europejskie dotyczące tego zagadnienia mówią o kosztach rzędu 20 mld euro rocznie. Z badań wynika też, że od 50% do 60% ogółu nieprzepracowanych dniówek ma związek ze stresem w pracy. Tylko w Wielkiej Brytanii liczbę roboczodni nieprzepracowanych z tego powodu ocenia się na 5 milionów rocznie.

Państwowa Inspekcja Pracy od 2006 r. prowadzi program prewencyjny „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu i przeciążenia psychicznego”. W 2008 r. za priorytet uznane zostało przeprowadzanie szkoleń nt. stresu zawodowego bezpośrednio w zakładach pracy oraz wykonanie, wspólnie z pracodawcami i pracownikami, jak największej liczby ocen psychospołecznych warunków pracy. Ponadto zbierane były informacje o poziomie zainteresowania pracodawców ofertą prewencyjną PIP w tym zakresie. Programem objęte zostały również agencje outsourcingowe i agencje pracy tymczasowej. W zamierzeniu Inspekcji Pracy leżała ocena – wspólnie z pracodawcami – zagrożeń psychospołecznych występujących w nowych modelach zatrudnienia.

Integralną częścią działań prewencyjnych PIP było przeprowadzenie dwukrotnego badania ankietowego wśród tej samej grupy pracodawców objętych programem. Celem badania było poznanie poziomu wiedzy na temat stresu zawodowego pracodawców przystępujących do programu, a także, na zakończenie, określenie skuteczności działań edukacyjnych podejmowanych przez PIP. W 2008 r. w badaniu tym uczestniczyło 271 pracodawców.

Wyniki badania ankietowego wskazują, że pracodawcy najslabiej rozpoznają przyczyny stresu zawodowego, nieco lepiej orientują się we wpływie stresu na funkcjonowanie własnych pracowników, zaś najlepiej rozpoznają wpływ stresu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa. Wyniki te nie odbiegają od wyników osiąganych przez pracodawców z innych branż w latach poprzednich i są z nimi porównywalne. Badana grupa pracodawców wykazała się jednak znacznym wzrostem poziomu wiedzy dotyczącej rozpoznawania wpływu stresu na funkcjonowanie pracowników w porównaniu z pozostałymi grupami pracodawców. Zdaniem PIP, wynik ten może być efektem większego niż w pozostałych grupach pracodawców uświadomienia na potrzeby pracowników oraz zintensyfikowania działań szkoleniowych PIP w 2008 r.

W 2008 r. ocenę stresogenności cech pracy przeprowadzono – wspólnie z pracodawcami, pracownikami oraz specjalistami służby bezpieczeństwa i higieny pracy – w 71 nowych zakładach pracy. Były to m.in. areszty śledcze i zakłady karne, urzędy administracji centralnej i terenowej, powiatowe urzędy pracy, banki spółdzielcze, prokuratura, sąd okręgowy, komenda straży miejskiej, szpital, zakłady produkcyjne oraz agencje pośrednictwa pracy. Ocenie poddanych zostało ponad 230 nowych rodzajów stanowisk pracy.

Należy zaznaczyć, że w grupie agencji pracy tymczasowej i agencji outsourcingowych jedynie dwa przedsiębiorstwa przeprowadziły ocenę. W obu przypadkach ocenie poddano jedno stanowisko. Uderzająca jest tak mała aktywność w programie przedsiębiorstw, których wartością jest kapitał ludzki, a zrozumienie potrzeb pracowników i występujących w środowisku pracy zagrożeń, w tym zwłaszcza zagrożeń psychospołecznych – jest kluczem do osiągnięcia dobrych wyników pracy, przekładających się na wynik finansowy przedsiębiorstwa.

Do najpowszechniejszych działań profilaktycznych wprowadzonych w 2008 r. należało: uwzględnianie problematyki stresu w zakładowych szkoleniach bhp dla ogółu pracowników, organizowanie szkoleń antystresowych dla grup pracowników narażonych na najwyższy poziom stresu oraz zwiększanie kompetencji kadr kierowniczych w zarządzaniu przedsiębiorstwem. Część tych szkoleń, z udziałem trenerów umiejętności psychologicznych, organizowana była także przez Państwową Inspekcję Pracy.

Za niezmiernie ważne, podstawowe wręcz działania w zakresie zmniejszania stresu uznawane były także: potwierdzanie na piśmie z pracownikami umów o pracę, szcze-

główne ustalanie zakresów czynności, ustalanie zasad nagradzania i awansowania pracowników, planowanie zadań oraz zwiększanie zatrudnienia do optymalnego poziomu. W przypadku zakładów produkcyjnych działania te uzupełniane były o: unowocześnianie parku maszynowego, instalowanie ochron zbiorowych, przeprowadzanie pomiarów czynników szkodliwych na stanowiskach pracy czy wyposażanie pracowników w środki ochrony indywidualnej.

Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy w dalszym ciągu wskazują na brak podstawowej wiedzy pracodawców dotyczącej przyczyn stresu zawodowego oraz najprostszyc sposobów jego zmniejszania. Sami pracodawcy przyznają, że szczególnie brakuje im umiejętności w zakresie budowania właściwych relacji i zarządzania zespołami pracowników, profesjonalnego organizowania pracy, delegowania zadań czy rozwiązywania konfliktów. Braki w wiedzy, w połączeniu z przeciążeniem obowiązkami i wysokim poziomem własnego stresu, sprawiają, że kwestia stresu pracowników traktowana jest przez część pracodawców jako jeszcze jedno, dodatkowe obciążenie, a nie problem, z którym można i warto sobie poradzić. W tej grupie pracodawców znajdują się prawdopodobnie ci, którzy nie przyjmują zaproszeń do udziału w programie, rezygnują z udziału w czasie jego trwania, lekceważą zagadnienie stresu i jego wpływu na funkcjonowanie przedsiębiorstwa.

Jeśli natomiast chodzi o wprowadzanie zmian i środków profilaktycznych w zakładach, wydaje się, że część pracodawców rezygnuje z nich z powodów obiektywnych, np. z braku środków finansowych na szkolenia. Część pracodawców nie jest też zainteresowana podejmowaniem działań ograniczających stres ze względu na przekonanie o krótkiej perspektywie czasowej prowadzonej działalności, lekceważenie skutków zagrożenia stresem, brak czasu na zajmowanie się dodatkową problematyką związaną z tworzeniem warunków pracy. Wymienione czynniki sprawiają, że działalność prewencyjna Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie zapobiegania negatywnym skutkom stresu jest utrudniona, co wpływa na obniżenie jej efektywności.

Pracodawcy, którzy mimo wszystko podejmują wysiłek, odpowiedzialnie uczestniczą w programie i wprowadzają zmiany w swoich zakładach, oczekują od Państwowej Inspekcji Pracy przede wszystkim pomocy i doradztwa w rozwiązywaniu konkretnych problemów prawnych i organizacyjnych, wskazywania dobrych praktyk i praktycznych rozwiązań zmniejszania stresu, a także znacznego zwiększenia liczby szkoleń z udziałem psychologów i profesjonalnych trenerów różnego rodzaju umiejętności psychologicznych. Z tego względu Państwowa Inspekcja Pracy podjęła decyzję o kontynuowaniu programu w 2009 r.

Te działania wykraczają poza zakres zadań wynikających z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i zakres przedmiotowy działania organów PIP. Dlatego uważamy, że nowa ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy powinna zawierać zadania w zakresie prewencji, które są równie ważne jak działalność kontrolno-nadzorcza.

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

Proszę panią o zabranie głosu panią Dorotę Żoźnierczyk-Zredę.

Kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy CIOP-PIB dr Dorota Żoźnierczyk-Zreda:

Moim zadaniem jest przedstawienie oceny zagrożeń psychospołecznych i warunków pracy w związku z nowymi formami pracy i modelami zatrudnienia z perspektywy badań realizowanych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy, szczególnie w Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy, ale także w Zakładzie Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy.

Przedłożone materiały zostały opracowane na podstawie wyników badań uzyskanych w ramach programów realizowanych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy: programu wieloletniego „Dostosowywanie standardów pracy w Polsce do wymogów Unii Europejskiej” realizowanego w latach 2005–2007 i II etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, którego realizację rozpoczęliśmy w ubiegłym roku. Należy również wspomnieć o badaniach dwóch agencji europejskich

w Dublinie i w Bilbao. Nasi pracownicy zajmowali się zbieraniem i analizą danych dotyczących nie tylko sytuacji w naszym kraju, ale głównie nowych państw członkowskich Unii Europejskiej. Zatem mamy istotny udział w badaniach europejskich.

Zagrożenia psychospołeczne w pracy odnoszą się do takich aspektów organizacji i zarządzania pracą oraz psychospołecznych wymagań pracy, które mogą spowodować u pracowników szkody natury psychicznej bądź fizycznej.

Przykładowe psychospołeczne czynniki ryzyka w kontekście nowych form zatrudnienia to: wymagania czasowe (np. wydłużony lub nietypowy czas pracy), wymagania ilościowe pracy (np. przeciążenie lub niedociążenie pracą), kontrola w pracy – brak wpływu na sposób, tempo i czas wykonywania pracy, brak możliwości uczestnictwa w decyzjach dotyczących pracy, stosunki społeczne w pracy (np. brak wsparcia społecznego w pracy, konflikty, mobbing). Kolejne czynniki to niepewność pracy, brak lub niewielkie szanse rozwoju zawodowego, brak równowagi praca – dom, niska kultura bhp i niesprawiedliwe traktowanie.

Skutkiem zagrożeń psychospołecznych jest omówiony szeroko przez pana inspektora stres, następnie choroby, zmęczenie, drażliwość, bezsenność, wypadki, brak satysfakcji z pracy.

Nie będę omawiać nowych form i modeli zatrudnienia występujących w Polsce, ponieważ zostały przedstawione przez pana inspektora Liwo. Chciałabym jednak zwrócić uwagę, że w literaturze prawniczej używa się bardzo często pojęcia „praca atypowa” na określenie nowych form zatrudnienia, ale też mówi się o elastycznych formach zatrudnienia. Elastyczność dotyczy sposobu zatrudnienia, organizacji czasu pracy, wyboru miejsca i sposobu wykonywania pracy.

W latach 1991–2005 nastąpiła duża zmiana w strukturze zatrudnienia w Unii Europejskiej. Odnotowano wzrost nowych form zatrudnienia, szczególnie zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu i zatrudnienia tymczasowego. Następnie samozatrudnienie i praca w więcej niż w jednym miejscu pracy.

Polskie dane nie pokrywają się z danymi europejskimi. W Polsce (według stanu na 2005 r.) dominują cztery nowe formy zatrudnienia: outsourcing, czyli zatrudnienie kontraktowe, umowy na czas określony, umowy zlecenia i o dzieło oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu. Pozostałe formy, takie jak dzielenie pracy, praca na wezwanie, zatrudnienie tymczasowe czy telepraca mają charakter marginalny, aczkolwiek z nimi wiążą się największe zagrożenia.

Jeśli chodzi o pracę tymczasową, to z danych Związku Agencji Pracy Tymczasowej wynika, że w latach 2002–2008 odsetek pracowników tymczasowych zwiększył się aż dziewięciokrotnie. W większości są to pracownicy z wykształceniem podstawowym i zasadniczym, co potwierdzają również nasze badania. Coraz większą część pracowników tymczasowych stanowią kobiety.

