



**KANCELARIA SEJMU**  
**Biuro Komisji Sejmowych**

# **BIULETYN**

**Z 43. POSIEDZENIA**  
**RADY OCHRONY PRACY (IX KAD.)**  
**W DNIU 21 STYCZNIA 2014 R.**



---

## Rada Ochrony Pracy (nr 43/IX kad.)

21 stycznia 2014 r.

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

- przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawie:
  - absencji chorobowej rejestrowanej w ZUS,
  - bezpieczeństwa pracy na kolei,
  - oceny „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2014 r.” oraz „Planu długofalowego na lata 2013 – 2015”;
- Sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2013 r. – materiał przygotowany przez prezydium Rady Ochrony Pracy,
- Plan pracy Rady Ochrony Pracy w 2014 r. – materiał przygotowany przez prezydium Rady Ochrony Pracy,
- Ochrona pracy i warunki zatrudnienia osób niepełnosprawnych – materiał przygotowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.
- sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Iwona Hickiewicz** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Jacek Brzeziński** p.o. prezesa zarządu PFRON wraz ze współpracownikiem, **Joanna Bugajska** kierownik Zakładu Ergonomii CIOP-PIB.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska**, **Mateusz Wiśniewski** – 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. Witam panią minister Iwonę Hickiewicz, głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, pana Jacka Brzezińskiego, prezesa Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wraz ze współpracownikami, przedstawicieli strony społecznej oraz pracodawców. Witam członków Rady. Chciałabym złożyć państwu najserdeczniejsze życzenia bardzo dobrego nowego roku.

Porządek dzienny posiedzenia przewiduje: pkt 1 – przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawie: absencji chorobowej rejestrowanej w ZUS, bezpieczeństwa pracy na kolei, oceny „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2014” oraz „Planu długofalowego na lata 2014 – 2015”, pkt 2 – Sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2013 r. – materiał przygotowany przez prezydium Rady, pkt 3 – plan pracy Rady Ochrony Pracy w 2014 r. – materiał przygotowany przez prezydium Rady, pkt 4 – Ochrona pracy i warunki zatrudnienia osób niepełnosprawnych – materiał przygotowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 5 – sprawy bieżące.

Czy są uwagi do porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Czy jest sprzeciw wobec przyjęcia porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny.

Przechodzimy do punktu pierwszego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie absencji chorobowej rejestrowanej w ZUS.

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

### **Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Na posiedzeniu 22 października 2012 r. Rada Ochrony Pracy wysłuchała informacji na temat absencji chorobowej ujętej w Rejestrze Zaświadczeń Lekarskich KSI ZUS. Zgodnie z przedstawionymi danymi w 2012 r. zarejestrowano ogółem 18 mln 506 tys. zaświadczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy, skutkujących 246 mln 363 tys. dniami absencji chorobowej. Z ogólnej liczby zarejestrowanych zaświadczeń ponad 16 mln wystawiono osobom ubezpieczonym w ZUS, a liczba dni absencji z tego tytułu wyniosła ponad 206 mln 776 tys. dni.

W ogólnej absencji chorobowej ubezpieczonych największy udział – 28,5% – ma absencja pracowników w wieku 30-39 lat. W tej grupie obserwuje się najwyższy udział absencji kobiet. Udział absencji chorobowej mężczyzn wzrasta wraz z ich wiekiem i jest najwyższy w grupie wiekowej 50-59 lat. Przeciętna długość absencji chorobowej pracowników wynosiła 32,83 dnia. W grupie wiekowej powyżej 50. roku życia była ona wyższa od przeciętnej o 4,32 dnia, przy czym osoby z tej grupy wiekowej stanowią ponad 38% pracowników, którym wystawiono zaświadczenie lekarskie o dłuższej niezdolności do pracy, tj. na okres od 271 do 365 dni.

Najczęstszą przyczyną absencji z tytułu choroby własnej jest ciąża, poród i połóg, z którymi wiąże się 18,5% ogółu liczby dni absencji chorobowej. 15,3% absencji z tytułu choroby własnej powodują urazy, zatrucia i inne skutki działania czynników zewnętrznych, 13,6% – choroby układu kostno-stawowego, a 12,3% – choroby układu oddechowego. Zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn do jednostek chorobowych powodujących najdłuższą absencję należą schorzenia korzeni rdzeniowych i splotów nerwowych (8,9% ogółu liczby dni absencji chorobowej mężczyzn i 5% kobiet). Zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania są powodem 6,8% ogólnej absencji chorobowej.

Absencja w wieku 30 – 39 lat z tytułu opieki nad dzieckiem dotyczy przede wszystkim kobiet, zaś absencja z tytułu opieki nad innym członkiem rodziny – mężczyzn. W przypadku kobiet długość absencji z tytułu opieki nad innym członkiem rodziny wzrasta wraz z wiekiem.

W 2012 r. z tytułu ubezpieczenia chorobowego w związku z absencją chorobową spowodowaną chorobą własną wypłacono ponad 12 mld zł, przy czym wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy finansowane ze środków zakładów pracy wyniosły 36,2% tej kwoty. Przeprowadzane przez ZUS kontrole prawidłowości wykorzystania zaświadczeń lekarskich spowodowały obniżenie lub cofnięcie świadczeń pieniężnych z tytułu ubezpieczenia na łączną sumę ponad 176 mln zł.

Na podstawie przedstawionej przez ZUS informacji oraz dyskusji na posiedzeniu Rada stwierdza, że istnieje potrzeba wzmocnienia działań profilaktycznych zapobiegających absencji chorobowej i związanych z nią kosztów, ponoszonych zarówno przez ZUS jak i przez pracodawców. W związku z tym Rada zaleca:

- 1) opracowywanie i wdrażanie w zakładach pracy rozwiązań skierowanych na zarządzanie absencją chorobową związaną z warunkami pracy, w tym z psychospołecznym środowiskiem pracy,
- 2) opracowywanie i wdrażanie w zakładach pracy programów promocji zdrowia w związku z wydłużeniem wieku emerytalnego pracowników,
- 3) badanie przyczyn absencji chorobowej pracujących z tytułu chorób zawodowych i chorób związanych z pracą oraz wynikających z tego kosztów ponoszonych przez ZUS, NFZ i pracodawców – wymaga to przede wszystkim stosownych uzgodnień między ZUS a NFZ (bowiem każda z tych instytucji prowadzi swoje bazy i rejestry, zatem trudno ocenić jakie koszty w skali państwa wiążą się z absencją chorobową),
- 4) wdrożenie systemu elektronicznego przekazywania zwolnień lekarskich w momencie ich wystawienia.

Wnioski kierujemy do Ministerstwa Zdrowia, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Narodowego Funduszu Zdrowia.

Stanowisko przekazujemy do wiadomości marszałkowi Sejmu oraz właściwym komisjom sejmowym i senackim.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy ktoś z państwa ma uwagi?

Pan dr Paszkiewicz, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:**

Należy wykreślić pkt 5 w rozdzielniku, ponieważ w projekcie stanowiska nie ma punktu o tej numeracji.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Wprowadzamy poprawkę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Zofia Popiołek:**

W pkt 3 należy dokonać zmiany redakcyjnej albo wprowadzić przecinek. Ze sformułowania „badanie przyczyn absencji chorobowej pracujących z tytułu chorób zawodowych...” wynika, że ktoś pracuje z tytułu chorób zawodowych.

**Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Mówimy o chorobach zawodowych i chorobach związanych z pracą. Choroba zawodowa jest pojęciem prawnym. Ale genezą wielu schorzeń są warunki pracy. Są one w rejestrze chorób związanych z pracą. Dlatego chcielibyśmy znać przyczyny absencji z tego tytułu i związane z tym koszty ponoszone przez ZUS, NFZ i pracodawców. Problemem są oddzielne bazy ZUS i NFZ.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Czy ktoś z państwa ma jeszcze uwagi? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu zaproponowanym w projekcie wraz z wnioskiem pana dr Paszkiewicza o skreślenie pkt 5 w rozdzielniku? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie absencji chorobowej rejestrowanej w ZUS.

Przechodzimy do rozpatrzenia projektu stanowiska w sprawie bezpieczeństwa pracy na kolei.

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

**Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 19 listopada 2013 r. zapoznała się ze stanem bezpieczeństwa pracy na kolei na podstawie materiałów przygotowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, ówczesne Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej oraz Urząd Transportu Kolejowego.

Z uwagi na postępujące zmiany w sektorze transportu kolejowego, w tym wzrost liczby przewoźników, konieczne jest pilne podjęcie działań zapewniających utrzymanie niezbędnego poziomu bezpieczeństwa. Na koniec 2012 r. licencje na wykonywanie przewozów kolejowych miało bowiem 109 przewoźników kolejowych, realizujących przewozy towarowe i pasażerskie.

Bezpieczeństwo w transporcie kolejowym, w tym bezpieczeństwo pracy, zależy od wielu czynników, zarówno o charakterze technicznym, związanych z infrastrukturą i taborem, jak i organizacyjnych oraz ludzkich, związanych bezpośrednio z personelem wykonującym konkretne zadania.

Odpowiedzialność za bezpieczeństwo ponoszą wszystkie podmioty prowadzące działalność w ramach transportu kolejowego. Szczególną rolę mają zarządcy infrastruktury kolejowej oraz przewoźnicy. Odpowiedzialni są także producenci, właściciele taboru kolejowego i usługodawcy w zakresie swoich produktów czy usług, które muszą spełniać zasady bezpieczeństwa i interoperacyjności kolei. W wyniku kontroli wskazano jednak

wiele przypadków niewyznaczenia koordynatora ds. bhp w miejscach jednoczesnego wykonywania prac przez pracowników zatrudnionych u różnych pracodawców.

Organizacja i prowadzenie transportu kolejowego wymaga precyzyjnego współdziałania około 100 różnych grup zawodowych. Wiele działań jest niezwykle trudnych, wykonywanych w różnych porach doby i warunkach pogodowych. Są to prace niebezpieczne dla pracowników, a jednocześnie związane z odpowiedzialnością za bezpieczeństwo publiczne ze względu na skutki, jakie może wywołać nierzetelne ich wykonanie.

Duże wyzwanie w zakresie monitorowania i zapobiegania zagrożeniom stanowi specyficzne połączenie zagrożeń i czynników ryzyka, które występują przy pracach w sektorze transportu kolejowego, w tym: obciążenie fizyczne, hałas, wibracje, mikroklimat oraz stres związany z pracą (m.in. wynikający z odległości od domu i nietypowych godzin pracy).

Można wyodrębnić dwie grupy zawodowe mające bezpośredni wpływ na przebieg i obsługę przejazdów. Pierwsza z nich to grupa zawodowa związana z organizacją transportu kolejowego (dyżurny ruchu, dróżnik, ustawiacz manewrowy, rewident taboru kolejowego, toromistrz, robotnik kolejowy, kontroler ruchu drogowego), natomiast do drugiej grupy należą pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przy kierowaniu i obsłudze pociągu w czasie jazdy.

Do właściwego wykonania ich zadań konieczna jest optymalna liczba odpowiednio wykwalifikowanych osób. Tymczasem na koniec 2012 r. liczba osób zatrudnionych przez wszystkich przewoźników kolejowych sektora przewozów pasażerskich zmniejszyła się o ok. 4% i wynosiła 24 965 osób, w tym 42% pracowników bezpośrednio związanych z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego.

W kontekście konieczności zachowania zasad bezpieczeństwa pasażerów i pracowników kolei szczególnie niepokojące jest nieprzestrzeganie przepisów o czasie pracy i odpoczynku tej grupy zawodowej. Wśród 9867 maszynistów zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach stwierdzono 528 przypadków świadczenia pracy w czasie korzystania z odpoczynku udzielonego przez podstawowego pracodawcę, w tym: niezachowanie odpoczynku dobowego (138 przypadków) i tygodniowego (9 przypadków), świadczenie pracy w czasie urlopu (137 przypadków) oraz w czasie usprawiedliwionej nieobecności w macierzystym zakładzie pracy (21 przypadków). Pośrednio przyczyną jest fakt, że 138 osób wykonywało tę pracę także w ramach dodatkowego zatrudnienia (55 – umowa o pracę, 68 – umowa zlecenie, 15 – umowa pracodawcy z podmiotem trzecim).

Stwierdzony deficyt wykwalifikowanych maszynistów nie usprawiedliwia jednak zagrożenia bezpieczeństwa. Niezbędne jest pilne podjęcie działań mających na celu wyszkolenie nowych maszynistów, gdyż na ok. 17 tys. osób posiadających uprawnienia do prowadzenia pojazdów trakcyjnych ponad połowa to osoby w wieku 46-60 lat. Budzi to niepokój, gdyż w niedalekiej przyszłości może brakować fachowców, którzy mogliby swoją wiedzę przekazywać kandydatom do tego zawodu. Jednocześnie należy ujednoczyć zasady szkolenia i potwierdzania umiejętności maszynistów.

