



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z posiedzenia:

■ **RADY OCHRONY PRACY**
(NR 33)

Nr 3850/VI kad.
22.06.2010 r.

Tekst bez autoryzacji

Nr 3850/VI kad.

Rada Ochrony Pracy (nr 33)

22 czerwca 2010 r.

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

- **przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie sprawozdania głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r.,**
- **ocena motywującego oddziaływania zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe na poziomie przedsiębiorstwa,**
- **wyniki oceny działań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej metodą Scoreboard.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Jan Bucior** podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Tadeusz Zajac** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Zofia Pawłowska** kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB wraz ze współpracownikiem.

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

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam członków Rady oraz zaproszonych gości z podsekretarzem stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej panem Markiem Buciolem i głównym inspektorem pracy panem Tadeuszem Zajacem wraz ze współpracownikami.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia przewiduje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie sprawozdania głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r. (projekt stanowiska został rozesłany pocztą elektroniczną), pkt 2 – ocena motywującego oddziaływania zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe na poziomie przedsiębiorstwa, pkt 3 – wyniki oceny działań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej metodą Scoreboard, pkt 4 – sprawy bieżące.

Czy są uwagi do porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Czy jest sprzeciw? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że porządek dzienny został przyjęty.

Przechodzimy do punktu pierwszego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie sprawozdania głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r. Projekt stanowiska został opracowany przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych. Proszę pana przewodniczącego Zbigniewa Żurka o przedstawienie projektu stanowiska.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Chciałbym poprosić pana sędziego Szymanka o przedstawienie projektu stanowiska. W imieniu Rady Ochrony Pracy dziękuję serdecznie panu sędziemu za przygotowanie i twórcze opracowanie projektu stanowiska. Jednocześnie dziękuję wszystkim osobom, które przesłały swoje propozycje na piśmie oraz tym, które wzięły udział w dyskusji i przyczyniły się do przygotowania ostatecznej wersji projektu, którą przedkładamy Radzie.

Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu w dniu 18 maja 2010 r. zapoznała się ze sprawozdaniem głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r.

Prezentowany okres sprawozdawczy obejmuje drugi rok obowiązywania nowej ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, na mocy której rozszerzono zakres zadań o kontrolę legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Analiza działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych PIP zawartych w sprawozdaniu upoważnia do sformułowania spostrzeżeń, uwag i wniosków odnoszących się do stanu przestrzegania prawa pracy oraz zidentyfikowania negatywnych zjawisk w sferze ochrony pracy.

W okresie sprawozdawczym inspektorzy przeprowadzili 88 tys. kontroli u ponad 65 tys. pracodawców, wydając 363 tys. decyzji nakazowych. Na wskazaną liczbę decyzji, 354 tys. dotyczyło naruszeń przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, tj. o 5% mniej niż w 2008 r., przy większej o 10% liczbie skontrolowanych podmiotów gospodarczych. Większość decyzji dotyczyła niewłaściwego przygotowania do pracy oraz nieodpowiedniego zabezpieczenia stanowisk pracy, maszyn i urządzeń technicznych, obiektów i pomieszczeń pracy.

W roku sprawozdawczym nastąpiło zmniejszenie o 17% decyzji nakazujących natychmiastowe wstrzymanie prac w sytuacji bezpośredniego zagrożenia życia bądź zdrowia pracujących. Ponad 85 tys. przypadków naruszeń prawa stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika (w 2008 r. takich naruszeń było ponad 79 tys.). Stwierdzono je, podobnie jak w roku poprzednim, u 43% pracodawców. Ponad 9 tys. decyzji nakazujących dotyczyło wypłaty wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy.

Z każdym rokiem wzrasta liczba środków oddziaływania prewencyjnego. W okresie sprawozdawczym stanowiły one już 20% zastosowanych sankcji (65% to mandaty, a 15% wnioski skierowane do sądu o ukaranie). Średnia wysokość grzywny nakładanej w drodze mandatu utrzymuje się prawie na tym samym poziomie (1236 zł, a w 2008 r. – 1230 zł). W niewielkim stopniu wzrosła natomiast wysokość grzywny nakładanej przez sądy grodzkie w sprawach kierowanych przez organy Państwowej Inspekcji Pracy (1952 zł, a w 2008 r. – 1981 zł).

Liczba wniosków, kierowanych przez PIP do prokuratury, zawiadamiających o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez przedsiębiorców, utrzymuje się prawie na tym samym poziomie, a liczba umorzonych postępowań w tych sprawach jest nadal bardzo wysoka (w 2008 r. – 1114, a 2009 r. – 1139).

Godny odnotowania jest znaczny spadek poszkodowanych w wypadkach przy pracy we wszystkich sektorach gospodarki (ze 104 tys. w 2008 r. do 87 tys. w roku sprawozdawczym) oraz zmniejszenie liczby śmiertelnych ofiar wypadków (z 520 do 401) i poszkodowanych w wypadkach ciężkich (z 900 do 827). Pozytywne zmiany dotyczą także budownictwa, gdzie przy wzroście zatrudnienia, po raz pierwszy od ponad trzech lat spadła liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Zmalał także współczynnik zachorowalności na choroby zawodowe (z 25,7% do 22,4%).

Rok 2009 charakteryzowała także mniejsza liczba wypadków wskutek upadku z wysokości, co przy wzroście produkcji budowlano-montażowej i poziomie zatrudnienia godne jest szczególnie odnotowania. Wydaje się, że kampania medialna, adresowana przez głównego inspektora pracy do pracowników budownictwa, zaczyna odnosić skutek.

Niepokojącym natomiast jest fakt, że wśród poszkodowanych największą grupę, bo ok. 42% zatrudnionych, stanowili najkrócej zatrudnieni. Dominowały w tym przypadku nieprawidłowe zachowania ludzi.

Analiza dokonań Państwowej Inspekcji Pracy w ocenianym okresie sprawozdawczym pozwala sformułować następujące wnioski:

1. Poprawa stanu praworządności w stosunkach pracy nadal wymaga poszukiwania przez PIP lepszych i efektywniejszych rozwiązań, stałego ulepszania metod i sposobów działania, celem połączenia ich skuteczności z przejrzystością. Podobne zalecenie Rady znalazło się w stanowisku Rady w sprawie sprawozdania głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2008 r., ale z przedłożonego sprawozdania za 2009 r. nie wynika, by wspomniane zalecenie było przez PIP wykonane w części lub całości.