Niepokojącym zjawiskiem według Związku Agencji Pracy Tymczasowej jest wzrastający odsetek pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, co oznacza, iż pracownicy pozbawieni są pewnych praw, jak np. prawo do urlopu czy świadczenia chorobowego.

Jeśli chodzi o zagrożenia pracy tymczasowej, to z naszych badań wynika, iż pracownicy tymczasowi są w znacznie większym stopniu niezadowoleni z warunków pracy niż pracownicy zatrudnieni na stałe. Mają mniejszy poziom kontroli w zakresie kolejności wykonywania zadań, tempa oraz doboru metod wykonywanej pracy niż pracownicy zatrudnieni na stałe. Spośród wszystkich grup prezentowanych na wykresie pracownicy tymczasowi w najmniejszym stopniu uczestniczą w szkoleniach proponowanych pracownikom. Znacznie rzadziej informowani są o zagrożeniach występujących na stanowisku pracy oraz o ryzyku zawodowym. W tej grupie pracowników jest wysoki wskaźnik wypadkowości.

Kolejną nową formą zatrudnienia związaną z pewnymi zagrożeniami psychospołecznymi jest telepraca. Chciałabym zwrócić uwagę, że nie ma zgodności co do zakresu telepracy. Problemy definicyjne powodują pojawianie się różnych statystyk. Np. w statystykach europejskich Polska plasuje się na niezłej pozycji, jeśli chodzi o odsetek tele-

pracowników. Gdyby jednak zastosować bardziej restrykcyjny podział, to odsetek telepracowników prawdopodobnie byłby niższy.

Telepraca ma służyć uelastycznieniu czasu pracy, pogodzeniu obowiązków prywatnych z obowiązkami zawodowymi. Natomiast z naszych badań wynika, że telepracownicy skarżą się na złą organizację pracy i komunikację z pracodawcą, a także na stres związany z zaburzaniem życia rodzinnego oraz nadużywanie przestrzeni rodzinnej do celów zawodowych. U ponad 32% telepracowników ujawniliśmy skłonność do pracy dłużej niż 8 godzin dziennie, zatem w pewnym sensie do przepracowywania. Telepracownicy mają poczucie osamotnienia i braku wsparcia społecznego.

Nasze badania wykazują, że nie wszystkie osoby – ze względu na osobowość i temperament – mogą być telepracownikami. Np. osoby ekstrawertyczne nie wytrzymują w takim systemie pracy. U tych osób obserwujemy skrajny stres.

Istotnym zagrożeniem jest obniżenie wymagań intelektualnych pracy na niektórych stanowiskach np. wprowadzanie i archiwizacja danych. Tam wymagania są tak niskie, że badani narzekali na stagnację zawodową, brak rozwoju, a nawet cofanie się w rozwoju zawodowym. Wskazywali również na ograniczony wpływ edukacyjny przełożonych oraz możliwość konsultacji zawodowych.

Ograniczony kontakt z telepracownikiem może skutkować jego anonimowością dla pracodawcy i zaniedbaniem lub przeciwnie – potrzebą wzmożonej kontroli telepracownika, którą telepracownik odczuwa w sposób dyskomfortowy.

Telepracownicy – analogicznie jak pracownicy tymczasowi – skarżą się na niesprawiedliwe traktowanie w zakresie dostępu do szkoleń, o czym kilkakrotnie wspominał pan inspektor Marian Liwo.

Jeśli chodzi o elastyczne formy czasu pracy, to badania europejskie ujawniają, że mogą one wiązać się z wydłużonym czasem pracy. Jest to główne zagrożenie, które w największym stopniu dotyczy rolnictwa oraz sektora hoteli i restauracji. Dane GUS są zbieżne z danymi europejskimi. Rzeczywiście, wśród rolników, menadżerów i pracowników sektora hoteli i restauracji obserwujemy wydłużony czas pracy.

Konsekwencją wydłużonego czasu pracy, na co wskazują zarówno nasze, jak i europejskie dane, są przede wszystkim problemy zdrowotne, następnie – problemy związane z bezpieczeństwem ze względu na podwyższony poziom zmęczenia wynikający z wydłużonego czasu pracy oraz problem z zachowaniem równowagi praca – dom.

Na prezentowanych wykresach przedstawiono wyniki badań. Największy odsetek pracowników doświadczających problemów zdrowotnych stanowią ci, którzy pracują ponad 10 godzin dziennie. Analogicznie w przypadku najwyższego poziomu stresu i najwyższego poziomu ogólnego przemęczenia.

Wyniki naszych badań i analiz wskazują, że długi czas pracy zdecydowanie wiąże się z pogorszeniem zdrowia fizycznego (dolegliwości układu krążenia, układu immunologicznego oraz układu mięśniowo-szkieletowego), jakości życia, sposobu odżywiania. Obserwujemy nawet zaburzenia lękowe i symptomy depresyjne.

Kolejne zagrożenie związane z nowymi formami zatrudnienia, które zaczęliśmy ujawniać w nowo podjętych tematach badań w ramach programu wieloletniego, dotyczy niepewności pracy. Niepewność pracy związana jest z lękiem, zatem ma konsekwencje dla zdrowia i samopoczucia pracowników. Powoduje podwyższone ciśnienie krwi, spadek masy ciała, częstsze dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, częstsze infekcje oraz obniżoną samoocenę, gorsze samopoczucie psychiczne i mniejsze zadowolenie z pracy.

Zagrożenia związane z nowymi formami zatrudnienia można podzielić na społeczno-ekonomiczne, które wiążą się z ograniczonym dostępem – lub brakiem dostępu – do świadczeń pracowniczych, brakiem skutecznej ochrony prawnej związanej z wynagrodzeniem za pracę oraz systemem zabezpieczenia społecznego, nieregularnością dochodów, niepewnością zatrudnienia i obawą przed utratą środków do życia, brakiem możliwości planowania przyszłości (trudności z uzyskaniem kredytu), małymi możliwościami zrzeszania się pracowników (tzw. niski poziom „uzwiązkowienia”).

Kolejna grupa bardzo poważnych zagrożeń psychospołecznych to: brak lub niski stopień identyfikacji pracownika z firmą, częste zmiany miejsc pracy, słabe więzi społeczne (możliwość wykluczenia społecznego w przypadku odizolowania od środowiska pracy,

niski poziom wsparcia społecznego zarówno emocjonalnego, jak i informacyjnego), brak równowagi między pracą a życiem prywatnym (nadużywanie miejsca zamieszkania do wykonywania pracy zawodowej, ograniczanie swobody rodzinnej).

Kolejną grupę zagrożeń stanowią: ograniczenie kontroli w pracy w odniesieniu do tempa, metod i kolejności wykonywanej pracy, wydłużony czas pracy, zagrożenie nierównym (niesprawiedliwym) traktowaniem, utrudniony dostęp do szkoleń oferowanych pracownikom oraz kontroli stanowiska pracy pod względem bhp, zagrożenie stagnacją zawodową, brakiem rozwoju zawodowego.

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

Otwieram dyskusję.

Pan przewodniczący Langer, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:

Myślę, że oba materiały przygotowane na dzisiejsze posiedzenie Rady należałoby polecić głównie pracodawcom, ale również parlamentarzystom, którzy bardzo chętnie manipulują w prawie pracy, wprowadzając nowe rozwiązania dotyczące uelastycznienia czasu pracy.

Warto zwrócić uwagę na istotne problemy wskazane w przedłożonym materiale. Związki zawodowe od dłuższego czasu podkreślają, że intencje ustawodawcy często są wypaczone. Nie jesteśmy przeciwni różnym formom zatrudnienia. „Solidarność” niejednokrotnie organizowała sympozja i konferencje, na których wskazywano nadużywanie niektórych form np. samozatrudnienia, co stanowi zagrożenie nie tylko dla pracowników, lecz również dla gospodarki.

Podobnie w przypadku umów na czas określony. Czy można akceptować zatrudnianie pracownika na czas określony w wymiarze 10 lat, a nawet 20 lat? Takie zjawiska występują bardzo często. W trakcie niedawnych prac nad projektem tzw. ustawy anty-kryzysowej postulowaliśmy zamianę możliwości zatrudniania na czas określony (dwie umowy na czas określony, trzecia na czas nieokreślony) na określenie w czasie. To rozwiązanie stosowane w krajach Unii Europejskiej jest zgodne z prawem międzynarodowym. Niestety, nasz postulat został zupełnie wypaczony przy dużym udziale niektórych członków Rady Ochrony Pracy będących parlamentarzystami. Ustawa zamiast poprawić, pogorszyła w niektórych przypadkach sytuację pracowników zatrudnionych na czas określony.

Jeżeli chodzi o pracę tymczasową, to uważam, że brakuje precyzyjnie określonego katalogu stanowisk, na których pracodawca mógłby zatrudniać pracowników tymczasowych. Obecnie na stanowiska w ruchu ciągłym zatrudnia się pracowników tymczasowych. Pracodawca korzysta z pośrednictwa agencji pracy tymczasowej i ma komfort, bo nie musi się specjalnie przejmować tym pracownikiem. Myślę, że należałoby ograniczyć możliwość zatrudnienia pracowników tymczasowych do stanowisk, na których praca wykonywana jest sezonowo. Wówczas można byłoby istotnie ograniczyć patologie występujące w tym obszarze.

Temat jest tak szeroki, że najprawdopodobniej nie jesteśmy w stanie go zgłębić w zadowalający sposób na dzisiejszym posiedzeniu. Z drugiej strony – myślę, że chyba wszyscy jesteśmy świadomi praktyki w zakresie elastycznych form zatrudnienia. Nie podejmuje się jednak działań w tym zakresie. Można byłoby tę kwestię zawrzeć w naszym stanowisku. Ten temat powinien być prezentowany w mediach publicznych, zwłaszcza wyniki badań, aby uświadomić pracodawcom, jakie niebezpieczeństwa niesie dana forma zatrudniania.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Moja wypowiedź może zabrzmieć jak polemika do wypowiedzi przedmówcy. Proszę mi wierzyć, że to nie miała być polemika, lecz głos niezależny.

Zastanawiam się, czy dobrze sformułowaliśmy temat dzisiejszego posiedzenia, mówiąc o zagrożeniach. Jeżeli bowiem mówimy o zagrożeniach, to pokazujemy ciemną stronę rzeczywistości i to stało się. Mówiliśmy o mankamentach, problemach, trudnościach i negatywnych cechach nowych form zatrudnienia. I to nie budzi kontrowersji.

Natomiast może warto byłoby zaznaczyć w naszym stanowisku, że skoro tego typu formy zatrudnienia istnieją i rozwijają się – i bardzo dobrze, bo trzeba traktować je jako dodatkową możliwość pracy i zarobku – to chyba można z dużą dozą prawdopodobieństwa stwierdzić, że te negatywy, o których mówimy na dzisiejszym posiedzeniu, są z nawiązką eliminowane przez pozytywy, których jest bardzo wiele. Nie zapominajmy, że istnieje duża grupa ludzi, którzy przez agencje pracy tymczasowej w różny – atypowy – sposób uzupełniają swoją pracę. Przykładem mogą być bileterki w kinie czy w teatrze, czy studenci w MacDonaldzie. Duża grupa ludzi dorabia sobie w ten sposób i chwali tę pracę (przy minusach, o których mówiliśmy). Duża grupa ludzi woli tę formę pracy od innej. Nie będę rozwijał tej kwestii, bo tematem posiedzenia są zagrożenia. Ale mówiąc o zagrożeniach pamiętajmy również o pozytywnych aspektach.