Miarą stanu bezpieczeństwa na kolei jest rodzaj i liczba występujących zdarzeń wypadkowych. Z danych uzyskanych na podstawie kontroli PIP wynika, że w wypadkach przy pracy w krajowym transporcie kolejowym pasażerskim, które zdarzyły się w latach 2010-2012 oraz w I półroczu 2013 r., zostało poszkodowanych łącznie 118 pracowników, w tym: 31 poniosło śmierć, a 28 doznało ciężkich obrażeń ciała. Wśród maszynistów odnotowano 19 osób poszkodowanych (5 ofiar śmiertelnych), a wśród elektromonterów taboru szynowego oraz elektromonterów sieci trakcyjnej 17 osób poszkodowanych (2 ofiary śmiertelne). W transporcie kolejowym pasażerskim międzynarodowym w wypadkach zostały poszkodowane 24 osoby, w tym 8 śmiertelnie.

Dominującymi przyczynami wypadków było nieprawidłowe zachowanie pracownika (54,2%), niewłaściwa ogólna organizacja pracy (16,7%) oraz inne przyczyny związane z czynnikiem ludzkim (16,7%).

W transporcie kolejowym towarów w wypadkach zostało poszkodowanych 21 osób, w tym 7 śmiertelnie, a głównymi przyczynami tych wypadków były również niewłaściwa ogólna organizacja pracy (35,9%) i nieprawidłowe zachowanie pracownika (23,3%).

Na ogólny stan zdrowia pracowników kolei wpływają ponadto warunki pracy. Obecnie ok. 20 tys. kolejarzy pobiera rentę z tytułu niezdolności do pracy, w tym ponad 6 tys. rentę wypadkową.

Na podstawie przedstawionego materiału oraz przeprowadzonej dyskusji Rada Ochrony Pracy uznaje za konieczne:

1) podjęcie realizacji tzw. 10 postulatów ogłoszonych 12 czerwca 2013 r. przez Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej, m.in.: stworzenie dla wszystkich przewoźników kolejowych wspólnych przepisów, ujednoczonych instrukcji oraz jednolitych standardów, odbudowanie szkolnictwa kolejowego, opracowanie strategii walki ze stresem,

2) zwiększenie liczby wykwalifikowanej kadry do pracy w kolejnictwie związanej bezpośrednio z prowadzeniem i bezpieczeństwem ruchu kolejowego,

3) wprowadzenie na terenie całej Polski ujednoczonej procedury wydawania, zawieszania lub cofnięcia świadectwa dopuszczenia do pracy maszynisty,

4) ograniczenie samozatrudniania szczególnie wśród maszynistów i drużyn konduktorskich,

5) opracowanie programu działań przewoźników kolejowych, ukierunkowanego na rozwój kultury bezpieczeństwa, co doprowadzić powinno do zmniejszenia wypadkowości i absencji chorobowej,

6) systematyczne prowadzenie kontroli przez Państwową Inspekcję Pracy i Urząd Transportu Kolejowego w podmiotach o różnej formie własności,

7) prowadzenie planowanej obecnie, intensywnej przebudowy infrastruktury kolejowej, ze szczególnym nadzorem Państwowej Inspekcji Pracy i Urzędu Transportu Kolejowego nad jej wykonawcami, podyktowaną koniecznością ograniczenia najgroźniejszych w kolejnictwie wypadków przy pracach dotyczących taboru szynowego i trakcji kolejowej,

8) pilne wydanie i wdrożenie aktów wykonawczych do ustawy z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy o transporcie kolejowym,

9) stworzenie centralnego rejestru maszynistów na bieżąco monitorującego ich czas pracy, kwalifikacje i uprawnienia.

Wnioski kierujemy do realizacji Ministerstwu Infrastruktury i Rozwoju, Urzędowi Transportu Kolejowego oraz Państwowej Inspekcji Pracy.

Stanowisko przekazujemy do wiadomości marszałkowi Sejmu i właściwym komisjom sejmowym i senackim.

### **Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy są uwagi do projektu stanowiska?

Pani minister Hickiewicz, proszę.

### **Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:**

Wniosek 9 – stworzenie centralnego rejestru maszynistów na bieżąco monitorującego ich czas pracy, kwalifikacje i uprawnienia – kierowany jest do Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju, Urzędu Transportu Kolejowego i Państwowej Inspekcji Pracy. Nie wiem, w jaki sposób Państwowa Inspekcja Pracy miałaby tworzyć taki rejestr, tym bardziej, że nie czyni tego w odniesieniu do jakiegokolwiek grupy pracowników. Zwracam uwagę, że ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy nie przewiduje takiego działania. Zatem proponuję skreślenie pkt 9 w przypadku Państwowej Inspekcji Pracy.

### **Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Przyjmujemy tę propozycję.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu zaproponowanym w projekcie wraz z propozycją pani minister Hickiewicz? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Za przyjęciem stanowiska głosowało 20 członków Rady, przeciw – 3, 1 osoba wstrzymała się od głosu.

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie bezpieczeństwa pracy na kolei.

Przechodzimy do rozpatrzenia projektu stanowiska w sprawie oceny „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2014 r.” oraz „Planu długofalowego na lata 2013 – 2015”.

Proszę przewodniczącego Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych pana Zbigniewa Żurka o przedstawienie projektu stanowiska.

**Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Chciałbym zwrócić uwagę na specyfikę omawianego stanowiska. Można je uznać za dokument wewnętrzny między Radą Ochrony Pracy i Państwową Inspekcją Pracy. Dlatego w projekcie stanowiska pominęliśmy – czego nie czynimy w przypadku innych stanowisk – opis zagadnienia w pierwszej części. Bowiem zakładamy, że adresat zna opis zagadnienia, którego jest autorem.

Przedstawiam projekt stanowiska opracowany przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych: „Podczas posiedzenia, które odbyło się 10 grudnia 2013 r. Rada Ochrony Pracy wysłuchała informacji głównego inspektora pracy na temat programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2014 oraz planu długofalowego na lata 2013 – 2015. Działając na podstawie art. 7 ust 7 pkt 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 13 kwietnia 2007 r. Rada Ochrony Pracy, na podstawie materiałów informacyjnych głównego inspektora pracy oraz dyskusji wyraża następujące stanowisko:

założenia przedstawionego „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2014 r.” oraz „Planu długofalowego na lata 2013-2015” Rada Ochrony Pracy ocenia pozytywnie. Oba dokumenty uwzględniają priorytety ochrony pracy, przewidując dla ich realizacji kompleksowe działania o charakterze kontrolnym i doradczo-prewencyjnym.

Uczestnicy dyskusji, jaka odbyła się po prezentacji materiału przez Głównego Inspektora Pracy, zwrócili uwagę na szereg problemów szczegółowych. Na ich podstawie Rada Ochrony Pracy rekomenduje, aby:

- 1) podczas kontroli prawidłowości zawierania umów szczególną uwagę zwrócić na proceder zatrudniania bez jakichkolwiek umów; na fikcyjne zatrudnianie na ułamek etatu, gdy faktyczne zatrudnienie obejmuje pełen etat; nieuzasadnione przedłużanie umów okresowych, lub zastępowanie umów o pracę zleceniami,
- 2) podczas kontroli czasu pracy zwrócić szczególną uwagę na prawidłowość rozliczeń w kontekście wydłużenia okresów rozliczeniowych,
- 3) zwrócić uwagę na zagrożenia wynikające z braku jednoznaczności przepisów dotyczących wymagań kwalifikacyjnych dla operatorów wózków jezdniowych,
- 4) szczególną uwagę zwrócić na przestrzeganie przepisów bhp przy procesach obróbki drewna oraz wydobywania, obróbki i transportu surowców mineralnych,
- 5) wznowić kampanię dotyczącą przeciwdziałania negatywnym skutkom stresu zawodowego w miejscu pracy,
- 6) podjąć kontrole podmiotów prowadzących szkolenia bhp – w zakresie zgodności działań z przepisami prawa,
- 7) w sektorze ochrony zdrowia zwrócić szczególną uwagę na naruszenia praw pracowniczych w ochronie zdrowia, gdzie skala nieprawidłowości jest szczególnie wysoka,
- 8) zintensyfikować kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w sektorze bankowym,
- 9) zintensyfikować kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w supermarketach,
- 10) zintensyfikować kontrole przestrzegania zakazu pracy w święta,
- 11) zapewnić, aby materiały będące efektem działalności PIP mogły być szerzej wykorzystywane przez inne instytucje państwowe i samorządowe.

Stanowisko przesyłamy do realizacji Państwowej Inspekcji Pracy, a do wiadomości marszałkowi Sejmu oraz Komisji ds. Kontroli Państwowej.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy są uwagi do projektu?

Pan senator Rulewski, proszę.



**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:**

Sądzę, że sformułowanie „fikcyjne zatrudnianie na ułamek etatu, gdy faktyczne zatrudnienie obejmuje pełen etat” nie oddaje istoty rzeczy. Sugeruje pozbawianie przez pracodawców wynagrodzenia. Tymczasem chodzi o zjawisko zatrudniania na część etatu, a następnie uzupełniania pozostałej części umową cywilnoprawną. Zatrudnienie na część etatu umożliwia uzyskanie świadczeń emerytalnych. Proponuję po wyrazach „na ułamek etatu” dodać wyrazy „oraz niezgodne z prawem uzupełnianie go o umowę cywilnoprawną”.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Czy są inne uwagi?

Pani prof. Górską, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Górską:**

Pierwszy akapit kończy się dwukropkiem. Czy odnosi się on do całego stanowiska, czy jedynie do drugiego akapitu? Wydaje mi się, że pierwszy akapit powinien zakończyć się kropką.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Dwukropek dotyczy całego stanowiska.

**Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Proponuję, żeby pozostawić stanowisko w przedłożonym brzmieniu. Pani minister i jej zespół zapewne je rozumieją. Przypominam, że jest to dokument wewnętrzny.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Proponuję, żeby przed dwoma kolejnymi akapitami po dwukropku postawić myślnik. Wówczas nie będzie problemu.

Czy są jeszcze uwagi? Nie widzę zgłoszeń.

Proszę pana przewodniczącego Żurka o odniesienie się do propozycji pana senatora Rulewskiego.

**Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Nie chodzi o zastępowanie części etatu umowami cywilnoprawnymi, bo nieuczciwy pracodawca nie zyskałby z tego korzyści, musiałby zapłacić składkę na ZUS. Chodzi o to, że pracownik jest zatrudniony na cały etat, otrzymuje wynagrodzenie za część etatu, a resztę dostaje „pod stołem”. Proponuję pozostawić zapis w pkt 1.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:**

Przyjmuję tę intencję. Należałoby jednak w tym zapisie przywołać dość częstą praktykę uzupełniania zatrudnienia na część etatu umowami zlecenia lub umowami o dzieło, bo od nich nie odprowadza się składek na ZUS.

**Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Umowa zlecenie jest oskładkowana. Umowa o dzieło z własnym pracodawcą jest również oskładkowana.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:**

Składki na ZUS odprowadzane są od umów zleceń zawieranych w zakładzie pracy, w którym pracownik jest zatrudniony na część etatu. Zawierane w innym zakładzie nie są oskładkowane. W tym obszarze dochodzi do nadużyć. Nie przeczy to intencji wyrażonej przez pana przewodniczącego.

Chodzi mi o praktykę zatrudniania na część etatu i uzupełnianie pozostałej części umowami zlecenia lub o dzieło, od których nie odprowadza się składek na ZUS.

Proponuję dodanie w pkt 1 po wyrazach „zlecenia” wyrazów „i umowami o dzieło”.

**Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Pan senator ma rację, że umowa u innego pracodawcy nie musi być oskładkowana. Ale trudno wyobrazić sobie sytuację, kiedy osoba pracuje faktycznie na pełen etat u jednego pracodawcy, pracodawca zatrudnia go oficjalnie na ¼ etatu, a za pozostałe ¾ pobiera

wynagrodzenie za umowę zlecenia lub umowę o dzieło u innego pracodawcy. To byłoby dość karkołomne rozwiązanie.