2. W celu poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy wśród zatrudnionych, wymagane jest wprowadzenie do praktyki takich instrumentów, które ograniczą liczbę osób zatrudnionych w warunkach narażenia na czynniki niebezpieczne i szkodliwe. Utrzymująca się prawie na tym samym poziomie, co w 2008 r., liczba decyzji nakazowych (354 tys.) w zakresie naruszeń przepisów bezpieczeństwa, jest zdaniem Rady, niepokojąco wysoka. Stan ten powinien ulec zdecydowanej poprawie.

3. W zakresie naruszeń przepisów prawa dotyczących wypłaty pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, odnotowano poprawę. Jednak stwierdzenie w sprawozdaniu, że przyczyną opóźnienia wypłaty jest niezajomość przez pracodawców przepisów prawa lub stosowanie niewłaściwych metod obliczania świadczeń pieniężnych, nie może być przyjęte jako okoliczność usprawiedliwiająca opóźnienie w regulowaniu świadczeń pieniężnych.

4. Stanowisko Rady dotyczące działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2008 r. postulowało potrzebę radykalnej poprawy w zakresie kierowania zawiadomień do organów prokuratury o popełnieniu przestępstwa lub wykroczenia. Dane statystyczne w tym obszarze w 2009 r. nie uległy zmianie. Organy prokuratury w przeważającej części skierowanych wniosków odmówiły wszczęcia postępowania lub umorzyły postępowanie w sprawie wobec braku znamion czynu przestępczego. Działalność Państwowej Inspekcji Pracy w tym obszarze, zdaniem Rady, jest niezadowolająca.

5. Według pkt 6 stanowiska Rady za rok sprawozdawczy 2008, pogłębionej analizy wymaga duża liczba decyzji nakazujących zaprzestania działalności zakładów pracy bądź określonego rodzaju pracy. Analizy takiej Rada nie otrzymała, a liczba decyzji w 2009 r. wzrosła z 42 do 50.

6. Ze względu na stwierdzenie w sprawozdaniu, że w działalności agencji zatrudnienia, podobnie jak w poprzednim roku, występują te same nieprawidłowości, to jest: niewystarczająca wiedza osób prowadzących agencje, niestaranność, której skutkiem jest brak realizacji ustawowych obowiązków, dążenie do zwiększania zysków agencji poprzez świadome niestosowanie obowiązujących regulacji prawnych, niedostateczne działanie prewencyjne marszałków województw, proponuje się powiadomienie o tym stanie marszałka Sejmu oraz wystąpienie do ministra pracy i polityki społecznej.

7. W sprawozdaniu brak jest propozycji na temat modyfikacji programu kształcenia inspektorów pracy stosownie do zaleceń Rady, wyrażonych w pkt 8 stanowiska w odniesieniu do sprawozdania za 2008 r.

8. Rada proponuje wzmoczenie kontroli przez PIP tych zakładów, którym ZUS podwyższył składkę na ubezpieczenie wypadkowe.

9. Rada zaleca Państwowej Inspekcji Pracy częstsze przeprowadzanie wspólnych kontroli wraz z inspekcją sanitarną oraz innymi organami kontroli państwowej.

10. Rada zwraca uwagę PIP na konieczność przestrzegania ustawowych okresów kontroli w zakładzie pracy w ciągu roku.

11. W rocznym sprawozdaniu z działalności PIP powinna być zawarta analiza wykonania zaleceń Rady zawartych w stanowisku do sprawozdania za poprzedni rok.

12. Rada uznaje za celowe, aby główny inspektor pracy przedstawiał w rocznym sprawozdaniu ocenę funkcjonowania jednostek organizacyjnych PIP.

Rada Ochrony Pracy pozytywnie opiniuje sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r. wraz z zaleceniem realizacji wniosków ujętych w tym stanowisku.

Rada Ochrony Pracy rekomenduje Wysokiemu Sejmowi przyjęcie sprawozdania głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy są uwagi do przedłożonego projektu stanowiska? Pan poseł Stanisław Szwed, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

W pierwszym wniosku stwierdza się, iż „poprawa stanu praworządności w stosunkach pracy nadal wymaga poszukiwania przez Państwową Inspekcję Pracy lepszych i efektywniejszych rozwiązań, celem połączenia ich skuteczności z przejrzystością”. Mam

wątpliwości odnośnie do tego zapisu. Należałoby wyjaśnić, co znaczy łączenie skuteczności z przejrzystością.

We wniosku piątym powołujemy się na pkt 6 stanowiska Rady za rok sprawozdawczy 2008, a w siódmym – na pkt 8 stanowiska Rady. Zatem, kiedy czytamy bieżące stanowisko, należy dysponować stanowiskiem Rady z poprzedniego roku. Proponuję napisać, że nie zostały wykonane zalecenia Rady z 2008 r., zamiast bezpośredniego powoływania się na pkt 6 i pkt 8 stanowiska z 2008 r., bo wtedy nasuwa się pytanie, co zawierały przywoływane punkty.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa ma jeszcze uwagi?

Główny inspektor pracy Tadeusz Zajac:

W trzecim wniosku stwierdza się, że „w zakresie naruszeń przepisów prawa dotyczących wypłaty pracownikom wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, odnotowano poprawę”. Ze sprawozdania z działalności PIP w 2009 r. wynika, że odnotowano pogorszenie. Jest to bardzo istotna sprawa. Należy napisać, że nie odnotowano poprawy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy są jeszcze jakieś uwagi? Nie widzę zgłoszeń. Proszę pana sędziego o odniesienie się.

Członek Rady Ochrony Pracy Tadeusz Szymanek:

Propozycja pana posła Szweda wymagałaby rozważenia. Pan poseł nie przedstawił jednak konkretnego sformułowania, które należałoby zapisać. Chciałbym również zwrócić uwagę, że w stanowisku za 2008 r. był podobny zapis, wówczas nikt nie zgłaszał wątpliwości. Być może dzisiaj jest inne spojrzenie – bardziej dokładne i wyraziste, z czego należy cieszyć się.

Rzeczywiście, jeśli chodzi o wypłacanie wynagrodzeń, to wielokrotnie mówiliśmy o poprawie w tym zakresie. We wniosku zwracamy uwagę na to, czym tłumaczy pracodawcy opóźnienia lub niewypłacenie wynagrodzenia. Nieznajomość przepisów nie może być okolicznością usprawiedliwiającą. Osoba podejmująca prowadzenie działalności gospodarczej musi znać przepisy.