Może powinniśmy w przyszłości przeprowadzić dyskusję na temat atypowych stosunków pracy w szerszym kontekście, porównując zagrożenia z pozytywnymi elementami i próbując wyważyć te elementy. Moim zdaniem, zdecydowanie przeważają pozytywy.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Temat jest ważny, bo jak wskazano chodzi o drugie najważniejsze zagrożenie w stosunkach pracy. Uważam, że nie ma znaczenia określenie – zagrożenia. W stanowisku możemy mówić o uwarunkowaniach.

Nowe formy pracy – telepraca, praca tymczasowa mają podstawy prawne. Nikt tego nie kwestionuje. Ale wskazujemy, że pewne zjawiska występujące w tym obszarze rodzą jednak pewne zagrożenia. Uważam, że warto debatować na ten temat.

Podstawą motywacji człowieka, gdy opuszczał jaskinię, aby upolować niedźwiedzia była wolność. Było to narzędzie do zwalczania strachu.

Zgadzam się z ustaleniami CIOP, kiedy zauważa, że dzisiaj podstawą motywacji człowieka w procesie zawodowym jest strach. To strach powoduje, że człowiek zatrudnia się, gubi swoją godność, godzi na różne formy stosunku pracy. Człowiek przestraszony nie jest kreatywny. W materiałach Instytutu wskazuje się, że taki człowiek nie może zrealizować się intelektualnie i zawodowo.

W Polsce bardzo duża grupa ludzi pracuje w formie samozatrudnienia. Jest to – powiedzmy sobie szczerze – fikcyjna forma zatrudnienia, która powoduje utratę więzi społecznych i ucieczkę ze wspólnoty. Człowiek traci poczucie wspólnoty, przez którą realizuje się i dowiadyuje się o innych możliwościach zawodowych. We wspólnocie są formy samopomocy. Telepraca, umowa zlecenie czy umowa o dzieło nie dostarcza takich możliwości. Są to krótkotrwałe formy nawiązywania – na ogół z podmiotem indywidualnym – stosunku pracy. Pomijam, że jest to forma eksportu biznesu do domu, tworzenia stanowisk pracy w prywatnej przestrzeni. Bo na to jest jakieś przyzwolenie. Może skoro nie stać nas na tworzenie miejsc pracy poza domem, to musimy je tworzyć w domu.

CIOP podkreśla, że konsekwencją nowych form zatrudnienia są małe możliwości zrzeszania się pracowników (tzw. niski poziom uzwiązkowienia). Jeżeli podzielimy i zatimizujemy pracowników i osoby podejmujące działalność gospodarczą w świecie, w którym pracuje się zespołowo, to zagubimy istotną sprawę – kreatywność. Dlaczego Polska nie jest kreatywna? Bo każdy pracuje sam i na własny rachunek. Nasz kraj nie ma wynalazków, nie ma osiągnięć naukowych, bo każdy uważa, że jest geniuszem. A do tego prowadzą omawiane formy aktywności zawodowej. Dlatego chciałbym, aby w stanowisku znalazło się stwierdzenie, że powinniśmy walczyć ze złymi tendencjami, które powodują ucieczkę od wspólnoty.

Wiele lat temu Szwedzi podejmowali wysiłki, aby człowiek nie chodził do pracy przestraszony i był kreatywny. Czy te przedsięwzięcia miały szersze zastosowanie, czy wyszły poza fazę eksperymentów?

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

Pan senator – jak zwykle – mówił płomiennie i z przekonaniem. Weźmiemy pod uwagę opinie pana senatora przy tworzeniu projektu stanowiska.

Pan Zdzisław Trela, proszę bardzo.

Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Trela:

Z uwagą słuchałem wypowiedzi przedmówców. Jestem pracodawcą, który od prawie 45 lat prowadzi zakład.

Zakaz elastyczności w dziedzinie zatrudnienia doprowadzi do wzrostu bezrobocia na dużą skalę. Z reguły podpisuję z pracownikiem umowę o pracę, bo uważam, że w ten sposób pracownik będzie bardziej związany z firmą. Ale wielu pracodawców tak nie postępuje, bardzo często zatrudnia ludzi na czarno.

Przychodzi człowiek i oferuje, że posprząta teren przed zakładem pracy, bo potrzebuje środków do życia. Zakaz stosowania różnych form zatrudnienia spowoduje, że ludzie zaczną żebrać. Już to robią. Wielu ludzi przychodzi do mnie po darmowy chleb.

Sytuacja państwa generuje pewne rozwiązania. Nie można pozostawić jedynie formy zatrudnienia w postaci umowy o pracę. Nie należy ograniczać nowych form zatrudnienia. Powinniśmy starać się tworzyć jak najwięcej nowych miejsc pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Chciałem ten materiał zadedykować panu przewodniczącemu Żurkowi, ale zrobił to chyba pan senator Rulewski.

Myślę, że jest to bardzo dobry materiał. Dowodzi bowiem, że każda inna forma zatrudnienia niż umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony jest dla pracownika gorszym rozwiązaniem. Najlepszym rozwiązaniem dla pracownika, który chce mieć stabilizację w pracy jest umowa o pracę.

Nie oznacza to, iż obecnie nie akceptujemy innych form zatrudnienia, jak np. telepraca, praca tymczasowa, czy nawet samozatrudnienie. Problem polega na sposobie realizacji. W moim przekonaniu, te formy są nadmiernie wykorzystywane. Niejednokrotnie pracowników zmusza się do ich przyjęcia. Natomiast to ma być dobrowolna forma podejmowania pracy przez pracownika. Są różne sytuacje, w których lepszym rozwiązaniem może być np. telepraca.

Nowe formy zatrudnienia są jednak nadużywane w Polsce. Z badań dotyczących umów na czas określony wynika, że Polska – poza Grecją i Hiszpanią – ma największy odsetek umów zawartych na czas określony wśród krajów Unii Europejskiej. Prawie 30% pracowników zatrudnionych jest na umowy na czas określony.

Jeśli chodzi o samozatrudnienie, to zmusza się pracowników, aby zwalniali się i zakładali własne firmy. W zakładzie, który kiedyś zatrudniał 150 osób, obecnie jest 150 podmiotów samozatrudniających się. Jest to niezdrowa sytuacja.

Przedłożony materiał pokazuje zagrożenia występujące przy innych formach zatrudnienia. Powinniśmy o tym mówić, aby docierać do świadomości pracodawców. Nawet najlepsze zmiany w prawie pracy nie spowodują poprawy sytuacji, jeżeli nie zmieni się mentalność pracodawców. Wiemy, że pracownik zestresowany, który na siłę musi podejmować pracę, nie będzie dobrym pracownikiem. Na pewno lepszym rozwiązaniem jest zatrudnianie pracownika, który ma poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa pracy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Dziękuję za dedykowanie mnie tego materiału przez pana senatora Rulewskiego i pana posła Szweda, zapewne również przez pana przewodniczącego Piotra Dudę i pozostałych kolegów związkowców.

Chciałbym przypomnieć tezy mojej wypowiedzi. Nie dyskutuję z faktami i ocenami zawartymi w dwóch przedłożonych materiałach. Powiedziałem tylko, że tytuł materiału zawęził dzisiejszą dyskusję do ciemnej strony materii. Zwróciłem uwagę, że istnieje jasny aspekt.

To, że zgadzam się z przedłożonym materiałem, nie oznacza podzielenia wszystkie wnioski, które wyciągali moi przedmówcy.

Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:

Wydaje mi się, że popełniono pewien błąd nie prezentując następnych materiałów. Pozwolę sobie na odniesienie się do nich. Zacznę do materiału przedstawionego przez Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, w sprawie zasad ustalania harmonogramów czasu pracy. Uważam, że jest to doskonały materiał.

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

Ten materiał będzie prezentowany w następnym punkcie porządku dziennego.

Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szzymanek:

Zatem odniosę się do przedstawionego materiału. Otóż, materiał przedłożony przez Centralny Instytut Ochrony Pracy jest również doskonały. Ale brakuje głębszej analizy. Wykresy są dość ciekawe. Co prawda jest próba skonstruowania pewnych wniosków, ale może nie w zadowalającym stopniu.

Z prezentowanego materiału wyraźnie wynika, że zatrudnienie zarówno w Polsce, jak i w Europie przybiera zupełnie inne formy. Uważam, że nie jest to złe zjawisko. Jednak przy stosowaniu nowych modeli nie należy gubić z pola widzenia wartości życiowych i socjalnych pracownika. Rzeczywiście, jak wspomniano, wielu pracowników z musu podejmuje zatrudnienie nawet mając świadomość, że warunki nie są najlepsze.

Z przedłożonych materiałów wynikało, że w każdej formie zatrudnienia występuje stres. Zastanawiam się, jakie działania trzeba podjąć, aby uniknąć stresu. Wydaje mi się, że źródłem stresu – jestem laikiem w tym zakresie – są cechy charakterologiczne człowieka. Sposób reakcji na pewne zjawiska wywołuje określone zachowania.

Materiał przedstawiony przez Centralny Instytut Ochrony Pracy jest bardzo ciekawy. Prawdopodobnie zanoszą się na szersze opracowanie. Chodzi o to, aby jak najszybciej ukazało się na rynku. Jestem przekonany, że będzie to pogłębiona analiza przedłożonego materiału.

Szkoda, że omawiając poszczególne formy zatrudnienia autorka nie nawiązuje do orzecznictwa. Nawet w formie krytycznej tam, gdzie nie zgadzamy się z wieloma rozstrzygnięciami. Dałoby to członkom Rady Ochrony Pracy podstawę do szerszej analizy i – być może – wypracowania sensownego stanowiska, które rozesłalibyśmy do różnych władz i instytucji.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Ciągle mówimy, że najlepszą formą zatrudnienia jest zatrudnienie stałe na umowę o pracę, ponieważ przez wiele lat byliśmy do niej przyzwyczajeni.

Pan senator Rulewski powiedział, że wolność jest rzeczą najważniejszą. Jak możemy mówić o wolności, kiedy równocześnie mówimy o zatrudnieniu w zakładzie pracy? Wolność może być najlepszą, ale i najtrudniejszą formą. To nie ulega wątpliwości.

Uważam, że wszystkie formy zatrudnienia powinny być wykorzystywane. Nie należy sztucznie blokować ich stosowania. Zjawiska patologiczne będą zawsze występowały. Nie można jednak traktować ich jako argumentu przeciw stosowaniu nowych form zatrudnienia. Trzeba walczyć z patologiami.

Myślę, że największym problemem jest ubóstwo naszego społeczeństwa. Jeżeli ktoś miałby jakieś zasoby, to mógłby bezstresowo pożegnać się z jednym pracodawcą i wybrać inną formę zatrudnienia. Sądzę, że kiedy nasze społeczeństwo będzie bogatsze, to wiele problemów zostanie wyeliminowanych.

Członek Rady Ochrony Pracy Jarosław Tomczyk:

Najbardziej drastyczną formą zagrożenia jest niewątpliwie wypadek przy pracy lub choroba zawodowa. Chciałbym zapytać przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy, czy istnieje analiza wypadkowości pracowników zatrudnionych w innych formach niż na podstawie umowy o pracę? Czy prowadzono analizę wypadkowości w zakresie innych form zatrudnienia?

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

Lista mówców została wyczerpana.

Proszę o odniesienie do kwestii podniesionych w dyskusji.

