



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**
(NR 29)

Nr 3258/VI kad.
19.01.2010 r.

Tekst bez autoryzacji

Nr 3258/VI kad.

Rada Ochrony Pracy (nr 29)

19 stycznia 2010 r.

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

- **przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2008 r.,**
- **sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2009 r. wraz z oceną skuteczności przyjmowanych przez Radę Ochrony Pracy stanowisk – materiał przygotowany przez prezydium Rady Ochrony Pracy,**
- **plan pracy Rady Ochrony Pracy na 2010 r. – materiał przygotowany przez prezydium Rady Ochrony Pracy,**
- **ocena zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, wyznawaną religię, narodowość, przekonania polityczne i przynależność związkową – materiał przygotowany przez Ministerstwo Sprawiedliwości oraz przez Główny Inspektorat Pracy,**
- **zatrudnienie i warunki pracy osób niepełnosprawnych – materiał przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz przez Główny Inspektorat Pracy,**
- **sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Jarosław Duda** podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, pełnomocnik rządu ds. osób niepełnosprawnych, **Tadeusz Zając** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Elżbieta Kozakiewicz** prokurator z Biura Postępowania Przygotowawczego Prokuratury Krajowej, **Ewa Garstka** przedstawicielka Ministerstwa Gospodarki.

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

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram pierwsze w nowym roku posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Chciałabym złożyć państwu najserdeczniejsze życzenia pomyślności i zdrowia w nowym roku. Witam przedstawicieli: Państwowej Inspekcji Pracy z głównym inspektorem pracy panem Tadeuszem Zającem, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Sprawiedliwości i Ministerstwa Gospodarki.

Chciałabym prosić państwa – w imieniu pana ministra Dudy – o zmianę kolejności rozpatrywania punktów porządku dziennego. Pkt 5 byłyby rozpatrzone jako pkt 4, a pkt 4 jako pkt 5. Porządek dzienny przedstawiałby się następująco: pkt 1 – Przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2008 r., pkt 2 – Sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2009 r., pkt 3 – Plan pracy Rady Ochrony Pracy na 2010 r., pkt 4 – Ocena zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznawaną religię,

narodowość, przekonania polityczne i przynależność związkową, pkt 5 – Zatrudnienie i warunki pracy osób niepełnosprawnych, pkt 6 – Sprawy bieżące. Czy jest zgoda na proponowany porządek dzienny posiedzenia? Nie widzę sprzeciwu.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2008 r.

Proszę panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

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

Projekt stanowiska przygotowany przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy został przekazany członkom Rady Ochrony Pracy.

Na posiedzeniu w dniu 4 grudnia 2009 r. Rada Ochrony Pracy wysłuchała informacji na temat oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce w 2008 roku, opracowanej przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Rada Ochrony Pracy z dużym niepokojem stwierdza pogorszenie w 2008 r. stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zakładach pracy w Polsce. Odnotowano kolejny wzrost do 104.402 osób liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy, co w stosunku do 2007 r. stanowi wzrost o 5,3%. Największy wzrost liczby wypadków nastąpił w zawodach związanych z handlem i naprawami (o 13,7%), w budownictwie (o 11,7%) oraz pozostałej działalności usługowej, komunalnej, społecznej i indywidualnej (o 11,6%).

W 2008 r. wskutek wypadków przy pracy 523 osoby poniosły śmierć, co w porównaniu z poprzednim rokiem oznacza wzrost o 9,2%. Szczególnie niepokojący jest wzrost liczby osób, które poniosły śmierć w wypadkach przy pracy w transporcie, gospodarce magazynowej i łączności (o 31,1%), w budownictwie (o 30,4%), rolnictwie (o 21,2%) oraz w górnictwie (o 15,4%) Odnotowano również wzrost liczby nowych przypadków chorób zawodowych o 7,9% w tym zwłaszcza w leśnictwie i pozyskiwaniu drewna (o 73,6%), w rolnictwie, łowiectwie łącznie z działalnością usługową (o 35%) oraz w budownictwie (o 25%). W pozostałych rodzajach działalności liczba chorób zawodowych w 2008 r. utrzymywała się na poziomie zbliżonym do 2007 r. bądź nastąpiło zmniejszenie liczby zachorowań, jak np. w przetwórstwie przemysłowym (o 7,6%).

Według MPiPS, istotny wpływ na pogorszenie stanu warunków pracy miała kondycja ekonomiczna pracodawców, która w większości przedsiębiorstw nie była najlepsza. Stąd założono że pracodawcy, tak jak w latach ubiegłych, ograniczali koszty prowadzonej działalności, w tym nakłady na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy. Jednak koszty te były i tak niewielkie (zaledwie ok. 1% kosztów pracy). Należy więc sądzić, że główną przyczyną jest wciąż mała świadomość i lekceważenie skutków powodowanych przez niebezpieczne, szkodliwe i uciążliwe warunki pracy wśród pracodawców, ale także pracowników. Nie są też dostrzegane korzyści wynikające z oceny i ograniczenia ryzyka zawodowego. Ponadto pracodawcy nie w pełni biorą pod uwagę społeczno-ekonomiczne skutki wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Tymczasem poza stratami bezpośrednimi ponoszonymi przez poszczególnych pracodawców w następstwie wypadków przy pracy (np. uszkodzone lub zniszczone maszyny i urządzenia techniczne, zakłócenia lub nawet wstrzymanie produkcji) należy także uwzględnić koszty leczenia i rehabilitacji osób poszkodowanych oraz koszty innych świadczeń z tego tytułu.

Dla uzyskania poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w Polsce niezbędna jest lepsza znajomość prawa i wynikających z niego obowiązków u wielu pracodawców, zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw. W sytuacji utrzymującego się bezrobocia pracownicy często godzą się na pracę w warunkach zagrażających ich zdrowiu, a nawet życiu.

Bezpieczeństwo i higiena pracy stanowi obecnie jeden z ważnych aspektów polityki Unii Europejskiej dotyczącej zatrudnienia i spraw społecznych. Strategia UE w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przewiduje zmniejszenie wskaźnika wypadków przy pracy i chorób zawodowych o 25% do 2012 r. W tej sytuacji nieprzyjęcie krajowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy może utrudnić osiągnięcie tego celu w Polsce.

Biorąc powyższe pod uwagę, Rada uważa za niezbędną intensyfikację działań ukierunkowanych na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza na zatrzymanie i odwrócenie wysoce niekorzystnych trendów wzrostu liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

W szczególności Rada podkreśla konieczność podjęcia wielokierunkowych działań polegających na:

- kontynuowaniu prac legislacyjnych i normalizacyjnych w celu bieżącego uwzględnienia w prawie polskim postanowień wszystkich dyrektyw UE w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, a także w celu wdrożenia do zbioru polskich norm odpowiednich norm europejskich z tej dziedziny (w bieżącym roku wchodzi w życie dwie nowe dyrektywy dotyczące promieniowania optycznego i pól elektromagnetycznych oraz zmieniona w dużym stopniu tzw. dyrektywa maszynowa),

- dalszej intensyfikacji działalności kontrolnej przez organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, połączonej z doradztwem w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza w małych zakładach pracy,

- doskonaleniu funkcjonowania systemu zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe,

- zwiększeniu skuteczności działań prewencyjnych prowadzonych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w tym środków przeznaczonych na ten cel co najmniej do wysokości określonej w ustawie na 1% należnych składek na fundusz prewencji wypadków i chorób zawodowych,

- ustanowieniu II etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” w konsultacji ze wszystkimi zainteresowanymi stronami, a w szczególności uwzględnieniu w projektach rozwojowych i zadaniach służb państwowych tego programu priorytetów wynikających z europejskiej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy, a także z przygotowanej przez MPiPS „Oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2008 r.”,

- kontynuowaniu prac w celu doskonalenia systemu oceny zgodności wyrobów pod względem bezpieczeństwa i higieny pracy, zwłaszcza środków ochrony indywidualnej oraz maszyn szczególnie niebezpiecznych; w szczególności należy stworzyć warunki umożliwiające dostosowanie się polskich producentów maszyn do wymagań nowej dyrektywy 2006/42/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 17 maja 2006 r. w sprawie maszyn, przeniesionej do prawa polskiego na mocy rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 21 października 2008 r. w sprawie zasadniczych wymagań dla maszyn,

- rozwijaniu kompetencji służby bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności przez rozszerzanie i doskonalenie działalności edukacyjnej oraz systemu certyfikacji kompetencji personelu, a także rozwój sieci regionalnych ośrodków doradczych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, szczególnie na potrzeby małych i średnich przedsiębiorstw,

- prowadzeniu przez Krajowy Punkt Centralny pod auspicjami Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, europejskiej kampanii informacyjnej „Bezpieczeństwo eksploatacji maszyn, urządzeń i budynków” (2010-2011), ze szczególnym uwzględnieniem zaangażowania w tę kampanię znacznej liczby pracodawców i pracowników,

- zapewnieniu przez Ministerstwo Edukacji Narodowej pełnego wprowadzenia obowiązku dotyczącego uwzględniania problematyki bezpieczeństwa pracy i ergonomii w programach nauczania na wszystkich jego poziomach (w tym szczególnie kształcenia zawodowego w systemie szkolnym).

Uznać należy, że warunkiem podstawowym budowy skutecznego systemu ochrony pracy w Polsce jest opracowanie nowoczesnej strategii bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy macie państwo uwagi do zaproponowanego stanowiska?

Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Treła:

Chciałbym zwrócić uwagę – o czym mówiła pani prof. Koradecka – na malejące nakłady na bezpieczeństwo pracy. Jest to bardzo niepokojąca tendencja. Uważam, że w każdym

zakładzie pracy powinny być zapewnione bezpieczne warunki pracy, tak aby pracownik czuł się pewnie i mógł swobodnie pracować.

Należałoby zastanowić się nad przyczynami malejących nakładów na bezpieczeństwo pracy. Prowadzący zakład pracy w pewnym momencie dochodzi do wniosku, że nie jest w stanie dłużej prowadzić przedsiębiorstwa i likwiduje go. A jeżeli zostają mu jakieś – choćby niewielkie – środki, to jeszcze próbuje walczyć. Ministerstwo Finansów powinno zainteresować się kwestią przeznaczenia – dużych – środków pobieranych przez supermarkety od pracodawców. Jeśli pracodawca umawia się z supermarketem, to po jakimś czasie otrzymuje aneks, który przewiduje dodatkową opłatę 17% na tzw. półkowe. Obecnie stosują tzw. rabaty od ceny netto. Prowadzę firmę od 40 lat i nie znam tego pojęcia.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dyskusję przeprowadziliśmy na ostatnim posiedzeniu. Natomiast obecnie zgłaszamy uwagi do zaprezentowanego projektu stanowiska.

Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Trela:

To jest podstawowa uwaga.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chodzi o propozycje zmian.

Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Trela:

Nie mam zastrzeżeń do proponowanego stanowiska.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Projekt stanowiska jest bardzo obszerny. Mam 3 uwagi redakcyjne. Na str. 1 w drugim akapicie proponuję zmianę szyku zdania: „Rada Ochrony Pracy z dużym niepokojem stwierdza pogorszenie w zakładach pracy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2008 r.”.

Na str. 3 w drugim akapicie po wyrazach „maszyn szczególnie niebezpiecznych” proponuję wyrazy „w szczególności” zastąpić wyrazami „przede wszystkim”, natomiast po wyrazie „Rady” dodać wyraz „Europy”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy państwo wyrażacie zgodę na proponowane zmiany? Nie widzę sprzeciwu.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zgłosić propozycję zmiany? Nie widzę.

Przechodzimy do głosowania. Kto z państwa jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół wraz z przyjętymi poprawkami redakcyjnymi? Kto jest przeciw? Kto się wstrzymał?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie oceny stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2008 r.

Przechodzimy do punktu drugiego – Sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2009 r. wraz z oceną skuteczności przyjmowanych przez Radę Ochrony Pracy stanowisk i opinii w latach 2008–2009.

Proszę o zabranie głosu sekretarza Rady pana posła Janusza Krasonia.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Janusz Krasoń:

W imieniu prezydium przedstawiam sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2009 r. Sprawozdanie ma charakter formalny. W pierwszej części zawiera informacje dotyczące podstaw prawnych działalności Rady Ochrony Pracy, zakresu działania i uprawnień. Zatem nie będę szczegółowo omawiał tych kwestii.

W kolejnej części – na str. 3 informujemy o planie pracy Rady, który był realizowany w 2009 r, natomiast na str. 4 – o 12 posiedzeniach plenarnych, w tym 1 posiedzeniu wyjazdowym we Wrocławiu i Wałbrzychu oraz o 33 posiedzeniach zespołów problemowych i 1 posiedzeniu zespołu doraźnego. Następnie informujemy o projektach stanowisk przygotowanych przez zespoły problemowe. W okresie sprawozdawczym zespoły problemowe przygotowały 17 projektów stanowisk Rady Ochrony Pracy.

W następnej części sprawozdania zawarta jest informacja na temat posiedzeń plenarnych Rady i rozpatrywanych na nich tematów.

Na str. 8 zwracamy uwagę, że Rada nie zrealizowała wszystkich tematów ujętych w planie pracy na 2009 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zwróciło się do Rady z prośbą o przesunięcie planowanego na 20 października 2009 r. tematu „Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2008 r.”, ze względu na to, że materiał przygotowany przez resort nie został zatwierdzony przez Radę Ministrów. Rada mogła omówić to zagadnienie na posiedzeniu w dniu 4 grudnia, co z kolei spowodowało przesunięcie na styczeń 2010 r. zaplanowanych wcześniej tematów: „Zatrudnienie i warunki pracy osób niepełnosprawnych” oraz „Ocena zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznawaną religię, narodowość, przekonania polityczne i przynależność związkową”. Te tematy będziemy omawiać na dzisiejszym posiedzeniu.

W następnej części sprawozdania informujemy o przyjętych przez Radę stanowiskach wraz z numerem i datą uchwalenia. W okresie sprawozdawczym Rada przyjęła 20 stanowisk. Stanowiska były kierowane do marszałka Sejmu, merytorycznych komisji sejmowych, resortów i instytucji, przede wszystkim do Państwowej Inspekcji Pracy. Uzyskaliśmy odpowiedzi na 12 stanowisk. Nie udzielono jeszcze odpowiedzi na 3 stanowiska.

Analiza odpowiedzi udzielanych Radzie wskazuje, że adresaci podzielają zasadność zdecydowanej większości wniosków i postulatów ROP zawartych w stanowiskach. Niemniej jednak należy stwierdzić, że proces ich wdrażania jest powolny. Od lat Rada powiela część wniosków, które, choć uzasadnione, nie mogą doczekać się realizacji.

W okresie sprawozdawczym Rada prowadziła również inną działalność. Po raz pierwszy była organizatorem, przy współudziale Związku Zawodowego „Budowlani”, Państwowej Inspekcji Pracy i Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, uroczystej konferencji pod patronatem marszałka Sejmu z okazji obchodów Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy nt. „Ewolucja warunków, technologii i organizacji pracy w gospodarce rynkowej. Wypadki przy pracy w latach 1989–2009 w Polsce”. W konferencji, która odbyła się 28 kwietnia 2009 r. w Sali Kolumnowej Sejmu, wzięło udział ok. 300 osób, w tym parlamentarzyści, przedstawiciele resortów, urzędów centralnych, związków zawodowych i organizacji pracodawców.