Przypominam, że w tej sprawie zgłosiliśmy wniosek, którego byłem autorem – przewodniczącym Rady był wówczas pan poseł Szwed – o podwyższenie odsetek w przypadkach opóźnienia wypłaty wynagrodzenia pracowników. Odsetki od niewypłaconych wynagrodzeń otrzymywałby pracownik. Pracodawca byłby wtedy zainteresowany uniknięciem dodatkowego obciążenia, natomiast pracownik byłby zainteresowany dochodzeniem swoich praw. Niestety, mój wniosek nie zyskał akceptacji. Ministerstwo Sprawiedliwości zgłosiło jakieś zastrzeżenia.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy w pierwszym wniosku można skreślić wyrazy „celem połączenia ich skuteczności z przejrzystością”? Widzę, że wnioskodawcy odpowiada ta propozycja.

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Nie chciałbym wchodzić w polemikę z panem sędzią, bo nie o to chodzi.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy skreślenie wyrazów „celem połączenia ich skuteczności z przejrzystością”...

Członek Rady Ochrony Pracy Stanisław Szwed:

Pani przewodnicząca będzie prezentowała stanowisko Rady przed Sejmem. Pani przewodnicząca musi umieć je obronić.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Dyskutujemy nad treścią stanowiska. To nie jest moje stanowisko, lecz stanowisko Rady Ochrony Pracy.

Pan poseł stwierdził, że sformułowanie w pierwszym wniosku jest nieprecyzyjne. Proponuję skreślenie wyrazów „celem połączenia ich skuteczności z przejrzystością”. Wówczas zdanie otrzyma następujące brzmienie: „Poprawa stanu praworządności w sto-

sunkach pracy wymaga nadal poszukiwania przez Państwową Inspekcję Pracy lepszych i efektywniejszych rozwiązań, stałego ulepszania metod i sposobów działania”.

W trzecim wniosku pierwsze zdanie otrzymuje brzmienie: „W zakresie naruszeń przepisów prawa dotyczących wypłaty pracownikom wynagrodzenia i innych świadczeń nie odnotowano poprawy”.

Pan poseł Szwed zwrócił uwagę na dwa odniesienia do punktów stanowiska Rady z 2008 r. W tym przypadku możliwe są dwa rozwiązania – albo zacytujemy te punkty, albo skreślimy przywołania tych punktów. Proszę państwa o opinie.

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

Uważam, że należy je skreślić. Bowiem w tych wnioskach nie analizujemy stanu realizacji zaleceń Rady. Byłby to odrębny dokument – który powinniśmy stworzyć – dotyczący wszystkich stanowisk Rady Ochrony Pracy.

Wniosek piąty otrzymałby brzmienie: „Pogłębionej analizy wymaga duża liczba decyzji nakazujących zaprzestania działalności zakładów pracy bądź określonego rodzaju pracy. Analizy takiej Rada nie otrzymała, a liczba decyzji za rok 2009 wzrosła z 42 do 50”.

Wniosek siódmy otrzymałby brzmienie: „W sprawozdaniu brak jest propozycji na temat modyfikacji programu kształcenia inspektorów pracy stosownie do zaleceń Rady”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy jest sprzeciw wobec zaproponowanych zmian? Nie widzę zgłoszeń. Czy są jeszcze uwagi do projektu stanowiska?

Członek Rady Ochrony Pracy Artur Borowicz:

W drugim wniosku stwierdza się, że „liczba decyzji nakazowych (354 tys.) w zakresie naruszeń przepisów bezpieczeństwa jest, zdaniem Rady, niepokojąco wysoka”. Natomiast wcześniej stwierdzamy, że 354 tys. decyzji tj. o 5% mniej niż w 2008 r., przy większej o 10% liczbie skontrolowanych podmiotów gospodarczych. Uważam, że wyraz „niepokojąco” należy zastąpić wyrazem „nadal”. Natomiast ostatnie zdanie w tym wniosku otrzymałoby brzmienie: „Stan ten powinien ulec dalszej poprawie”.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy jest sprzeciw wobec proponowanych poprawek? Nie widzę zgłoszeń.

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

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych wraz z przyjętymi poprawkami? Kto jest przeciw? Kto wstrzymał się?

Za przyjęciem stanowiska głosowało 22 członków Rady, nikt nie był przeciw i nikt nie wstrzymał się.

Stwierdzam, że Rada uchwaliła stanowisko w sprawie przyjęcia sprawozdania głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r.

Przechodzimy do punktu drugiego porządku dziennego – Ocena motywującego oddziaływania zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe na poziomie przedsiębiorstwa. Proszę o zabranie głosu panią prof. Danutę Koradecką.

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

Ten bardzo ważny – właściwie jedyny – instrument, który w sposób ekonomiczny ma motywować pracodawców do poprawy warunków pracy, czytelny zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika, czyli zróżnicowanie składki był wprowadzony przed kilkunastu laty na podstawie prac Instytutu. Cieszę się, że w dzisiejszym posiedzeniu Rady uczestniczą pracownicy departamentu, który wówczas zajmowali się tym rozwiązaniem.

Obecnie to rozwiązanie uzyskuje nową formę zgodną z zaleceniami Rady Ochrony Pracy. Pan minister Bucior wraz z zespołem przygotował propozycje zmian i skierował je do Komitetu Stałego Rady Ministrów. Będą one przedmiotem ostatecznych rozwiązań legislacyjnych.

Chcieliśmy przedstawić funkcjonowanie zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe. Pan dr Jan Rzepecki przedstawi wyniki badań skuteczności tego rozwiązania.

Chciałabym poinformować, że przewodniczący Parlamentu Europejskiego pan Jerzy Buzek objął patronatem cykl trzech przedsięwzięć promujących bezpieczną pracę organizowanych z okazji 60-lecia Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Była to wystawa plakatów z dziedziny bezpieczeństwa pracy zorganizowana w maju br. na Krakowskim Przedmieściu w Warszawie. Następnie – spotkanie dyrektorów instytutów ochrony pracy z krajów Unii Europejskiej oraz Kanady, Stanów Zjednoczonych, Izraela i Korei Południowej. Trzecim przedsięwzięciem było spotkanie integracyjne w Teatrze Dramatycznym. Chciałabym podziękować wszystkim członkom Rady Ochrony Pracy, którzy zachcieli przyjąć zaproszenie na to spotkanie.