Proponuję – uwzględniając, że jest to dokument techniczny i Państwowa Inspekcja Pracy wie o co chodzi – pozostawienie początku pkt 1 w dotychczasowym brzmieniu oraz wprowadzenie na końcu zdania propozycji pana senatora, choć – o czym wspomniałem – umowa o dzieło o tego samego pracodawcy jest oskładkowana.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:**

Przyjmuję propozycję.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Czy są inne uwagi? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu przedłożonym w projekcie wraz z propozycją pana senatora Rulewskiego? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie oceny „Programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2014 r.” oraz „Planu długofalowego na lata 2013 – 2015”.

Przed przystąpieniem do rozpatrywania punktu drugiego porządku dziennego udzielałam głosu pani minister Hickiewicz.

**Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:**

W styczniu br. mija 95 rocznica utworzenia Państwowej Inspekcji Pracy. Mamy bogatą tradycję i wiele dokonań. Mam zaszczyt zaprosić państwa na uroczyste otwarcie wystawy poświęconej 95-leciu PIP, które odbędzie się o godz. 13.00 w hallu głównym. Wystawę objęła patronatem honorowym marszałek Sejmu pani Ewa Kopacz. Serdecznie zapraszam.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – Sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2013 r. Materiał został przygotowany przez prezydium Rady.

Proszę o zabranie głosu pana przewodniczącego Stanisława Stolorza.

**Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:**

Na dzisiejszym posiedzeniu mam zaszczyt przedstawić Sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2013 r. Materiał został przesłany członkom Rady pocztą elektroniczną 17 stycznia br. Nie zgłoszono uwag do sprawozdania. Jeżeli państwo będą mieli uwagi, to proszę o ich zgłoszenie po prezentacji dokumentu.

Rada Ochrony Pracy, zgodnie z ustawą z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, jest organem nadzoru w sprawach dotyczących przestrzegania prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia oraz działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

Do zadań Rady należy m. in.:

– wyrażanie stanowisk w sprawach objętych zakresem działania Państwowej Inspekcji Pracy, a w szczególności dotyczących: programów działalności i zadań PIP, okresowych ocen działalności PIP oraz wniosków wynikających z tych ocen, problemów ochrony pracy o zasięgu ogólnokrajowym,

– wyrażanie opinii o kandydatach na stanowiska głównego inspektora pracy i jego zastępców oraz okręgowych inspektorów pracy.

Rada Ochrony Pracy składa się z przewodniczącego, zastępców przewodniczącego, sekretarza i członków, których powołuje i odwołuje marszałek Sejmu.

Kadencja Rady trwa 4 lata. Zarządzeniem Nr 10 marszałka Sejmu z 12 listopada 2010 r. została powołana Rada Ochrony Pracy IX kadencji, licząca 30 członków.

W skład Rady powołuje się posłów, senatorów i kandydatów zgłoszonych przez prezesa Rady Ministrów oraz organizacje związkowe i organizacje pracodawców, reprezentatywne w rozumieniu ustawy z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, a także przez inne organizacje społeczne, zajmujące się problematyką ochrony pracy. Do Rady powo-

luje się także ekspertów i przedstawicieli nauki. Zasady reprezentacji w Radzie określa marszałek Sejmu w drodze zarządzenia.

Pracami Rady kieruje jej prezydium – jako organ wykonawczy. Prezydium Rady tworzą przewodniczący, jego zastępcy oraz sekretarz.

W 2013 r. prace prezydium koncentrowały się głównie na koordynacji bieżącej działalności Rady, analizie tematów zgłoszonych do planu pracy Rady na 2013 r., ocenie stopnia realizacji przez adresatów stanowisk podejmowanych przez Radę, a także rozpatrywaniu niektórych skarg, dotyczących działalności Państwowej Inspekcji Pracy, kierowanych do przewodniczącej Rady, opiniowaniu kandydatur ROP do nagrody im. H. Krahelskiej, przyznawanej przez głównego inspektora pracy.

Posiedzenia Rady odbywały się według planu zatwierdzonego przez Radę. Niniejsze sprawozdanie, podobnie jak sprawozdania z lat poprzednich, Rada składa prezydium Sejmu.

Swoje zadania i uprawnienia Rada realizowała przy pomocy wyłonionych ze swego składu stałych i doraźnych zespołów roboczych, które przygotowywały projekty stanowisk i opinii, będących przedmiotem prac Rady. Rada Ochrony Pracy IX kadencji powołała cztery stałe zespoły problemowe.

Rada działa na podstawie uchwalonego przez siebie regulaminu, zatwierdzonego przez marszałka Sejmu.

Plan pracy Rady na 2013 r. został rozpatrzony i przyjęty na posiedzeniu plenarnym 22 stycznia 2013 r. Propozycje tematów do planu zostały zgłoszone przez członków Rady, a także przez Państwową Inspekcję Pracy, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Ministerstwo Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Urząd Dozoru Technicznego, Urząd Transportu Kolejowego, Wyższy Urząd Górniczy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Instytut Medycyny Pracy, instytucje rządowe, partnerów społecznych i organizacje pozarządowe, współpracujące z Radą na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracujących.

Rada Ochrony Pracy w 2013 r. obradowała na posiedzeniach plenarnych, które odbywały się co najmniej raz w miesiącu oraz na spotkaniach zespołów problemowych.

W okresie sprawozdawczym odbyło się:

- 12 plenarnych posiedzeń, w tym jedna uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy w dniu 26 kwietnia 2013 r. w związku z Międzynarodowym Dniem Ofiar Wypadków przy Pracy, nad którą patronat honorowy objął marszałek Sejmu RP oraz jedno posiedzenie wyjazdowe do KGHM Polska Miedź w Lubinie, w dniach 31 września i 1 października 2013 r.

- 25 posiedzeń zespołów problemowych, które koncentrowały się głównie na przygotowywaniu opinii i projektów stanowisk Rady w sprawach omawianych na posiedzeniach plenarnych, przedstawieniu propozycji tematów do przyszłego planu pracy ROP, a także na rozpatrywaniu skarg wpływających do Rady na działania inspektorów pracy oraz na nieprzestrzeganiu przepisów prawa pracy przez pracodawców.

Problematyka posiedzeń zespołów koncentrowała się głównie wokół przygotowywania opinii i stanowisk w sprawach omawianych na posiedzeniach Rady.

Zespoły opracowywały projekty stanowisk do tematów:

- Rejestracja i zapobieganie chorobom zawodowym.
- Przestrzeganie zasad wymogów dopuszczania do użytkowania maszyn i urządzeń technicznych.

- Ocena skuteczności funkcjonowania systemu potwierdzania kwalifikacji pracowników wykonujących czynności związane z użytkowaniem maszyn i urządzeń technicznych w miejscu pracy.

- Stan realizacji zadań programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”.

- Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola skuteczności stosowania środków zapobiegających tym wypadkom.

- Społeczne koszty wypadków przy pracy.

– Przykłady prewencji wypadkowej prowadzonej przez Wyższy Urząd Górniczy, w tym w ramach współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Narodowym Funduszem Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej.

– Sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2012 r.

– Kontrola legalności zatrudnienia, w tym zatrudnienia obcokrajowców.

– Przestrzeganie przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzenia za pracę.

– Szkodliwe czynniki biologiczne w środowisku pracy.

– Stan bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach rolnych w 2012 r.

– Zatrudnianie i bezpieczeństwo pracy pracowników młodocianych.

– Efektywność nauczania bezpiecznych i higienicznych zachowań uczniów szkół podstawowych i ponadpodstawowych.

– Przestrzeganie przepisów dotyczących opieki zdrowotnej nad pracownikami. Działalność służby medycyny pracy.

– Absencje chorobowe.

– Bezpieczeństwo i higiena pracy w firmach transportowych.

– Bezpieczeństwo pracy na kolei.

– Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2013 r.

– Ochrona pracy i warunki zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Posiedzenia Zespołu ds. Skarg poświęcone były głównie rozpatrywaniu skarg wpływających do Rady na działania Państwowej Inspekcji Pracy, okręgowych inspektorów pracy oraz na nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy przez pracodawców.

Na str. 6 – 7 sprawozdania wymienione są tematy rozpatrywane przez Radę na plenarnych posiedzeniach, a na str. 8 – 11 – stanowiska i opinie Rady przyjęte w ubiegłym roku.

Stanowiska Rady, podejmowane na posiedzeniach plenarnych, kierowane są do marszałka Sejmu, merytorycznych komisji sejmowych (głównie Komisji Polityki Społecznej, Komisji Pracy, Komisji Gospodarki i Komisji do Spraw Kontroli Państwowej), senackich komisji (głównie Komisji Gospodarki Narodowej oraz Komisji Rodziny i Polityki Społecznej), urzędów i instytucji współpracujących z Radą: Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Głównego Inspektoratu Pracy, Głównego Urzędu Statystycznego, Inspekcji Transportu Drogowego, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Edukacji Narodowej, Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwa Finansów, Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Ministerstwa Transportu, Budownictwa i Gospodarki Morskiej, Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Zdrowia, Prokuratora Generalnego, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Wyższego Urzędu Górniczego, Urzędu Dozoru Technicznego, Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów, Urzędu Zamówień Publicznych, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

W roku sprawozdawczym nie została dokonana analiza udzielonych odpowiedzi. Przeprowadzenie takiej analizy planowane jest w drugim półroczu 2014 r. na zakończenie IX kadencji Rady.

Przechodzę do omówienia pozostałej działalności Rady.

26 kwietnia 2013 r., pod patronatem marszałek Sejmu, w Sali Kolumnowej gmachu Sejmu, odbyła się uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy, mająca na celu uczczenie Międzynarodowego Dnia Ofiar Wypadków przy Pracy, w której wzięło udział ok. 300 osób. Tematem sesji było „Badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola skuteczności stosowania środków zapobiegających tym wypadkom. Społeczne koszty wypadków przy pracy”.

10 września 2013 r., w Sali Kolumnowej gmachu Sejmu, odbyło się posiedzenie Rady Ochrony Pracy połączone z obchodami jubileuszu 60-lecia powstania służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz 20-lecia powołania Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, w którym wzięło udział ok. 200 osób.

27 listopada 2012 r., na Zamku Królewskim w Warszawie, odbyła się uroczystość wręczenia nagród im. Haliny Krahelskiej przyznanych przez głównego inspektora pracy za wybitne osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia w środowisku pracy. Z rekomendacji Rady Ochrony Pracy w 2013 r. laureatem nagrody głównego inspektora

pracy im. Haliny Krahelskiej, został pan Zbigniew Żurek – wiceprzewodniczący Rady Ochrony Pracy VIII i IX kadencji.

10 grudnia 2013 r., w Sali Kolumnowej gmachu Sejmu, w drugiej części posiedzenia plenarnego Rady Ochrony Pracy, odbyła się uroczystość zakończenia 41 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.

Członkowie Rady brali udział w sympozjach naukowych, konferencjach, seminariach, czy spotkaniach z partnerami społecznymi.

W 2013 r. do Rady Ochrony Pracy wpłynęło ok. 80 skarg. Treść niektórych skarg w rzeczywistości zawierała pytania o dokonanie wykładni przepisów prawa pracy, układów zbiorowych pracy lub wszczęcia sporu zbiorowego pracy. Wpływały także do wiadomości Rady skargi kierowane do innych organów władzy i administracji państwowej oraz innych organów centralnych. Były także „skargi” kierowane od osób fizycznych, które systematycznie ślą do Rady pisma w różnych sprawach.

Na sygnalizowane w pismach sprawy Rada reagowała, zwracając się do Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie kontroli, postępowania wyjaśniającego lub podjęcie interwencji, a następnie monitorowała sprawę aż do ostatecznego rozstrzygnięcia. Informowała również na bieżąco osoby wnoszące skargi o przebiegu postępowania.

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](http://www.rop.sejm.gov.pl) – była aktualizowana i uzupełniana o wiadomości z bieżącej działalności Rady.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Dziękuję za przedstawienie sprawozdania.

Czy są uwagi do przedłożonego sprawozdania?

Pan dr Paszkiewicz, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:**

Na str. 12 w informacji o uroczystości na Zamku Królewskim w dniu 27 listopada ub. r. jest błąd literowy – powinno być „pan” zamiast „pani”.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Pan przewodniczący Żurek otrzymał nagrodę im. Haliny Krahelskiej z rekomendacji Rady Ochrony Pracy. Chciałabym dodać, że tę nagrodę otrzymał również członek Rady Ochrony Pracy pan Maciej Sekunda, ale z rekomendacji Konfederacji Lewiatan. Dlatego w sprawozdaniu wymieniony został jedynie pan Zbigniew Żurek.

Czy są jeszcze uwagi do przedstawionego sprawozdania?

Pan przewodniczący Żurek, proszę.

**Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

Proponuję, aby w sprawozdaniu zaznaczyć, że nagrodę im. Haliny Krahelskiej w 2013 r. otrzymał również pan Maciej Sekunda.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Proponuję uzupełnienie informacji na str. 12 o następujące sformułowanie: „a z rekomendacji Konfederacji Lewiatan nagrodę głównego inspektora pracy im. Haliny Krahelskiej otrzymał członek Rady pan Maciej Sekunda”.

Jest dla nas bardzo ważne, że członkowie Rady Ochrony Pracy otrzymują tę prestiżową nagrodę.

Czy są inne uwagi?

**Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:**

Rozumiem, że na str. 15 część zdania pierwszego zostanie skreślona.

**Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Stanisław Stolorz:**

Tak. Zostanie skreślona.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Czy państwa mają jeszcze uwagi? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem Sprawozdania z działalności Rady Ochrony Pracy w 2013 r. wraz ze zgłoszonymi uwagami? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2013 r. zostało przyjęte jednogłośnie.

Przechodzimy do punktu trzeciego – Plan pracy Rady Ochrony Pracy na 2014 r. Członkowie Rady otrzymali projekt planu.

Proszę o zabranie głosu panią prof. Koradecką.

**Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Prezydium zwróciło się do członków Rady z prośbą o złożenie propozycji tematów do planu pracy. Otrzymaliśmy 70 propozycji tematów. Nie mogliśmy uwzględnić wszystkich. Z doświadczeń ub.r. wynika, że gdy na jednym posiedzeniu są dwa lub więcej tematów, to ich rzetelne rozpatrzenie staje się bardzo trudne. Dlatego przyjęliśmy zasadę, że na posiedzeniu rozpatrywany jest jeden, a w wyjątkowych przypadkach dwa tematy.

Chciałabym również zwrócić uwagę, że wiele wniosków było podobnych, aczkolwiek inaczej sformułowanych.

W projekcie planu pracy uwzględniono: problematykę substancji chemicznych, wyniki realizacji II etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, bezpieczeństwo i higienę pracy w transporcie, jakość szkoleń w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r., czynniki psychospołeczne w środowisku pracy. W tym miejscu chciałabym zaproponować zmianę w pkt 8. Otrzymałby on następujące brzmienie: „Identyfikacja obszarów o największym ryzyku wypadku przy pracy i przestrzeganie w nich przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy”. Proponuję również uzupełnienie tego punktu. Przypominam, że Rada od kilku lat postuluje, aby wielkość funduszu wypadkowego była adekwatna do skali zjawiska oraz aby środki adresowane były do przedsiębiorstw. Dlatego wnoszę o uzupełnienie pkt 8 o temat w brzmieniu: „Program wsparcia z funduszu wypadkowego poprawy warunków pracy w przedsiębiorstwach o wysokim poziomie ryzyka”. ZUS przeprowadził pilotażowy program, który obejmuje głównie małe i średnie przedsiębiorstwa o wskaźniku ryzyka powyżej 7. Moglibyśmy poznać wyniki tego programu i dowiedzieć się o realizacji wspomnianego – wieloletniego – postulatu Rady.

Ponadto projekt planu uwzględnia problematykę czasu pracy, rejestrację przyczyn i skutków wypadków przy pracy, nielegalne zatrudnienie, umowy cywilnoprawne i – tradycyjnie – program działania PIP w kolejnym roku, sprawozdanie z działalności Rady w 2014 r. i plan pracy na 2015 r.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Dziękuję za przedstawienie projektu planu pracy.

Otwieram dyskusję.

Czy ktoś z państwa chciałby zgłosić uwagi?

Pan senator Rulewski, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:**

Proponuję uzupełnienie pkt 3 o temat: „Zmiany prawodawstwa europejskiego i Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotyczące bezpiecznego środowiska pracy”.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Zwracam uwagę, że będzie trudno przeprowadzić posiedzenie, na którym będzie więcej niż jeden obszerny temat. Owszem, można umieścić w planie więcej tematów, ale czy zdołamy je zrealizować.

Jeśli chodzi o propozycję dotyczącą pkt 3, to pani prof. Koradecka powiedziałaaby o tych zmianach we wprowadzeniu do tematu. Nie wprowadzalibyśmy tej kwestii jako osobnego punktu.

Czy pan senator zaakceptowałby takie rozwiązanie?

**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:**

Tak. Proponowałbym również uzupełnienie w pkt 10 – „Rejestracja przyczyn i skutków wypadków przy pracy”. Myślę, że to nie jest obszerny temat. Dlatego proponuję uzupełnienie tego punktu o temat „Współpraca PIP z innymi instytucjami zajmującymi się ochroną środowiska pracy – ZUS, UDT, Państwowa Inspekcja Sanitarna, nadzór budowlany”.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Możemy zapraszać przedstawicieli tych instytucji na poszczególne posiedzenia, na których będą rozpatrywane konkretne tematy. Ale nie wprowadzałabym drugiego tematu do pkt 10.

Czy ktoś z państwa ma jeszcze uwagi?

Pani poseł Mazurek, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Beata Mazurek:**

Pani prof. Koradecka proponuje dodanie nowego tematu do pkt 8. Czy tego tematu nie można by omawiać na kwietniowym posiedzeniu? Nie znamy terminu posiedzenia Rady w kwietniu.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Posiedzenie Rady jest zaplanowane na 28 kwietnia. Będzie to uroczysta sesja w Sali Kolumnowej.

**Członek Rady Ochrony Pracy Beata Mazurek:**

Przepraszam, pomyliłam się.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zgłosić uwagi?

Pan Janowski, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:**

Czy jest szansa na zaplanowanie terminów posiedzeń w pierwszym półroczu?

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Są zaplanowane terminy posiedzeń Rady w pierwszym półroczu. Członkowie Rady otrzymają stosowną informację. Chciałabym jednak zastrzec, że planowane terminy mogą ulec zmianie.

**Członek Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:**

W maju planowane jest wyjazdowe posiedzenie Rady. Maj jest wyjątkowym miesiącem. Większość organizacji planuje w tym okresie swoje kongresy. Czy nie można byłoby przenieść posiedzenia wyjazdowego na czerwiec?

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Na czerwcowym posiedzeniu zaplanowane jest rozpatrzenie sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r.

**Członek Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:**

Maj jest wyjątkowo trudny. Obawiam się, że wyjazd w tym czasie będzie trudny także dla posłów chociażby ze względu na kampanię wyborczą do Parlamentu Europejskiego, w którą zapewne będą zaangażowani.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Proponowałam 20 maja jako termin posiedzenia wyjazdowego. Będziemy zastanawiać się.

Czy są jeszcze jakieś uwagi?

Pan przewodniczący Żurek, proszę.

**Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:**

W pkt 10 – „Rejestracja przyczyn i skutków wypadków przy pracy” – wśród instytucji odpowiedzialnych za przygotowanie materiałów należałoby dopisać Państwową Inspekcję Pracy.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Wprowadzamy tę poprawkę.

Pierwszy wniosek pana senatora Rulewkiego został skonsumowany. Jeśli chodzi o drugą propozycję, to będziemy zapraszać przedstawicieli tych instytucji na posiedzenia, na których będą rozpatrywane konkretne tematy.

Czy pan senator zgadza się na takie rozwiązanie?

**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:**

Uważam, że współdziałanie instytucji zajmujących się ochroną środowiska pracy ma bardzo ważne znaczenie.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Pan senator proponuje wprowadzenie odrębnego tematu. Zatem proszę zaproponować skreślenie jakiegoś tematu i wprowadzenia w to miejsce nowego. Ten temat wymaga oddzielnego posiedzenia. Bowiem instytucji zajmujących się ochroną środowiska pracy jest bardzo dużo. Wysłuchanie przedstawicieli każdej z nich z pewnością zajmie ponad połowę posiedzenia.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:**

Proponuję potraktować ten temat jako rezerwowowy.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Dobrze.

Czy są inne uwagi?

Pani minister, proszę.

**Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:**

W pkt 7 w drugim temacie – „Dyskryminacja, mobbing i molestowanie seksualne w pracy” oraz w pkt 11 w drugim temacie – „Umowy cywilnoprawne oraz umowy terminowe w stosunkach pracy” wśród instytucji odpowiedzialnych za przygotowanie materiałów proponuję uwzględnić Ministerstwo Sprawiedliwości ze względu na statystyki orzecznictwa w sądach.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

To cenna uwaga. Uzupełnimy.

Czy są inne uwagi? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem planu pracy Rady na 2014 r. wraz z uwagami? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się od głosu?

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła plan pracy na 2014 r.

Przechodzimy do punktu czwartego porządku dziennego – Ochrona pracy i warunki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Materiał został przygotowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Proszę o zabranie głosu prezesa zarządu PFRON pana Jacka Brzezińskiego.

**P.o. prezesa zarządu PFRON Jacek Brzeziński:**

Przed prezentacją materiału przez mojego współpracownika chciałbym przedstawić kilka danych liczbowych oraz powiedzieć o ostatnich działaniach Funduszu. Są to dane za listopad 2013 r. Dotyczą pracodawców korzystających z realizowanego przez Fundusz systemu dofinansowania stanowisk pracy osób niepełnosprawnych. Ze środków PFRON korzystało 1394 zakłady pracy chronionej, które łącznie posiadają 159 tys. etatów pracowniczych oraz 17.945 pracodawców na otwartym rynku pracy, dysponujących łącznie 77 tys. etatów. Kwota dofinansowań wynosi ok. 3 mld 150 mln zł rocznie.

Chciałbym z satysfakcją poinformować, że w styczniu br. odbyło się duże spotkanie z udziałem zastępcy głównego inspektora pracy pana Leszka Zajęca dotyczące przestrzegania prawa pracy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Fundusz również jest partnerem Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego w realizacji projektu unijnego „Ramowe wytyczne w zakresie projektowania obiektów, pomieszczeń, przystosowywania stanowisk pracy dla osób



niepełnosprawnych”. Termin zakończenia realizacji tego projektu przewidziano na luty 2015 r.

A teraz oddaję głos współpracownikowi, który zaprezentuje nasz materiał.

**Kierownik Działu Planowania w Wydziale Realizacji Programów PFRON Krzysztof Kaca:**

Chciałbym pokrótce przedstawić informację dotyczącą sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz warunków ich zatrudnienia. Została przygotowana na podstawie realizacji Karty Praw Osób Niepełnosprawnych. Dane zawarte w prezentacji dotyczą lat 2011 – 2012.

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy stopniowo poprawia się. Wskazują na to wszystkie parametry odnotowane w latach 2008 – 2012. Niemniej jednak osoby niepełnosprawne stanowią nadal jedną z grup znajdujących się w niekorzystnym położeniu na rynku pracy. Wprawdzie współczynnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych wzrósł z 23% do 27,5%. Ale współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych wynosi ponad 77%. Wskaźnik zatrudniania osób niepełnosprawnych wynosi obecnie 23% podczas gdy ten wskaźnik dla osób sprawnych wynosi 69,3%. Wyższa jest stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych (16,3% wobec 10,1% w przypadku osób sprawnych).

Liczebność populacji osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 16 lat i więcej zmniejszała się stopniowo począwszy od 1997 r. do 2012 r. (z 4,6 mln do 3,4 mln).

Liczebność populacji osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym również zmniejszała się w ciągu ostatnich lat. W latach 2008 – 2009 o 150 tys. – z 2,2 mln do 2,1 mln, a w latach 2010 – 2012 utrzymywała się na wyrównanym poziomie – 2 mln osób.

Udział osób niepełnosprawnych prawnie wśród osób w wieku 15 lat i więcej od 2001 r. do 2012 r. zmniejszył się z 13,9% do 10,8%, zaś wśród osób w wieku produkcyjnym zmniejszył się w tym okresie z 10,9% do 8,4%.

W przypadku osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym udział osób z orzeczoną znaczną stopniowo niepełnosprawnością wzrósł z 18,7% w 2008 r. do 21,4% w 2012 r., udział osób z orzeczoną umiarkowaną stopniowo niepełnosprawnością zwiększył się z 39,8% w 2008 r. do 42,7% w 2012 r., natomiast udział osób z lekką stopniowo niepełnosprawnością obniżył się w tym okresie z 41,5% do 35,9%.

Na slajdzie zaprezentowane są dane GUS dotyczące sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują na znaczną poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w ciągu ostatnich pięciu lat. Wskazują na to m.in. współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia. Jest to związane ze zwiększonym zainteresowaniem pracodawców wsparciem finansowym z tytułu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.

W końcu grudnia 2012 r. liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne bądź poszukujące pracy wynosiła 131.254 (2011 r. 124.238), z czego 111.521 osób stanowiły osoby zarejestrowane jako bezrobotne (2011 r. 104.663) i 19.733 jako osoby poszukujące pracy i niepozostające w zatrudnieniu (2011 r. 19.575).