Zastępca głównego inspektora pracy Marian Liwo:

Dotychczas nie prowadziliśmy analiz wypadkowości w zakresie innych form zatrudnienia. Niemniej jednak praktyka wskazuje na potrzebę zajęcia się tą kwestią. Niewątpliwie zajmiemy się tą sprawą.

Kierownik Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy CIOP-PIB dr Dorota Żołnierczyk-Zreda:

Chciałabym podziękować za dobre oceny naszego materiału. Chciałabym wyjaśnić, że byliśmy ograniczeni tematem, stąd traktowaliśmy zagrożenia w aspekcie psychospołecznym. Jeżeli wielu z państwa nie dostrzegło aspektów prawnych, to tylko ze względu na sformułowanie tematu. Ale możemy zobowiązać się do uzupełnienia.

Możemy również zobowiązać się do zaprezentowania wyników badań, które zakończą się w 2010 r.

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

Odpowiadając panu senatorowi Rulewskiemu, chciałabym wyjaśnić, że model szwedzki jako model funkcjonowania społeczeństwa, nie tylko w stosunkach pracy, jest niewątpliwie wzorcowy. Wszystkie wskaźniki odnotowane w Szwecji są najkorzystniejsze w porównaniu z pozostałymi krajami skandynawskimi i krajami Europy Zachodniej, nie wspominając o nowych państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Niemniej jednak w Szwecji coraz wyraźniej zarysowują się zagrożenia w związku ze zmianą procesów pracy i sytuacją na rynku pracy. Zjawiska odczuwalne w większym wymiarze w krajach Europy, również w Szwecji zaczynają być niepokojące.

Ale zawsze uczyłabym się od Skandynawów podejścia do współżycia z przyrodą i drugim człowiekiem, a od Brytyjczyków – konsekwencji w stosowaniu prawa pracy.

Projekt stanowiska przygotowuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do następnego punktu porządku dziennego – Analiza przepisów regulujących rozliczanie czasu pracy. Materiał został przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Główny Inspektorat Pracy.

Proszę o zabranie głosu panią dr Eugenię Gienieczko dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

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

Regulacja czasu pracy należy do najtrudniejszych, ale w Polsce jest szczególnie trudna. Bowiemy mamy skodyfikowane prawo pracy. Nie chcemy rezygnować z kodyfikacji. Układy zbiorowe właściwie nie funkcjonują. Mamy również stosunkowo ograniczoną rolę umowy o pracę, zwłaszcza kiedy rośnie bezrobocie. Konstytucja wyznacza aktom wykonawczym bardzo techniczną rolę. Obowiązki pracodawcy, z których wynika odpowiednie wynagrodzenie muszą być zapisane w ustawie.

Czas pracy jest elementem organizacji pracy. Nie przypadkowo w PRL kwestią czasu pracy zajmowali się specjaliści od organizacji pracy. Kiedy rozpoczęła się transformacja podjęto słuszną decyzję o przekazaniu prawnikom spraw czasu pracy. Zakłady pracy muszą mieć wiedzę o ochronnych normach czasu pracy, a jednocześnie wykorzystać czas pracy pracownika zgodnie z prawem i z pożytkiem dla pracodawcy. Nie jest tak, że osoba nieznająca problematyki zapozna się z Kodeksem pracy i prawidłowo sporządzi dobry harmonogram pracy dla pracownika. Trzeba mieć naprawdę dużą wiedzę o zakładzie – w którym pracują różne grupy pracowników: zatrudnieni w ruchu ciągłym, przy dozorze, w równoważnych normach czasu pracy, w transporcie itp. – i o regulacjach prawnych.

Chcemy w zgodzie z prawem międzynarodowym i polską konstytucją zapisać te kwestie w ustawie. To jest niewykonalne. Dlatego tak bardzo krytykujemy tę regulację.

Ustaliliśmy zasady wynikające z dyrektywy i niektórych konwencji. Ale równocześnie musimy mieć świadomość, że państwo wkraczając między kapitał a pracę, niekiedy nie może poprzestać na normach ochronnych z prawa międzynarodowego, tylko w imię dobra pracownika wprowadzić do ustawy odpowiednie przepisy. Chodzi o normy czasu pracy i limity godzin nadliczbowych. Natomiast wszystkie pozostałe kwestie powinny być zawarte w układach zbiorowych pracy, w regulaminach. Zwracając się do pana przewodniczącego Langera, chciałabym zwrócić uwagę, że niemożliwe jest wyliczenie np. w ustawie o pracownikach tymczasowych wszystkich stanowisk pracy, na których nie

powinno zatrudniać się pracowników tymczasowych. Bowiem są tak różne warunki i rodzaje pracy w zakładach pracy, że ustawa nie powinna ingerować w kwestię organizacji pracy, co nie znaczy, że ustawie o pracownikach tymczasowych nie można częściowo zapobiec nadużyciom.

Materiał przedłożony przez Państwową Inspekcję Pracy stanowi cenne źródło informacji na temat praktycznego stosowania przepisów o czasie pracy. Mój wielki mistrz prof. Zygmunt Zieliński, który uczył nas tworzenia prawa, twierdził, norma prawna dotyczy sytuacji typowych, a nie patologii. Nie możemy w ten sposób tworzyć prawa.

Czy w języku polskim słowo „odpoczynek” jest niezrozumiałe? Odpoczywać trzeba po czymś, czyli po pracy. W Kodeksie pracy jest mowa o odpoczynku dobowym czy tygodniowym. Z materiału Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że są pracodawcy, dla których nie jest to oczywiste. Zatem czy mamy w Kodeksie pracy zawrzeć definicje odpoczynku? Przecież będziemy ośmieszać te przepisy.

Następny przykład zaczerpnięty z materiału PIP dotyczy ewidencji czasu pracy. Nie piszemy, kiedy trzeba wręczyć pracownikowi tę ewidencję i że trzeba ją przechowywać do końca okresu rozliczeniowego. Wydaje mi się, że jeżeli prawo wyznacza pracodawcy maksymalny okres rozliczeniowy i stanowi, że z upływem tego okresu należy ustalić pracę w godzinach nadliczbowych, wypłacić wynagrodzenie z tego tytułu, to czy trzeba zapisać, że ewidencja czasu pracy ma być przechowywana do końca okresu rozliczeniowego? Na jakiej podstawie pracodawca rozliczy czas pracy?

Czy w Kodeksie pracy należy zapisać, że pracodawca powinien wręczyć pracownikowi harmonogram pracy przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego? Dla mnie jest to oczywiste. Jeżeli np. od jutra zaczyna się nowy okres rozliczeniowy, to kiedy pracownik ma otrzymać harmonogram pracy? Są jednak pracodawcy, dla których nie jest to oczywiste, co wyraźnie wynika z materiału Państwowej Inspekcji Pracy.

To nie oznacza, iż te przepisy są doskonałe. Wiemy, że brakuje normy, która w trakcie okresu rozliczeniowego pozwalałaby zareagować pracodawcy na sytuację, która od niego nie zależy, np. nieobecność pracownika, choroba, co powoduje konieczność zmiany harmonogramu w trakcie okresu rozliczeniowego.

Nie ma – i nie było od 1919 r. – definicji normy czasu pracy. Wszyscy rozumieli, co znaczy norma czasu pracy. Teraz potrzebna jest tylko dobra wola, aby odróżnić wymiar. Art. 130 dotyczy każdego pracodawcy i zapobiega nadużyciom. Pracodawca ma obliczyć czas pracy, który pracownik zobowiązany jest przepracować w danym okresie. Art. 130 mówi o wymiarze czasu pracy. Dyrektywa – o maksymalnym wymiarze tygodniowym – 48 godzin, przez co rozumie się również pracę w godzinach nadliczbowych i w ramach normy.

Są pracodawcy – nie mówię o wszystkich – którym brakuje wiedzy albo dobrej woli, aby zrozumieć te kwestie.

Jeśli chodzi o czas pracy w godzinach nadliczbowych osób zatrudnionych na niepełnym etacie, to strony mają ustalić, w którym momencie rozpoczyna się praca w godzinach nadliczbowych. Po wprowadzeniu tego przepisu kancelarie prawne za duże pieniądze sporządzały ekspertyzy dla pracodawców. Namawiały pracodawców do wpisywania w umowach o pracę klauzul, że praca w godzinach nadliczbowych rozpoczyna się dopiero po przepracowaniu 8 godzin. To wynika z Kodeksu pracy. Jakie znaczenie ma taka klauzula?

Polskie prawo nakazuje pracodawcom wybrać okres rozliczeniowy, ustalić normy czasu pracy. Art. 130 został napisany przez podkomisję na podstawie wydrukowanego przez naszą poligrafię całego kwartału z kalendarza. Wszyscy rozumieliśmy, o co chodzi. Przepis ma charakter instrukcji obliczania wymiaru czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym.

Skąd biorą się trudności interpretacyjne? Uważam, że trzeba wykazać trochę dobrej woli albo porozmawiać ze specjalistą. System 5-dniowego tygodnia pracy nie jest w polskim prawie sztywnym systemem. Dzień wolny wynikający z 5-dniowego tygodnia pracy może, ale nie musi przypadać w sobotę. Firma może w regulaminie pracy zapisać stały dzień wolny, może to być sobota czy poniedziałek. Natomiast, jeżeli pracodawca prawidłowo obliczył czas pracy pracownika na podstawie art. 130, to może okazać się, że

brakuje jednego dnia wolnego, bo święto przypadło w sobotę. Czy to nie jest oczywiste? Uważam, że tak. Niekiedy brakuje dobrej woli.

Podobnie z rekompensowaniem pracy w dni, które w harmonogramie pracownika muszą być oznaczone jako dni wolne. Praca w niedziele i święta jest szeroko dozwolona, aczkolwiek nie wszędzie i nie pracodawca o tym decyduje. Jeżeli niektórzy pracownicy muszą pracować w niedziele i święta ze względu na specyfikę zakładu, to w innych terminach muszą mieć wyznaczony dzień wolny. Jeśli pracodawca wyznaczył dzień wolny, ale musi wydać polecenie, aby pracownik jednak przyszedł do pracy w tym dniu, bo inny pracownik zachorował, to prawdopodobnie – bo nie we wszystkich okresach rozliczeniowych – zostanie przekroczona norma średniotygodniowa. Ale w tych okresach, gdzie została przekroczona należy zapłacić dwa dodatki.

Nie zgadzamy się tutaj z Sądem Najwyższym. Stanowisko ministra pracy i polityki społecznej nie ulega zmianie. To jest czwarty przypadek – w okresie, gdy pełnię funkcję dyrektora – kiedy nie zgadzamy się z Sądem Najwyższym. W trzech poprzednich Sąd Najwyższy wycofał się ze swojego stanowiska. Uważam, że można postąpić zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego w wypadku opłacania pracy, kiedy pracownik został pozbawiony dnia wolnego w zamian za przepracowaną niedzielę czy święto, ale do tego potrzebna jest interwencja ustawodawcy, a nie interpretacja. W uzasadnieniu Sądu Najwyższego nastąpiło pewne pomieszanie pojęć. Dlatego nie wycofujemy się ze swojego stanowiska.