Przedsięwzięcia, o których wspomniałam dowodzą, że problematyka bezpieczeństwa pracy staje się ważna również dla Parlamentu Europejskiego.

Proszę pana dr Rzepeckiego o przedstawienie wyników badań dotyczących funkcjonowania zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe.

Przedstawiciel Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB dr Jan Rzepecki:

Chciałbym zapoznać Radę z wynikami pracy realizowanej przeze mnie w ramach służb państwowych pn. „Ocena zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe jako ekonomicznego stymulatora poprawy warunków pracy”. W ubiegłym roku w 2000 przedsiębiorstwach zostały przeprowadzone badania ankietowe oddziaływania systemu zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe jako stymulatora działań na rzecz poprawy warunków pracy.

Chciałbym przedstawić jak kształtowały się przychody i wypłaty z funduszu wypadkowego ZUS od 2003 r., czyli od roku, w którym zaczęła funkcjonować nowa ustawa o ubezpieczeniach społecznych z tytułu wypadków przy pracy. Na prezentowanym slajdzie słupki oznaczone kolorem żółtym oznaczają przychody ze składek, kolorem bordowym – wypłaty z funduszu. Sytuacja finansowa funduszu wypadkowego jest najlepsza spośród czterech funduszy ubezpieczeń społecznych ZUS. Tutaj nigdy nie było – z wyjątkiem minimalnych kwot w początkowym okresie – dopłat budżetowych. Od 2007 r. odnotowuje się nadwyżki wpływów ze składek nad wydatkami. W 2009 r. nadwyżka wyniosła ok. 600 mln zł.

Jeśli chodzi o strukturę wydatków z funduszu ubezpieczenia wypadkowego, to w ub. r. wydatki wyniosły ok. 4 mld 950 mln zł. Najwięcej środków wydatkowano na świadczenia związane z wypadkami przy pracy – 55%. Następnie świadczenia związane z chorobami zawodowymi – 38,5%, świadczenia związane z wypadkami w drodze do i z pracy – 6%. Przypomnę, że wypadki w drodze do i z pracy nie są objęte ubezpieczeniem wypadkowym. Są to stare świadczenia rentowe wypłacane przed wejściem w życie ustawy.

Jeśli chodzi o strukturę wydatków według tytułów wypłat, to charakterystyczny jest ogromny udział świadczeń rentowych. Renty z tytułu niezdolności do pracy stanowią 69% wypłat, renty rodzinne – 13%. Zatem 82% stanowią świadczenia rentowe, co stanowi ok. 4 mld 100 mln zł na prawie 5 mld zł wydatków ogółem. W krajach zachodnich świadczenia rentowe nie obciążają w takim zakresie funduszu wypadkowego jak w Polsce. Następną pozycją są zasiłki chorobowe, które stanowią 10% wypłat, czyli prawie 500 mln zł. Zwracam uwagę, że to świadczenie najbardziej wzrasta od 2003 r. Jednorazowe odszkodowania stanowią 6% ogółu wydatków, świadczenia rehabilitacyjne – 2%. Przypomnę, że są to świadczenia pieniężne – nie rzeczowe – które ubezpieczony otrzymuje wówczas, kiedy utraci prawo do zasiłku chorobowego (przysługujące mu przez 182 dni). Pozostałe świadczenia objęte ustawą stanowią ułamek procenta.

Dla porównania, struktura wydatków z funduszu wypadkowego w Niemczech jest diametralnie odmienna. Świadczenia pieniężne, które w Polsce stanowią 100%, w Niemczech – 48% wypłat. 27% – to wydatki na leczenie i rehabilitację, 8% – wydatki na prewencję, 10% – koszty administracyjne, 7% – środki zakładowe. Ogółem wydatki w Niemczech wynoszą ok. 12 mld euro, co stanowi więcej niż w Polsce, bo 0,5% PKB.

Ale faktycznie jest to dużo mniejsze obciążenie PKB niż w Polsce, ponieważ zakres tych świadczeń jest dużo większy. Gdyby przyjąć taki sam zakres świadczeń jak w Polsce, to wskaźnik wynosiłby ok. 0,25% PKB. Zatem system niemiecki stanowi znacznie mniejsze obciążenie PKB niż polski.

Chciałbym teraz przedstawić zasady różnicowania składki. Po pierwsze – przedsiębiorstwa zgłaszające do ZUS poniżej 10 ubezpieczonych płacą składkę zryczałtowaną – w wysokości połowy najwyższej składki, 1,67% podstawy wymiaru składki. Pozostałe przedsiębiorstwa zgłaszające do ubezpieczenia wypadkowego co najmniej 10 ubezpieczonych są objęte zróżnicowaną składką.

Na różnicowanie składki wpływają trzy czynniki. Po pierwsze – kategoria ryzyka dla grupy działalności. Jest ona określana na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Kategorię ryzyka dla grupy działalności ustala się w zależności od ryzyka określonego wskaźnikami częstości (obliczonymi na 1000 pracujących) na podstawie średniej arytmetycznej z 4 kategorii ryzyka ustalonych dla: wypadków ogółem, wypadków śmiertelnych i ciężkich, stwierdzonych chorób zawodowych, zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi dla zdrowia.

Drugim elementem jest ustalanie kategorii ryzyka dla przedsiębiorstwa. Ustala ją Zakład Ubezpieczeń Społecznych na podstawie rocznych sprawozdań ZUS-IWA, które są przekazywane w styczniu. Wykorzystywane są uśrednione dane za trzy lata. Kategoria ryzyka dla przedsiębiorstwa stanowi średnią arytmetyczną kategorii ryzyka odpowiadającej wskaźnikowi poszkodowanych w wypadkach ogółem, kategorii ryzyka odpowiadającej wskaźnikowi poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych i ciężkich oraz kategorii ryzyka odpowiadającej wskaźnikowi zatrudnienia w warunkach zagrożenia, które występują w razie przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych w środowisku pracy. Ta ostatnia kategoria jest mnożona przez dwa, czyli ma wagę 50%.