Chciałbym teraz przejść do form wsparcia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych finansowanych ze środków PFRON. Pierwszą z nich jest dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych oraz refundacja składek na ubezpieczenia społeczne. Druga – to przekazywanie środków samorządom powiatowym i samorządom województw na realizację zadań dotyczących aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Dofinansowanie z PFRON przysługuje zarówno pracodawcom prowadzącym zakłady pracy chronionej, jak i pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy. Natomiast o refundację składek na ubezpieczenia społeczne mogą ubiegać się osoby niepełnosprawne prowadzące działalność gospodarczą, niepełnosprawni rolnicy lub rolnicy zobowiązani do opłacenia składek za niepełnosprawnego domownika.

Na kolejnym slajdzie wymienione są stopnie niepełnosprawności: znaczny, umiarkowany i lekki.

Kwoty dofinansowań zostały podane w materiale. Dotychczas występowało pewne zróżnicowanie między chronionym i otwartym rynkiem pracy. Wysokość kwot dofinan-

sowań była uzależniona od stopnia niepełnosprawności. Natomiast od kwietnia br. sytuacja w tym zakresie ulegnie pewnej zmianie. Zostanie wprowadzony system kwotowy. Dotychczas dofinansowanie, jeśli chodzi o znaczny stopień niepełnosprawności sięgało 180% minimalnego wynagrodzenia, mogłoby być zwiększone dodatkowo o 40% przy schorzeniach specjalnych w przypadku zakładów pracy chronionej. Natomiast gdy chodzi o otwarty rynek pracy, w przypadku znacznego stopnia niepełnosprawności, dofinansowanie wynosiło 180% minimalnego wynagrodzenia, ale pracodawca otrzymywał 70% tej kwoty. Schorzenia specjalne mogły ją zwiększyć.

Natomiast od kwietnia br. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego będzie wynosić: 1800 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych o znacznym stopniu niepełnosprawności, 1125 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności i 450 zł – w przypadku osób niepełnosprawnych o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Jeśli chodzi o osoby niepełnosprawne, w odniesieniu do których orzeczono chorobę psychiczną, upośledzenie umysłowe, całościowe zaburzenia rozwojowe lub epilepsję oraz niewidomych, kwoty te zwiększa się o 600 zł.

Na kolejnym slajdzie zaprezentowana jest liczba pracodawców ubiegających się o dofinansowanie. Pan prezes przedstawił tę kwestię.

Następny slajd ilustruje procentowe udziały osób korzystających z dofinansowań. Zarówno w przypadku zakładów pracy chronionej, jak i otwartego rynku pracy największy udział stanowią dofinansowania wynagrodzeń pracowników z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (odpowiednio 49% i 39%). Ale też wzrasta liczba zatrudnionych osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności i schorzeniami specjalnymi.

Kolejny slajd prezentuje kwoty refundacji składek na ubezpieczenia społeczne oraz liczbę osób korzystających z tego uprawnienia.

Następne slajdy opisują działania samorządów powiatowych i samorządów województw w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych finansowane ze środków PFRON w 2012 r.

#### **P.o. prezesa zarządu PFRON Jacek Brzeziński:**

Przedstawiony materiał jest do dyspozycji członków Rady zarówno w wersji elektronicznej, jak i w formie papierowej. Jesteśmy gotowi do udzielenia odpowiedzi na pytania.

#### **Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Dziękuję za prezentację.

Proszę o przedstawienie materiału przygotowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

#### **Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Centralny Instytut Ochrony Pracy przedstawi pewne koncepcje realizowane na bazie naszych prac. Głównym punktem są kwestie związane z możliwościami pracy osób niepełnosprawnych i starszych w porównaniu do wszystkich zatrudnionych. Osoby starsze pracujące do 67 roku życia będą zapewne narażone na utratę pewnych sprawności. Musimy zatem spojrzeć na zagadnienie w sposób kompleksowy uwzględniający narastanie tego zjawiska nie tylko z powodu chorób, ale też wieku i związanych z tym dysfunkcji.

Proszę panią dr Joannę Bugajską, kierownika Zakładu Ergonomii, o przedstawienie materiału przygotowanego przez nasz instytut.

#### **Kierownik Zakładu Ergonomii CIOP-PIB Joanna Bugajska:**

Zacznę od definicji ergonomii sformułowanej w XIX w. przez Wojciecha Jastrzębowski. Zgodnie z nią ergonomia jako nauka o pracy nie stosuje podziału na osoby niepełnosprawne i osoby sprawne. Zatem kształtowanie ergonomicznych i bezpiecznych warunków pracy powinno kierować się tymi samymi zasadami i przebiegać wedle analogicznych procedur bez podziału na osoby sprawne i niepełnosprawne.

Centralny Instytut Ochrony Pracy od kilkunastu lat zajmuje się problematyką osób niepełnosprawnych. Okazuje się, że w ciągu ostatnich lat niepełnosprawność obok starszego wieku (czyli powyżej 55 lat) jest jedną z najczęstszych przyczyn dyskryminacji

zarówno w Unii Europejskiej, jak i w Polsce. Ponadto przy niskim wskaźniku zatrudnienia renty tytułu niezdolności do pracy i inne świadczenia stanowią główne źródło utrzymania osób niepełnosprawnych. Natomiast jedynie dla ok. 30% osób niepełnosprawnych praca jest źródłem utrzymania.

W procesie zwiększania aktywności zawodowej i zatrudniania niepełnosprawnych bardzo ważny jest etap orzekania o ich zdolności do pracy. Podczas zatrudniania osoby niepełnosprawnej niezbędne są następujące informacje dotyczące: rodzaju i stopnia niepełnosprawności, sprawności w zakresie funkcji sensorycznych, motorycznych i intelektualnych, posiadanych kwalifikacji oraz predyspozycji i preferencji zawodowych, a także motywacje do podjęcia pracy.

Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej – podobnie zresztą jak sprawnej – wymaga: oceny środowiska pracy, w tym stanowiska pracy (rodzaju i wymagań pracy, w tym zwłaszcza psychospołecznych), oceny możliwości psychofizycznych w kontekście psychologicznych i fizycznych wymagań pracy. W wyniku tej oceny powstaną wytyczne w zakresie organizacji pracy. Chodzi nie tylko o czas pracy i odpowiednie przerwy, ale również o wsparcie asystentów, trenerów pracy, organizacje pracownicze i współpracowników. Bardzo ważna jest adaptacja stanowiska pracy. Ponadto muszą być określone przeciwwskazania do podjęcia pracy. Niemniej jednak najważniejsze jest poszukiwanie możliwości zatrudnienia, a nie przeciwwskazań czy ograniczeń.

Prawidłowa ocena możliwości psychofizycznych osób niepełnosprawnych stanowi element prawidłowo prowadzonej rehabilitacji zawodowej i społecznej, ułatwia wybór stanowiska pracy lub rodzaju pracy, zabezpiecza przed pogłębianiem się istniejących dysfunkcji, bądź tworzeniem nowych.

Chciałabym teraz przejść do doświadczeń i prac prowadzonych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy, w tym również w ramach projektu, o którym wspominał przedstawiciel PFRON i pani prof. Koradecka. Na początku przedstawię wyniki badania przeprowadzonego w grupie niepełnosprawnych, liczącej prawie 500 osób, z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Chcę zwrócić uwagę na motywację osób niepełnosprawnych do podjęcia pracy zarobkowej. Z przedstawionego wykresu wynika, że prawie 80% badanych wskazuje, iż główną motywacją do podjęcia pracy zarobkowej jest możliwość zarabiania pieniędzy, następnie chęć bycia potrzebnym, chęć zdobywania nowych doświadczeń, chęć brania czynnego udziału w życiu, zaspokajanie swoich potrzeb i potrzeb najbliższych oraz podniesienie własnej wartości i samorealizacja.

W dolnej części wykresu przedstawiono inne przyczyny motywacji do podjęcia pracy zarobkowej. Wśród nich ostatnie miejsce zajmuje zachęta osób innych lub rodziny. Zatem ludzie niepełnosprawni sami w sobie mają szereg motywacji do podejmowania pracy.

Na kolejnym slajdzie zaprezentowane są wyniki badań dotyczące barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych według ich samych. Najczęściej wymienianą barierą jest obawa przed dużą konkurencją na rynku pracy, następnie ograniczenie związane ze stanem zdrowia, a także stereotypy funkcjonujące w środowisku i brak ofert pracy.

Prezentowane wyniki wskazują, że należy podjąć działania ukierunkowane na podniesienie poczucia wartości osób niepełnosprawnych. W naszym instytucie realizowany jest pakiet działań wspierających motywację osób niepełnosprawnych. Prowadzone są warsztaty psychologiczne dla tych osób, które obejmują m.in. autoprezentację, diagnozę predyspozycji i preferencji zawodowych, komunikację społeczną i asertywność oraz metody aktywnego poszukiwania pracy.

Chciałabym teraz wspomnieć o likwidacji barier architektonicznych. Przypominam, że zgodnie z Prawem budowlanym przestrzeń publiczna powinna być dostępna dla każdej osoby, zwłaszcza niepełnosprawnej. Na slajdach prezentowane są najczęściej występujące bariery: schody bez podjazdów, przeszkody na szlakach komunikacyjnych. W nowych budynkach montowane są szklane drzwi bez oznakowania kontrastowymi pasami. Stwarzają niebezpieczeństwo dla każdej osoby, szczególnie dla niedowidzącej. W wielu obiektach montowane są nowoczesne wahadłowe drzwi. Obok – zgodnie z wymogami – są drzwi przystosowane dla osób na wózkach. Ale one są otwierane na żądanie. Osoba niepełnosprawna podjeżdżająca do nich musi być zauważona przez recepcjonistę, co jest utrudnione w sytuacji gdy on jest zajęty innym petentem i nie dostrzega osoby

niepełnosprawnej. To nowoczesne bariery przeszkadzające osobie niepełnosprawnej w dostępie do miejsca pracy.

Jeśli chodzi o pomieszczenia pracy, to poza wymiarami dostępu, określonymi w rozporządzeniach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, bardzo ważne są aspekty – nie brane dotychczas pod uwagę – jak np. zrozumiałość mowy w pomieszczeniach, zwłaszcza dla osób niedosłyszących czy osób noszących implanty. W naszym instytucie opracowano wskaźnik zrozumiałości mowy. Zastosowanie różnych adaptacyjnych kurtyn, rolet czy parawanów pozwala na poprawienie zrozumiałości mowy dla osób niedosłyszących do poziomu charakterystycznego dla osób bardzo dobrze słyszących.

Częstą dolegliwością występującą zwłaszcza u osób starszych są zaburzenia widzenia wynikające z zaćmy. Jedyną skuteczną metodą postępowania w przypadku zaćmy upośledzającej widzenie jest leczenie operacyjne. Stan, w którym naturalna soczewka zostaje zastąpiona sztucznym wszczepem wewnątrzgałkowym nazywa się pseudosoczewkowością.

Z uwagi na obniżający się wiek osób poddawanych tym zabiegom, które są aktywne jeszcze zawodowo, istotnym jest zapewnienie im odpowiednich warunków pracy wzrokowej, a w szczególności oświetlenia (po wszczepieniu sztucznej soczewki mogą występować niekorzystne zjawiska wzrokowe wpływające na komfort pracy wzrokowej). Dla tych osób preferowanym poziomem natężenia oświetlenia w pracy jest 300 lx, a nie 500 lx, jak zaleca ogólnie Polska Norma. Te kwestie muszą być uwzględnione w stosownych dokumentach, aby móc skutecznie dostosowywać środowisko pracy dla osób niepełnosprawnych lub starszych.

Chciałabym teraz przedstawić dane antropometryczne uwzględniane podczas projektowania stanowiska pracy. One są znane. Slajd prezentuje parametry i normy właściwe dla stanowiska pracy komputerowego. Nie mogą być w pełni przyjęte dla osób niepełnosprawnych, bowiem występuje duża zmienność indywidualna w wymiarach antropometrycznych wśród osób niepełnosprawnych ruchowo. Jednakże zasada jest analogiczna. Stanowiska pracy osób niepełnosprawnych powinny spełniać wymogi stawiane wobec stanowisk pracy dla osób sprawnych. Czyli np. minimalizacja kąta zgięcia w stawie łokciowym, zwłaszcza na stanowisku telepracownika.

Na slajdach prezentowane są przykłady niedostosowań stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych. Wysokie regały – dla osób na wózku wymagane są niższe. Następnie – biurko bez regulatora wysokości. Dalej – złe ustawienie biurka. Osoba niedosłysząca nie powinna siedzieć tyłem do drzwi.