20 października ub. r. w Sali Kolumnowej Sejmu, w drugiej części posiedzenia plenarnego Rady Ochrony Pracy, odbyły się uroczystości: wręczenia nagród im. Haliny Krahelskiej, przyznawanych przez głównego inspektora pracy za wybitne osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia w środowisku pracy, zakończenia XXXVII edycji Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy. Konkurs organizowany jest corocznie od 1972 r. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (sekretariat Konkursu prowadzi Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy) i stanowi ważną formę zachęty do podejmowania różnorodnych działań zmierzających do eliminowania wypadków przy pracy i ryzyka powstawania chorób zawodowych.

W 2009 r. członkowie prezydium lub członkowie Rady Ochrony Pracy brali udział brali udział m.in. w:

- obradach okrągłego stołu organizowanego przez Koalicję „Karat” w ramach działań na rzecz poprawy warunków pracy kobiet i ochrony praw pracowniczych w super- i hipermarketach,
- ogólnopolskim seminarium zorganizowanym przez Komisję Krajową i Region Dolny Śląsk NSZZ „Solidarność” z okazji obchodów Światowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych, XI Konferencji, pod patronatem ministra gospodarki, pt. „Problemy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w polskim górnictwie”,
- uroczystościach związanych z 90-leciem istnienia Państwowej Inspekcji Pracy,
- IX Forum Bezpieczeństwa w Budownictwie, zorganizowanym przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku i rektora Politechniki Białostockiej,
- spotkaniu zorganizowanym przez szefa Kancelarii Prezydenta, poświęconemu kwestiom skutecznej kontroli poziomu bezpieczeństwa pracowników w świetle obowiązujących uregulowań prawnych oraz przeciwdziałaniu zagrożeniom dla zdrowia i życia pracowników, które występują w zakładach pracy.

W 2009 r. do Rady Ochrony Pracy wpłynęło ponad 100 skarg. Można podzielić je na cztery kategorie:

1. Skargi indywidualne od osób fizycznych, ale ich przedmiot niejednokrotnie obejmował większą grupę pracowników. Dotyczyły głównie niewypłacania wynagrodzeń za pracę, przestrzegania przepisów o czasie pracy i odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy.

2. Skargi wnoszone przez organizacje związkowe w imieniu pracowników całej branży. Dotyczyły najczęściej postanowień układów zbiorowych pracy, premii regulaminowych, dodatków stażowych, rozliczania czasu pracy oraz bezpieczeństwa pracy.

3. Skargi na działalność inspektorów pracy. Dotyczyły przekraczania zakresu kognicji uprawnień kontrolnych, nierzetelności przeprowadzonej kontroli, braku upoważnienia do przeprowadzenia kontroli itp.

4. Skargi, których treść wykraczała poza zakres kognicji przyznanej Radzie w art. 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Niektóre skargi w rzeczywistości zawierały pytania o dokonanie wykładni przepisów prawa pracy, układów zbiorowych pracy lub wszczęcia sporu zbiorowego.

Rada odpowiadała na wszystkie skargi. Zwraçała się do Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie kontroli, postępowania wyjaśniającego lub podjęcie interwencji, a następnie monitorowała sprawę aż do jej ostatecznego rozstrzygnięcia. Informowała również na bieżąco osoby wnoszące skargi o przebiegu postępowania.

Sprawami właściwej oceny i stosownego poinformowania skarżących o sposobie załatwienia sprawy zajmuje się Zespół ds. Skarg.

W roku sprawozdawczym na łamach „Kroniki Sejmowej” publikowane były informacje o posiedzeniach Rady Ochrony Pracy, a także strona internetowa Rady – www.rop.sejm.gov.pl – była aktualizowana i uzupełniana o wiadomości z bieżącej działalności Rady.

Sprawozdanie kończy aktualna lista członków Rady Ochrony Pracy. W minionym roku nastąpiła jedna zmiana w składzie Rady Ochrony Pracy. Marszałek Sejmu zarządzeniem z 13 lutego 2009 r. dokonał – na wniosek Konfederacji Pracodawców Polskich – zmiany w składzie Rady Ochrony Pracy, odwołując panią Ludwikę Duszeńko-Klancko i jednocześnie powołując pana Grzegorza Kubackiego.

Szczegółowe sprawozdanie na piśmie zostało przekazane członkom Rady Ochrony Pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa ma uwagi do przedłożonego sprawozdania?

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Mam uwagi redakcyjne. Na str. 5 dwukrotnie wymieniono program działania PIP na 2010 r. Proszę o dokonanie korekty.

Na str. 8 zapisano złą datę: 2 grudnia 2008 r. Powinno być: 4 grudnia 2009 r. Na str. 16 powinno być sformułowanie „spotkaniu organizowanemu przez szefa Kancelarii Prezydenta poświęconemu...”. Na str. 17 powinno być „od osób fizycznych, którzy systematycznie ślą”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Nie mogę zgodzić się z uwagą dotyczącą str. 17. „Były też „skargi” kierowane od osób fizycznych, które systematycznie ślą do Rady pisma w różnych sprawach”. Jest to poprawne sformułowanie. Nie można tu użyć wyrazu „którzy”.

Pozostałe uwagi przyjmujemy w trybie autopoprawki.

Czy państwo mają inne uwagi?

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Wydaje mi się, że kluczową kwestią, o której powinno wspominać sprawozdanie, jest skuteczność działania Rady Ochrony Pracy.

Na str. 11 – jak zauważył sekretarz Rady – jest informacja o udzielonych odpowiedziach. Sądę jednak, że ta informacja jest spłycona. Nie zawiera danych na temat sposobu, w jaki adresaci odpowiedzi ustosunkowują się do wniosków Rady. Stwierdzenie,

że podzielają ich zasadność, nie jest wystarczające. Powinno być jakieś kalendarium zawierające terminy, w których dany problem zostanie uregulowany.

Uważam, że w sprawozdaniu powinien być odrębny rozdział zajmujący się oceną skuteczności stanowisk. Mówiliśmy o tym wielokrotnie.

Druga sprawa dotyczy skarg. W sprawozdaniu podano liczbę skarg. Ale nie ma odniesienia, czy liczba skarg wzrasta, czy maleje. Wzrostu liczby skarg nie postrzegabym jako zjawiska negatywnego. Mogłoby to świadczyć o wzroście prestiżu Rady uznanej w środowisku za instytucję, do której można kierować skargi.

Sprawozdanie powinno również zawierać informację na temat zasadności skarg.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy są jeszcze jakieś uwagi? Nie widzę zgłoszeń.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Janusz Krasoń:

Uwaga pana Sekundy dotycząca głębszej analizy odpowiedzi na stanowiska przyjmowane przez Radę jest bardzo zasadna, aczkolwiek niezwykle trudna do wykonania.

Analiza odpowiedzi udzielanych Radzie wskazuje, że adresaci podzielają nasze sugestie i propozycje. Ale poza tym z tych odpowiedzi nie można wywnioskować, w jakiej części i kiedy nasze wnioski i propozycje mogłyby zostać uwzględnione.

Myślę, że rozwiązaniem kwestii mogłoby być przygotowanie przez prezydium Rady Ochrony Pracy wystąpienia do zainteresowanych resortów z prośbą o udzielenie odpowiedzi dotyczącej realizacji naszych wniosków. Kiedy sformułowalibyśmy wnioski w ten sposób, aby zainteresowane resorty były zobowiązane do odpowiedzi, to wówczas można byłoby pokusić się o szerszą i głębszą refleksję. To jest w zasadzie odpowiedź na uwagi pana Sekundy.

Cóż można byłoby napisać w sprawozdaniu, które ma charakter formalny i jest przedkładane Prezydium Sejmu? Np. że 3 lata z rzędu dzielane są nasze stanowiska w sprawie niewłaściwego funkcjonowania mediów publicznych, że zainteresowani podzielają nasze oceny niezadowolającego stanu bezpieczeństwa i ochrony pracy w Polsce? Nie wynika z tego, kiedy nastąpi określona reakcja.

Stąd wydaje się, że najważniejsze jest to, co zostało bardzo skrótowo, ale jednak potwierdzone, że nasze spostrzeżenia nie są kwestionowane. Są powszechnie akceptowane i uznawane za zasadne. Ale – i to jest niesatysfakcjonujące – nie mogą doczekać się realizacji.

Jeśli chodzi o skargi, to uwaga pana Sekundy jest również słuszna. Być może w przedłożonym sprawozdaniu zabrakło informacji, że liczba skarg utrzymuje się od lat na podobnym poziomie. W poprzednich latach do Rady Ochrony Pracy wpływało również ok. 100 skarg rocznie. Zmienia się nieco ich zakres i dynamika. Okresowo pojawia się więcej skarg na działalność Państwowej Inspekcji Pracy. W zależności od sytuacji na rynku pracy zwiększa się liczba skarg dotyczących zwolnień, wynagrodzeń. Natomiast nie zdarzają się okresy, w których radykalnie wzrosłaby liczba skarg.

Nowością w minionym roku są dość poważne postępowania – sprawa nie jest zakończona, zatem nie pisaliśmy o tym w sprawozdaniu – z dwoma podmiotami, które nieusatysfakcjonowane odpowiedziami Rady Ochrony Pracy prowadzą z nami spór. Odpowiedź na skargę została skierowana do sądu administracyjnego. Chodzi o interpretację przepisów o swobodzie działalności gospodarczej. Skarżący uważa, że Rada jest organem, który powinien rozstrzygnąć spór między Państwową Inspekcją Pracy a podmiotem prowadzącym działalność gospodarczą. Sprawa nie została zakończona.

Pozostałe skargi są podobne i porównywalne pod względem skali i tematyki z lat poprzednich.

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

Jeżeli rocznie przyjmujemy 17 czy 20 stanowisk, to śledzimy dalszy ich los. Wydaje się, że w rocznym sprawozdaniu trudno byłoby wykazać, na ile resorty realizują wnioski, z którymi się zgadzają. Natomiast moglibyśmy dokonać takiej analizy, uwzględniając okres kilkuletni.

Mamy świadomość, że w niektórych obszarach nastąpiły zmiany zgodne z postulatami zawartymi w stanowiskach Rady Ochrony Pracy. Być może nie nastąpiłyby, gdyby nie było tych stanowisk. Np. w zakresie edukacji został wprowadzony w szkołach wyższych kierunek „Bezpieczeństwo i higiena pracy”. Obecnie jest problem z jego uruchomieniem. Krytykowaliśmy jakość szkoleń. Uruchomiono procedurę uznawania kwalifikacji. Obecnie w kraju jest ok. 100 placówek, które mogą świadczyć tego rodzaju usługi zgodnie z przyjętymi standardami. W najbliższym czasie na stronach internetowych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej zostanie zamieszczony wykaz tych jednostek. W działalności Państwowej Inspekcji Pracy wyraźnie zauważalne jest zrównoważenie funkcji kontrolnej z funkcją doradczą. To jest nowe zjawisko. Przypominam, że zalecaliśmy takie zrównoważenie w swoich stanowiskach.

Zatem należałoby dokonać analizy obejmującej okres kilkuletni. Otrzymalibyśmy wówczas obraz sytuacji. Wprawdzie nadal występują wypadki i choroby zawodowe. Ale należy pamiętać o lepszym rozpoznaniu i diagnostyce tych chorób. Wypadki nie są ukrywane. Ludzie znają swoje prawa. Wiedzą, że przysługuje im opieka, odszkodowanie itp. Zatem wskaźniki stanowią niejako jedną część. Druga – to analiza zmian, których dokonaliśmy w systemie. Należałoby zastanowić się na tego rodzaju przedsięwzięciem.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Janusz Krasoń:

Podzielim spostrzeżenia pani prof. Koradeckiej. Proponuję prezydium zebranie stanowisk z ostatnich 3 lat, przesłanie ich resortom, do których były adresowane, z prośbą o informację, które z naszych postulatów zostały zrealizowane.

Jeżeli będziemy próbowali sami dokonać takiej analizy, to dostrzeżemy jedynie pewne małe elementy. Wówczas może okazać się, że – w naszym przekonaniu – 3-letnia działalność Rady Ochrony Pracy doprowadziła do niewielkich zmian. Albo przesadzimy i stwierdzimy, że wszystkie nowe rozwiązania wprowadzone w ostatnim okresie są efektem naszej pracy, a przecież mogą być również efektem pracy Komisji Trójstronnej, partnerów społecznych, inicjatywy rządu czy parlamentu.

Ogólna konstatacja, którą przedstawiłem, wydaje mi się zasadna. Natomiast warto zebrać poszczególne stanowiska z ostatnich 3 lat i zwrócić się do ministra pracy, ministra zdrowia, ministra edukacji narodowej z prośbą o odpowiedź, na ile w obszarach, w których postulowaliśmy zmiany, nastąpiły one, na jakim są etapie. Wówczas minister przyzna, że np. dana zmiana została zrealizowana w większości z naszej inspiracji, kolejna jest efektem długoletniego planu pracy resortu itp. Sugeruję, żeby prezydium zajęło się tą sprawą. Wtedy informacja będzie precyzyjniejsza.

Jeśli chodzi o uwagę pana Sekundy dotyczącą kwestii skarg, to proponuję dodanie zdania w brzmieniu: „Od lat liczba skarg, które wpływają do Rady Ochrony Pracy utrzymuje się na podobnym poziomie”.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Podzielim uwagi pana Sekundy. Przedłożone sprawozdanie jest raczej opisem statystycznym podejmowanych działań, a nie określeniem ich skutków. Jedną z przyczyn upatruję w tym, że język naszych stanowisk uniemożliwia weryfikację. Ten język ma charakter opisowy, nawet uczuciowy – w stanowiskach często pojawia się wyraz „niezadowolony”.

Rozumiem, że wszyscy, którzy czytają nasze stanowiska, również wyrażają niezadowolony. Bowiemy stan, który zastajemy w jakiegokolwiek dziedzinie, jest niezadowolający. Gdyby stanowiska Rady były redagowane – o co wcześniej wnosiłem – w sposób konkretny i postulatowy, to dzisiaj moglibyśmy przekonać się nie tylko w jakim stopniu zostały wykonane nasze postulaty w ciągu ubiegłego roku, ale również w minionych latach.

Przekonałem się o tym, kiedy usiłowałem implementować stanowiska Rady Ochrony Pracy chociażby w parlamencie, w którym spotykają się inne instytucje jak np. rząd czy przedstawiciele określonych środowisk. Okazało się, że znajomość stanowisk Rady jest znikoma lub żadna.

Proszę prezydium o wzięcie pod uwagę tej kwestii.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy są jeszcze uwagi do przedłożonego sprawozdania? Nie widzę zgłoszeń.

Prezydium zajmie się realizacją propozycji zwrócenia się do poszczególnych resortów z prośbą o informację w sprawie realizacji postulatów Rady zawartych w stanowiskach.

Przechodzimy do głosowania. Kto z państwa jest za przyjęciem przedłożonego sprawozdania wraz z przyjętymi wcześniej autopoprawkami oraz propozycji wystosowania pisma do resortów? Kto jest przeciw? Kto się wstrzymał?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła sprawozdanie z działalności w 2009 r.

Przechodzimy do punktu trzeciego – Plan pracy Rady Ochrony Pracy na 2010 r. Projekt został przygotowany przez prezydium Rady Ochrony Pracy na podstawie propozycji zgłoszonych przez członków Rady.

Projekt planu przedstawi sekretarz Rady pan poseł Janusz Krasoń.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Janusz Krasoń:

Chciałbym w imieniu prezydium podziękować wszystkim, którzy przesłali propozycje do planu pracy. Zgłoszono dużo propozycji. Odnoszę wrażenie, że więcej niż w latach poprzednich. Otrzymaliśmy sporo propozycji od resortów, partnerów społecznych i członków Rady.