Ci z państwa, którzy uczestniczą w pracach zespołu Komisji Trójstronnej, wiedzą, że jest opracowana nowa koncepcja działu VI, która przewiduje jedynie regulacje w zakresie norm ochronnych i w obszarach, gdzie w interesie pracowników państwo wkracza w stosunki kapitał – praca, ale to są wyjątkowe sytuacje. Natomiast wszystkie pozostałe kwestie powinny być regulowane w układach zbiorowych pracy oraz porozumieniach, tak aby to było bliskie potrzebom pracowników, zakładów pracy. Ale tutaj potrzebna jest decyzja wszystkich stron. Pani minister nie chce sama jej podjąć. Oczekuje na stanowiska partnerów społecznych.

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

Pani dyrektor w swoim wystąpieniu starała się wyjaśnić nam filozofię tworzenia prawa na poziomie państwa, a z drugiej strony podjęła dyskusję z materiałem, który będzie prezentowany.

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

Zastępca głównego inspektora pracy Anna Tomczyk:

Temat rzeczywiście jest pasjonujący i od wielu lat budzi emocje wśród wielu osób – praktyków, pracowników, pracodawców. Z doświadczeń Państwowej Inspekcji Pracy wyniesionych z kontroli, bezpośrednich kontaktów z pracodawcami, pracownikami i służbami personalnymi wynika, że temat jest trudny i wzbudza wiele kontrowersji. Nasz materiał zawiera przegląd norm zapisanych w Kodeksie pracy i innych aktach prawnych np. ustawie o zakładach opieki zdrowotnej, ustawie o czasie pracy kierowców.

Przepisy o czasie pracy cechuje brak przejrzystości, spójności i niejednoznaczność pojęć, co powoduje, że stanowią one wyjątkowo trudny obszar unormowań w polskim porządku prawnym. Nie żądamy uregulowania wszystkich kwestii. Ale proszę wyobrazić sobie sytuację inspektora pracy, który reaguje na skargę. Zna problematykę. Musi wydać odpowiedni środek przywołując podstawę prawną. Nie może dywagować, że np. w trakcie okresu rozliczeniowego można bądź nie – tu trwa dyskusja – zmieniać harmonogram. Nie chcę wchodzić w dyskusję merytoryczną, bo ona nie jest przedmiotem dzisiejszego spotkania. Chciałam jedynie wskazać na trudną sytuację inspektora przy obecnych przepisach prawnych. Mimo wielu dokonanych zmian, podyktowanych koniecznością dostosowania regulacji do gospodarki rynkowej i prawa unijnego – ich funkcjonowanie nadal budzi wątpliwości i dyskusje zarówno wśród praktyków, jak i teoretyków prawa pracy, pracodawców i pracowników.

Trudności i błędy interpretacyjne, jakie ujawnia stosowanie tych przepisów, mają duży wpływ na znaczną skalę nieprawidłowości, które od lat odnotowuje Państwowa Inspekcja Pracy.

Z roku na rok inspektorzy stwierdzają u coraz większej liczby pracodawców brak lub nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy. W I półroczu 2009 r. nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły prawie 130 tys. pracowników w kontrolowanych firmach.

Porównując okresy I półrocza lat 2007, 2008 i 2009, odnotowujemy także wzrost liczby naruszeń polegających na nieustalaniu w umowach o pracę – pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy – liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, za które pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia. Liczba pracodawców, u których stwierdzono te nieprawidłowości w ww. okresie wzrosła – o ponad 42%, natomiast liczba pracowników, których te nieprawidłowości dotyczyły – o prawie 10%.

Co czwartej niedzieli wolnej od pracy w I półroczu 2009 r. nie udzieliło pracownikom co prawda tylko 301 skontrolowanych pracodawców, ale nieprawidłowość dotyczyła 2200 pracowników. Liczba ta była większa o prawie połowę w porównaniu z I półroczem roku poprzedniego.

W przekazanym państwu materiale analizujemy przepisy regulujące rozliczanie czasu pracy, które zawarte są w Kodeksie pracy, ustawie o zakładach opieki zdrowotnej oraz ustawie o czasie pracy kierowców. Odnosimy się oczywiście do wybranych regulacji, które zdaniem inspektorów pracy, są w praktyce weryfikowane negatywnie i wymagają ustawodawczej interwencji.

Przykłady artykułów zaczerpniętych z Kodeksu pracy i omówionych w materiale chciałabym wzbogacić o jeszcze jeden, wciąż budzący wątpliwości przepis art. 151¹¹ (w związku z art. 151 par. 1 Kp), który reguluje kwestię rekompensaty dla pracownika wykonującego pracę w niedziele i święta.

Zgodnie z art. 151¹¹ Kp, pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach gdy przepisy prawa pracy dopuszczają pracę w tych dniach, pracodawca jest zobowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy w zamian za pracę w niedziele i święta. W razie nieudzielenia dnia wolnego – pracownikowi przysługuje 100% dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w niedziele i święta.

Jeżeli jednak w wyniku braku takiej rekompensaty zostanie przekroczona przeciętna tygodniowa norma czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownikowi przysługuje kolejny dodatek za pracę przekraczającą tę normę w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z jego osobistego zaszeregowania.

Zgodnie zatem ze stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy, przepisy powyższe ustanowiły dwa niezależne od siebie tytuły do otrzymania dodatku do wynagrodzenia.

Odmienne stanowisko w tej kwestii ma Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Sąd Najwyższy, co powoduje, iż obowiązujące przepisy nie mogą być skuteczne – i wymagają zmiany – gdyż nie rozstrzygają jednoznacznie, czy przy zbiegu tytułów do dodatków, należnych za pracę w godzinach nadliczbowych przy przekroczeniu średniotygodniowej normy czasu pracy oraz za pracę świadczoną w niedziele i święta wypłacić należy jeden czy też dwa dodatki.

Wyobraźmy sobie inspektora pracy, który stwierdziwszy nieprawidłowości w zakresie czasu pracy musi zbadać – bo jest do tego zobowiązany – kwestie związane z wynagrodzeniem pracownika. Za wypracowane godziny należą się określone rekompensaty. Ma dokonać ustalenia, czy wynagrodzenie zostało wypłacone w sposób prawidłowy. Musi podjąć decyzję – jeden czy dwa dodatki. Jak w takiej sytuacji wydać decyzję administracyjną tzw. płatniczą nakazującą wypłacenie określonych świadczeń? Prawo powinno być spójne i jasne.

Kolejny dyskusyjny przykład przytoczyć można odwołując się do ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, gdzie ustawodawca nie wyłączył stosowania art. 147 Kp, który w zestawieniu z art. 32j ust. 3 ustawy o zakładach opieki zdrowotnej, mówiącym o tym, że praca w ramach dyżuru medycznego może być planowana przy przekroczeniu 37 godzin 55 minut na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym – stwarza sytuację prawną trudną do wyjaśnienia. W świetle obowiązujących regulacji pracownik pełniący dyżur

medyczny ma prawo do takiej liczby wolnych dni w okresie rozliczeniowym, jaka wynika z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Przy kolizji wspomnianych regulacji, w praktyce pracownicy pełniący dyżury medyczne mogą nie otrzymać określonej liczby dni w okresie rozliczeniowym, wynikającej z zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Obecny stan prawny wymaga zatem pilnego uporządkowania, ponieważ naruszenia przepisów o czasie pracy wyczerpują znamiona wykroczenia z art. 281 pkt 5 Kp zagrożonego karą grzywny do 30.000 zł i tym samym obciążają odpowiedzialnością finansową pracodawców, którzy – podobnie jak pracownicy – ponoszą konsekwencje legislacyjnych błędów.

Także ustawa o czasie pracy kierowców budzi wiele wątpliwości interpretacyjnych wśród kontrolujących przestrzeganie jej przepisów. Stwarza również trudności organizującym transport, którzy są zobowiązani do przestrzegania dwóch porządków prawnych – regulujących dopuszczalne okresy prowadzenia pojazdów, obowiązkowych przerw i odpoczynków oraz czas pracy.

Od kilku lat Inspekcja Pracy kontroluje firmy transportowe pod kątem przestrzegania przepisów o czasie pracy, ponieważ naruszenia w tym zakresie mają bezpośredni związek z zagrożeniami życia i zdrowia ludzi, pracowników i innych użytkowników dróg publicznych.

Chciałabym przypomnieć, że w tym roku Państwowa Inspekcja Pracy włączyła się w realizację „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2009-2010”, zatwierdzonej przez Radę Ministrów i przeprowadzi kontrolę prawie 300.000 dni pracy kierowców, co stanowi ponad ¼ dni pracy kierowców podlegających kontroli w przedsiębiorstwie w 2009 r. Tak duża liczba kontroli wymaga zaangażowania w skali całego kraju znacznej liczby inspektorów pracy.

Z ustaleń inspektorów wynika, że zatrudniający kierowców wciąż popełniają ten sam błąd i nie pamiętają o tym, że czas jazdy jest pojęciem węższym od pojęcia czas pracy, zgodnie z art. 6 ustawy o czasie pracy kierowców, w myśl którego prowadzenie pojazdu jest jedną z wielu czynności związanych z wykonywaniem przewozu drogowego. Toteż niejednokrotnie zapisy na wykresówkach nie odzwierciedlają rzeczywistego czasu pracy kierowcy. Nie są w nich rejestrowane takie czynności, jak załadunek i wyładunek, czas oczekiwania na nie, czynności spedycyjne. Kontrole PIP prowadzone w tym roku ujawniły, że ponad 35% sprawdzanych podmiotów zatrudniających kierowców nie miało prawidłowych wykresówek, które zawierałyby wszystkie dane o aktywności kierowcy.

Zarówno ustawa o czasie pracy kierowców jak i rozporządzenie WE nr 561/2006 regulujące czas prowadzenia pojazdu mówią o konieczności zachowania przez kierowcę co najmniej 11-godzinny odpoczynku. Jednak rozliczanie tego odpoczynku następuje w różnych okresach. W myśl ww. rozporządzenia – odpoczynek ma nastąpić pomiędzy dwoma okresami prowadzenia pojazdu, natomiast w rozumieniu ustawy o czasie pracy kierowców – w ramach doby pracowniczej.

Z kolei art. 2 ust. 6 ustawy o czasie pracy kierowców definiuje „dzienny okres odpoczynku” jako okres odpoczynku kierowcy, w rozumieniu rozporządzenia (WE) nr 561/2006, natomiast kolejne artykuły ustawy o czasie pracy kierowców mówią o dobowym nieprzerwanym odpoczynku; w każdej dobie kierowcę obowiązuje co najmniej 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek.

W przedstawionym materiale podajemy przykład kierowcy rozpoczynającego pracę o godz. 8.00, który prowadzi pojazd 4,5 godziny, a następnie wykorzystuje godzinną przerwę i ponownie prowadzi pojazd 4,5 godziny, kończąc pracę o godz. 18.00. Po okresie prowadzenia pojazdu wykorzystuje 11-godzinny dzienny okres odpoczynku, który kończy się o godz. 5.00 i zgodnie z przepisami rozporządzenia WE 561/2006 może rozpocząć kolejny okres prowadzenia pojazdu. Jednak w myśl ustawy o czasie pracy kierowców, pracę może rozpocząć dopiero o godz. 8.00, ponieważ wtedy zacznie się kolejna doba pracownicza. W praktyce kierowcy po wykorzystaniu dziennego okresu odpoczynku podejmują zatrudnienie w tej samej dobie, nie naruszając czasu jazdy i odpoczynku (wg rozporządzenia WE 561/2006). Naruszają natomiast dobę pracowniczą, wykonując

pracę w godzinach nadliczbowych; dwukrotne podejmowanie pracy w tej samej dobie stanowi w świetle Kodeksu pracy wykroczenie przeciwko prawom pracownika.