Przejdę do metody symulacji komputerowej w rzeczywistości wirtualnej do projektowania oraz adaptacji stanowisk pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo. Pozwala ona na analizę możliwości dostępu pracownika do wszystkich wymaganych stref oraz poruszania się oraz sprawdzenie dostosowania stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika.

W naszym instytucie mamy program wykorzystujący komputerowe modelowanie w rzeczywistości wirtualnej. Pozwala on na określenie niezbędnych dostosowań dla osoby niepełnosprawnej oraz przeprowadzenie szkoleń dla osób po nabyciu niepełnosprawności i dostosowanie ich do nowych warunków.

Na koniec chciałabym przedstawić kilka wniosków.

Po pierwsze – w celu zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób z różnego rodzaju niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy istotne staje się stworzenie programu oddziaływania na pracodawców, który niwelowałby stereotypy dotyczące pracy osób z niepełnosprawnością i ich wydajności.

Po drugie – program szkoleniowy dla pracodawców powinien obejmować informacje o:

- możliwościach zatrudnienia osób o różnych rodzajach niepełnosprawności,
- uwarunkowaniach zwiększających zdolność do podejmowania pracy przez osoby z różnego rodzaju niepełnosprawnością,
- zasadach przystosowania stanowiska pracy do potrzeb wynikających z danego rodzaju i stopnia niepełnosprawności,
- korzyściach z zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Po trzecie – podczas oceny zdolności do pracy należy zwracać uwagę na możliwości osób z niepełnosprawnością, a nie na brak zdolności do wykonywania jakichś czynności. Ważne jest indywidualne podejście, umożliwiające poznanie potrzeb w zakresie organizacji pracy i miejsca pracy konkretnej osoby i w konsekwencji znalezienie rozwiązania zadowalającego zarówno pracownika jak i pracodawcę.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Dziękuję za prezentację materiału.

Proszę o prezentację materiału przygotowanego przez Państwową Inspekcję Pracy.

**Zastępca głównego inspektora pracy Leszek Zajac:**

Państwowa Inspekcja Pracy, jako organ nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, wykonuje także zadania określone w ustawie z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

W krótkiej prezentacji przedstawię państwu podstawowe obszary oraz wyniki działalności kontrolnej PIP, dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych w warunkach pracy chronionej (zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej), a także zatrudniania tych osób u pracodawców niezapewniających warunków pracy chronionej, którzy przygotowują poszczególne stanowiska pracy do ich potrzeb (tzw. otwarty rynek pracy).

W 2013 r. inspektorzy pracy, wykonując obowiązki nałożone przepisami ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, przeprowadzili 2 tys. kontroli w prawie 1,7 tys. zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne. Są to dane wstępne według stanu bazy danych PIP na 16 grudnia 2013 r. Pełne dane zostaną zamieszczone w sprawozdaniu z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r. Kontrole dotyczyły:

- opiniowania warunków pracy osób niepełnosprawnych, a także sprawdzania ich, nie rzadziej niż co 3 lata (w przypadku zakładów pracy chronionej i zakładów aktywności zawodowej),
- opiniowania stanowisk pracy przystosowywanych dla osób niepełnosprawnych (dotyczy pracodawców z otwartego rynku pracy).

Drugim obszarem działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2013 r. były kontrole skargowe. Przeprowadzono 184 kontrole w związku ze skargami zgłoszonymi przez pracowników – osoby niepełnosprawne. Dotyczyły 300 problemów, w tym głównie wynagrodzeń za pracę, czasu pracy oraz warunków zatrudnienia.

W 2013 r. w zakresie określonym ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych prowadzono kontrole w podziale na 9 grup. Skontrolowano 592 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej. Były to kontrole planowane, przeprowadzone w tych zakładach nie rzadziej niż co 3 lata. O uzyskanie statusu ZPCh ubiegało się 78 pracodawców. Wydano 77 opinii, w tym 2 negatywne. Pracodawcy posiadający status ZPCh skierowali 197 wniosków o wydanie opinii dotyczących spełniania warunków do uzyskania statusu przez 202 nowo utworzone oddziały. Inspektorzy pracy wydali 188 opinii, w tym 3 negatywne. Pracodawcy posiadający status ZPCh skierowali 85 wniosków o wydanie opinii dotyczących 110 utworzonych stanowisk pracy dla 117 osób niepełnosprawnych. Wydano 84 opinie pozytywne. Skontrolowano 17 zakładów aktywności zawodowej. Były to kontrole planowane, przeprowadzane w tych zakładach nie rzadziej niż co 3 lata. O uzyskanie lub rozszerzenie statusu ZAZ ubiegało się 14 jednostek organizacyjnych. Wydano 13 opinii pozytywnych.

Na podstawie wniosków starostów o uzyskanie pozytywnej opinii PIP skontrolowano 650 pracodawców z otwartego rynku pracy. Kontrolami objęto 759 stanowisk pracy przystosowanych dla 773 osób niepełnosprawnych. Wydano 657 opinii pozytywnych (umożliwiających zwrot kosztów organizacji stanowisk) oraz 19 negatywnych (dotyczących stanowisk dla 20 osób niepełnosprawnych).

Skontrolowano 128 pracodawców z otwartego rynku pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne, którzy nie ubiegali się o zwrot ww. kosztów. Kontrole objęły 204 stanowiska pracy, z których 2 nie były przystosowane do potrzeb 8 osób niepełnosprawnych.

Skontrolowano 80 pracodawców z otwartego rynku pracy zatrudniających osoby niepełnosprawne, którzy w latach ubiegłych występowali z wnioskiem o opinię PIP. Kontrole objęły 75 stanowisk pracy, z których jedno nie było przystosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych.

W 2013 r. inspektorzy PIP przeprowadzili 2031 kontroli w 1677 zakładach lub ich jednostkach organizacyjnych, zatrudniających ogółem ok. 220 tys. pracowników. Sprawdzono warunki zatrudnienia prawie 62 tys. osób niepełnosprawnych. Z ogólnej liczby kontroli – 1178 zostało przeprowadzonych na wnioski pracowników lub starostów. Wydano 1029 opinii, w tym 45 negatywnych.

Odsetek nieprawidłowości stwierdzonych w poszczególnych grupach zagadnień zasadniczo kształtował się na podobnym poziomie jak w latach ubiegłych. Zdecydowanie mniej nieprawidłowości stwierdzono w zakładach ubiegających się o nadanie statusu zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej oraz zwrot kosztów przystosowania lub wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej niż w zakładach już posiadających taki status.

Sz szczególnie niepokojące są odsetki zakładów posiadających status ZPCh lub ZAZ, w których stwierdzono uchybienia dotyczące:

- eksploatacji maszyn i urządzeń technicznych – 30%,
- użytkowanych instalacji i urządzeń elektrycznych – 28%,
- przystosowania obiektów i pomieszczeń pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych (bariery architektoniczne) – 24%,
- usytuowania i wyposażenia pomieszczeń higienicznosanitarnych – 22%.

Zostały one szczegółowo opisane w przedłożonym materiale.

Na niższym niż w latach poprzednich, ale wciąż dość znacznym poziomie, utrzymuje się odsetek zakładów pracy chronionej, w których nie są przestrzegane przepisy dotyczące kierowania pracowników na szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, na badania profilaktyczne oraz przestrzegania zasad udzielania urlopu.

Nie zmienił się natomiast znacząco odsetek zakładów pracy chronionej, w których nie były przestrzegane przepisy o czasie pracy.

W zakładach z otwartego rynku pracy, które w latach poprzednich były opiniowane przez PIP stwierdzono mniej nieprawidłowości na stanowiskach zorganizowanych dla osób niepełnosprawnych (ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności), niż na stanowiskach pracy dla tego rodzaju pracowników w zakładach, które w 2013 r. nie podlegały ocenie Państwowej Inspekcji Pracy.

Według rejestrów wnioskodawców (pracodawców i starostów) – prowadzonych w okręgowych inspektoratach pracy liczba zakładów pracy chronionej systematycznie zmniejsza się. Tracą status lub z niego rezygnują przede wszystkim zakłady o charakterze produkcyjnym lub usługowym, o „stałej” lokalizacji stanowisk i miejsc pracy w obiektach użytkowanych przez te zakłady. Koszty utrzymania hal produkcyjnych, magazynów, maszyn oraz innych środków trwałych, są zdecydowanie wyższe, niż koszty działalności zakładów świadczących usługi „zewnątrzne” – ochroniarskie lub sprzątające.

Pracodawcy prowadzący tego rodzaju zakłady pracy chronionej, od wielu lat, jako jedną z przyczyn, wskazują niekorzystne z ich punktu widzenia zmiany w przepisach prawa, tj. w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, polegające na systematycznym zaostrzaniu warunków dofinansowywania zakładów pracy chronionej, a także w podatku od nieruchomości, co w znacznym stopniu ograniczyło możliwość korzystania z ulgi (można z niej skorzystać tylko przy stosunkowo wysokim współczynniku zatrudnienia osób niewidomych bądź chorych psychicznie). Częste zmiany w prawie powodują, że pracodawcy nie planują wydatków na rozwój zakładu, np. zakup nowych technologii lub nowych maszyn i urządzeń.

Jednak w ocenie inspektorów pracy znaczna liczba stwierdzonych nieprawidłowości wynika wciąż z lekceważenia przepisów prawa, nieprawidłowej organizacji pracy w zakładzie, niewłaściwego funkcjonowaniu służb bhp oraz finansowych.

W związku z realizacją zadań określonych w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych inspektorzy zastosowali – przedstawione na slajdzie – środki prawne. W materiale przekazanym członkom Rady Ochrony

Pracy zamieszczono również informację o środkach prawnych zastosowanych przez inspektorów pracy w wyniku skarg zgłoszonych przez pracowników niepełnosprawnych.

Znacząca część podjętych działań naprawczych nie wymagała długiego czasu i dużych nakładów finansowych. Uzyskane efekty zostały szczegółowo przedstawione we wspomnianym materiale.

Główny inspektor pracy i prezes Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych 7 maja ub.r. roku podpisali deklarację w zakresie współpracy i wzajemnej wymiany informacji, w celu zwiększenia efektywności i skuteczności działań nadzorczo-kontrolnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, poprzez wzajemne wspieranie zadań realizowanych przez oba urzędy w ramach uzupełniających się kompetencji.

Do końca ubiegłego roku inspektorzy pracy przeprowadzili 18 kontroli na wniosek Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Skierowali także do organów Funduszu 15 powiadomień o wynikach kontroli przeprowadzonych samodzielnie przez PIP. Powiadomienia dotyczyły nieprawidłowości związanych z: niewypłacaniem lub nieterminowym wypłacaniem wynagrodzeń, zaniżaniem wynagrodzeń, nieodprowadzaniem składek na ZUS i Fundusz Pracy, nieprzestrzeganiem przepisów o czasie pracy, nieprawidłowym lub wręcz fikcyjnym zatrudnianiem pracowników.

W dniach 8-9 stycznia br. odbyła się wspólna narada szkoleniowa w Ośrodku Szkoleniowym PIP we Wrocławiu, na której przedstawiciele wszystkich okręgowych inspektoratów pracy oraz dyrektorów wojewódzkich oddziałów PFRON przedstawili najistotniejsze problemy, z jakimi spotykają się w działalności kontrolnej. Oprócz nawiązania bezpośrednich kontaktów na poziomie jednostek terenowych, ustalono dalsze zintensyfikowanie liczby powiadomień jednostek PFRON oraz Wydziału Kontroli w sprawach objętych deklaracją o współpracy.

Była to kolejna po spotkaniu z Urzędem Transportu Kolejowego i organami nadzoru budowlanego wymiana doświadczeń i ustalenia dalszej bieżącej współpracy. W bieżącym roku planujemy spotkania z Inspekcją Ochrony Środowiska, generalnym inspektorem ochrony danych osobowych i Państwową Inspekcją Sanitarną.

Wyniki kontroli wskazują na potrzebę kontynuacji kontroli warunków pracy osób niepełnosprawnych, w szczególności dotyczących wyposażania stanowisk pracy w bezpieczne i ergonomiczne maszyny, przystosowania obiektów i pomieszczeń do potrzeb i możliwości pracowników niepełnosprawnych oraz likwidowania barier architektonicznych.

Również kontrole warunków zatrudnienia osób niepełnosprawnych na stanowiskach pracy przystosowywanych lub wyposażanych w ramach środków refundowanych wymagają skoordynowanej współpracy PIP i PFRON.