Chciałbym zwrócić uwagę, że przedłożony projekt planu pracy w porównaniu z planami pracy w ubiegłych latach jest niejako bardziej ubogi. Proszę zwrócić uwagę, że zaplanowany jest jeden temat na posiedzenie. Czyli inaczej niż dotychczas. Zwykle podczas jednego posiedzenia Rady omawialiśmy dwa tematy. Taka propozycja wynika z sygnalizowanego przez większość członków Rady braku czasu na głębszą refleksję nad omawianymi zagadnieniami. Stąd proponowany plan pracy zawiera zdecydowanie mniej tematów niż plany w poprzednich latach.

Tematy przewidziane do realizacji w styczniu – na dzisiejszym posiedzeniu – to zaległości z ubiegłego roku.

Kolejne posiedzenie odbędzie się 16 lutego br. Temat: „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie”. Materiały zostaną przygotowane przez Główny Inspektorat Pracy, Główny Inspektorat Nadzoru Budowlanego i Urząd Dozoru Technicznego.

Następne posiedzenie odbędzie się 16 marca br. Temat: „Wyniki programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” za lata 2008 – 2009. Materiał zostanie przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Termin kolejnego posiedzenia – 28 kwietnia br. (jest to Światowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych). Temat: „Stan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w górnictwie” – materiały przygotuje Wyższy Urząd Górniczy oraz „Wdrożenie wytycznych Komunikatu Komisji Europejskiej „Podniesienie wydajności i jakości pracy: wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007–2012” w górnictwie – materiały przygotuje Ministerstwo Gospodarki.

Tematem posiedzenia w dniu 18 maja br. będzie sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r.

Kolejne posiedzenie planowane jest na 22 czerwca br. Byłoby to posiedzenie wyjazdowe w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Temat: „Ocena motywującego oddziaływania zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe na poziomie przedsiębiorstwa” (przypominam, że mówiliśmy o zróżnicowanej składce na poziomie makro, natomiast w tym przypadku chodzi o konkretne przedsiębiorstwa) oraz „Wyniki działań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej metodą Scoreboard.

Następne posiedzenie zaplanowane jest na 6 lipca br. Temat: „Objęcie szczegółowym nadzorem małych zakładów produkcyjnych w kontekście zapewnienia optymalnych warunków bezpieczeństwa pracy, w tym przede wszystkim inicjowanie w tych zakładach stosownych działań o charakterze profilaktyczno-szkoleniowym”. Materiały przygotuje Ministerstwo Gospodarki i Główny Inspektorat Pracy.

W sierpniu i kolejnych miesiącach nie podajemy dat posiedzeń. Prezydium wskaże konkretne daty w terminie późniejszym. Będzie to wynikało z kalendarza prac parlamentu na II półrocze, którego jeszcze nie przedstawiono.

Pod koniec sierpnia planowane są następujące tematy: „Krajowa polityka w zakresie zdrowia pracujących” oraz „Sytuacja w zakresie jakości oceny i monitoringu warunków środowiska pracy przez jednostki podstawowe służby medycyny pracy”. Materiały przygotowuje Ministerstwo Zdrowia.

Na wrzesień planowane jest posiedzenie w siedzibie ZUS. Tematy: „Ocena skuteczności prewencji wypadkowej prowadzonej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych” – materiał zostanie przygotowany przez ZUS oraz „Informacja na temat działalności prewencyjnej KRUS prowadzonej w środowisku wiejskim” – materiał zostanie przygotowany przez KRUS.

Tematem posiedzenia w październiku będzie „Ocena stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w 2009 r.” – materiał przygotowuje Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

W II połowie listopada br. Rada zapozna się z programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2011 r. Materiał zostanie przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy.

Temat grudniowego posiedzenia: „Warunki bezpieczeństwa w zakładach przemysłowych użytkujących materiały niebezpieczne w ilościach stwarzających ryzyko wystąpienia zagrożenia poza swoim terenem, innych niż zakłady kwalifikowane jako zakłady o dużym lub zwiększonym ryzyku wystąpienia poważnej awarii przemysłowej”. Materiały zostaną przygotowane przez Państwową Straż Pożarną i Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Na styczeń 2011 r. przewidziano dwa tematy: „Sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2010 r. wraz z oceną skuteczności przyjmowanych przez Radę Ochrony Pracy stanowisk i opinii” (myślę, że udałoby się rozszerzyć ten temat o informację resortów o wdrażaniu naszych wniosków) oraz „Plan pracy Rady Ochrony Pracy na 2011 r.”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym tylko podkreślić, że plan nie jest bardziej ubogi, lecz bardziej zwarty.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do przedłożonej propozycji planu pracy?

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Chciałbym zwrócić uwagę, że pkt 10 jest zbieżny z pkt 15 i 16. Jeśli różni się, to tylko miejscem posiedzenia. Proponuję wspólne omówienie tych tematów. Do uznania prezydium pozostawiam termin.

Przyjęcie mojej propozycji oznacza powstanie pewnej luki w planie. Dlatego chciałbym zgłosić następujący temat: „Rola partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy”. W bieżącym roku przypada 30. rocznica powstania związków zawodowych, szczególnie „Solidarności”. Nie wiem, czy organizacje pracodawców nie będą również obchodziły rocznicy powstania.

Jeśli ta propozycja nie zyskałaby akceptacji, to zgłaszam temat „Kierunki zmian w systemie zarządzania i organizacji bezpieczeństwa pracy w Polsce”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zwracam uwagę, że pkt 10 jest rozpatrywany łącznie z pkt 11, natomiast pkt 15 – wspólnie z pkt 16. Nie jesteśmy w stanie rozpatrzeć czterech punktów na jednym posiedzeniu.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Proponuję wspólne rozpatrzenie pkt 10, 15 i 16. One stanowią całość.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Nie dzieliłabym w ten sposób tych tematów.

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

Te tematy wiążą się pośrednio. Składka jest na poziomie przedsiębiorstwa, choć jest to mechanizm państwowy, a fundusz prewencji wypadkowej jest w ramach ZUS. Myślę,

że wnioski z czerwcowego posiedzenia będzie można wykorzystać na wrześniowym posiedzeniu w ZUS. Ponadto na jednym posiedzeniu możemy nie zdążyć z omówieniem czterech tematów.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa ma jeszcze uwagi do planu pracy?

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Wągrowaska-Koski:

Mam prośbę w imieniu kierownictwa Departamentu Zdrowia Publicznego Ministerstwa Zdrowia, które będzie w bieżącym roku będzie opracowywało dwa problemy.

Ważnym problemem, którym Rada właściwie będzie zajmowała się po raz pierwszy, jest krajowa polityka w zakresie zdrowia pracujących. Dotychczas mówiliśmy o strategiach w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, pomijając całkowicie problem zdrowia pracujących.

Proszę o przesunięcie terminu posiedzenia, na którym będą przedstawiane te dwa problemy. Wynika to z okresu urlopowego w Ministerstwie Zdrowia. Natomiast drugi temat zależny jest od terminów sprawozdań przesyłanych przez jednostki podstawowe służby medycyny pracy. Zachowanie proponowanego terminu spowoduje, że nie będziemy mieć aktualnych danych. Mówię również w swoim imieniu, ponieważ Instytut Medycyny Pracy będzie w dużej części partycypował w opracowaniu tych informacji.

Zatem proszę o przesunięcie terminu na październik, ewentualnie na II połowę września, bo w I połowie jest ogólnopolska konferencja służb medycyny pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Jaki jest termin nadsyłania sprawozdań?

To posiedzenie jest zaplanowane – myślę, że – po 20 sierpnia. Każda instytucja w okresie wakacyjnym ma urlopy.

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Wągrowaska-Koski:

Rozumiem. Ale ten problem rzeczywiście przedstawiany jest po raz pierwszy. Ministerstwo Zdrowia bardzo rzadko ma okazję przedstawiania swojej problematyki na posiedzeniach Rady Ochrony Pracy. Stąd prośba kierownictwa departamentu o przeniesienie rozpatrywania tych tematów na inny termin.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Pytałam o termin nadsyłania sprawozdań.

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Wągrowaska-Koski:

Sprawozdania MZ 35 maja zostać nadesłane na początku maja. Zawsze są jakieś przesunięcia. Będziemy mieć problemy z przygotowaniem aktualnych danych. A będziemy mówić o wizytacjach stanowisk pracy. Zatem jest to ważny problem.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Proponuję przeniesienie na sierpień pkt 15 i 16, a pkt 13 i 14 – na wrzesień.

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Wągrowaska-Koski:

Ale – jeśli można prosić – na II połowę września.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

To zależy od kalendarza posiedzeń Sejmu, ale myślę, że będzie to możliwe.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Janusz Krasoń:

Może trzeci tydzień września.

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Wągrowaska-Koski:

Trzeci tydzień września. Dziękuję serdecznie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zatem przenosimy na sierpień pkt 15 i 16, a na wrzesień – pkt 13 i 14.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zgłosić uwagi do planu pracy?

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Śmiesz mi się przyjąta przez prezydium metodologia zakładająca zmniejszenie liczby tematów. Z przedłożonego projektu planu wynika, że tematów jest więcej niż 12.

Wydaje się, że metodologia powinna zmierzać dalej – obok wykonawcy powinien pojawić się koreferat, który będzie polemizował z prezentowanym materiałem.

Nie do końca rozumiem zapis w pkt 13. Wydaje mi się, że jest on albo źle sformułowany, albo błędny. Pragnę zwrócić uwagę, że przyjęliśmy program działania Państwowej Inspekcji Pracy. Nie wydaje mi się, że będzie możliwe zwiększenie zatrudnienia w PIP, które pozwoli objąć szczególnym nadzorem małe zakłady pracy. Jedyne, co ciekawe w tym punkcie to wykonawca – Ministerstwo Gospodarki. Przyznam, że nie wiem, w jaki sposób resort miałby wykonać to zadanie. Wydaje się, że w tym brzmieniu ten punkt nie powinien być umieszczony w planie pracy.

Przepraszam, mam inny materiał. Chodzi o pkt 12. Widzę, że nastąpiły zmiany po stronie wykonawcy. Umieszczony został główny inspektor pracy.

Należałoby zastanowić się nad realizacją tego punktu w sytuacji, kiedy Rada przyjęła program działania Państwowej Inspekcji Pracy zakładający m.in. wzrost liczby kontroli w pewnych sferach. Wydaje mi się, że jest to błędny zapis.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym prosić o opinię przedstawiciela Ministerstwa Gospodarki. Ten temat został zgłoszony przez resort gospodarki.

Przedstawicielka Ministerstwa Gospodarki Ewa Garstka:

Uważam, że zarzut pana Sekundy jest słuszny.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Nie rozumiem. Ministerstwo Gospodarki oficjalnie przesłało nam tę propozycję. Myślę, że jest to ważny temat, którym powinniśmy się zająć. Nie eliminowałabym go.

Przedstawicielka Ministerstwa Gospodarki Ewa Garstka:

W mojej ocenie on nakłada się z innymi tematami.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otrzymaliśmy oficjalnie tę propozycję. Nie możemy w ten sposób zareagować.

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

To rzeczywiście jest bardzo ważny temat. Zwracam uwagę, że nie możemy dotrzeć do ogromnej liczby małych przedsiębiorstw z informacją o bezpieczeństwie i higienie pracy. Procesy pracy przebiegają tam – jak wspomniał pan Trela – w trudnych warunkach.

Stąd interesujące jest postrzeganie tej problematyki przez Państwową Inspekcję Pracy z jednej i Ministerstwo Gospodarki z drugiej strony. Resort gospodarki nie zajmuje się tylko dużymi zakładami. W tym przypadku spełniony byłby postulat pana Sekundy. Temat byłby ujęty z dwóch perspektyw.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Nie dostrzegam, aby ten temat nakładał się na inne tematy.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Janusz Krasoń:

Głosowałem za umieszczeniem tego tematu w planie pracy. Bowiem inne jest oddziaływanie resortu gospodarki poprzez przyjęcie programu lub podjęcie określonych działań i inne jest oddziaływanie Państwowej Inspekcji Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy sygnalizuje nam problemy, ale nie jest w stanie dotrzeć do kilkuset tysięcy małych przedsiębiorstw. PIP przekazuje nam diagnozę sformułowaną na wybranej – z dużych populacji – próbie. Chodzi o dyskusję z ministrem gospodarki o szerszym działaniu, które będzie obejmowało nie tylko wybrane podmioty, do których dociera Państwowa Inspekcja Pracy. Myślę o stworzeniu pewnego kompleksowego programu docierania do wszystkich zakładów pracy, którym należy zapewnić optymalne warunki bezpieczeństwa pracy poprzez działania o charakterze profilaktyczno-szkoleniowym.

Ta debata jest ważna z punktu widzenia resortu gospodarki. Dotyczy bowiem systemowego podejścia, a nie tylko diagnozy, który przedkłada nam Państwowa Inspekcja Pracy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Nie dostrzegam również miejsca, w którym ten temat nakłada się na inne tematy. Jeżeli nakłada się, to na problemy zgłaszane przez nas przy omawianiu różnych zagadnień.

Debatując na temat małych przedsiębiorstw wielokrotnie powtarzaliśmy, że tam jest najgorsza sytuacja w zakresie przestrzegania prawa pracy. Podkreślaliśmy, że przyczyną tego stanu rzeczy są zbyt małe środki finansowe, niska świadomość itp. Można podać więcej przykładów.

Zapis pkt 12 pozwala na kompleksowe potraktowanie tematu, tak aby pomóc małym przedsiębiorstwom w stworzeniu lepszych warunków pracy. Ważne jest spojrzenie z dwóch perspektyw: resortu gospodarki i Państwowej Inspekcji Pracy nie w kontekście kontrolowania, lecz informacji i prewencji. Proszę o pozostawienie tego tematu.

Członek Rady Ochrony Pracy Józef Skorłutowski:

Chciałbym zwrócić uwagę, że 4 lutego 1950 r. powołano w naszym kraju Społeczną Inspekcję Pracy. Wydaje mi się, że niezależnie od inicjatyw podejmowanych przez związki zawodowe dla uczczenia tej rocznicy, Rada Ochrony Pracy powinna również podjąć jakieś przedsięwzięcie w tym zakresie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

16 lutego br. w drugiej części posiedzenia Rady odbędzie się uroczystość obchodów 60-lecia Społecznej Inspekcji Pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Chciałbym zwrócić uwagę, że w pkt 7 jako wykonawca tematu „Stan bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w górnictwie” został wskazany Wyższy Urząd Górniczy. Proponowałbym dopisanie Ministerstwa Gospodarki, które bezpośrednio odpowiada za górnictwo. Ministrem konstytucyjnym dla spółek węglowych jest minister gospodarki. Natomiast Wyższy Urząd Górniczy podlega ministrowi środowiska.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Jest to słuszna uwaga. Dopiszemy Ministerstwo Gospodarki.

Czy są jeszcze jakieś uwagi do planu pracy? Nie widzę zgłoszeń.

Proponujemy, żeby temat zgłoszony przez pana Rulewskiego „Rola partnerów społecznych w kształtowaniu bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy” zaplanować na styczeń przyszłego roku. Czy jest zgoda? Nie widzę sprzeciwu.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem zaproponowanego planu pracy wraz z poprawkami? Kto jest przeciw? Kto się wstrzymał?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła plan pracy na 2010 r.

Przechodzimy do punktu czwartego – Ocena zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznawaną religię, narodowość, przekonania polityczne i przynależność związkową.