Trzecim elementem, który wpływa na ustalenie składki jest tzw. współczynnik korygujący, obliczany przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych poprzez porównanie kategorii ryzyka dla każdego przedsiębiorstwa objętego zróżnicowaną składką z kategorią ryzyka dla grupy działalności. Np. jeżeli w Polsce jest 1000 przedsiębiorstw budowlanych objętych zróżnicowaną składką, to dla każdego z nich ZUS ustala kategorię ryzyka i wskaźnik korygujący oraz porównuje ze stopą procentową, która dla budownictwa – zgodnie z rozporządzeniem – wynosi 2,00. Jeśli kategoria ryzyka jest niższa o co najmniej 6 kategorii, to współczynnik korygujący wynosi 0,5, czyli składka jest obniżona o połowę. Jeżeli niższa o co najmniej 5 kategorii – współczynnik korygujący wynosi 0,6. Natomiast, jeżeli jest wyższa o co najmniej 2 kategorie, to współczynnik korygujący wynosi 1,1. Szczegółowe dane zostały przedstawione w przedłożonym materiale.

Chciałbym teraz przedstawić zasady ustalania stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe dla przedsiębiorstwa. Dla przedsiębiorstwa zgłaszającego nie więcej niż 9 ubezpieczonych stopa procentowa składki stanowi 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy. Ten zapis ogranicza możliwości podwyższania składek. Bowiem im wyższa składka maksymalna, tym większą składkę będą płaciły mikroprzedsiębiorstwa. Dla przedsiębiorstw zgłaszających do ubezpieczenia co najmniej 10 ubezpieczonych, stopa procentowa stanowi iloczyn stopy procentowej składki dla grupy działalności i wskaźnika korygującego ustalonego przez ZUS dla przedsiębiorstwa.

Od 1 kwietnia ub.r. weszły w życie nowe zasady – III etap – różnicowania składki, które zwiększają zakres różnicowania do plus – minus 50%, czyli współczynnik korygujący wynosi od minus 0,5 do 1,5. Zgodnie z nowymi zasadami i aktualnym rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej zakres zróżnicowania stóp procentowych składek dla grup działalności wynosi od 0,67% do 3,33%. Przypomnę, że 3,33% jest stopą procentową składki dla dwóch grup działalności: górnictwa surowców energetycznych oraz górnictwa metali. Natomiast zakres zróżnicowania dla przedsiębiorstw wynosi od 0,67% do 4,995%.

Na prezentowanym slajdzie porównano zakres zróżnicowania składek w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej. Wynika z niego, że w Polsce zakres zróżnicowania jest najmniejszy. W Polsce maksymalna składka może wynosić 4,995%, w Niemczech

– 7%, w Belgii – 10%, we Włoszech – 14%, w Hiszpanii – 16%, w Portugalii – 22%, a we Francji nawet 35%. Przypomnę, że zgodnie z ustawą o systemie ubezpieczeń społecznych, która obowiązuje od 1999 r. zakres różnicowania składek na ubezpieczenie wypadkowe może wynosić od 0,4% do 8,12%. Zatem mamy jeszcze możliwości zwiększenia różnicowania w ramach aktualnych przepisów prawnych.

Podstawą badań, które przeprowadziłem w ubiegłym roku były dwa kwestionariusze badawcze. Pierwszy dotyczył danych o warunkach pracy i składkach na społeczne ubezpieczenie wypadkowe. Drugi – oddziaływania motywacyjnego zróżnicowanej składki. Jako kryteria analizy przyjęto liczbę osób zgłoszonych do ubezpieczenia wypadkowego. W związku z tym podzielono przedsiębiorstwa na 4 grupy: przedsiębiorstwa małe – zatrudniające od 10 do 49 ubezpieczonych, średnie – od 50 do 249 pracowników, duże – od 250 do 999 ubezpieczonych, bardzo duże – powyżej 1000 ubezpieczonych.

Drugim kryterium była wysokość stopy procentowej składki dla grupy działalności. Przedsiębiorstwa podzielono na trzy grupy: przedsiębiorstwa o co najmniej siódmej kategorii ryzyka o składce wysokiej co najmniej 2%, przedsiębiorstwa należące do piątej – szóstej kategorii ryzyka o średniej składce – 1,47% i 1,73%, przedsiębiorstwa należące do czwartej kategorii ryzyka o niskiej składce – 1,20% i niższa.

Jeśli chodzi o strukturę badanych przedsiębiorstw według wielkości, to okazało się, że przedsiębiorstwa małe stanowiły 30%, średnie – 29%, duże – 28%, bardzo duże – 11%. Jednym z pytań w kwestionariuszu było pytanie, czy składka na ubezpieczenie wypadkowe w badanych przedsiębiorstwach stanowi odczuwalną pozycję w kosztach ich funkcjonowania. 60% dużych i bardzo dużych przedsiębiorstw i 33% małych i średnich odpowiedziało, że stanowi to odczuwalną pozycję kosztów. Natomiast, gdy chodzi o przedsiębiorstwa pogrupowane według wysokości składek, to 52% badanych przedsiębiorstw o wysokiej składce i 17% przedsiębiorstw o niskiej składce wskazało, że stanowi ona odczuwalną pozycję kosztów.

Kolejne pytanie – czy nowe zasady zwiększające zakres różnicowania składki, które weszły w życie 1 kwietnia ub.r., wpłynęły na zwiększenie działań prewencyjnych. 42,27% badanych małych przedsiębiorstw wskazało, że nowe zasady różnicowania składki wpłynęło na zwiększenie działań prewencyjnych oraz odpowiednio 27% średnich, 69% dużych i 55% bardzo dużych przedsiębiorstw. Natomiast, jeżeli chodzi o wysokość składki, to przedsiębiorstwa o wysokiej składce (65%) najczęściej wskazywały, że nowe zasady wpłynęły na zwiększenie działań prewencyjnych. Jedynie 19% przedsiębiorstw o niskiej składce odpowiedziało, że te zasady spowodowały wzrost działań prewencyjnych.

Następne pytanie w ankiecie dotyczyło wystarczalności nowych zasad różnicowania składki dla celów motywacyjnych. Okazało się, że najwięcej małych przedsiębiorstw (54%) wskazało, że są one wystarczające dla celów motywacyjnych oraz odpowiednio 40% średnich, 44% dużych i 45% bardzo dużych przedsiębiorstw. Natomiast, jeżeli chodzi o przynależność przedsiębiorstw do grup działalności według wysokości składki, to 70% przedsiębiorstw o wysokiej składce i 22% przedsiębiorstw o niskiej składce stwierdziło, że te zasady są wystarczające dla celów motywacyjnych.

Czy przedsiębiorstwa planują realizację działań prewencyjnych w celu uzyskania obniżenia składki? – to kolejne pytanie zadane w ankiecie. 64% przedsiębiorstw bardzo dużych, 59% dużych, 20% średnich i 24% małych udzieliło odpowiedzi pozytywnej. 65% przedsiębiorstw o wysokiej składce i 5,5% przedsiębiorstw o niskiej składce zadeklarowało prowadzenie dalszych działań prewencyjnych w celu uzyskania obniżenia składki.