Przekroczenie dziennego limitu czasu jazdy ujawnili inspektorzy dotychczas w tym roku w odniesieniu do prawie 60% kontrolowanych podmiotów organizujących transport drogowy, a prowadzenie przez kierowców pojazdu przez okres dłuższy niż 4,5 godziny bez zachowania wymaganej przerwy wystąpiło u prawie 50% kontrolowanych pracodawców i jak dotąd dotyczyło ponad 1000 kierowców.

Rekordowy odsetek skontrolowanych pracodawców naruszających przepisy, bo prawie 85%, zatrudniał kierowców przy przekroczeniu dwutygodniowego limitu czasu jazdy, który – przypomnijmy – wynosi 90 godzin.

Uzasadnione wątpliwości nasuwają także regulacje odnoszące się do kierowców wykonujących przewozy regularne, których trasa nie przekracza 50 km. Przerwy przysługujące takim kierowcom zostały ustalone w ww. ustawie na odrębnych zasadach niż dla pozostałych. Kierowcom tym przysługuje przerwa na odpoczynek w wymiarze nie krótszym niż 30 minut, w przypadku gdy łączny czas prowadzenia pojazdu wynosi od 6 do 8 godzin, oraz w wymiarze nie krótszym niż 45 minut, gdy łączny czas prowadzenia pojazdu przekracza 8 godzin. Przerwa powinna być udzielona przed upływem łącznego dziennego czasu prowadzenia pojazdu.

Z pewnością należałoby rozważyć możliwość kompleksowej zmiany ustawy o czasie pracy kierowców, która w sposób jasny i przejrzysty regulowałaby prawa i obowiązki kierowców oraz przedsiębiorców (pracodawców) z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych zawodów (kierowca samochodu osobowego, kierowca-handlowiec, kierowca pojazdu powyżej 3,5 tony w przewozie rzeczy czy osób, kierowca w przewozie osób na trasie do 50 km).

Ochronny charakter przepisów o czasie pracy powinien obligować ustawodawcę do tworzenia regulacji formułowanych w sposób jednoznaczny, spójny i kompleksowy. Obowiązujący stan prawny dotyczący problematyki czasu pracy wymaga dalszych zmian i uporządkowania przepisów, by – ustalanie norm i wymiaru czasu pracy oraz przerw i odpoczynków, a także obliczanie liczby godzin nadliczbowych nie stwarzało pracodawcom problemów. Należy mieć przy tym na uwadze zróżnicowany poziom wykształcenia i świadomości prawnej adresatów norm prawa pracy. Z tego też względu istotnym warunkiem zapewniającym praworządność powinny być stabilne unormowania prawne, formułowane w prosty sposób.

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

Otwieram dyskusję.

Jako pierwszy zgłosił się pan przewodniczący Zbigniew Żurek.

Proszę bardzo.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Chciałbym podziękować pani dyrektor Gienieczko za bardzo interesującą wypowiedź. Pani dyrektor mówiła m.in. o zastępowaniu Kodeksu pracy układami zbiorowymi. Jest to ważny temat, który w najbliższym czasie powinny podjąć w sposób systemowy Zespół Prawa Pracy i Zespół Dialogu Społecznego Komisji Trójstronnej, którego jestem przewodniczącym. Dziękuję za tę inicjatywę. Podejmiemy ją, bo warto rozmawiać na ten temat.

Chciałbym przypomnieć nasze zeszłoroczne rozmowy na temat czasu pracy. Z pełnym szacunkiem przyjmuję informację pani inspektor Tomczyk na temat naruszeń prawa w tym zakresie przez pracodawców. Trzeba przeanalizować tę kwestię. Patrząc na bieżąco wydaje mi się – proszę o ewentualne skorygowanie – że natężenie naruszeń przepisów wystąpiło u mniejszych pracodawców. Wynika to z porównania liczby pracodawców i pracowników, którzy podlegają temu prawu. Chciałbym przypomnieć nasz wniosek, który zgłosiliśmy poprzednio debatując o czasie pracy. Problemy naruszenia przepisów wynikają często nie tyle z samej chęci ich naruszenia, lecz z ich niedoskonałości i stopnia skomplikowania, co sprawia trudności interpretacyjne szczególnie małym przedsiębiorcom, którzy nie mają rozbudowanych służb prawnych. Wiem, że to

nie tłumaczy naruszeń przepisów, ale wyjaśnia sytuację. Bowiernieświadomość często prowadzi do naruszenia przepisów.

Gdyby tę kwestię zawrzeć w układach zbiorowych lub regulaminach, to zapewne byłaby precyzyjniej sformułowana z uwzględnieniem specyfiki danego zakładu pracy, co byłoby z pożytkiem dla wszystkich.

Członek Rady Ochrony Pracy Grzegorz Kubacki:

Od niedawna – od wiosny br. – jestem członkiem Rady Ochrony Pracy. Reprezentuję Związek Pracodawców „Polska Miedź”. Od 33 lat pracuję w „Polskiej Miedzi”, a od 29 lat kieruję większymi lub mniejszymi spółkami.

Zdecydowana mniejszość pracodawców dopuszcza się patologicznego łamania przepisów. „Polska Miedź” ma bardzo dobre doświadczenia współpracy ze związkami zawodowymi i poszanowania prawa pracy. Przestrzeganie prawa pracy wymaga jednak, aby było ono jasne i przejrzyste.

Całkowicie zgadzam się z wypowiedzią pani inspektor Anny Tomczyk. Natomiast chciałbym zaprotestować przeciwko opiniom wygłoszonym przez panią dyrektor Eugenię Gienieczko z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Otóż, nie wszyscy pracodawcy są niedouczeni. Jeżeli Państwowa Inspekcja Pracy i pracodawcy mają ogromne problemy interpretacyjne, to znaczy, że prawo jest złe. Proszę mi wybaczyć, ale nie wszyscy mieli przyjemność być uczniami pana prof. Zielińskiego. Nie wszyscy mogli słuchać jego wykładów. Zgadzam się z opinią pani inspektor, że prawo ma być tworzone dla w miarę przeciętnych pracodawców, którzy są w stanie dobrze zrozumieć przepisy i dokonać interpretacji.

Reprezentuję pracodawców, którzy chcą całkowicie wypełniać swoje zobowiązania wobec pracowników. Ale – powtarzam jeszcze raz – prawo musi być przejrzyste, spójne i jednoznaczne. Nie zgadzam się z opinią pani dyrektor, że resort pracy uczynił wszystko, aby to prawo było jednoznaczne i spójne, tylko pracodawcy nie potrafili go interpretować.

Apeluję o rozważę w tworzeniu prawa, aby jego stosowanie nie stwarzało trudności interpretacyjnych. Proszę mi wierzyć, że wynikają one nie ze złej woli, lecz z niejednoznaczności przepisów.

Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:

Zabierając poprzednio głos wspominałem o materiale przygotowanym przez Departament Prawa Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Uważam, że jest to doskonały materiał, który może z powodzeniem służyć jako poradnik dla pracodawców, związków zawodowych i pracowników.

W przedłożonym materiale brakuje nawiązania do orzecznictwa. Żałuję również, że jego zakres został zawężony jedynie do Kodeksu pracy. Skargi wpływające do Rady Ochrony Pracy najczęściej dotyczą kierowców zatrudnionych w firmach zagranicznych i służby zdrowia. Pierwotny materiał przedłożony przez Państwową Inspekcję Pracy nie zawierał informacji dotyczących tych grup. Został jednak uzupełniony.

Prosiłbym panią dyrektor o ustosunkowanie się do propozycji Państwowej Inspekcji Pracy zmiany przepisów o czasie pracy, przede wszystkim ustawy o czasie pracy kierowców. Zdaniem Inspekcji, te przepisy są niejednoznaczne i stwarzają trudności interpretacyjne. Ciekawi byłibyśmy opinii resortu w tej sprawie. Rada wyrazi swoją opinię w stanowisku.

Jeśli chodzi o kwestię dodatku, o którym mówiła pani inspektor i pani dyrektor, to chciałbym zwrócić uwagę, że drugie orzeczenie Sądu Najwyższego odstępuje od poglądu wyrażonego wcześniej. Do Rady Ochrony Pracy wpłynęła skarga na brak odpowiedzi na pytanie, czy to orzeczenie jest wiążące. Odpowiedź jest bardzo prosta. Można było udzielić jej w trybie natychmiastowym. Zdarza się, że Sąd Najwyższy zmienia pogląd w danej materii. Nie jest to błędem.

Podsumowując – brak jest materiałów dotyczących tych dwóch działów. One są dość wrażliwe, czego najlepszym dowodem są skargi wpływające do Rady Ochrony Pracy.

Chciałbym jeszcze zwrócić uwagę na ciągłe uchylenia w zakresie zawierania umów przez agencje pracy tymczasowej. Pojawiają się nowe formy zatrudnienia. Cóż ma zrobić

pracownik, skoro organy powołanie do obrony jego uprawnień nie znają prawa w tym zakresie? Jest to problem, który należy szybko podjąć.

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

Lista mówców została wyczerpana.

Projekt stanowiska przygotowuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

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

Chciałabym poruszyć dwie sprawy. Po pierwsze – odnosząc się do wypowiedzi przedstawiciela Związku Pracodawców „Polska Miedź”, dziękuję za sprawiedliwą ocenę, może rzeczywiście nie powinnam przywoływać swoich profesorów. Uważam, że te przepisy są niejasne. Ale zwracam uwagę, że ciągle nowelizujemy prawo, a nie tworzymy nowego. Nowelizacja ma swoje wymogi. Przenosiliśmy z rozporządzenia wykonawczego przepisy do działu VI. Następnie dostosowywaliśmy je do prawa Unii Europejskiej. Nie mamy odpowiedniego narzędzia. A akt wykonawczy nie może być – zgodnie z konstytucją – wykorzystany w tej sprawie. W układach zbiorowych również nie jest poruszana ta kwestia. Stąd dylematy.

Nie jestem zadowolona z kształtu działu VI. Pan przewodniczący Żurek wie, że została opracowana zupełnie nowa koncepcja działu VI. Potrzebna jest decyzja polityczna, czy będziemy nad nią pracować, czy też nadal będziemy zajmować się poprawianiem. Np. tzw. 8-godzina norma dobową, którą krytykują przedsiębiorcy pochodzi z ustawy z 1919 r. Modne było wówczas hasło „trzy ósemki”: 8 godzin pracy, 8 godzin rozwoju i 8 godzin wypoczynku. Świat poszedł dalej. Rozliczamy czas pracy tygodniowo. Pojawiły się pojęcia 5-dniowego tygodnia pracy, tygodniowego odpoczynku. Norma dobową potrzebną jest jedynie do sprawdzenia, czy w ciągu 24 godzin pracownik miał po przepracowanej zgodnie z harmonogramem pracy 11 godzin odpoczynku. Marzę o stworzeniu nowych przepisów. Pan przewodniczący Żurek jest świadkiem, bo pracuje w Komisji Trójstronnej. Zatem nie jesteśmy zarozumiali. Nie jesteśmy zadowoleni z obecnego stanu rzeczy.