Proszę o zabranie głosu panią prokurator Elżbietę Kozakiewicz z Biura Postępowania Przygotowawczego Prokuratury Krajowej. Następnym mówcą będzie zastępca głównego inspektora pracy pani Anna Tomczyk.

Prokurator z Biura Postępowania Przygotowawczego Prokuratury Krajowej Elżbieta Kozakiewicz:

Biuro Postępowania Przygotowawczego Prokuratury Krajowej opracowało informację na temat oceny zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, wyznawaną religię, narodowość, przekonania polityczne i przynależność związkową. Przedłożona informacja sporządzona na podstawie danych nadesłanych przez prokuratury apelacyjne obejmuje okres od stycznia 2008 r. do 30 września 2009 r.

W tym okresie zostało zarejestrowanych – w skali kraju – 50 spraw z omawianej kategorii, w tym 31 zawiadomień pochodziło od osób bezpośrednio pokrzywdzonych

przestępstwem, w 17 sprawach zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstw złożone zostały przez organizacje związkowe i inne podmioty, 2 zawiadomienia o przestępstwie pochodziły od organów inspekcji pracy.

W 20 sprawach czyny zakwalifikowano z art. 218 § 1 Kodeksu karnego, w tym w 8 sprawach podnoszono zarzut dyskryminacji ze względu na płeć i w 1 przypadku – ze względu na wiek. W 21 sprawach przyjęto kwalifikację prawną z art. 35 ust. 2 lub art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych, co oznacza zarzut dyskryminacji ze względu na przynależność związkową.

Z 50 zarejestrowanych spraw – 41 zostało zakończonych merytorycznie, w tym – co może być bulwersujące dla opinii publicznej – 27 spraw umorzono, z tego 13 spraw zostało umorzonych z powodu niepopełnienia przestępstwa lub braku dostatecznych dowodów na zaistnienie przestępstwa, 14 spraw umorzono z powodu braku znamion przestępstwa. 13 spraw zostało zakończonych odmową wszczęcia postępowania. Sporządzono 1 akt oskarżenia.

Spośród podanej liczby spraw zakończonych odmową wszczęcia postępowania lub umorzeniem 18 decyzji zostało zaskarżonych. W 14 sprawach sądy nie uwzględniły zażaleń, utrzymując w mocy zaskarżone decyzje. Natomiast w 3 przypadkach sąd uwzględnił złożone zażalenia i przekazał sprawy do uzupełnienia postępowania przygotowawczego. Jedno zażalenie – wg stanu na dzień sporządzenia informacji – nie zostało rozpoznane.

Do najczęściej wymienianych – w zawiadomieniach o przestępstwach – zarzutów należy zaliczyć: zaniżanie wynagrodzenia, nieprzestrzeganie norm czasu pracy, zachowanie pracodawcy polegające na poniżającym i lekceważącym traktowaniu pracownika, utrudnianie z korzystania z prawa do urlopu, utrudnianie kontynuowania studiów, wypłacanie najniższej premii uznaniowej z powodu przynależności do organizacji związkowej, nakłanianie do rezygnacji z przynależności do związku zawodowego, brak podwyżek za pracę dla członków związku, nieudzielanie pożyczek z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Sprawy dotyczące dyskryminacji w zatrudnieniu nie należą do najczęstszych w porównaniu z ogólną liczbą spraw dotyczących naruszenia praw pracowniczych. Np. w okręgu apelacji katowickiej w okresie objętym informacją zarejestrowano 559 spraw, w tym aż 395 spraw dotyczących przestępstw na szkodę pracowników supermarketów. Natomiast zarejestrowano jedynie 4 sprawy odnoszące się do omawianej kategorii.

Chciałabym zwrócić uwagę, że sprawy dotyczące stosunku pracy i dyskryminowania pracowników należą do kategorii spraw trudnych do udowodnienia. Rolą postępowania przygotowawczego jest zebranie dowodów winy pracodawcy. Niejednokrotnie powodem, dla którego postępowanie przygotowawcze nie dostarczyło podstaw do skierowania sprawy z aktem oskarżenia do sądu był brak świadków zdarzenia (np. poniżanie czy lekceważące traktowanie lub inne formy dyskryminacji zdarzają się w gabinecie przełożonego). Niekiedy dyskryminowanie nie jest celowym, umyślnym działaniem pracodawcy, lecz wynika ze sprzeczności interesów. Czasami przesunięcia kadrowe, podwyżki, kwestie płac traktowane są przez pracowników w sposób subiektywny i emocjonalny. Nie można pominąć tych okoliczności.

Podobnie kwestia uporczywości działania. Chciałabym zaznaczyć, że w sprawach z art. 218 Kodeksu karnego, który dotyczy złośliwego i uporczywego naruszania praw pracowników przez pracodawcę występują również trudności dowodowe ze względu na różną interpretację uporczywości i złośliwości.

Obecnie Departament Legislacyjny prowadzi prace nad zastąpieniem pojęć uporczywego i złośliwego działania pracodawcy, bo to – jak wspomniałam – jest trudne do udowodnienia.

Wpłynął wniosek dotyczący udaremniania lub utrudniania kontroli Państwowej Inspekcji Pracy i jej terenowym organom. W tym przypadku również mogą wystąpić pewne trudności dowodowe. Nie ma bowiem katalogu pewnych działań, które powodowałyby wystąpienie czynu karalnego.

Podsumowując – chciałabym zwrócić uwagę, że prokuratura pozytywnie oceniła współpracę z Państwową Inspekcją Pracy i jej terenowymi organami. W prokuraturach

okręgowych odbywają się spotkania prokuratorów z inspektorami pracy, których celem jest podniesienie poziomu spraw prowadzonych ze stosunku pracy oraz poprawa efektywności postępowań. W prokuraturach okręgowych działają konsultanci do spraw ze stosunku pracy, którzy współpracują z inspektorami pracy i zasięgają ich opinii. Nowelizacja art. 49 Kodeksu postępowania karnego umożliwi Państwowej Inspekcji Pracy i jej terenowym organom korzystanie ze statusu strony pokrzywdzonego. Daje to PIP prawo składania zażalenia na decyzje, prawo wglądu do akt i wnoszenia o uzupełnienie postępowań w przypadkach, kiedy Państwowa Inspekcja Pracy bądź jej terenowe organy – w wyniku kontroli – zawiadomiły o popełnionym przestępstwie i zainicjowały postępowania przygotowawcze.

Jest to istotne uprawnienie. Nawet jeżeli sprawa została umorzona, to w każdym terminie – jeżeli toczyła się nie przeciwko osobie – gdy pojawią się nowe okoliczności, Państwowa Inspekcja Pracy i jej terenowe organy mają prawo zwrócić się o podjęcie umorzonego – nawet prawomocnie – postępowania. Statystyka, którą przedstawiłam, nie przesądza o definitywnym zakończeniu spraw. Na pewnym etapie nie ma możliwości udowodnienia pracodawcy popełnienia czynów karalnych. Organy Państwowej Inspekcji Pracy po zapoznaniu się z materiałami sprawy, gdy wykryją jakieś nieprawidłowości czy ujawnią nowe dowody, mogą zwrócić się o podjęcie postępowania. Oczekujemy współpracy w tym zakresie.

Zastępca głównego inspektora pracy Anna Tomczyk:

Przedłożony został państwu materiał dotyczący oceny zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu. W opracowaniu tym zawarte zostały informacje szczegółowe, zatem obecnie ograniczę się tylko do zasygnalizowania spraw najważniejszych.

Najogólniej pod pojęciem dyskryminacji rozumie się nierówne traktowanie osób znajdujących się w porównywalnej sytuacji ze względu na określoną cechę wyróżniającą daną osobę lub określoną grupę osób. W sferze stosunków pracy obowiązek równego traktowania pracowników wynika zarówno z konstytucji, jak i podstawowych zasad prawa pracy. Szczegółowe unormowania w tym zakresie wprowadzono, na skutek implementacji uregulowań unijnych, dopiero w 2002 i 2004 r.

Państwowa Inspekcja Pracy już na długo przed wprowadzeniem unormowań dotyczących zakazu dyskryminacji prowadziła ankietowe kontrole rozpoznawcze w zakresie istnienia i postrzegania zjawiska dyskryminacji ze względu na płeć. Kontrole te zostały ponowione w 2003 r. Wyniki podjętego przez inspektorów pracy rozpoznania nie nastrojały optymistycznie – wynikało z nich, że zjawisko dyskryminacji w zatrudnieniu istnieje i dla osób poddawanych działaniom dyskryminującym stanowi problem.

Obecnie działania PIP mające na celu zapewnienie przestrzegania przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu skupiają się na trzech płaszczyznach, tj. prewencji, poradnictwie oraz działalności kontrolnej.

W praktyce przejawy dyskryminacji w pracy możemy rozpatrywać na trzech etapach: poszukiwania kandydata do pracy, trwania stosunku pracy oraz rozwiązywania stosunku pracy.

Nie na każdym z etapów ujawnienie przypadków dyskryminacji jest możliwe, ze względu na brak materialnych dowodów takich działań. W niektórych przypadkach wystarczające jest ustalenie dyskryminującej treści ogłoszenia o pracę bądź pisma rozwiązującego umowę, trudniej przypadki takie ujawnić w zakresie braku awansu czy kształtowania warunków zatrudnienia. Pamiętać bowiem należy, że na decyzje pracodawcy o zatrudnieniu, zwolnieniu, awansie, wysokości wynagrodzenia itp. wpływa wiele czynników, z których nie wszystkie poddają się obiektywnej ocenie zewnętrznej, dokonywanej przez organ kontrolny. Stąd też w wielu przypadkach inspektor pracy w ramach posiadanych kompetencji nie jest w stanie rozstrzygnąć, czy w danym przypadku doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Od ponad 2 lat Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi kontrole przestrzegania przez agencje zatrudnienia i inne podmioty przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednym z zagadnień badanych w trakcie kontroli jest przestrzeganie zakazu dyskryminacji w procesie rekrutacji nowych pracowników. Naruszenie tego

zakazu stwierdzono w 27 agencjach zatrudnienia (co stanowi 3% agencji poddanych kontroli) i w 30 innych podmiotach prowadzących proces rekrutacji. Nieprawidłowości polegały na zamieszczaniu kryteriów dyskryminacyjnych w ogłoszeniach o pracy bądź na odmowie zatrudnienia kandydata na wolnym miejscu zatrudnienia lub miejscu przygotowania zawodowego ze względu na płeć lub wiek. Najczęściej kryteria dyskryminujące wynikały wprost z ogłoszenia (np. „kobiety do zbierania truskawek”, „studentów do pralni”)

W 2008 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęło ponad 34 tys. skarg, w tym tylko 308 dotyczących dyskryminacji. W 2009 r. skarg takich było 309.

Najczęściej skargi zgłaszane są przez pracowników lub byłych pracowników oraz organizacje związkowe. W większości dotyczyły dyskryminacji przy nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy oraz przy kształtowaniu wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia. Podobnie wygląda sytuacja w 2009 r.

Skutkiem złożenia skargi zawsze było przeprowadzenie postępowania kontrolnego. Jeżeli inspektor pracy zebrał dowody potwierdzające zarzuty skarżącego, podejmował odpowiednie działania, celem usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości. Jednakże w zdecydowanej większości przypadków jedyną drogą dochodzenia roszczeń z tytułu dyskryminacji jest droga sądowa, gdyż to sąd dysponując odpowiednimi środkami dowodowymi, władny jest rozstrzygnąć, czy w danym przypadku faktycznie doszło do dyskryminacji, a tym samym czy istnieją podstawy do zasądzenia z tego tytułu odszkodowania. O tym, jak trudne w kontroli jest zagadnienie dyskryminacji, świadczy liczba skarg, co do których niemożliwe było zajęcie stanowiska w kwestii ich zasadności bądź bezzasadności – stanowiły one ponad zgłoszonych skarg.

Warto podkreślić, że w sprawach dotyczących dyskryminacji nie jest możliwe stosowanie przez inspektorów pracy sankcji przewidzianych w przepisach o wykroczeniach przeciwko prawom pracowników, nie przewidziano także możliwości wydawania decyzji administracyjnych.

Problematyka dyskryminacji w zatrudnieniu jest materią wchodzącą w zakres zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy na równi z pozostałą problematyką wchodzącą w zakres jej działania. Jednakże z uwagi na specyfikę występujących naruszeń rola organów kontroli jest znacznie ograniczona. W przeciwieństwie do pozostałych naruszeń przepisów prawa pracy (dotyczących np. czasu pracy, wynagrodzeń czy urlopów wypoczynkowych) dla stwierdzenia faktu dyskryminacji nie wystarczy dokonać analizy dokumentacji pracowniczej i stwierdzić, że występują różnice pomiędzy pracownikami, lecz konieczne jest wykazanie, że pracodawca różnicując sytuację pracowników ze względu na zabronione kryterium dyskryminacyjne, takie jak np. płeć czy wiek, nie kierował się obiektywnymi powodami, co jak już wskazywałam, częstokroć nie jest możliwe do ustalenia przez inspektora pracy. Dlatego też najczęściej inspektorzy, informując skarżących o dokonanych podczas kontroli ustaleniach, pouczali ich o możliwości wystąpienia do sądu pracy z powództwem o zasądzenie stosownego odszkodowania od pracodawcy.

Jak wskazują statystyki, problem dyskryminacji jest rzadko przedmiotem skarg kierowanych do Państwowej Inspekcji Pracy. Powodem takiego stanu rzeczy może być z jednej strony trudna sytuacja na rynku pracy i związana z tym obawa przed utratą pracy, a z drugiej wciąż niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy regulujących kwestię równego traktowania w zatrudnieniu. Nie bez znaczenia pozostaje też fakt, iż dla osób poddawanych działaniom dyskryminacyjnym, w szczególności molestowaniu seksualnemu, ujawnianie tych zachowań i ich opisywanie organowi kontrolnemu może być bardzo bolesne, co wpływa na niechęć do zgłaszania ich w formie skargi.

W związku z powyższym priorytetowym działaniem powinno być upowszechnienie wiedzy na temat dyskryminacji w zatrudnieniu w aspekcie obowiązujących przepisów prawa pracy oraz zapewnienie wsparcia osobom dotkniętym tym negatywnym zjawiskiem, poprzez pomoc psychologiczną, wskazanie sposobów przeciwdziałania dyskryminacji, jak również dochodzenia roszczeń z tego tytułu. Pojawia się tu pole do działania dla związków zawodowych i organizacji pozarządowych.

Państwowa Inspekcja Pracy w ramach swoich ustawowych kompetencji dokłada wszelkich starań, aby przepisy Kodeksu pracy dotyczące równego traktowania w za-

trudnieniu były przestrzegane przez pracodawców i stanowiły realną gwarancję właściwego ukształtowania relacji między pracownikiem a pracodawcą, zapewniając pracownikowi pełne poszanowanie jego praw wynikających ze stosunku pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram dyskusję.

Pan poseł Stanisław Szwed, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Po przedstawionej informacji i lekturze materiałów można by stwierdzić, że w Polsce nie występuje zjawisko dyskryminacji w zatrudnieniu. Tymczasem problem istnieje. Spotykamy się z nim na co dzień. Niestety, organy państwa praktycznie nie działają w tym zakresie. W ciągu 2 lat zgłoszono 50 powiadomień, a jedynie w jednej sprawie został skierowany do sądu akt oskarżenia.