Jakie rodzaje działań prewencyjnych planują przedsiębiorstwa w celu uzyskania obniżenia składki? 22% przedsiębiorstw planuje działania w ramach realizacji przepisów prawnych, 14% wskazało, że będzie doskonalić systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, a 6% stwierdziło, że będzie wdrażać systemy zarządzania bhp.

Wyniki badań dowodzą, że zróżnicowana składka spełnia skutecznie rolę motywacyjną w stosunku do przedsiębiorstw dużych i bardzo dużych oraz należących do grup działalności o wysokiej składce. W większości tych przedsiębiorstw:

– składka stanowi element analiz ekonomicznych oraz odczuwalną pozycję kosztów przedsiębiorstwa,

- pozytywnie oceniane są nowe zasady różnicowania składki obowiązujące od 1 kwietnia 2009 r., jako motywujące do działań prewencyjnych,
- planuje się realizację działań prewencyjnych w celu uzyskania obniżenia składki głównie w celu spełnienia wymagań prawnych oraz doskonalenia systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy.

W stosunku do przedsiębiorstw średnich oraz małych, a zwłaszcza do przedsiębiorstw należących do grup działalności o niskiej składce, oddziaływanie motywacyjne zróżnicowanej składki jest mocno ograniczone. Pozytywnym wpływem wprowadzenia zróżnicowanej składki wśród małych przedsiębiorstw była poprawa przestrzegania przepisów bhp, znacznie silniejsza niż wśród przedsiębiorstw średnich i dużych.

Jakie zmiany należy wprowadzić w celu zwiększenia motywacyjnej roli zróżnicowanej składki? Po pierwsze – objęcie zróżnicowaną składką – na poziomie grup działalności – płatników zgłaszających do ubezpieczenia wypadkowego poniżej 10 ubezpieczonych (postulujemy to od lat, ta propozycja nie nałożyłaby na ZUS dodatkowych obowiązków). Po drugie – przyjęcie wskaźnika częstości zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi i uciążliwymi jako kryterium ustalania kategorii ryzyka dla grup działalności i płatników składek (zatem obecne kryterium rozszerza się o czynniki uciążliwe, pierwotna wersja ustawy opracowana przez CIOP zawierała to rozszerzenie, na ograniczeniu wskaźnika do czynników szkodliwych korzystają niektóre branże np. budownictwo, gdzie występuje wysoka uciążliwość pracy, natomiast zagrożenie czynnikami szkodliwymi jest stosunkowo niewielkie). Po trzecie – przyjęcie jako podstawy do oceny ryzyka ubezpieczeniowego jedynie wypadków przy pracy powodujących absencję powyżej 3 dni (jest to zgodne z unijną dyrektywą, Eurostat zbiera dane statystyczne dotyczące wypadków przy pracy powodujących absencję powyżej 3 dni, w Polsce wypadki przy pracy powodujące absencję poniżej 3 dni stanowią mniej niż 1% wszystkich zgłoszonych do ZUS wypadków przy pracy). Po czwarte – dokonanie zmiany kryteriów (przedziałów wartości wskaźników częstości) do ustalenia kategorii ryzyka według wskaźników częstości wypadków przy pracy, chorób zawodowych oraz zatrudnionych w warunkach zagrożenia, po piąte – wprowadzenie od 1 kwietnia 2011 r. nowych kategorii ryzyka i stóp procentowych składek dla nowych grup działalności w celu zwiększenia zakresu zróżnicowania składek między grupami działalności (obecnie jest 64 grupy działalności, zwiększono ich liczbę w związku z nową klasyfikacją PKD 2007, natomiast wysokość składek została automatycznie przeniesiona z nowego rozporządzenia).

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Raz w roku lub rzadziej dyskutujemy na temat zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe. Powinniśmy mieć świadomość, że dyskutujemy o bardzo ważnej kwestii z punktu widzenia systemu poprawy warunków pracy w Polsce. Jeżeli zagadnienia związane ze zróżnicowaną składką byłyby właściwie uregulowane, to pozostałe działania miałyby zdecydowanie uboczny charakter. Nie ma lepszego środka wychowawczego dla pracodawcy niż obciążanie go składką z tytułu wypadków i chorób zawodowych osób pracujących w warunkach zagrożenia. Powinna ona wymuszać działania na rzecz poprawy warunków pracy.

Wnoszę o przyjęcie przez Radę zgłoszonych przez pana dr Rzepeckiego propozycji zmian dotyczących zwiększenia motywacyjnej roli składki. Jednocześnie chciałbym zwrócić uwagę na pewne dane przytoczone przez pana doktora, które także powinniśmy odnotować. Jeżeli dobrze usłyszałem, to na dzień dzisiejszy istnieje nadwyżka między wpłatą z tytułu zróżnicowanej składki a wydatkami na poziomie ok. 600 mln zł. Jest to niebagatelna kwota. Zwracam uwagę, że na cele prewencyjne wydajemy kilka milionów złotych, w bieżącym roku – chyba – 3,5 mln zł. To dowodzi, że „coś jest postawione na głowie”.

Z prezentowanego zestawienia dotyczącego różnic między polskim i niemieckim systemem wypłat z funduszu prewencyjnego wynika, że fundusz prewencyjny w Niemczech wynosi 8%. Pan doktor nie przedstawił skali polskiego funduszu. Rozumiem, że

jest to ułamek procenta, któreś miejsce po przecinku. Jest to kolejne istotne wskazanie, które powinniśmy wykorzystać w naszych działaniach. Zabiegamy – m.in. senator Jan Rulewski – o przyzwoity poziom składki w porównaniu z poprzednim rokiem. Ale nie udaje nam się osiągnąć poziomu fakultatywnie zapisanego w ustawie – do 1%. Osiągamy poziom 0, 0...%.

Wydaje mi się, że rolą Rady jest działanie na rzecz zmiany nastawienia organów decydujących w tym zakresie. W Niemczech – co warto podkreślić – olbrzymie środki wydawane są na fundusz prewencyjny, ale również na leczenie i rehabilitację, czyli innymi słowy – na zapobieganie skutkom, które już wystąpiły.