Uważam, że prawo pracy nie powinno być kodyfikowane. Kodeks z założenia jest taką ustawą, która nie powinna być ciągle zmieniana. Powinien mieć horyzont czasowy, co najmniej 20 lat – tak kiedyś mówiono – teraz może krótszą – obowiązywania bez dokonywania zmian. Ale prawo pracy jest tak mocno związane z systemem gospodarczym, kondycją gospodarki i systemem społecznym, że nie powinno być kodyfikowane. Czy musimy mieć Kodeks pracy? Stare państwa członkowskie Unii Europejskiej nie mają i żyją lepiej niż my.

Odpowiadając na uwagi pana sędziego Szymanka, chciałabym wyjaśnić, że przedłożony materiał ogranicza się do Kodeksu pracy, ponieważ minister pracy jest odpowiedzialny za powszechne regulacje prawa pracy. Wszystkie regulacje odrębne w praktykach służbowych należą do innych ministrów. Minister pracy nie ma nad nimi nadzoru, bo musiałby mieć wiedzę równą niemal boskiej. Czy minister pracy wie jak uregulować kwestie np. czasu pracy pilotów, marynarzy, którzy mają odrębne regulacje międzynarodowe, czy kierowców? To jest niemożliwe. Natomiast minister pracy zawsze współpracuje z danym ministrem, aby ten ograniczał się jednak do odrębności i specyfiki wynikającej z pracy w określonym zawodzie.

Jeżeli chodzi o służbę zdrowia, to po orzeczeniach Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, że czas dyżuru powinien być wliczony do czasu pracy, okazało się, iż to wymagałoby zatrudnienia dodatkowo 12 tys. lekarzy. Dlatego przygotowano szybko odpowiednią regulację, aby uniknąć procesów przed Trybunałem i ewentualnych kar nałożonych na Polskę. Ta regulacja nie jest doskonała. Sądzę, że minister zdrowia powinien zająć się tą kwestią.

Proszę, aby w stanowiskach dotyczących oceny funkcjonowania tych przepisów Rada uwzględniła dwóch ministrów: ministra właściwego do spraw zdrowia i ministra właściwego do spraw transportu. Minister pracy jedynie współpracuje w zakresie tworzenia przepisów dotyczących określonych zawodów.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Ustawa o czasie pracy kierowców była przygotowana przez inny resort. Myślę, że warto byłoby odrębnie potraktować ten punkt na posiedzeniu Rady. Mielibyśmy wówczas więcej materiałów. Pamiętam, że Rada zajmowała się kwestią czasu pracy kierowców na jednym z posiedzeń z udziałem przedstawicieli Inspekcji Drogowej.

Jest to ważna sprawa. Może należałoby zawrzeć w stanowisku wystąpienie do ministra infrastruktury oraz w planie pracy na przyszły rok umieścić jako odrębny temat czasu pracy kierowców.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajac:

Omawiany dzisiaj temat jest przyczynkiem do głębszej dyskusji. Trwają prace nad zmianą bardzo trudnego działu VI.

Jeżeli ktokolwiek uważa, że jest to problem małych firm, to jest w błędzie. Jest to problem wielu firm, które mają kłopoty ze stworzeniem prawidłowej organizacji pracy poprzez system czasu pracy. Państwowa Inspekcja Pracy przedstawia parlamentowi sposób funkcjonowania prawa w tym zakresie. W naszej ocenie, należy zastanowić się nad zmianą.

Pani dyrektor Gienieczko mówiła o współpracy resortów. Ale do nas przychodzą obywatele z pytaniami. Jeżeli inspektorzy pracy mają kłopoty z interpretacją, ponieważ występuje kolizja dwóch ustaw, to jak tłumaczyć te kwestie w kontaktach z pracodawcami, związkami zawodowymi i pracownikami. Problem czasu pracy to nie tylko kwestia prawidłowego naliczenia wynagrodzenia, ale także problem zdrowia w środowisku pracy.

Inspektorzy wydając określoną decyzję zobowiązani są do podania podstawy prawnej. Wszystkie wątpliwości wykazane w naszym materiale są sygnalizowane przez inspektorów pracy, którzy codziennie w terenie napotykają na tego rodzaju problemy.

Problematyka czasu pracy będzie corocznie przez nas monitorowana. Jest to kluczowa sprawa, obecnie bardzo mocno osadzona w obszarze zainteresowania społecznego. Wielu pracowników ma wątpliwości odnośnie różnych form zatrudnienia. Podstawowym problemem, który pojawia się w skargach kierowanych do PIP jest prawidłowe ustawienie czasu pracy pracownika zatrudnionego w konkretnym zakładzie pracy.

Mamy również kontakt z kancelariami prawniczymi. Jest to rzeczywiście materia wymagająca namysłu. Wiele obiecuję sobie po naszej współpracy z resortem pracy i polityki społecznej. Mam nadzieję, że nasz materiał będzie przyczynkiem do bardziej twórczej pracy w Komisji Trójstronnej.

Problemy ze stosowaniem przepisów o czasie pracy dotyczą właściwie wszystkich pracodawców. Można byłoby uniknąć wielu nieprawidłowości, gdyby regulacje były bardziej czytelne i bardziej precyzyjnie sformułowane. Inspektorzy pracy muszą opierać się na logicznej i jasno określonej podstawie prawnej.

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

Tak jak ustaliliśmy, projekt stanowisk przygotowuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do spraw bieżących. W tym punkcie przewidziana jest informacja głównego inspektora pracy – o którą kiedyś prosiliśmy – o założeniach programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2010 r. oraz budżetu PIP na 2010 r.

Bardzo prosimy, panie ministrze.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajac:

Zgodnie z życzeniem Rady przedstawię założenia programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2010 r. Chciałbym poinformować, że jesteśmy na końcowym etapie prac nad nową strategią działania. Zapowiadam, że plan działania na 2010 r. oraz do 2012 r. będzie obejmował pewne kwestie strategiczne.

Naszym priorytetem jest dążenie do ograniczenia liczby wypadków przy pracy, występowania chorób zawodowych oraz do systematycznej i trwałej poprawy stanu praworządności w stosunkach pracy, co stanowi inspirację Państwowej Inspekcji Pracy do szukania nowych, efektywnych rozwiązań ujętych w opracowanej w bieżącym roku strategii działania PIP.

Głównym założeniem tej strategii jest centralne określanie celów, które zamierzamy osiągnąć, a następnie zaplanowanie konkretnych zadań dla wszystkich struktur organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy. W tym nowym podejściu szczególnego znaczenia nabierają okręgowe inspektoraty pracy kierowane przez okręgowych inspektorów pracy, których określamy – nazwa może jest nietrafna – jako menadżerów pracy na swoim terenie. Pragniemy zapewnić takie warunki działania dla okręgowych inspektoratów pracy, aby ich szefowie czuli się rzeczywistymi gospodarzami na swoim terenie, odpowiedzialnymi w całym zakresie za wypełnienia zadań strategicznych określonych przez „sztab” Inspekcji, jakim jest Główny Inspektorat Pracy, kierowany przez głównego inspektora pracy.

Już od następnego roku zamierzamy tak skonstruować program działań kontrolnych, nadzorczych i prewencyjnych, aby osiągnąć dwa główne cele w latach 2010–2012: po pierwsze – ograniczenie liczby wypadków przy pracy o 25% do roku 2012, poprzez zwrócenie szczególnej uwagi m.in. na organizację pracy i zarządzanie sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy, po drugie – osiągnięcie systematycznej i trwałej poprawy stanu praworządności w stosunkach pracy.

Cele te zamierzamy osiągnąć także poprzez precyzyjne wyznaczenie zadań dla poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy, w taki sposób, aby realizowały one zarówno tematy opracowane i koordynowane centralnie, jak i tematy własne charakterystyczne dla zagrożeń i nieprawidłowości występujących na obszarze ich podległości terytorialnej. W chwili obecnej jesteśmy na etapie konkretyzowania zadań i tematów kontrolnych, indywidualnie dla wszystkich okręgowych inspektoratów pracy, z uwzględnieniem, kadry inspektorskiej i jej przygotowania.

Program działań kontrolnych i nadzorczych zamierzamy ustalić w taki sposób, aby całkowicie wypełniał ustawowe obowiązki Państwowej Inspekcji Pracy i uwzględniał wytyczne i wskazania Rady Ochrony Pracy, a także propozycje partnerów PIP.

Podobnie jak w latach ubiegłych, znaczna część czynności kontrolnych realizowana będzie w obszarze działań rutynowych. W porównaniu do roku 2009 planujemy jednak rozszerzyć go o kontrole: przestrzegania przepisów dotyczących rozporządzeń REACH i CLP, przestrzegania przepisów w zakresie GMO, ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, przestrzegania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu.

Wstępnie szacujemy, że kontrole rutynowe stanowiąć winny ok. 50% wszystkich kontroli przeprowadzonych w 2010 r.

Kolejnym obszarem działania będą kontrole w ramach tematów koordynowanych centralnie, które obejmować będą zarówno zagadnienia dotyczące prawnej ochrony pracy, przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontrole dotyczące legalności zatrudnienia.

W zakresie bhp priorytety ukierunkowane będą przede wszystkim na likwidację zagrożeń wypadkowych i chorobowych w budownictwie, energetyce, zakładach stwarzających ryzyko powstania poważnej awarii przemysłowej oraz w służbie zdrowia i górnictwie.

Planujemy, aby jednym z tematów kontrolnych było przestrzeganie przepisów bhp w zakładach wytwarzających wyroby z włókien poliestrowo-szklanych. Kontrole w tym temacie zamierzamy wykorzystać w realizacji ogólnoeuropejskiej kampanii SLIC poświęconej zagrożeniom czynnikami chemicznymi w środowisku pracy, jak również do zaktywizowania działalności Sekcji Badań Środowiska Pracy, działającej przy OIP w Gdańsku, na obszarze całego kraju.

Ciągle duża liczba wypadków przy pracy z udziałem maszyn i urządzeń do plastycznej obróbki metali spowodowała, że zamierzamy wprowadzić tematy kontrolne w tym zakresie zarówno w odniesieniu do wymagań minimalnych, jak i zasadniczych. Kontynuowany będzie również wzmożony nadzór w zakładach charakteryzujących się największym nasileniem zagrożeń zawodowych.

W tym bloku kontrolnym pragniemy także kontynuować i zintensyfikować kontrole przestrzegania przepisów w zakresie czasu pracy kierowców. Spodziewamy się, że dzie-

ki zakupionemu w tym roku specjalistycznemu oprogramowaniu i skanerom do sprawdzania wykresówek, kontrole będą bardziej efektywne.

Po dokładnej analizie propozycji nadesłanych od wszystkich partnerów PIP oraz po uwzględnieniu kluczowych potrzeb urzędu planujemy do końca września br. określić 10 – 12 centralnych tematów kontrolnych i szacujemy, że stanowią one będą od 15% do 20% wszystkich kontroli realizowanych w 2010 r.

Nowa strategia działania Państwowej Inspekcji Pracy zakłada pozostawienie dużego marginesu swobody dla kontroli, w ramach realizacji zadań wyznaczonych przez głównego inspektora pracy dla poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy. Wprawdzie zadania i cele, z uwzględnieniem charakterystyki okręgów, będą określane centralnie jednak ich sposób realizacji pozostawiony będzie w gestii okręgowych inspektorów pracy i z nimi będą negocjowane warunki wykonania nałożonych zadań.