Przypomnę, że po raz pierwszy w historii sąd – chyba w Zgorzelcu – wydał wyrok skazujący w sprawie dotyczącej uporczywego niewykonywania przez pracodawcę zaleceń i łamania prawa. Sąd skazał pracodawcę na karę bezwzględnego pozbawienia wolności, co dotychczas nie zdarzyło się. Wydaje się, że jest to pozytywny element w konflikcie pracodawca – pracownik, w którym ten ostatni jest zawsze słabszą stroną.

Sądzę, że powodem małej liczby zawiadomień jest to, iż obywatele nie wierzą w skuteczność tego rodzaju działań. Do mojego biura poselskiego wielokrotnie zgłaszają się osoby z prośbą o interwencję. Nie chcą jednak podać nie tylko swojego imienia i nazwiska, ale nawet nazwy zakładu pracy, co uniemożliwia przeprowadzenie skutecznej interwencji. Najczęściej ludzie mówią otwarcie o nieprawidłowościach w przypadku zwolnienia z pracy.

Umarzanie spraw dotyczących praw pracowniczych jest powszechnie stosowane. Np. w ostatnio prokuratura umorzyła sprawę dotyczącą niewypłacania wynagrodzeń, wskazując niską społeczną szkodliwość czynu. Nie podjęto dalszych działań w tej sprawie.

Z informacji przedłożonej przez Państwową Inspekcję Pracy wynika, że najwięcej skarg dotyczy wynagrodzeń. Ponad 50% spraw jest nierozstrzygniętych, czyli są trudności w ustaleniu stanu faktycznego.

Należałoby zastanowić się również w parlamencie nad tą kwestią. Obecnie widoczna jest tendencja wspierania pracodawców poprzez m.in. wprowadzenie form elastycznego czasu pracy i innych ułatwień, aby pracodawca mógł lepiej funkcjonować na rynku pracy. Jednak wyraźnie widać, że pracownik jest słabszą stroną. Należy zatem znaleźć mechanizmy, które wzmocnią jego pozycję.

Niestety, zmiany dokonywane w bieżącej kadencji Sejmu nie zmiierzają w tym kierunku. Np. kwestie dotyczące kontroli Państwowej Inspekcji Pracy – powiadomianie o kontroli, upoważnienia komplikują działalność PIP.

Podobna sytuacja występuje w przypadku Inspekcji Handlowej. Wczoraj byłem na spotkaniu z przedstawicielami Inspekcji Handlowej. Zwracano uwagę, że zawiadomienie o kontroli sklepu trzeba złożyć na 7 dni przed jej przeprowadzeniem. Jest to śmiesznie warte. Ale takie zmiany wprowadzono ostatnio w przepisach.

Przedłożone materiały potwierdzają, że nie funkcjonujemy dobrze. Obecnie obowiązujące prawo – nawet ułomne – nie jest w pełni egzekwowane. Ale skala zjawiska jest znacznie szersza. Nie wiemy o niektórych nieprawidłowościach. Tam, gdzie funkcjonują związki zawodowe, sytuacja w tym zakresie jest lepsza. Natomiast w małych firmach, gdzie nie ma reprezentacji związkowej, sytuacja jest dramatyczna.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Chwiluk:

Chciałbym odnieść się – w podobnym tonie jak pan poseł Szwed – do przedłożonych materiałów. Uważam, że nie oddają one w pełni skalę zjawiska. Głównym podmiotem rozstrzygającym te problemy są związki zawodowe. Mogę podać przypadki dyskryminacji w pracy z bieżącego tygodnia, które trzeba było rozstrzygać.

Wiem, że alergią na związki zawodowe i niechęć do głośnego mówienia o tych kwestiach jest coraz większa. Chciałbym zwrócić uwagę, że prokuratura jest instytucją „nie-dostępna” dla pracownika. Proszę zauważyć, że ilekroć pracownik ma stawić się przed sądem, to już ma ogromne problemy, nie wspominając, jak bardzo musi być zdeter-

minowany, aby złożyć doniesienie do prokuratury. Według opinii panującej w środowisku pracowniczym prokuratora nie przyjmuje wniosków w sprawach poniżej 300 zł ze względu na niską szkodliwość społeczną czynu. Taki jest stan świadomości.

Apeluję – korzystając z obecności przedstawicieli prokuratury – o niedokonywanie – na podstawie przedłożonych materiałów – pochopnych ocen, że skala zjawiska dyskryminacji w pracy nie jest duża i że udowodnienie takiego czynu jest trudne. Oczywiście, jest trudne, ale nie niemożliwe. Jest możliwe w sytuacji, gdy społeczny inspektor pracy i związki zawodowe działają w zakładach pracy i na bieżąco obserwują zachowania pracodawców. Mogą je ocenić i w przypadku nieprawidłowości potrafią reagować, niejako odciążając w ten sposób Państwową Inspekcję Pracy i prokuraturę od wielu kwestii.

Przypominam, że dyskryminacja w zatrudnieniu jest kolejnym tematem, o którym nie mówi się głośno ze względu na alergię na związki zawodowe. Pierwszym – była kwestia nielegalnego zatrudnienia. Zgodziliśmy się, że tam, gdzie działają związki zawodowe, to zjawisko nielegalnego zatrudnienia raczej nie występuje. Mówię raczej, bo mogą zdarzyć się pojedyncze przypadki.

Podobnie, gdy chodzi o dyskryminację w zatrudnieniu. Tam, gdzie działają – mocne i dobrze zorganizowane – związki zawodowe, to zjawisko dyskryminacji występuje w dużo mniejszej skali. Prosiłbym, żebyśmy mieli na względzie ten fakt i nie bali się mówić o tym głośno.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:

Chciałbym spojrzeć na ten problem z perspektywy związków zawodowych. Uważam, że informacja przedłożona przez Prokuraturę Krajową jest niepełna.

Znam sprawy, które toczą się już ponad 3 lata. Mogę podać jeden przykład, mianowicie próby założenia związku zawodowego w firmie wielozakładowej działająca w Polsce – w Gorzowie, Wałbrzychu i Grójcu – kończyły się wyrzuceniem ludzi z pracy. Jaki czyn trzeba popełnić, aby uznać, że pracodawca narusza ustawę o związkach zawodowych, konstytucję i konwencję MOP, gwarantujące prawo do zrzeszania? Po złożonej pracodawcy informacji o utworzeniu organizacji związkowej ochroniarze wyprowadzają za bramę osoby, których nazwiska znajdują się w tej informacji. Zostają zwolnione z pracy. Wywieszają się fotografie tych osób z zakazem wpuszczania na teren zakładu pracy. Ściąga się pracowników, którzy wypełnili deklaracje związkowe. Są zwalniani z pracy. Jeśli podpiszą wycofanie akcesu do związku zawodowego, to przywraca się ich do pracy. Jest to Faurecia – francuska firma działająca w Polsce od wielu lat, głównie w specjalnych strefach ekonomicznych. Próba utworzenia związku zawodowego w każdym z jej zakładów kończyła się tak, jak opisałem wyżej.

Pracodawca oskarżał osoby, które próbowały utworzyć związki zawodowe o kradzież czy fałszerstwa. Te sprawy zostały szybko rozstrzygnięte przez prokuraturę i sądy. Na szczęście, na korzyść byłych pracowników. Natomiast do dnia dzisiejszego w sprawie dotyczącej naruszenia ustawy o związkach zawodowych i innych przepisów prokuratura nie jest w stanie postawić zarzutów i skierować aktu oskarżenia.

Takie przykłady można mnożyć. Niektóre sprawy udało się rozwiązać w inny sposób, bez udziału prokuratury i sądów, poprzez manifestacje i pikety. Niekiedy udało się zmusić pracodawców do rozmów i wyrażenia zgody na funkcjonowanie związków zawodowych w ich zakładach pracy.

Te problemy – aczkolwiek nieczęste – są istotne. Dowodzą, że próba utworzenia związku zawodowego, szczególnie w małych i średnich firmach, stanowi zagrożenie dla założycieli. Uważam, że prokuratura i sądy nie są przygotowane do rozwiązania tego problemu bądź lekceważą go. Specjalizują się w ściganiu osób, które popełniają inne przestępstwa. Natomiast najczęściej umarzają postępowania – lub nie podejmują czynności – w sprawach o naruszenie ustawy o związkach zawodowych, Kodeksu pracy lub np. o niewypłacanie wynagrodzeń – ze względu na niską szkodliwość społeczną.

Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Trela:

Wypowiedziało się trzech przedstawicieli związków zawodowych. Pan poseł też może być związkowcem. Mógłbym zgodzić się z wypowiedziami przedmówców. Bowiem pra-

cują w zakładach, które są spółkami akcyjnymi itp., gdzie mogą występować te zjawiska. Bo tam kapitalizm nie przebiera w środkach.

Natomiast chciałbym zwrócić uwagę na niemałą liczbę drobnych kupców ukaranych przez sądy pracy w Krakowie za nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy. Dysponuję stosownym zestawieniem.

Nie znam specyfiki dużych przedsiębiorstw. Ale jeżeli działają tam związki zawodowe i występują np. problemy z wypłacaniem wynagrodzeń, to świadczy to o ich słabości. Nie wyobrażam sobie, aby 1000 czy 2000 pracowników zatrudnionych w zagranicznej spółce czy supermarkecie nie mogło rozwiązać tego problemu. Wydaje mi się, że należałoby podjąć działania w tym obszarze, a nie zastanawiać się nad karaniem tych, którzy nie płacą. Ten, kto nie płaci, sam niedługo pójdzie do więzienia.

Członek Rady Ochrony Pracy Piotr Duda:

Chciałbym, żebyśmy nie dokonywali podziału na dobrych i złych pracodawców i związkowców. Chciałbym zwrócić uwagę, że funkcjonują dobrzy pracodawcy. Natomiast złych pracodawców określam jako pseudopracodawców. Są również związkowcy, którzy źle pracują. Nie ukrywamy tego faktu.

Chciałbym – dzieląc opinie kolegów – skupić się na dwóch ważnych kwestiach. Pierwsza dotyczy niewypłacania wynagrodzeń. Uważam, że w tym zakresie powinna nastąpić zmiana kwalifikacji czynu. Uważam, że uporczywe niewypłacanie wynagrodzeń – w mediach często pojawiają się doniesienia, że w jakimś zakładzie przez 6 miesięcy nie wypłaca się wynagrodzeń, ale nikt nie zastanawia się, za co ci ludzie żyją i dlaczego wynagrodzenia nie są wypłacane – nie jest nawet poważnym naruszeniem praw pracowniczych, lecz kradzieżą. Innymi słowy – jest przestępstwem, a nie naruszeniem praw pracowniczych. Konsekwencją zmiany kwalifikacji czynu byłoby inne traktowanie przez prokuraturę. Nie byłoby już umorzeń ze względu na znikomą szkodliwość społeczną.

Znam pseudopracodawców, którzy zakładają firmę, a w biznesplanie nie przewidują kosztów pracowniczych. Prowadzą firmę przez pół roku, następnie likwidują ją i w innym województwie zakładają kolejną.

Druga kwestia dotyczy działalności związków zawodowych. Wspomniano o w miarę dobrej sytuacji w zakładach, w których działają organizacje związkowe. To jest fakt. Ale pseudopracodawcy podejmują też pewne działania. Przewodniczący organizacji związkowej, który broni pracowników, naraża się na zagrożenia, mimo że jest pod ochroną. W regionie śląsko-dąbrowskim coraz częściej zdarzają się przypadki zwalniania przewodniczących na podstawie art. 52, czyli naruszania dobrego imienia firmy i pracodawcy. Postępowania w sądach w tych sprawach trwają długo. W tym czasie przewodniczący jest nadal pozbawiony pracy. Jeżeli pracodawca przegra i sąd wyda orzeczenie o przywróceniu do pracy, to zazwyczaj stara się, aby nie przywrócić przewodniczącego organizacji związkowej do pracy. Sprawa znów się wydłuża.

Państwo – o czym mówił pan poseł Szwed – jest słabe w tym obszarze. Należy zatem zastanowić się nad sposobem ograniczenia bądź wyeliminowania działań pseudopracodawców, tak aby nie przynosili również wstydu pracodawcom, którzy znają i respektują prawa pracownika. Wszyscy – związki zawodowe, pracodawcy, posłowie – powinni podjąć działania w tym kierunku. Pracownik jest zbyt słaby. Obawia się, że straci pracę. Zazwyczaj aktywizuje się, gdy zostanie zwolniony z zakładu pracy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Pamiętam, że gdy przed paru laty problem, który dzisiaj jest przedmiotem dzisiejszego posiedzenia, był dyskutowany w Trójstronnej Komisji – kiedy wprowadzano zmiany do Kodeksu pracy – podkreślałem słuszność wprowadzenia tego zapisu. Przekonywałem moich kolegów pracodawców do jego wprowadzenia. Mówię o tym dlatego, żebyśmy nie tworzyli podziału pracodawcy – związkowcy.

Chciałbym zwrócić uwagę, że dyskutując odbiegamy nieco od tematu. Wypowiedzi kolegów związkowców momentami wydają się być wypowiedziami na temat uzasadnienia istnienia związków zawodowych.

Problem jest bardzo poważny. W BCC nie lekceważymy tej tematyki. Jesteśmy gotowi do rozmów, ale nieco innych niż te, które prowadzimy. Żadna z wypowiedzi w dyskusji nie pokazuje właściwie istoty zjawiska. Mówimy jedynie o skutkach. Krytykujemy wykrywalność i sposób karania.

Proponuję zorganizowanie spotkania w gronie pracodawców i związkowców zasiadających w Radzie Ochrony Pracy. Chętnie zorganizuję takie spotkanie, jeżeli będzie gotowość. Porozmawiajmy merytorycznie bez kamer i mikrofonów. Spróbujmy poważnie i bez uśmiechów zastanowić się nad tym problemem. Odłóżmy często pojawiające się uzasadnienia i ideologie.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Lista mówców została wyczerpana.

Proszę panią prokurator o zabranie głosu.

Prokurator z Biura Postępowania Przygotowawczego Prokuratury Krajowej Elżbieta Kozakiewicz:

Chciałabym zwrócić uwagę, że przedłożona informacja dotyczy oceny zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu, a nie analizy poszczególnych spraw. Jej celem jest przybliżenie Radzie zakresu występowania dyskryminacji w zatrudnieniu w stosunku do innych spraw. Powtarzam, nie jest to analiza spraw, w szczególności podjętych decyzji merytorycznych.

Dlatego nie zgodziłabym się z opinią, że nie jest to pełna informacja. Być może sprawy, o których wspomiano w dyskusji, zostały ujęte statystycznie.

Chciałabym podkreślić, że wykorzystywane są wszystkie możliwe środki w celu poprawy skuteczności i profesjonalizmu w prowadzeniu tych spraw. Organy prokuratury zacieśniają współpracę z Państwową Inspekcją Pracy m.in. w celu zmniejszenia liczby umorzonych postępowań. Zwracam uwagę, że nawet po prawomocnym umorzeniu postępowań w każdym czasie można złożyć zawiadomienie o ujawnieniu nowych faktów i okoliczności. Prokuratura ma obowiązek ich sprawdzenia. Nie można zatem twierdzić, że prokuratura nic nie robi.

Chciałabym zaznaczyć, że we wcześniejszych opracowaniach podawano liczby spraw i przesłanki umorzeń. Umorzono zaledwie 5 spraw na 200 zgłoszonych. W 2007 r. prokurator generalny skierował do wszystkich prokuratur wytyczne, które wskazują, że w przypadku zawitych i skomplikowanych spraw – chodzi np. o wypadki przy pracy – należy zasięgać informacji od Państwowej Inspekcji Pracy i przedkładać jej propozycje decyzji z zapytaniem o ewentualne zastrzeżenia.