Z materiału przedstawionego przez pana dr Rzepeckiego wynikają bardzo interesujące wnioski. Należałoby je upowszechnić, przede wszystkim przedstawić decydującym, żeby nie było tak jak słyszałem na posiedzeniu komisji sejmowej, kiedy wiceminister finansów mówił, na jakie cele wydatkowano środki z funduszu prewencyjnego. Przypominam, że chodzi o wydatki na poziomie kilkuset tysięcy czy kilku milionów zł. Podważa się istotę tego funduszu. Apeluję do Rady o spowodowanie zmiany postaw decydujących. Mówimy o bardzo ważnych kwestiach.

Główny inspektor pracy Tadeusz Zając:

Materiał przedstawiony przez pana dr Rzepeckiego jest bardzo interesujący. W pełni potwierdzamy to, co dzieje się w praktyce. Uprawnienie PIP do wnioskowania o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe jest najbardziej efektywnym i skutecznym narzędziem, jakim obecnie dysponują inspektorzy pracy. Systematycznie zwiększamy liczbę wniosków w przypadkach udokumentowanego naruszenia prawa i pogorszenia warunków pracy. Cieszę się, że ZUS w pełni akceptuje nasze wnioski.

Z satysfakcją odnotowuję wnioski zawarte w prezentowanym materiale. W naszej ocenie, byłby to bardzo dobry krok do zastanowienia się nad uzyskaniem większego efektu poprzez stosowanie mechanizmu finansowego. Wówczas działania na rzecz poprawy warunków – z udziałem naszego urzędu – byłyby bardziej skuteczne.

Z moich rozmów z kadrą inspektorską i pracodawcami wynika, że są żywo zainteresowani i bardzo uważnie śledzą wszelkie zmiany prawa w tym zakresie. Będziemy wspierać inicjatywy, także legislacyjne w tym obszarze, szczególnie wniosek dotyczący przyjęcia jako podstawy do oceny ryzyka ubezpieczeniowego jedynie wypadków przy pracy powodujących absencję powyżej 3 dni.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej Marek Bucior:

Chciałbym przekazać dobre informacje. Ustawa przewiduje na prewencję wypadkową środki do 1%. W ramach zamian proponowanych przez resort planujemy wprowadzić dolny poziom zgodnie zresztą z zaleceniami Rady Ochrony Pracy – od 0,3% i w każdym kolejnym roku o 0,1% więcej. Od 2012 r. dolny próg wynosi 0,3% i następnie zostaje zwiększony do 0,8% w 2017 r. Następnie pozostajemy w przedziale 0,8-1%. Takie zalecenie zostało przyjęte przez Komitet Stały Rady Ministrów. Poprawiony projekt został skierowany do Rady Ministrów. Czekamy na rozpatrzenie przez rząd.

Jeżeli te założenia zostaną przyjęte, to Rządowe Centrum Legislacji przygotuje projekt ustawy. Sądzę, że w II połowie bieżącego roku projekt ustawy zostanie skierowany do Sejmu.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Chciałbym poprzeć jeden z wniosków zaprezentowanych przez pana dr Rzepeckiego dotyczący objęcia zróżnicowaną składką mikroprzedsiębiorstw zatrudniających poniżej 10 pracowników. Chciałbym zwrócić uwagę, że w tej grupie przedsiębiorstw występuje bardzo duże zróżnicowanie ryzyka, natomiast wszyscy płacą składkę uśrednioną. Uśrednienie można porównać do sytuacji, kiedy człowiek jedną ręką wystawi za okno, gdzie temperatura wynosi minus 20 stopni, a drugą włoży do pieca, to średnio jest mu ciepło.

Zróżnicowanie składki dla mikroprzedsiębiorstw może spowodować inne jej postrzeżenie. Bowiemy obecnie nie jest postrzegana jako składka, lecz jako swego rodzaju podatek.

Przy okazji – wiem, że to nie jest temat dzisiejszego posiedzenia – należałoby spojrzeć na inny podatek nazywany składką na Fundusz Pracy, szczególnie w kontekście ma-

łych przedsiębiorstw, które z tego nie korzystają. W istocie jest to podatek od bezrobocia. Uważam, że należałoby poruszyć tę kwestię na jednym z posiedzeń Rady. Zwracam uwagę, że na tym funduszu są o wiele większe środki.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Rulewski:

Chciałbym zwrócić uwagę – którą kieruję do pana ministra – że – co zauważyłem w ciągu kilku lat – funduszem prewencyjnym administruje się, a nie zarządza. Służy on – wspomniał o tym pan Maciej Sekunda – wytwarzaniu nadwyżki budżetowej ZUS. Budżet ma deficyt, a w tej pozycji występuje nadwyżka. Jednocześnie występuje pewne zadłużenie wobec pracowników i pracodawców. Proszę Radę Nadzorczą ZUS o zajęcie się tym tematem.

Jeżeli przyjrzeć się bliżej, to okazuje się, że skromny fundusz prewencji jest bardzo źle zarządzany, czy więcej – administrowany. Wydatkowany jest przypadkowo w ostatniej chwili. Zatem jeśli formułujemy postulat zwiększenia tego funduszu, to w konsekwencji postulujemy jego efektywniejsze wydatkowanie.

Chciałbym, żeby nie było to administrowanie. Zwracam uwagę, że w Radzie Nadzorczej ZUS zasiadają przedstawiciele pracodawców, związków zawodowych, ubezpieczonych i administracji rządowej. Wnoszę, aby Rada Ochrony Pracy – jeżeli wolno będzie nam to uczynić jako instytucji społecznej – zaapelowała do Rady Nadzorczej ZUS, aby ten temat poruszyła na swoim posiedzeniu.

Drugie zagadnienie dotyczy reakcji w ankiecie na tę składkę. Pan dr Rzepecki wskazał, że odpowiedzią miało być niejako dyscyplinowanie prawne względnie organizacyjne w zakresie poprawy sprawności działania służb bhp. Niemniej jednak należy stwierdzić, że poprawy należy upatrywać w inwestycjach w bezpieczeństwo. Pojawia się pytanie jak skonstruować wskaźnik, aby prowadził nie tylko do dyscyplinowania prawnego, które ma ograniczony zakres, ale do inwestowania w bezpieczeństwo.

Jeżeli godzimy się na objęcie zróżnicowaną składką na ubezpieczenie wypadkowe małych przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 10 pracowników, to należy jednocześnie zaprojektować system kontroli. Obecnie w małych przedsiębiorstwach zatrudnionych jest ponad 70% pracowników. Państwowa Inspekcja Pracy ma ograniczone możliwości kontroli. Kontroluje jedynie 2% zakładów pracy w Polsce. Czy jesteśmy przygotowani na kontrolowanie funkcjonowania systemu zróżnicowanej składki? Może będzie ją wykonywał – lub już wykonuje – Zakład Ubezpieczeń Społecznych? Kto i w jakim stopniu weryfikuje deklaracje ZUS-IWA?