Klamrą spinającą wszelką działalność kontrolną w roku 2010 i latach następnych będzie kontynuowanie działań w obszarze sprawdzania właściwego przygotowania pracowników do pracy (szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i profilaktyczne badania lekarskie) oraz wywiązywania się przez pracodawców z obowiązku dokonywania oceny ryzyka zawodowego dla wszystkich prac i zidentyfikowanych zagrożeń. Szczególna uwaga poświęcona zostanie również rzetelnemu wypełnianiu obowiązków przez służby bhp. Będziemy także – co jest dla nas oczywiste – monitorowali pakiet ustaw związanych z kryzysem. Będziemy również podejmowali – co jest dla nas nowym, ciekawym wyzwaniem – działania związane z monitorowaniem i oceną tzw. emerytur pomostowych.

Określimy kilku strategicznych partnerów. Obecnie naszym naturalnym partnerem jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, z którego doświadczenia i bazy chcielibyśmy korzystać. Jestem po rozmowie z panią prof. Danutą Koradecką. Mam nadzieję, że w naszych działaniach będzie możliwość wykorzystania potencjału naukowego kilku instytutów, szczególnie CIOP-PIB w celu lepszego wykonywania naszych zadań.

Do realizacji zaprezentowanych założeń konieczny jest odpowiedni budżet.

Plan wydatków budżetowych na rok 2010 Państwowej Inspekcji Pracy ustalono w kwocie 262.840 tys. zł, i jest on wyższy od przewidywanego wykonania 2009 r. o kwotę 7312 tys. zł. Wzrost nominalny wynosi 2,9%, wzrost realny – 1,9% (przy uwzględnieniu przyjętego przez Ministerstwo Finansów średniorocznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2010 r. w wysokości 101,0%).

Wydatki budżetowe na 2010 r. zaplanowano w dwóch rozdziałach działu 751 – Urzędy naczelnych organów władzy państwowej, kontroli i ochrony prawa oraz sądownictwa: w rozdziale 75101 – Urzędy naczelnych organów władzy państwowej, kontroli i ochrony prawa – wydatki zaplanowano na kwotę 259.892 tys. zł, w stosunku do przewidywanego wykonania 2009 r. wzrastają o 2,8%; w rozdziale 75195 – Pozostała działalność – wydatki zaplanowano na kwotę 2948 tys. zł i są one wyższe od przewidywanego wykonania o 8,5%. Zamierzamy zakupić dodatkowy sprzęt komputerowy, który umożliwi nam wprowadzenie autorskiego innowacyjnego projektu programu „Nawigator”, który dokona pewnej rewolucji w pracy inspektora pracy w terenie.

Planujemy w 2010 r. utrzymać stan zatrudnienia w Państwowej Inspekcji Pracy na poziomie 2009 roku, tj. 2709 etatów.

Wynagrodzenia osobowe pracowników zostały ustalone na poziomie ustawy budżetowej na rok 2009 – zgodnie z założeniami ministra finansów do projektu budżetu państwa na rok 2010.

Wzrost wynagrodzeń osobowych wraz z pochodnymi na rok 2010 o 0,7% w stosunku do ustawy budżetowej na rok 2009, wynika ze zwiększonych wydatków w związku z ustaleniem dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2009 rok oraz pochodnymi od wynagrodzeń.

Obecnie rozpoczęła się aplikacja 30 inspektorów pracy. Kolejnych 30 inspektorów rozpocznie działalność po dniu 20 września br. Mam nadzieję, że za rok 60 nowych inspektorów pracy zasili struktury Państwowej Inspekcji Pracy.

Nasze założenia budżetowe uwzględniają oszczędności, które dotyczą wszystkich instytucji. Jestem przekonany, że środki budżetowe, jeżeli zostaną przyznane w tej wysokości, dają gwarancję wykonania zadań nałożonych na Państwową Inspekcję Pracy.

Pojawiają się nowe, bardzo ważne zjawiska. Na dzisiejszym posiedzeniu mówiliśmy o zagrożeniach psychospołecznych w środowisku pracy, nowych formach zatrudnienia. To są obszary, które będziemy nie tylko bardzo wnikliwie kontrolowali, ale również analizowali. Zapowiadam, że nie tylko w Głównym Inspektoracie Pracy, ale także w każdym okręgu analiza materiału, którym dysponujemy będzie w znacznym stopniu wykorzystywana nie tylko do informowania państwa, ale także do podejmowania bardziej skutecznych działań Państwowej Inspekcji Pracy.

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

Rozumiem, że prezentowana informacja zostanie przekazana w formie pisemnej.
Czy państwo mają uwagi do przedstawionej informacji?

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Rozumiem, że otrzymamy wersję pisemną, bo bez tego trudno dyskutować.

W założeniach rządowych propozycji ograniczenia zatrudnienia w administracji o 10% wymieniona jest Państwowa Inspekcja Pracy. Natomiast pan minister wspomniał o zatrudnieniu nowych inspektorów. Jak to pogodzić?

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Zastępca głównego inspektora pracy wspomniał o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Czy i kto przygotowuje tę zmianę? Czy są może założenia do projektu zmiany? Nie ukrywam, że ten temat jest mi bliski.

Czy prezentowana informacja dotyczy zapowiadanego przez pana ministra otwarcia, czy też jest tylko fragmentem zapowiedzi?

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajac:

Znamy rządowy projekt ustawy o ograniczeniu zatrudnienia, który dotyczy również Państwowej Inspekcji Pracy. Jeżeli ustawa wejdzie w życie, będziemy musieli wywiązać się z obowiązku ograniczenia zatrudnienia o 10%. Dlatego nie planujemy dodatkowego zatrudnienia w 2010 r. Z naszych informacji wynika, że w przyszłym roku ponad 100 pracowników naszego urzędu nabywa prawa emerytalne. Natomiast w bieżącym roku zaplanowaliśmy uruchomienie dwóch aplikacji. 60 osób rozpocznie kurs inspektora pracy.

Odpowiadając na pytanie pana senatora Rulewskiego, chciałbym poinformować, że w urzędzie trwają prace nad generalną zmianą ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy. Zachowana zostaje podległość PIP. Inspektor pracy pozostaje organem naszego urzędu.

Po przygotowaniu projektu prześlemy go Radzie Ochrony Pracy. Obecnie trwają prace nad założeniami. Jeżeli pan senator jest zainteresowany, to zapraszamy do współpracy. Chcemy zaproponować nowoczesną ustawę. Obecnie obowiązująca ustawa, mimo wielu nowelizacji, przysparza nam różnego rodzaju problemów.

Pierwsze założenia do projektu przedstawił pan dr Marian Liwo. Mam nadzieję, że do końca września będziemy dysponowali bardziej konkretnym, przemyślanym materiałem. Bazą tej pracy będzie propozycja pana dr Liwo.

Przedstawiłem – zgodnie z prośbą rady – założenia programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2010 r. To nie jest otwarcie. Rozumiem, że na jednym z posiedzeń Rady szczegółowo przedstawimy wszystkie założenia dotyczące strategii działania, liczbę kontroli itp. Chciałem zasygnalizować, że zmieniamy filozofię działania urzędu. Okręgowy inspektor pracy wraz ze swoimi pracownikami staje się bardzo ważnym uczestnikiem w obszarze badania praworządności. GIP będzie pełnił rolę komórki sztabowej, zajmującej się m.in. analityką. Posiadamy bardzo wiele informacji, które – gdybyśmy mieli szansę je wykorzystać – byłyby istotne dla planowania naszych działań. Potrzebujemy ludzi o przygotowaniu zawodowym analitycznym. Tacy ludzie pracują obecnie w urzędzie.

Problem analiz jest stawiany jako bardzo ważny element innego podejścia do działania Państwowej Inspekcji Pracy. Odchodzimy od modelu, w którym inspektor pracy

planował zadania. Zmierzamy do modelu, w którym okręgowy inspektor pracy wytycza kierunki działań, tematykę i zakres kontroli tak, aby osiągać strategiczne cele, które zostały określone przez Główny Inspektorat Pracy i kierującego urzędem głównego inspektora pracy.

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

Rozumiem, że otrzymaliśmy wstępną kierunkową informację. Prezentowana dzisiaj informacja zostanie przekazana do biura Rady i będziemy mogli się z nią zapoznać. Natomiast strategia będzie przedmiotem jednego z posiedzeń Rady.

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

Następne posiedzenie Rady odbędzie się w dniu 20 października w Sali Kolumnowej gmachu Sejmu. Porządek dzienny przewiduje: pkt 1 – Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy – materiał będzie przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, pkt 2 – Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – efekty działań kontrolnych i prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy oraz analiza problemów związanych z występowaniem szarej strefy w budownictwie – materiał będzie przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy.

Po posiedzeniu Rady odbędzie się uroczystość wręczenia nagród im. Haliny Krahełskiej oraz wręczenie nagród laureatom Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy.

Powracamy do projektu stanowiska Rady. Na str. 2 w pkt 3 zmiana szyku zdania, zgodnie z wnioskiem pana senatora Rulewskiego. Zdanie otrzymuje brzmienie: „Brakuje analizy i jakichkolwiek wniosków jak powinna być realizowana misja mediów publicznych w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia”. Skreśliśmy wyrazy „i jak”.

Na str. 2 wprowadzona została zmiana we wnioskach w pkt 1. Drugie zdanie otrzymuje brzmienie: „Praktykę taką można wprowadzić wzorem audycji dotyczących bezpieczeństwa pracy rolników w »Sygnałach dnia« lub audycjach o dobrostanie zwierząt”.

Kolejne zdanie bez zmian. Następne otrzymuje brzmienie: „Analizę tę powinni realizować eksperci”.

Czy ktoś z państwa ma uwagi?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Proponuję pozostawić czwarte zdanie w brzmieniu proponowanym w projekcie: „Analizę tę powinni realizować naukowcy, eksperci i praktycy” albo skreślić je.

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

Rozumiem, że ekspertem może być zarówno przedstawiciel teorii, jak i praktyki. Chodziłoby o to, żeby w audycjach uczestniczyły osoby, które znają problematykę.

Pan przewodniczący Żurek wycofał propozycję.

Członek Rady Ochrony Pracy Jarosław Tomczyk:

Uważam, że zbędne jest porównywanie do audycji o dobrostanie zwierząt. Sądzę, że należy skreślić to zdanie.

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

Uważam, że trzeba podać przykład audycji dla rolników w „Sygnałach dnia”.

Członek Rady Ochrony Pracy Jarosław Tomczyk:

Ale audycje o dobrostanie zwierząt można skreślić.

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

Przytaczaliśmy ten przykład w kontekście, że jeżeli co tydzień można poświęcić 1,5 godziny na samopoczucie psa czy kota, to można również na sprawy bhp. Ale być może dla odbiorcy naszego stanowiska – Marszałka Sejmu czy ministrów – będzie to wyglądało na konfrontację zwierząt i ludzi.

Poddaję pod głosowanie wniosek pana dr Tomczyka o skreślenie w zadaniu drugim wyrazów: „lub audycjach o dobrostanie zwierząt”. Kto z państwa jest za przyjęciem wniosku? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się?

Stwierdzam, że wniosek został przyjęty. 12 osób głosowało za, 5 przeciw, 1 osoba wstrzymała się od głosu.

Proponuję jednak, aby w rozmowach z kierownictwem telewizji wskazać przykład tej audycji, którą skądinąd lubimy.

Przechodzimy do głosowania nad całością. Kto z państwa jest za przyjęciem stanowiska zawartego w projekcie wraz ze zmianami? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie realizacji misji mediów publicznych w zakresie upowszechniania bezpiecznych warunków pracy i przestrzegania prawa pracy.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.