To samo dotyczy związków zawodowych. W jednostkach prokuratury działają konsultanci. Ich lista została przekazana generalnemu inspektorowi pracy. Konsultant ma obowiązek udzielenia informacji, przedyskutowania pewnych dowodów.

Chciałabym też zwrócić uwagę, że nam nie zależy jedynie na karaniu. Chodzi również o profilaktykę. Niekiedy niewypłacenie wynagrodzeń wynika z trudnej kondycji finansowej zakładu pracy. Ustalenie, czy to działanie ma charakter uporczywy i złośliwy, jest również rolą zarówno osób składających zawiadomienie, związków zawodowych czy innych pełnomocników.

Nie generalizowałabym danych statystycznych zawartych w przedłożonej informacji. Zwracam uwagę, że przepis o znikomej szkodzie społecznej czynu jest również krytykowany w jednostkach prokuratury. Uznajemy, że w sprawach o naruszenia praw pracowniczych nie można podejmować decyzji o umorzeniu postępowania ze względu na znikomą szkodliwość społeczną czynu. Liczba umorzonych postępowań jest coraz mniejsza i będzie zmniejszała się. Wszystkie te sprawy – nawet jeśli nie zostają skierowane do sądu – są kontrolowane przez jednostki prokuratury wyższego szczebla. Z całą stanowczością mogę powiedzieć, że znikomość jako przesłanka umorzenia odpada, liczy się co najwyżej brak dowodów.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dziękuję, pani prokurator.

Proszę o zabranie głosu pana ministra Tadeusza Zająca.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajac:

Chciałbym – ponieważ po raz pierwszy mam okazję wypowiedzieć się na dzisiejszym posiedzeniu – złożyć państwu życzenia dobrego i bezpiecznego 2010 r.

Przechodząc do meritum, należy stwierdzić, że udowodnienie naruszeń praw pracowniczych – o czym mówiła pani prokurator – stanowi poważny problem. Chciałbym zwrócić uwagę, że Państwowa Inspekcja Pracy ma ograniczone możliwości w tym zakresie. Podziwiam inspektorów pracy, którzy w tak trudnych warunkach, w ciągu roku dokumentują kilka spraw w ten sposób, że kończą się one wnioskami z prokuratury.

Ważna jest współpraca organów PIP z prokuraturą, o czym wspomniała pani prokurator. Ta współpraca – aczkolwiek wymaga doskonalenia – daje szansę na wspólne zastanowienie się nad sposobem eliminowania najbardziej bulwersujących przypadków naruszeń prawa. Niestety, z przykrością muszę potwierdzić, że w ubiegłym roku wystąpiły dwa spektakularne przypadki rozwiązania stosunku pracy z osobami chronionymi ze związków zawodowych, które zakończyły się wnioskami do prokuratury.

Mam nadzieję, że współpraca związków zawodowych, prokuratury, naszego urzędu i pracodawcy umożliwią spokojne i obiektywne wyjaśnienie sprawy. Wskazana jest tutaj cierpliwość, ale także zmiany legislacyjne. Z wielką satysfakcją przyjmuję propozycję pana przewodniczącego Żurka. Jest to okazja do wspólnego zastanowienia się nad tymi trudnymi i skomplikowanymi sprawami.

Spółczesność ma także do nas wiele pretensji, że działamy niezbyt skutecznie i efektywnie. Chce bowiem szybkiego załatwiania spraw. Natomiast nas obowiązuje pewna procedura zakładająca obiektywizm. Chciałbym przypomnieć, że dla potrzeb naszego urzędu została opracowana specjalna procedura postępowania inspektora pracy w takich przypadkach.

Jest to problem, który wymaga bardzo wnikliwej analizy i doskonalenia współpracy, także z organizacjami pozarządowymi. To jest bardzo ważny partner, z którym PIP rozpoczyna daleko idącą współpracę.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Wyczerpaliśmy ten punkt porządku dziennego. Projekt stanowiska przygotowuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do punktu piątego – Zatrudnienie i warunki pracy osób niepełnosprawnych. Materiał został przygotowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz Główny Inspektorat Pracy.

Proszę o zabranie głosu pana ministra Dudę.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, pełnomocnik rządu ds. osób niepełnosprawnych Jarosław Duda:

Chciałbym przedstawić informację dotyczącą przede wszystkim zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce w 2009 r. Rozumiem, że pan minister Zajac przedstawi informację o warunkach zatrudnienia.

Od 1 stycznia 2009 r. weszły w życie nowe zasady udzielania pomocy publicznej w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych w wyniku dostosowania polskiego prawa do rozporządzenia Komisji Europejskiej.

Mimo wielu obaw co do skutków wdrożenia nowych rozwiązań, dostępne dane dowodzą, że te rozwiązania przyczyniając się do wzrostu zainteresowania zatrudnianiem osób niepełnosprawnych pozytywnie wpłynęły na ich sytuację na rynku pracy.

W 2009 r. odnotowano wyraźny wzrost liczby pracowników niepełnosprawnych, których wynagrodzenia subsydiowane są ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Ten wzrost ujawniony został w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR) PFRON, który rejestruje pracowników niepełnosprawnych.

Na koniec listopada 2009 r. liczba pracowników niepełnosprawnych zarejestrowanych w Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji PFRON wzrosła do 244,1 tys. osób, tj. o 41 osób i 20,2% w stosunku do grudnia 2008 r. Wzrost ten dotyczył zarówno otwartego, jak i chronionego rynku pracy, przy czym – co należy odnotować z satysfakcją – dynamika wzrostu była znacznie wyższa na otwartym rynku pracy. W okresie od grudnia 2008 r. do końca listopada 2009 r. odnotowano wzrost liczby zatrudnionych osób nie-

pełnosprawnych o 14,8% na chronionym rynku pracy i aż o 42,7% na otwartym rynku pracy.

Wzrost liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w SODiR odnotowano we wszystkich grupach pracowników niepełnosprawnych, niezależnie od stopnia ich niepełnosprawności czy występowania u nich schorzeń specjalnych (osoby z chorobą psychiczną, upośledzeniem umysłowym lub epilepsją, osoby niewidome).

Zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych przekłada się także na poprawę wskaźników uzyskiwanych z kwartalnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzonego przez GUS. Dane z tego badania z trzech kwartałów 2009 r. wskazują na zwiększenie aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, zaś w III kwartale 2009 r. na wyraźny wzrost zatrudnienia tych osób.

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w I półroczu 2009 r. utrzymywał się na poziomie z 2008 r., zaś w III kwartale 2009 r. wzrósł do 22,9%. Tym samym osiągnął poziom nienotowany od 2000 r. W stosunku do poprzedniego kwartału wzrósł o 2,2 pkt proc. Jednocześnie spadła stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych do 11,5%, tj. również do poziomu nienotowanego od 10 lat. Wzrósł także współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Dla osób w wieku produkcyjnym wyniósł 25,8%.

Wzrost współczynnika aktywności zawodowej połączony ze wzrostem wskaźnika zatrudnienia oraz spadkiem stopy bezrobocia wskazuje na wyraźną poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Korzystne trendy w zakresie sytuacji osób niepełnosprawnych potwierdza także porównanie uśrednionych danych z trzech kwartałów 2009 r. z analogicznymi danymi pochodzącymi z lat wcześniejszych. Tak dobre tendencje nie zostały odnotowane w przypadku osób sprawnych, gdzie wskaźnik ich zatrudnienia w trzech kwartałach 2009 r. w porównaniu z analogicznym okresem roku poprzedniego pozostał na niezmiennym poziomie, a stopa bezrobocia nieco wzrosła.

Znaczący wzrost poziomu zatrudnienia osób niepełnosprawnych należy z pewnością przypisać dużemu wsparciu pracodawców zatrudniających te osoby zarówno na otwartym, jak i chronionym rynku pracy oraz ochronnej funkcji narzędzi prawnych w tym zakresie. Pracownik niepełnosprawny stał się szczególnie atrakcyjny w czasie kryzysu gospodarczego. Jego zatrudnienie silnie dotowane jest ze środków publicznych, co znacząco redukuje koszty pracy po stronie pracodawców. Ważną ochronną funkcję spełnia także pomoc kierowana bezpośrednio do osób niepełnosprawnych prowadzących własną działalność gospodarczą. Z tej pomocy, w formie refundacji obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne, korzysta obecnie ponad 25 tys. niepełnosprawnych przedsiębiorców.

Sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy można z pewnością określić jako stabilną, szczególnie w kontekście ogólnej sytuacji na rynku pracy w Polsce.

Podsumowując, chciałbym stwierdzić, że zastosowane od 1 stycznia 2009 r. nowe rozwiązania prawne dotyczące wsparcia pracodawców osób niepełnosprawnych, spełniają wyraźną funkcję ochronną dla rynku pracy osób niepełnosprawnych, szczególnie w kontekście trudnej sytuacji na rynku pracy wywołanej skutkami ogólnoswiatowego kryzysu gospodarczego. Niemniej jednak utrzymanie dotychczasowego poziomu wsparcia może okazać się trudne ze względów finansowych. Utrzymujący się wzrost zainteresowania pracodawców uzyskaniem pomocy w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych oraz zmniejszająca się liczba podmiotów dokonujących wpłat na PFRON może skutkować zwiększeniem zobowiązań w zakresie wypłat dofinansowań ze środków PFRON, przy jednoczesnym zmniejszeniu wpływów do Funduszu. Dlatego też wskazane jest już dzisiaj podjęcie dyskusji nad zmianami systemowymi zapewniającymi utrzymanie korzystnych tendencji na rynku pracy osób niepełnosprawnych, a zarazem zapewniających możliwość sfinansowania działań wspomagających zatrudnianie tych osób.

Chciałbym również zwrócić uwagę na dość trudną sytuację, w jakiej może znaleźć się minister pracy i polityki społecznej w bieżącym roku, jeżeli wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych będzie dokonywał się w tak dynamicznym tempie. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych jest instytucją o charakterze – prze-

praszam za eufemizm – parabankowym. Wspomagany jest również z budżetu. Jeżeli pracodawcy zatrudniają osoby niepełnosprawne, to nie dokonują wpłat na PFRON. To znaczy, że zmniejsza się wielkość środków w systemie. Wówczas na inne zadania realizowane przez samorządy i organizacje pozarządowe może być mniej środków. Jako pełnomocnika rządu ds. osób niepełnosprawnych cieszy mnie wzrost zatrudnienia tych osób. Natomiast zaczynają się kłopoty z realizacją innych zadań z obszaru rehabilitacji społecznej.

Mówię o tym również dlatego, że Polska jest chyba jedynym krajem na świecie, który w tak wysokim stopniu wspiera pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne o lekkim stopniu niepełnosprawności. Wydatkujemy na ten cel ok. 1,4 mld zł rocznie. Należy rozważyć zmianę systemu polegającą na nieco mniejszym wspieraniu pracodawców, którzy zatrudniają osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności a większym wspieraniu pracodawców zatrudniających osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a także na przekierowaniu środków na zadania realizowane przez samorządy województw i powiatowe oraz – co istotne – na zlecenie zadań powierzonych przez ustawę organizacjom pozarządowym.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Z satysfakcją należy odnotować wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Proszę pana ministra Zająca o przedstawienie informacji o działalności kontrolnej PIP.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zając:

Proszę, aby ten temat przedstawił pan dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli.

Zastępca dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Leszek Zając:

Aktem prawnym regulującym w sposób systemowy i kompleksowy sytuację prawną osób niepełnosprawnych jest wielokrotnie nowelizowana ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Nakłada ona na organy Państwowej Inspekcji Pracy obowiązek opiniowania warunków pracy osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywizacji zawodowej, stanowisk pracy przystosowywanych dla osób niepełnosprawnych oraz okresowych kontroli w zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej. Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy została zobligowana do przeprowadzania, nie rzadziej niż co trzy lata, kontroli sprawdzających spełnianie wymagań dotyczących warunków pracy osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywizacji zawodowej.

W 2008 r. inspektorzy pracy, wykonując obowiązki nałożone przepisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, przeprowadzili 4420 kontroli w 3767 zakładach pracy lub ich jednostkach organizacyjnych zatrudniających osoby niepełnosprawne. W zakładach tych ogółem było zatrudnionych 554.390 pracowników. Sprawdzono warunki zatrudnienia 70.675 osób niepełnosprawnych, z których 37.255 posiadało lekki stopień niepełnosprawności.

Elementem działalności kontrolno-nadzorczej jest także reagowanie organów Państwowej Inspekcji Pracy na skargi składane przez pracowników, organizacje, instytucje itp.

W 2008 r. przeprowadzono 382 kontrole u 372 pracodawców w związku ze skargami złożonymi przez osoby niepełnosprawne. Dotyczyły one przede wszystkim czasu pracy i wynagrodzeń.

Inspektorzy pracy kontrolujący zakłady pracy w ramach tematów określonych w harmonogramie działań Państwowej Inspekcji Pracy na dany rok kalendarzowy sprawdzają również warunki zatrudnienia pracujących w tych zakładach osób niepełnosprawnych. Kontrole te są na ogół przeprowadzane w zakładach z otwartego rynku pracy.

W 2008 r. skontrolowano 14.627 pracodawców nieposiadających statusu zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej, jak również nieubiegających się o opinię Państwowej Inspekcji Pracy. U tych pracodawców było zatrudnionych ponad 400 tys. osób niepełnosprawnych. Stwierdzono nieprawidłowości, które – oprócz prawnej ochrony pracy – dotyczyły również przystosowania obiektów, pomieszczeń i stano-

wisk pracy dla osób niepełnosprawnych, w tym pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz braku profilaktycznych badań lekarskich.

W ramach ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przeprowadzono kontrole w podziale na 7 grup.

Skontrolowano 592 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej. Były to kontrole planowe, przeprowadzane w tych zakładach nie rzadziej niż co 3 lata.

W 2008 r. o uzyskanie statusu prowadzącego zakład pracy chronionej ubiegało się 57 pracodawców. Wśród nich 18 już posiadało status i zwracało się ponownie z wnioskiem o uzyskanie opinii stwierdzającej spełnianie przez obiekty, pomieszczenia i stanowiska pracy warunków określonych w ustawie.

Wydano ogółem 71 decyzji, w tym, 11 negatywnych. Niektóre zakłady po otrzymaniu decyzji negatywnej i usunięciu nieprawidłowości ponownie zwracały się z wnioskiem o opinię Państwowej Inspekcji Pracy. W grupie zakładów ubiegających się ponownie o status zakładu pracy chronionej wydano 18 decyzji. W tej grupie nie stwierdzono nieprawidłowości, które skutkowałyby decyzją negatywną.

U pracodawców z otwartego rynku pracy kontrolami objęto ponad 4400 stanowisk, w tym ponad 2000 stanowisk dla osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (na podstawie art. 4 ust. 5 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

Wydano ogółem ponad 3 tys. opinii, w tym 162 negatywne. Opinie negatywne dotyczyły 185 stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych.

Pracodawcy posiadający status prowadzącego zakład pracy chronionej skierowali 484 wnioski do okręgowych inspektoratów pracy o wydanie opinii dotyczących spełniania przez 1032 utworzone oddziały (jednostki organizacyjne) warunków ustawowych uprawniających do uzyskania statusu zakładu pracy chronionej. W wyniku przeprowadzonych kontroli inspektorzy wydali 477 opinii, w tym 20 negatywnych.