Jak zawsze działaniom nadzorczo-kontrolnym PIP towarzyszyć będą różnorodne działania informacyjne i poradnictwo w sferze wymagań przepisów prawa, zasad i dobrych praktyk, szczególnie wśród pracodawców otwartego rynku pracy.

### **Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Dziękuję za przedstawienie materiału.

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pan Maciej Sekunda, proszę.

### **Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:**

Z przekazanych Radzie informacji, przede wszystkim z prezentacji Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, jednoznacznie wynika, że w polskim prawie – poza przepisami ogólnymi w obrębie bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi pomieszczeń higieniczno-sanitarnych oraz przepisami budowlanymi, które mówią o obiektach użyteczności publicznej i dostępności do nich dla osób niepełnosprawnych – brak unormowań, które traktują odrębnie fakt zatrudniania osób niepełnosprawnych. Wydaje mi się, że zasadne byłoby jednak podjęcie działań w celu opracowania wytycznych dotyczących przystosowania obiektów, pomieszczeń, stanowisk pracy, maszyn i urządzeń do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych. Należałoby tutaj wykorzystać zwłaszcza doświadczenia Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, który wie na czym rzecz polega.

Takie wytyczne mogłyby być pomocne dla projektantów, rzeczoznawców bhp, pracodawców, a także dla inspektorów pracy, którzy oceniają stan bezpieczeństwa u pracodawców. Posługiwaliby się nimi. Składam taki wniosek.

### **Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Duszczyk:**

Z prezentacji PFRON wynika pozytywna tendencja, która wskazuje, że zatrudnienie w zakładach pracy chronionej zmniejsza się, natomiast wzrasta zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Do 2010 r. tendencja była odwrotna, co było zjawiskiem niepokojącym. Obecnie jest prawidłowa – tak powinno być. W materiale wyjaśniono, że wynika to z podjęcia działań, które ograniczyły patologie w zakładach pracy chronionej. Chodzi o fikcyjne zatrudnianie osób niepełnosprawnych w celu uzyskania beneficjów wynikających, wcześniej z podatku VAT, później z różnego rodzaju ulg, które przysługiwały tym podmiotom.

W materiale PFRON zabrakło mi kilku informacji. Przede wszystkim – zatrudnienie osób niepełnosprawnych w Polsce w porównaniu z innymi państwami członkowskimi Unii Europejskiej jest nadal na bardzo niskim poziomie. Oczywiście możemy dywagować na temat przyczyn. Przed kilku laty prowadziliśmy dyskusje z PFRON na temat definicji osoby niepełnosprawnej, ponieważ definicja w każdym państwie członkowskim UE jest nieco inna. Nie ulega wątpliwości, co pokazują badania porównawcze, że zatrudnienie w Polsce osób niepełnosprawnych jest nadal na bardzo niskim poziomie, choć – jak wspominałem – przez ostatnie dwa – trzy lata odnotowano dobrą tendencję.

Mówię o tym, ponieważ osoby niepełnosprawne z punktu widzenia przyszłości Polski są jedną z kluczowych grup społecznych. Jeżeli spojrzymy na wskaźniki zatrudnienia w państwach wyróżniających się pod tym względem, czyli w państwach skandynawskich, to tam wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wynosi ok. 70%. Te państwa nie mogą uczynić nic więcej. Zaktywizowali wszystkich niepełnosprawnych, których mogli. My tego jeszcze nie dokonaliśmy. Patrząc na wyzwania demograficzne, z którymi Polska za chwilę zmierzy się, aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych może być priorytetem, pozwoli nam w niektórych sektorach uzupełniać pojawiające się niedobory.

Zdaję sobie sprawę, że w państwie, w którym bezrobocie nadal jest na poziomie 13% mówienie o przyszłych problemach z pracownikami przypomina nieco opowieść o żelaznym wilku. Niemniej jednak tak będzie. Demografia jest nieubłagana. Osoby niepełnosprawne, obok kobiet i zatrudnionych w rolnictwie stanowią niejako rezerwuar, który może poprawić sytuację na rynku pracy. Wczorajsze wiadomości GUS są bardzo dobre. Wskazują wzrost zatrudnienia w Polsce o 0,3%. To dobra informacja, ale ta tendencja niebawem zakończy się. Zasób osób, które możemy aktywizować – przy dużej migracji – będzie powodował spadek wskaźnika zatrudnienia, jeżeli nie uruchomimy zasobów, którymi dysponujemy np. osób niepełnosprawnych.

Dlatego wydaje mi się, że zabrakło w materiale PFRON, a także w pozostałych prezentacjach informacji na temat zakładów aktywności zawodowej. Tę kwestię poruszono w materiale Państwowej Inspekcji Pracy. Musimy zdawać sobie sprawę, że jednym z celów zakładów aktywności zawodowej jest wczesna profilaktyka i rehabilitacja tych osób, żeby trafiły na otwarty rynek pracy. Zakłady aktywności zawodowej w Polsce w zasadzie nie realizują tego celu. Zajmują się zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, a nie ich aktywizacją zawodową, żeby trafiły na otwarty rynek pracy.

Zatem wydaje mi się, że jeden z wniosków, który moglibyśmy przedstawić w naszym stanowisku powinien dotyczyć roli zakładów aktywności zawodowej w systemie wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Kolejny kwestia – delikatnie zarysowana – to poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych. Otóż, problemy polskiego rynku pracy, jeżeli chodzi o sytuację osób niepełnosprawnych, zaczynają się w szkole podstawowej, następnie te osoby najczęściej trafiają do szkół „specjalnych”. Zwracam uwagę, że mimo, iż prawo zakazuje umieszczania na dyplomach informacji, że dana osoba jest absolwentem szkoły specjalnej, to można bardzo łatwo po numerze placówki zidentyfikować, że jest to szkoła specjalna. Te osoby znacznie rzadziej kończą szkoły średnie, nie mówiąc o studiach wyższych. Od pewnego czasu zabiegamy o to, żeby dużo więcej osób niepełnosprawnych kończyło studia.



Niemniej jednak pozostaje gigantyczny problem. Szanse osób bez wyższego wykształcenia, na rynku pracy są dużo mniejsze, szczególnie osób niepełnosprawnych, które ze względu na swoją specyfikę nie są w stanie wykonywać, albo znacznie rzadziej mogą wykonywać prace wymagające sprawności fizycznej. Zatem w ich przypadku wykształcenie jest absolutnie kluczowe.

Jest jeszcze co najmniej kilka kwestii, o których powinniśmy wspomnieć, mówiąc o ważnej problematyce odnoszącej się do rynku pracy, mianowicie zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. O tych osobach mogę mówić prawie tak długo, jak o cudzoziemcach, ale ograniczę się do kilku podstawowych kwestii, które powinny być odnotowane w naszym stanowisku.

Istotne jest, że w dużej mierze zlikwidowaliśmy trochę patologii uznawania za osoby niepełnosprawne tych, którzy osobami niepełnosprawnymi formalnie nie są. Dlatego zmniejsza się liczba osób niepełnosprawnych, co jest dobrą informacją. Ale z drugiej strony wydaje mi się, że kwestia orzecznictwa dotycząca w szczególności stopni niepełnosprawności wymaga pewnych zmian, które spowodowałyby, że np. niektóre instrumenty kierowane do osób o znacznym stopniu niepełnosprawności będą w sposób lepszy wykorzystywane. Sądzę, że ta kwestia ma istotne znaczenie. Powinniśmy wskazać w stanowisku, że jest jeszcze trochę do zrobienia na tym polu.

Konkludując – tendencja jest absolutnie pozytywna. Od pół roku nie zajmowałem się problematyką osób niepełnosprawnych. Przyjąłem prezentowane dane z satysfakcją. Niemniej jednak wydaje mi się – proszę mnie ewentualnie poprawić – że kwestie, o których mówiłem, są nadal kluczowe dla zwiększania stopnia zatrudnienia osób niepełnosprawnych chociażby do średniej unijnej, do której powinniśmy dążyć.

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Jerzy Langer:**

Chciałbym odnieść się do wystąpienia przedmówcy. Myślę, że było bardzo merytoryczne, łącznie z wnioskami. Ale nie jest związane z tematem naszego posiedzenia, podobnie jak materiał PFRON. Przypomnę, że tematem jest ochrona pracy i warunki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Uważam, że wystąpienie pana Macieja Duszczyka należy przekazać do Naczelnej Rady Zatrudnienia. Bowiem dotyczy możliwości zatrudniania osób niepełnosprawnych, a to nie jest tematem dzisiejszego posiedzenia Rady.

#### **Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:**

Pozwolę sobie zabrać głos dotyczący nieco odmiennych treści od moich przedmówców. Uważam, że jakkolwiek każda patologia powinna być eliminowana, o tyle nie należy nie doceniać roli zakładów pracy chronionej w systemie wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych. One w założeniu nie tylko mają przynosić dochód, samofinansować się, ale jednocześnie zapewniać odpowiednie warunki pracy, ale także rehabilitacji zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Myślę, że mimo wszystko należy dbać o dobrze funkcjonujące zakłady pracy chronionej, oczywiście kontrolując te, w których stwierdza się patologie.

Chciałbym zwrócić szczególną uwagę na liczby. Chodzi o osoby, które są zakwalifikowane odpowiednio do znacznego, umiarkowanego i lekkiego stopnia niepełnosprawności. Patrząc na te liczby i wskaźniki nasuwa się wniosek, spadek liczby osób posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności został skompensowany wzrostem liczby osób posiadających orzeczenia o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności. Bez wątplenia jest to związane ze zmianą sposobu finansowego wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych. Można przypuścić – nie wiem, czy badania to potwierdzą – że to te same osoby, które mają zmienioną kwalifikację stopnia niepełnosprawności. Czy taka intencja i cel tych zmian? Czy nie należałoby przeanalizować tych danych i wprowadzić stosowne regulacje?

Dla części osób niepełnosprawnych – zwłaszcza ze schorzeniami specjalnymi – bez wątplenia praca ma wymiar rehabilitacyjny i społeczny. Bowiem trudno oczekiwać od tej osoby pełnej produktywności takiej jak od innego, sprawnego, pracownika. Stąd należy pochwalić rosnące wsparcie dla zakładów aktywności zawodowej, w których szczególnie te osoby znajdują zatrudnienie.

Podkreśliłbym jeszcze raz – nie piętnowałbym zakładów pracy chronionej, a wspierał oferujące miejsca pracy dla osób, których sytuacja na rynku pracy jest najtrudniejsza.

**Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:**

Nie będę odnosił się do wypowiedzi pana prezesa. Poruszamy ten temat na posiedzeniach Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. Ale byłem nieobecny podczas wypowiedzi zastępcy głównego inspektora pracy na temat przestrzegania przepisów w zakładach pracy chronionej. Chodzi mi głównie o firmy ochroniarskie. To temat, z którym dość często spotykam się w biurze. Stan przestrzegania przepisów prawa pracy, czasu pracy w firmach ochroniarskich, które mają status zakładów pracy chronionej, czy zatrudniają osoby niepełnosprawne – sytuacja jest bardzo zła. Czy PIP przewiduje intensyfikację kontroli w tych podmiotach? Nie pamiętam, czy w planie pracy Inspekcja ujęła tę kwestię w sposób szczególny? Chodzi mi o tego rodzaju kontrole, jakie kiedyś były przeprowadzane w supermarketach. Myślę, że powinniśmy poruszyć tę sprawę w jednym z wniosków w naszym stanowisku. Chyba, że to Inspekcja umieściła ten problem w planie pracy.

**Członek Rady Ochrony Pracy Anna Aksamit:**

Rzeczywiście temat jest bardzo trudny i bardzo wrażliwy. Chciałam wskazać na Konwencję o Prawach Osób Niepełnosprawnych przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w 2006 r. i ratyfikowaną przez Polskę. Ten akt obecnie jest w naszym kraju źródłem powszechnie obowiązującego prawa. Może być stosowany bezpośrednio. Ma pierwszeństwo stosowania przed ustawami. Zatem – co ważne – bez uchwalania ustaw możemy pomagać ludziom niepełnosprawnym.

Stan zatrudnienia niepełnosprawnych w Polsce nie jest zadowalający. Czy można byłoby aktywizować wdrożenie programów zwiększających powszechność dostępu do przedszkoli i szkół integracyjnych? To w dłuższej perspektywie może wpłynąć na poprawę wskaźników aktywności zawodowej, zatrudnienia oraz stopy bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych. Ponadto spowoduje zmiany w świadomości. Osoby niepełnosprawne zaczną być inaczej postrzegane.