Inspektorzy pracy skontrolowali 227 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej. Sprawdzono 669 stanowisk pracy przystosowanych dla osób niepełnosprawnych. Wydano 368 opinii, w tym 5 negatywnych.

W ramach kontroli planowych, przeprowadzanych nie rzadziej niż co 3 lata, skontrolowano 12 zakładów aktywności zawodowej. Skontrolowano również 11 jednostek ubiegających się o wydanie opinii w zakresie spełniania wymogów ustawowych, umożliwiających uzyskanie statusu zakładu aktywności zawodowej oraz przeprowadzono 1 kontrole na wniosek zakładu aktywności zawodowej ubiegającego się o rozszerzenie statusu na inne obiekty lub pomieszczenia pracy.

U 2 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące wymagań bhp oraz przystosowania pomieszczeń zakładu, stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. W pierwszym przypadku skierowano wniosek o uchylenie decyzji przyznającej pracodawcy status prowadzącego zakład pracy chronionej. W wyniku przeprowadzonego postępowania administracyjnego wojewoda wydał decyzję uchylającą decyzję pełnomocnika ds. osób niepełnosprawnych i orzekł o utracie statusu. W drugim przypadku inspektor pracy wydał decyzję uchylającą poprzednio wydaną decyzję, warunkującą przyznanie pracodawcy przez wojewodę statusu prowadzącego zakład pracy chronionej. Sprawa jest w toku, ponieważ pracodawca odwołał się od nowej decyzji inspektora pracy.

Najwięcej nieprawidłowości stwierdzano podczas kontroli w zakładach pracy chronionej. Nie były to jednak nieprawidłowości dające podstawę do skierowania do wojewody wniosku o utratę statusu zakładu pracy chronionej. Natomiast stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach aktywności zawodowej był lepszy. W zakładach ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej, zakładu aktywności zawodowej lub przystosowujących stanowiska dla osób niepełnosprawnych stan przestrzegania przepisów i wymagań w zakresie bhp był dużo lepszy niż w zakładach już posiadających status. W tej grupie zakładów skala nieprawidłowości utrzymywała się na poziomie zbliżonym do stanu z lat ubiegłych i była znacznie niższa niż w zakładach pracy chronionej.

Należy jednak zauważyć, że więcej nieprawidłowości stwierdzano u pracodawców ubiegających się po raz pierwszy o status prowadzącego zakład pracy chronionej. U części tych pracodawców wydano decyzje negatywne. Najczęściej ich powodem były nieprawidłowe pod względem rodzaju, liczby i kubatury pomieszczenia higienicznosanitarne, często nieprzystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Zastrzeżenia budziły również pomieszczenia pracy, np. z uwagi na zbyt małą wysokość lub powierzchnię, niewłaściwie wykonane instalacje elektryczne lub technologiczne, brak wentylacji pomieszczeń.

Pracodawcy od wielu lat, jako przyczynę złego stanu technicznego obiektów, pomieszczeń i środków pracy, wskazują brak środków finansowych na inwestycje i remonty bieżące. Ich niepewność i niepokój budzą także zmiany w przepisach, w szczególności w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także zapowiadane od dawna gruntowne zmiany systemowe dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych. To również wskazywane jest jako przyczyna nieinwestowania w infrastrukturę przedsiębiorstw i pogarszającego się stanu materialnego środowiska pracy w zakładach pracy chronionej. Inspektorzy pracy podkreślają jednak, że znaczna część nieprawidłowości (ponad 30%) stwierdzonych w zakładach pracy chronionej w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy została usunięta w trakcie prowadzenia kontroli. Wynikała zatem bardziej z zaniedbań pracodawców niż z braku środków finansowych.

Inspektorzy pracy kontrolujący zatrudnianie osób niepełnosprawnych podkreślają, że wielu pracodawców oraz osób pełniących funkcje doradcze w zakładach pracy posiada niedostateczną wiedzę o podstawowych wymaganiach, jakie powinien spełniać zakład zatrudniający osoby niepełnosprawne, w zakresie obiektów i pomieszczeń, ich wyposażenia oraz organizacji stanowisk pracy w zależności od rodzaju niepełnosprawności zatrudnionych osób. Pracodawcy tłumaczą to brakiem odrębnego uregulowania prawnego określającego podstawowe wymagania, jakie powinien spełniać zakład zatrudniający osoby niepełnosprawne. Istniejące w prawie uregulowania są rozproszone w przepisach, trudne do zidentyfikowania. Często nie odnoszą się wprost do osób niepełnosprawnych i nie uwzględniają specyfiki przystosowań z uwagi na rodzaje niepełnosprawności. Mała jest również wiedza pracodawców o korzyściach, jakie mogą odnosić w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Pracodawcy z otwartego rynku pracy postrzegają często pracownika niepełnosprawnego przez pryzmat jego choroby i związanych z nią dysfunkcji, ograniczenia dyspozycyjności i mobilności pracownika, jego potencjalnych absencji oraz problemów osobowościowych. Ewentualne korzyści kojarzą im się ze skomplikowanym systemem uzyskiwania pomocy od państwa na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej oraz związaną z tym nadmierną biurokracją.

Z roku na rok obserwowany jest coraz większy spadek zainteresowania pracodawców ubieganiem się o uzyskanie statusu zakładu pracy chronionej. W 2008 r. wnioski skierowało tylko 57 pracodawców, z których 18 już posiadało ten status. Dla porównania: w 2007 r. wnioski skierowało 73 pracodawców, w 2006 r. – 100 pracodawców, podczas gdy w 2005 r. wnioski złożyło 496 pracodawców, a w 2004 r. – 729.

Maleje także liczba zakładów pracy chronionej. Według rejestrów prowadzonych w Państwowej Inspekcji Pracy w 2004 r. było ich 2772, w 2007 r. – 2329, zaś w 2008 r. – 2191. Pracodawcy tracą status lub sami z niego rezygnują. Powodem są przyczyny ekonomiczne oraz nadmierne – zdaniem pracodawców – obowiązki nałożone prawem na prowadzących zakłady pracy chronionej, a także częstsze, zgodnie z wymaganiami prawa, kontrole różnych organów, w tym Państwowej Inspekcji Pracy. Według pracodawców, podwyższonych kosztów związanych z prowadzoną działalnością nie rekompensują już od dawna ulgi i dotacje ze strony państwa.

Natomiast wzrasta systematycznie liczba pracodawców przystosowujących stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. W 2008 r. skontrolowano prawie dwa razy więcej stanowisk pracy niż w 2007 r. W ocenie inspektorów pracy wiąże się to z coraz większą świadomością pracodawców, że zatrudniając osoby niepełnosprawne można osiągnąć wymierne korzyści finansowe nie tylko poprzez zwolnienie z obowiązku wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełno-

sprawnych, ale również poprzez obniżenie kosztów pracy w wyniku dofinansowania do wynagrodzeń, refundacji składek na ubezpieczenie społeczne itp. Ponadto znaczna liczba pracodawców skorzystała z możliwości uzyskania zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, która pojawiła się w wyniku kolejnej nowelizacji ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Należy jednak zauważyć, że prawie 60% osób niepełnosprawnych zatrudnionych na tych stanowiskach stanowiły osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. Przyznać też trzeba, że wzrosła również liczba stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, organizowanych przez pracodawców z otwartego rynku i niekorzystających z dofinansowania z PFRON. Jest to pozytywna tendencja wskazująca na możliwość osiągnięcia pełniejszej integracji osób niepełnosprawnych.

Wielokrotnie występowaliśmy do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej o opracowanie przepisów lub zasad określających podstawowe wymagania dla zakładów zatrudniających osoby niepełnosprawne z uwzględnieniem rodzajów niepełnosprawności i wynikających z nich dysfunkcji. W 2004 r. podjęto współpracę z pełnomocnikiem rządu ds. osób niepełnosprawnych w zakresie uruchomienia programu mającego na celu opracowanie zbioru zasad i na ich podstawie wytycznych dla projektantów i pracodawców. W marcu 2005 r. odbyło się drugie spotkanie. Kontynuację prac uzależniono od decyzji pełnomocnika rządu i możliwości uzyskania środków finansowych. Jednak ze względu na wznowienie prac nad zmianą ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz zmiany organizacyjne w biurze pełnomocnika rządu, w tym kolejne zmiany osób na stanowisku pełnomocnika, spotkania nie były kontynuowane, a problem pozostał nierozwiązany.

W listopadzie 2009 r. Główny Inspektorat Pracy przekazał Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy – Państwowemu Instytutowi Badawczemu propozycję tematów do podjęcia w najbliższych latach przez jednostki naukowe w kontekście określonej i przyjętej na lata 2007–2012 „Strategii Wspólnoty Europejskiej w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy”. Wśród tych tematów znalazły się dwa dotyczące problematyki osób niepełnosprawnych. Pierwszy – opracowanie zbioru zasad i na ich podstawie wytycznych dla projektantów i pracodawców, określających podstawowe wymagania, jakie powinny spełniać zakłady pracy zatrudniające osoby niepełnosprawne w zakresie obiektów i pomieszczeń, ich wyposażenia oraz organizacji stanowisk pracy w zależności od rodzaju i stopnia niepełnosprawności zatrudnianych osób. Drugi – uzupełnienie informacji o poszczególnych zawodach – zamieszczonych w „Przewodniku po zawodach”, wydanym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, określających predyspozycje do zatrudniania w określonych zawodach – o wskazania i przeciwwskazania dla zatrudniania osób z określonym rodzajem i stopniem niepełnosprawności z uwzględnieniem rodzajów niepełnosprawności.

Wniosek dotyczący art. 19 ustawy został uwzględniony w założeniach do projektu zmiany ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 5 marca. Założenia zostały rekomendowane Radzie Ministrów.

Obecnie ani orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku, ani orzeczenie o niepełnosprawności nie zawiera wskazań dotyczących przystosowania technicznego lub organizacyjnego stanowiska pracy, na którym zatrudniony jest pracownik niepełnosprawny. Pracodawca często nie ma wystarczającej wiedzy w sprawie dysfunkcji i skutków zdrowotnych, związanych z chorobą pracownika. W praktyce może to przełożyć się na spowodowanie przez pracownika wypadku przy pracy, zagrożenia dla zdrowia własnej osoby lub innych. Należałoby zatem zobowiązać lekarzy do zamieszczania w orzeczeniu o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy informacji istotnych dla właściwej organizacji pracy osoby niepełnosprawnej, związanej bezpośrednio z jej dysfunkcjami oraz możliwością wystąpienia zaburzeń w funkcjonowaniu organizmu, spowodowanych chorobą, przyjmowanymi lekami itp.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Wągrowaska-Koski:

Z satysfakcją odnotowuję poprawę sytuacji w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, szczególnie na otwartym rynku pracy.

Chciałabym odnieść się do kilku kwestii poruszonych w materiale Państwowej Inspekcji Pracy. Na str. 5 w pkt 8 zawarta jest informacja na temat kontroli związanych ze skargami osób niepełnosprawnych skierowanymi do okręgowych inspektoratów pracy. Natomiast na następnej stronie pkt 9 zawiera informację o kontrolach związanych z realizacją tematów wynikających z „Harmonogramu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2008 r.”. W tych punktach ważne są dwie informacje, które wskazują na zgodę pracowników niepełnosprawnych na zatrudnianie ich w warunkach niezgodnych z przepisami.

W pkt 8 stwierdza się, że 4 pracodawców zatrudniało pracowników niepełnosprawnych w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej bez zgody lekarza. Natomiast w pkt 9 dane są zupełnie inne. Wynika z nich, że aż 79 pracodawców zatrudniało pracowników niepełnosprawnych w porze nocnej, a 129 – w godzinach nadliczbowych bez zgody lekarza. Stąd można wnosić, że pracownicy niepełnosprawni godzą się na zatrudnianie w takich warunkach lub że nadzór jest niedostateczny.

Z przedłożonego materiału wynika, że inspektorzy pracy podczas kontroli szczególną uwagę zwracali na przestrzeganie przepisów określających wymagania techniczno-budowlane użytkowanych obiektów, występowanie barier architektonicznych, funkcjonalność i właściwe oprzyrządowanie stanowisk pracy. Są to niewątpliwie bardzo istotne kwestie. Chciałabym jednak zwrócić uwagę, że osobom niepełnosprawnych – w materiale PIP nie znalazłam żadnej informacji na ten temat – przysługują prawa do rehabilitacji zawodowej i możliwości korzystania z zabiegów rehabilitacji, badań diagnostycznych, turnusów rehabilitacyjnych itp. W przedłożonym materiale brak informacji na temat przestrzegania przez pracodawców tych praw osób niepełnosprawnych.

Nie znalazłam również żadnej informacji na temat – a jest to obowiązek przynajmniej zakładów pracy chronionej – zapewnienia opieki pielęgniarzkiej i dostępu do specjalistycznej opieki medycznej. Zakłady na otwartym rynku pracy nie mają takiego obowiązku.

Opinia Państwowej Inspekcji Pracy dotyczy stanowisk na otwartym rynku pracy, na których zatrudniają się pracownicy z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności. Nie ma takiego obowiązku w odniesieniu do stanowisk, na których zatrudniane są osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Pracodawcy, którzy ubiegają się o zwrot kosztów dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych mają możliwość – informacji o tym nie znalazłam w materiale – skorzystania z opinii służby medycyny pracy, czy to stanowisko w sposób właściwy zostało dostosowane do potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Z własnego doświadczenia wiem, że osoby niepełnosprawne bardzo często zatrudniane są bez badań wstępnych. Dopiero w trakcie badań okresowych okazuje się, że dane stanowisko pracy jest niewłaściwe dla pracownika niepełnosprawnego.

Ogromny niepokój budzi informacja o braku oceny ryzyka zawodowego w grupie pracowników niepełnosprawnych. Ta ocena powinna być przeprowadzona w odrębny sposób z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb wynikających z niepełnosprawności. W procesie wydawania tej oceny powinna uczestniczyć służba medycyny pracy.

W przedłożonym materiale brak również informacji o indywidualnych programach rehabilitacji. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – to nie tylko praca i korzyści materialne. Praca ma służyć rehabilitacji zawodowej, a tę uzyskuje się poprzez stosowanie indywidualnych programów rehabilitacji.

Odnosząc się do propozycji dotyczącej orzeczeń o braku – czy istnieniu – przeciwwskazań zdrowotnych do pracy, wydawanych przez lekarzy służby medycyny pracy, chciałabym zwrócić uwagę, że obowiązujące przepisy prawa zabraniają lekarzom medycyny pracy wpisywania jakichkolwiek uwag w zaświadczeniach. Wymaga to zmiany

przepisów o badaniach profilaktycznych, która została już podjęta. Natomiast zawsze istnieje możliwość porozumienia ze służbą medycyny pracy – obowiązek zawarcia umowy pisemnej wszedł w życie od bieżącego roku – i skorzystania z jej wiedzy na temat poprawnego dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. W przeszłości uzyskanie takiej opinii przez pracodawcę ubiegającego się o dofinansowanie było obowiązkowe. Obecnie, niestety jest fakultatywne.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

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

Proszę pana dyrektora o udzielenie odpowiedzi.

Zastępca dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Leszek Zajac:

Przedłożony materiał dotyczy realizacji obowiązków wynikających z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Ustawa nakłada na Państwową Inspekcję Pracy obowiązek opiniowania warunków pracy osób niepełnosprawnych zatrudnionych w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej i stanowisk pracy przystosowywanych dla osób niepełnosprawnych. Chodzi o wydawanie opinii, czy te stanowiska spełniają wymagania w zależności od rodzaju niepełnosprawności zatrudnionych osób.

Państwowa Inspekcja Pracy została również zobowiązana do przeprowadzenia, nie rzadziej niż co trzy lata, kontroli sprawdzających spełnianie wymagań dotyczących warunków pracy osób niepełnosprawnych w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej.

Na str. 10 i 11 wspominamy o ocenie ryzyka zawodowego. Zwracamy uwagę, że w 19% kontrolowanych zakładów pracy chronionej pracodawcy nie przeprowadzili oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą wykonywaną przez pracowników niepełnosprawnych.

Pani dr Wągrowaska-Koski mówiła, że nie badaliśmy kwestii związanych z rehabilitacją pracowników. Chciałbym wyjaśnić, że ta sprawa wykracza poza nasze obowiązki wynikające z ustawy. Dlatego nie badamy tych kwestii.

W innych krajach lekarze medycyny pracy udzielają pracodawcy informacji, na co powinien zwrócić uwagę, zatrudniając osobę z określonym stopniem niepełnosprawności. Dlatego zwróciliśmy uwagę na tę sprawę we wnioskach. Ponadto wskazane byłoby opracowanie wytycznych określających organizowanie stanowisk pracy w zależności od stopnia i rodzaju niepełnosprawności. Obecnie określone są wymogi, jakie powinny spełniać pomieszczenia higieniczno-sanitarne, aby mogły się w nich poruszać osoby na wózku.

Reasumując – chciałbym zaznaczyć, że odnosiliśmy się do obowiązków nałożonych w ustawie na Państwową Inspekcję Pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych oraz Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących. Proszę głównego inspektora pracy pana Tadeusza Zajacę o przedstawienie informacji na temat przyczyn i okoliczności wypadku w dniu 1 grudnia ub. r. na budowie Stadionu Narodowego w Warszawie.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajac:

1 grudnia ub. r. na budowie Stadionu Narodowego w Warszawie doszło do tragicznego wypadku, w wyniku którego dwie osoby poniosły śmierć.

Po otrzymaniu informacji o wypadku udałem się natychmiast na miejsce zdarzenia. Powołałem również zespół specjalistów, który badał przyczyny i okoliczności wypadku. Chciałbym teraz przedstawić wyniki 6-tygodniowej pracy zespołu.

To pierwsze ofiary śmiertelne na inwestycjach EURO 2012. Mieliśmy nadzieję, że uda się zrealizować te inwestycje bez wypadków i ofiar śmiertelnych. Należy wyciągnąć konkretne wnioski na przyszłość z tego tragicznego wydarzenia. Dla nas sprawa jest o tyle ważna, że te budowy są objęte specjalistycznym nadzorem PIP. Ten wypadek jest

przykładem, do czego może doprowadzić lekkomyślność i lekceważenie obowiązujących przepisów oraz zaniedbania osób organizujących i nadzorujących pracę. Nie przekonuje nas fakt, że jest to jedna z najbardziej spektakularnych i trudnych technicznie budowli, gdzie dziennie pracuje ok. 1300 osób.

Okoliczności zdarzenia: brygada złożona z czterech pracowników wykonywała montaż lamp oświetleniowych na górnej krawędzi betonowej klatki schodowej. Na polecenie właściciela przedsiębiorstwa do tego przedsięwzięcia stosowano kosz transportowy typu KT 01. Po założeniu lampy na południowej stronie klatki, o godz. 11.34 w trakcie przemieszczania się na drugą ścianę, kosz transportowy z dwoma elektromonterami nagle odcepia się i spada z wysokości 18 m na betonową posadzkę.

Monitoring z kamery zainstalowanej na maszcie rejestruje zdjęcia sekcji III i IV pomiędzy godz. 11.29 a 11.39 co 30 sekund oraz widok na klatkę schodową, na której pracownicy 1 grudnia 2009 r. montowali lampy oświetleniowe przy użyciu wspomnianego wyżej kosza transportowego.

Prezentowany slajd pokazuje lampę i montaż. Czerwoną strzałką oznaczono miejsce, z którego kosz transportowy odcepiał się.

Następny slajd prezentuje fotografię wykonaną przez niemieckiego dziennikarza w czasie zwiedzania budowy Stadionu Narodowego na 15 minut przed wypadkiem. Widać na niej pracowników w koszu transportowym montujących lampę przy górnej krawędzi betonowej klatki schodowej od strony południowej. Proszę zwrócić uwagę na sposób zamocowania kosza transportowego. To zdjęcie pokazuje sposób podwieszenia kosza transportowego do zawiesia łańcuchowego żurawia.

Niewłaściwie zapięcie haka żurawia spowodowało niewłaściwą pracę całego układu. Ogniowo górne powinno pracować w tym samym układzie co ogniowo dolne zawiesia kosza transportowego.

Następne zdjęcia pokazują układ haków. Widać jak daleko sięga „inwencja” osób, którzy wykonując niebezpieczne prace zamontowali w ten sposób – dla siebie – kosz transportowy.

Na kolejnym slajdzie po lewej stronie nieprawidłowy sposób zamontowania zawiesia, po prawej – sposób jego zamontowania zgodny z dokumentacją techniczno-ruchową, zalecany przez producenta.

Następne zdjęcie pokazuje dolną część kosza po upadku z wysokości ok. 18 m.

Główną przyczyną wypadku było nieprawidłowe zawieszenie kosza transportowego przez jedną z ofiar wypadku. Kosz transportowy został zawieszony na haku zawiesia łańcuchowego zamiast na haku zblocza żurawia. Wykonywanie prac transportowych odbywało się przy użyciu niesprawnego zawiesia łańcuchowego żurawia oraz dodatkowego łańcuchowego zawiesia żurawia. Jest to niedopuszczalne, ponieważ zwiększa ryzyko wypadku.

Przyczyny pośrednie – to obsługa kosza transportowego przez pracowników, którzy nie byli przeszkoleni w tym zakresie. W chwili wypadku brygada pracowała bez obecności wykwalifikowanego nadzoru zarówno ze strony wykonawcy, jak i kierownictwa konsorcjum. Nie posiadała znajomości zagrożeń. Wykonywała prace nie należące do zakresu obowiązków pracowników. Powtarzam, sami pracownicy – zamiast hakowego sygnalisty – zaczepili zawiesie. Ponadto pracownicy zostali dopuszczeni do wykonywania prac bez badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na wysokości.

Kolejne nieprawidłowości to – brak uzgodnionej instrukcji pracy kosza transportowego i żurawia przez Urząd Dozoru Technicznego i niezapoznanie z nią poszkodowanych pracowników, brak uzgodnienia warunków bezpiecznej pracy przez wykonawcę z kierownictwem budowy i służbami bhp, a także brak koordynacji pracy brygady z kierownictwem sekcji III i IV oraz kierownictwem robót elektrycznych konsorcjum, czego rezultatem był brak wyznaczonego hakowego sygnalisty, wykonywanie prac szczególnie niebezpiecznych bez spełnienia określonych procedur.

Jeśli chodzi o przyczyny techniczne zdarzenia, to należy wskazać, że dokumentacja techniczno-ruchowa została wprawdzie dostarczona do magazynu centralnego, ale nie przekazano jej do bezpośrednich wykonawców. Dokumentacja zawiera liczne nieprawi-

dłowości. Dotyczą one obowiązujących norm, przepisów, procedur, badań wykonanych w celu uzyskania oceny zgodności oraz uchybień w zakresie deklaracji zgodności.

Jeśli chodzi o wnioski pokontrolne, to trzeba zwrócić uwagę, że konstrukcja kosza użytego na budowie stadionu nie przewiduje zabezpieczenia pracowników na wypadek uwolnienia bądź zerwania elementu nośnego kosza. Stąd potrzeba podjęcia działań legislacyjnych w celu wprowadzenia przepisu nakładającego na projektantów obowiązek uwzględnienia tego bardzo istotnego elementu przy projektowaniu i eksploatacji tego typu urządzeń.

Wstrzymaliśmy roboty transportowe przy użyciu takich koszy na inwestycjach EURO. Nakazaliśmy zastąpić je innymi bezpiecznymi metodami. Ponadto polecono przeprowadzić kontrole u wszystkich producentów koszy transportowych w kraju. Chciałbym też zwrócić uwagę, że na terenie Polski ujawniono przypadek kosza transportowego produkowanego w Niemczech, który posiada takie same wady.

Polecono także wprowadzenie szczegółowych procedur związanych z opiniowaniem i przekazywaniem maszyn i urządzeń oraz dokumentacji techniczno-ruchowej na budowie. Poinformowano wszystkie okręgowe inspektoraty pracy o potrzebie zwrócenia szczególnej uwagi podczas kontroli budów na prace z użyciem koszy transportowych.

W wyniku kontroli wydano 13 decyzji nakazowych oraz skierowano w wystąpieniach 42 wnioski. Zastosowane środki prawne regulują stwierdzone nieprawidłowości oraz zmierzają do poprawy przyjętych procedur na budowie. Skierowano jedno zawiadomienie do prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa oraz trzy wnioski do sądu o ukaranie za popełnione wykroczenia. Udzielono mandatów za popełnione wykroczenia na kwotę 15 tys. zł. Skierowano 4 wnioski do pracodawców o wyciągnięcie konsekwencji służbowych za nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca ocenił, że to zdarzenie nastąpiło – cytuję – „przy robotach marginalnych”. Nie były to główne prace związane z budową Stadionu Narodowego. Nie zwrócono uwagi, że nawet takie prace mogą mieć niebezpieczny charakter. Procedura – w formie papierowej – określała, że 20 osób z nadzoru miało obowiązek pilnować tych prac. W momencie wypadku nie było nikogo z nadzoru. Są to smutne refleksje, ale mam nadzieję, że na tyle pouczające, aby z nich wyciągnąć wnioski – dla nas jest to też twarda lekcja – co zrobić, aby we wszystkich procedurach czynnik ludzki był nie tylko uwzględniany, ale żeby faktycznie było przestrzegane bezpieczeństwo. Wielokrotnie podkreślałem, że procedury w formie papierowej są zgodne z przepisami, ale jest bardzo wiele do wykonania w zakresie faktycznego ich stosowania.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Nie przewidywałam dyskusji w tym punkcie.

Pani poseł Rafalska zgłosiła chęć zabrania głosu.

Proszę, pani poseł. Następnym mówcą będzie pan senator Rulewski.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Rafalska:

Czy kontrole Państwowej Inspekcji Pracy ujawniały przypadki nielegalnego zatrudnienia na inwestycjach EURO 2012? Byłam pytana przez dziennikarzy o tę sprawę.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajac:

Ujawnialiśmy takie przypadki.

Dzień po wypadku na budowie Stadionu Narodowego, wobec pojawiających się informacji o nielegalnym zatrudnieniu na tej budowie, przeprowadzono – zaplanowaną wcześniej – szeroko zakrojoną kontrolę wspólnie ze Strażą Graniczną i Policją. Skontrolowano ponad 300 pracowników. Obecnie opracowujemy wyniki kontroli. Kontrola na budowie Stadionu Narodowego nie potwierdziła przypadku nielegalnego zatrudnienia. Trwają jeszcze ustalenia z powiatowymi urzędami pracy. To jest bardzo żmudna identyfikacja osób pracujących na tych obiektach.

Docierają do nas incydentalne sygnały o nielegalnym zatrudnieniu. Ale też docierają do nas informacje – niestety udokumentowane – dotyczące opóźnień w wypłacaniu wynagrodzeń. Zaskoczyła nas informacja, że np. operatorzy żurawi na budowie Stadionu Narodowego wykonywali pracę na podstawie umów zlecenia. Jest to zgodne z prawem. Niemniej jednak po naszej kontroli skierowano wniosek, aby pracodawca zmienił tę

umowę na umowę o pracę. Bowiem – w naszej ocenie – zachodzą uzasadnione przesłanki, że jest to obejście prawa pracy.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Nie zadowolona mnie stwierdzenie, że po miesiącu nie jesteśmy w stanie ustalić, jaki był stosunek pracy tych i innych pracowników, czy pracowali na umowę zlecenie. Ta sprawa ma zasadniczy wpływ na to, czy i jak mają być szkoleni. Nie wspominam, że bezpieczeństwo wymaga pewnej stabilności. Nie można każdego dopuszczać do urzędzeń. Potrzebna jest praktyka.

Czy było przeprowadzone szkolenie i w jakiej formie?

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajęc:

Pracownicy, którzy faktycznie wykonywali tę pracę, nie zostali przeszkoleni. Nie mieli wiedzy na temat zagrożeń, jakie mogą wystąpić przy tego typu pracach. To był obowiązek pracodawcy. Nie posiadali również badania lekarskiego, które stwierdzałyby brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na tego typu stanowiskach.

I co najbardziej interesujące i ważne – jestem po spotkaniu z pracodawcami – dobór pracodawców, podwykonawców na tego typu obiekty jest dokonywany pod rygorem szczególnej staranności. Są to z reguły pracodawcy, którzy dają gwarancję nie tylko jakości pracy, ale także bezpiecznej pracy. To zdarzenie ujawnia, że nawet wśród tak dobranych pracodawców zdarzają się podstawowe i fundamentalne naruszenia prawa pracy.

Jeżeli chodzi o kwestię identyfikacji osób, to chciałbym zwrócić uwagę, że po wynikach kontroli i wylegitymowaniu tych osób, nie jest proste ustalenie z urzędami pracy, jaki jest ich status. Trwają prace w tym zakresie. Chodzi m.in. o ustalenie, czy nie pracują osoby, które są jednocześnie zarejestrowane w urzędach pracy jako bezrobotne.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Czy ci pracownicy mieli umowę o pracę i na jaki czas?

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajęc:

Tak. Generalnie są to umowy na czas określony.

Zaskoczył nas fakt – raczej niespotykany – że renomowana firma, która wynajmuje na polskich budowach żurawie, zatrudnia pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych. To jest dla nas bardzo ciekawy przypadek, który należy zbadać, także na innych budowach.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Wydaje się, że przyczyna tego wypadku tkwi poza ofiarami. Innymi słowy – nie mieli wpływu na to zdarzenie.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajęc:

Ci śp. pracownicy nie powinni w ogóle samodzielnie stosować tego typu procedury.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Moje pytanie jest inne. Właściwie niepotrzebnie wypowiedziałem tamto zdanie.

Pan minister powiedział, że skierowano wniosek do prokuratury wobec jednej osoby. Czy pan minister może powiedzieć w stosunku do kogo? Chodzi mi o stanowisko i powód.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajęc:

Wniosek dotyczy operatora żurawia, który w tej sytuacji nie miał prawa podnieść kosza do góry.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Mam nadzieję, że nie będziemy musieli wysłuchiwać takich informacji w przyszłości, że praca na naszych budowach będzie coraz bardziej bezpieczna.

Przypominam, że następne posiedzenie odbędzie się 16 lutego br. Porządek dzienny przewiduje bezpieczeństwo pracy w budownictwie. Materiał będzie przygotowany przez Główny Inspektorat Pracy, głównego Inspektora Nadzoru Budowlanego oraz Urząd Dozoru Technicznego. W drugiej części posiedzenia Rady odbędzie się uroczystość obchodów 60-lecia Społecznej Inspekcji Pracy.

Dzisiejsze posiedzenie jest pierwszym w nowym roku. Jeszcze raz chciałabym państwu złożyć najserdeczniejsze życzenia dobrego roku, w którym państwa zamierzenia i marzenia zostaną spełnione. Życzę państwu przede wszystkim dużo zdrowia.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.