**Członek Rady Ochrony Pracy Zdzisław Trela:**

Uważam, że należałoby wyznaczyć pewne zawody, w których niepełnosprawni mogliby później pracować. Podam przykład – zawodowa szkoła spożywcza w Krakowie ma charakter integracyjny. Kształci piekarzy i cukierników. W ciągu przynajmniej 20 lat przyjąłem ponad 20 niepełnosprawnych uczniów. Do pewnego czasu radziłem sobie. Ale przychodził moment, w którym nie można było nic zrobić. Okazywało się, że albo kolega go rozpił, a jeśli był niedorozwinięty, to również inne sprawy. Problem polega na przystosowaniu tych ludzi do pracy. Są zawody, których nie mogą wykonywać. Nie mogą np. pracować przy piecu czy przy innym urządzeniu, bo nie zawsze są to ludzie zdrowi umysłowo. Bardzo często nie. Wręcz przeciwnie – są upośledzeni w większości umysłowo. Te dzieci uczą się wykonywania najprostszych prac.

W moim zakładzie taki pracownik ciął chleb. Nie potrafił robić nic innego. Nawet nie próbowałem go uczyć. Bo nie nauczyłem. Trzeba poważnie zastanowić się jakie grupy tych dzieci kierować do jakich zawodów. Nie można osoby niepełnosprawnej kierować np. do kopalni czy piekarni. Nie da się. Jestem sprawny i ostatnio jednej nocy nie wytrzymałem w piekarni.

Trzeba zastanowić się nad korzystaniem ze szkół integracyjnych. Nie chodzi o to, żeby uczniowie otrzymywali papierek, że skończyli szkołę zawodową. Mam parę takich papierków. Mogę je przynieść. Nie na tym rzecz polega.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Świadectwo nie jest papierkiem, lecz dokumentem. Po drugie – szkoły integracyjne z zasady mają integrować środowiska. Osoby zdrowe – i to należałoby zacząć od najmłodszych pokoleń – powinny mieć przebywać i żyć wspólnie z osobami niepełnosprawnymi. O to chodzi w szkołach integracyjnych.

Osoby niepełnosprawne nie mogą pracować we wszystkich zawodach. To zależy od rodzaju niepełnosprawności. Nie można tego zadekretować. Od tego są poradnie, orzecznicy, a nie Rada Ochrony Pracy.

I jeszcze jedna uwaga – alkoholizm nie jest niepełnosprawnością.

### **Zastępca przewodniczącej Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:**

Program realizowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy wspólnie z PFRON, o którym wspomniał pan prezes, jest w pewnym sensie odpowiedzią na postulaty pana Sekundy. Chodzi o ramowe wytyczne dla budynków, stanowisk pracy, uwzględniające możliwości osób niepełnosprawnych. Z 10 ekspertyz, które sporządziliśmy w różnego typu zakładach – przemysłowych i biurach – wynika – co potwierdzają również dane PIP – że 80% tych przedsiębiorstw nie spełnia ogólnych przepisów bhp. Dotyczy to m. in. podjazdów, szerokości korytarzy, nieoznakowanych szklanych drzwi, niedostateczne zabezpieczenia przed poważnymi zagrożeniami np. porażeniem prądem czy innymi urazami. Tylko ok. 20% podmiotów wymaga dodatkowego spojrzenia z perspektywy osób niepełnosprawnych i typów niepełnosprawności.

W tym miejscu pojawia się odrębny problem, który nie był przedmiotem naszych dotychczasowych rozważań. Chodzi o system orzekania o niepełnosprawności. Obecnie orzekanie odbywa się w różnych miejscach według zasad częściowo skodyfikowanych, ale zależy też od orzekającego lekarza – w ramach ZUS czy KRUS. Jeżeli orzeczenie ma treść ogólną, to pojawia się drugie – dopuszczenie do pracy. Inny lekarz – lekarz medycyny pracy stwierdza, czy ta osoba może pracować lub nie, kierując się zupełnie innymi zasadami. Zatem niepełnosprawny może mieć dwa orzeczenia. W jednym stwierdzona jest niepełnosprawność, a w drugim – czy może pracować na określonych stanowiskach.

Drugie orzeczenie wymaga pewnego wkładu merytorycznego. Z jednej strony – charakterystyki zawodów. Nie chodzi o wykaz zawodów, tylko dużą grupę zawodów. Będziemy dysponowali 200 charakterystykami plus 100, które były wcześniej. One mówią o podstawowych czynnościach wykonywanych w danym zawodzie i w jaki sposób można dostosować stanowiska i rodzaje prac do osób z daną niepełnosprawnością. Zatem chodzi o pokazanie możliwości zatrudnienia, a nie przeciwwskazań. Przeciwwskazania od razu eliminują osobę niepełnosprawną. Pracodawca nie podejmuje kwestii. Można zapomnieć o zatrudnieniu na otwartym rynku.

Będziemy dysponować dużą liczbą charakterystyk. Przechodzimy do dostosowania stanowisk. Chodzi m.in. o jak najlepsze wydatkowanie środków, którymi PFRON wspiera dostosowanie stanowisk pracy. Myślę, że pomocne w tym zakresie będą narzędzia, o których mówiła pani dr Bugajska, np. symulacja komputerowa, która wskaże elementy, które należy uwzględnić dostosowując stanowisko do możliwości osoby niepełnosprawnej. Koszty mogą być niewielkie. Wtedy nie ma argumentu pracodawcy – przyjąłbym, ale muszę dostosować, a nie wiem jak. Zatem dajemy odpowiednie narzędzia.

W ten sposób osiągnęlibyśmy kolejny wyższy poziom – z jednej strony – pokazanie możliwości niepełnosprawnego pracownika, a z drugiej – pracodawcy i jego przedsiębiorstwa. Myślę, że to bardzo dobry kierunek, aczkolwiek bardzo trudny i wymagający czasu. Niemniej jednak należy zmierzać w tę stronę.

Pan Maciej Duszczyk zwrócił uwagę na bardzo ważną kwestię. Należy dać szansę pracy ludziom niepełnosprawnym nie tylko ze względów emocjonalnych, ale przede wszystkim ekonomicznych. Nie ma innego wyjścia. To kwestia 5 może 10 lat, kiedy każde ręce będą ważne w pracy. Stąd rola integracyjnej szkoły. Chodzi o osvajanie się z niepełnosprawnością, o czym wspomniała pani przewodnicząca. Ponadto system orzekania powinien być przejrzany i uproszczony na tyle, żeby nie było sprzeczności, które obecnie występują. Następnie narzędzia zachęcające dla pracodawcy. System dopłat nie może być jedyną motywacją, bo wówczas mogą pojawić się patologie.

### **Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Lista mówców została wyczerpana.

Zamykam dyskusję.

Proszę o udzielenie odpowiedzi.

**P.o. prezesa zarządu PFRON Jacek Brzeziński:**

Pani prof. Koradecka wspomniała o programie dotyczącym ramowych wytycznych. Zatem nie będę poruszał tej kwestii.

Sporządzane są – szczególnie przez biuro pełnomocnika rządu ds. osób niepełnosprawnych – analizy zatrudnianie osób niepełnosprawnych w krajach Europy i świata. Dane były przedstawiane właściwym komisjom sejmowym. Zwracam uwagę, że wskaźnik zatrudnienia wynika po pierwsze – z definicji prawnych – bo czym innym jest niepełnosprawność prawna, a czym innym biologicznie postrzegana – oraz wewnętrznych uregulowań w poszczególnych krajach. Faktycznie są różnice. Myślę, że pan przewodniczący Szwed potwierdzi, że te kwestie będą przedmiotem pracy Komisji Polityki Społecznej i Rodziny – były takie zapowiedzi – w okresie wiosennym.

Podam dane dotyczące zakładów aktywności zawodowej. Są zawarte w tabelach, które były prezentowane. W 2012 r. funkcjonowało 69 zakładów aktywności zawodowej, w których pracowało 2,5 tys. osób niepełnosprawnych. Ze środków Funduszu poziom wsparcia wynosi ok. 53 mln zł rocznie.

Poważnym tematem są kwestie poziomu wykształcenia. Dotyczy to również edukacji. Zwracam uwagę, że w algorytmach, które otrzymują samorzady, dotyczących finansowania edukacji dla uczniów niepełnosprawnych są zwiększone tzw. wagi, czyli zwiększony stopień dofinansowania. To szersze mechanizmy.

**Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Duszczyk:**

Ale te środki nie są kierowane do niepełnosprawnego.

**P.o. prezesa zarządu PFRON Jacek Brzeziński:**

Tak. Są adresowane do samorządu. Ale to nie jest właściwość Funduszu. PFRON wspiera studentów niepełnosprawnych. To rocznie ok. 16 tys. osób. Przeznaczamy ok. 60 mln zł rocznie na stypendia dla studentów niepełnosprawnych.

Jeżeli chodzi o funkcjonowanie zakładów pracy chronionej i postulat dbania o dobrze funkcjonujące, to na pewno równowaga między otwartym rynkiem pracy a zakładami pracy chronionej będzie rozważana w tym roku, albowiem zmiany dofinansowań, o czym była mowa w naszej prezentacji, również będą skutkować pewnymi – można spodziewać się – zmianami w zakresie liczby osób, które mają poszczególne stopnie niepełnosprawności.

**Główny inspektor pracy Iwona Hickiewicz:**

Spośród zaprezentowanych w naszym materiale danych dotyczących warunków zatrudniania osób niepełnosprawnych zarówno w zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej, jak i na otwartym rynku pracy, szczególną uwagę zwracają dane odnoszące się do zakładów pracy chronionej, zakładów aktywności zawodowej, które już posiadają status, w których stwierdzone są nieprawidłowości. Inspektor pracy, który cyklicznie kontroluje te podmioty nie powinien już stwierdzać tego typu nieprawidłowości, jakie wskazaliśmy w naszym materiale. To podstawowe sprawy przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – czas pracy, urlopy, szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy czy badania profilaktyczne.

Na system zatrudniania osób niepełnosprawnych należy spojrzeć kompleksowo uwzględniając zarówno punkt widzenia osób niepełnosprawnych, jak i kwestie wsparcia ze środków PFRON. Sądzę, że deklaracja o współpracy między PFRON i PIP podpisana w ubiegłym roku oraz tegoroczne spotkanie w naszym ośrodku we Wrocławiu przełożą się na wspólne działania w zakresie prawidłowości i czytelności systemu zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zatrudnianie tych osób jest istotne zarówno dla nich, jak i dla rynku pracy.

Jeśli chodzi o zatrudnianie osób przy pilnowaniu mienia, o czym mówił pan poseł Szwed, myślę, że to dużo szerszy problem nie tylko w zakładach pracy chronionej. Przy badaniu warunków bezpieczeństwa i higieny pracy przed wydaniem opinii Państwowej Inspekcji Pracy nie ma szczególnych wskazań czy wytycznych w tym zakresie. Na pewno jest nieco inne podejście niż w przypadku zakładu produkcyjnego, kiedy ocenia się stanowisko pracy na którym niepełnosprawny ma wykonywać pracę. Myślę, że ten problem powraca zarówno w stosunku do osób zatrudnionych przy pilnowaniu mienia,

jak i zatrudnionych przy sprzątaniu. Przyjrzymy się tej kwestii. Ale – jak mówię – jest to dużo szerszy problem niż dzisiaj jesteśmy w stanie na ten temat powiedzieć.

**Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi.

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

Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 18 lutego br. Porządek dzienny przewiduje rozpatrzenie następującego tematu: „Ocena narażenia zawodowego pracowników na substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy”. Materiał zostanie przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy i Główny Inspektorat Sanitarny.

Chciałabym przedstawić zaplanowane terminy kolejnych posiedzeń, z zastrzeżeniem, że mogą ulec zmianie: 11 marca, 28 kwietnia – uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy w Sali Kolumnowej z okazji Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. W maju planujemy wyjazdowe posiedzenie. Proponuję termin 15-16 maja ewentualnie 12-13 maja. W każdym razie wyjazdowe posiedzenie chcielibyśmy zorganizować między 12 a 16 maja. Sekretariat będzie kontaktował się z państwem. Wybierzemy termin dogodniejszy dla państwa. Następnie 23 czerwca – początek posiedzenia godz. 15.00, 8 lipca i 26 sierpnia.

Informuję, że od 1 stycznia br. w sekretariacie Rady został zatrudniony nowy pracownik – pan Mateusz Wiśniewski. Życzymy mu owocnej pracy.

O godz. 13.00 w hallu głównym rozpocznie się uroczyste otwarcie wystawy poświęconej 95 rocznicy utworzenia inspekcji pracy. Serdecznie zapraszamy.

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

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.