Członek Rady Ochrony Pracy Grzegorz Kubacki:

Przyłączam się do pozytywnych opinii na temat zaprezentowanego materiału. Dlaczego proponuje się termin 1 kwietnia 2011 r. na wprowadzenie zróżnicowanych składek, a nie np. 1 stycznia 2011 r.? Statystycznie w naszym kraju wszystko jest liczone według roku kalendarzowego. Wydaje mi się, że lepszą datą – jeżeli nie ma przeszkód formalnych – byłby 1 stycznia 2011 r.

Członek Rady Ochrony Pracy Jarosław Tomczyk:

Chciałbym zwrócić uwagę na paradoksalnie negatywne oddziaływanie zróżnicowanej składki. W prezentowanym materiale wykazano liczbę chorób zawodowych. Zgodnie z art. 235 § 3 Kodeksu pracy pracodawca, w którego zakładzie stwierdzono chorobę zawodową powinien m.in. dokonać analizy jej przyczyn i skutków. W praktyce pracodawca nie jest zainteresowany przeprowadzeniem dogłębnej analizy grupy potencjalnie narażonych pracowników, czyli nie wprowadza dokonywania badań przesiewowych celowanych, bowiem – paradoksalnie – mogą one zwiększyć liczbę wykrytych chorób zawodowych, co z kolei wpłynie na wzrost składki zdrowotnej.

Czy nie można wprowadzić pewnego mechanizmu zmniejszającego wymiar składki, jeżeli pracodawca podejmuje działania celowane? Sposób wprowadzenia tego mechanizmu jest kwestią techniczną. Zwracam uwagę, że pracodawcy oprócz badań profilaktycznych i bhp praktycznie nie podejmują żadnych innych działań związanych z ochroną zdrowia pracujących. Nie ma wczesnej diagnostyki.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń. Proszę o udzielenie odpowiedzi.

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

Odpowiadając na pytanie pana Grzegorza Kubackiego, chciałabym wyjaśnić, że dokumenty dotyczące ubiegłego roku przekazywane są z przedsiębiorstw do końca marca roku następnego. Na tej podstawie oblicza się składkę na następny rok. Stąd data 1 kwietnia 2011 r.

W przedłożonym materiale choroby zawodowe są potraktowane w specjalny sposób. Choroba zawodowa rozwija się po kilku, kilkunastu czy kilkudziesięciu latach pracy w określonych warunkach. W tym czasie pracownik mógł już podjąć pracę u innego pracodawcy, który nie ponosi odpowiedzialności za ten stan. Dlatego te choroby zostały umieszczone w jednej części algorytmu. Ale główny akcent – prewencyjny – został położony w algorytmie na osoby zagrożone, pracujące w narażeniu. Jest to zgodne z zaleceniami Hipokratesa i medycyny pracy, że przede wszystkim należy zapobiegać. Zatem powinny być premiowane działania techniczne i organizacyjne podejmowane przez pracodawców w tym obszarze.

Z satysfakcją odnotowuję wypowiedź pana ministra Buciora. Przypominam, że Rada Ochrony Pracy już w 2003 r. wskazywała na konieczność doprecyzowania zgodnie z obowiązującą ustawą progu dolnego. Stopniowy wzrost dolnego progu przy zachowaniu górnego 1% (nie 8% jak we Francji czy 5% jak w Niemczech) ze względu na możliwości naszego kraju spowoduje, że kwota funduszu prewencyjnego osiągnie poziom 60-70 mln zł. Taka kwota daje podstawę środowiskom zajmującym się ochroną pracy, a także Radzie Nadzorczej ZUS do zastanowienia się nad wprowadzeniem instrumentów służących rozliczaniu funduszu. Przy znikomych funduszach i procedurze zamówień decyzje podejmowane są w październiku z terminem zakończenia określonym na początek grudnia. Dlatego nie można zaplanować sensownych działań.

Projekt przygotowany przez resort pracy i polityki społecznej przewiduje 3-letnie plany. Taki horyzont czasowy umożliwia racjonalne planowanie. Rada Nadzorcza ZUS otrzymuje dokument, który stanowi dla niej wsparcie w realizacji i planowaniu działań. Uważam, że jest to bardzo istotna zmiana. Wypada serdecznie podziękować Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej oraz rządowi.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

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

Przechodzimy do punktu trzeciego – wyniki oceny działań w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej metodą Scoreboard.

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

Chcemy przedstawić państwu przyjęte przez Komisję Europejską mierniki do oceny stanu warunków pracy w poszczególnych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Jest to tzw. metoda Scoreboard – metoda w pewnym sensie orientacyjna, ale jednak pokazująca całość krajowych polityk na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Polska nie przyjęła krajowej strategii w zakresie bezpieczeństwa i ochrony pracy. Metoda Scoreboard wskazuje realizację strategii w krajach członkowskich UE. Pani dr Zofia Pawłowska była członkiem grupy roboczej powołanej przy Komisji Europejskiej, która wdrażała pilotażowo to narzędzie w grupie państw członkowskich UE.

Kierownik Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB dr inż. Zofia Pawłowska:

Metoda Scoreboard została już zastosowana w badaniach pilotażowych. Wstępne wyniki były również prezentowane na konferencji europejskiej dotyczącej śródkresowej oceny wdrażania Strategii Wspólnoty Europejskiej na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Scoreboard jest tablicą wyników. Został opracowany specjalnie do oceny krajowych polityk i działań wdrażających nową Strategię Wspólnoty w dziedzinie BHP na lata 2007–2012. Pilotażowa ocena dotyczyła działań do 2008 r. Z pewnością będzie powtórzona w 2012 r.

Grupa robocza, w skład której wchodził przedstawiciel Polski, opracowała Scoreboard do tej oceny. Ocena miała zapewnić: uzyskanie wiedzy na temat postępu poszczególnych państw członkowskich we wdrażaniu strategii, a także możliwość prowadzenia analiz porównawczych i wymiany doświadczeń i wykorzystania dobrych praktyk z różnych krajów.

Podstawowe obszary, które objęto oceną Scoreboard to: systemy statystyczne (a zwłaszcza ich harmonizacja, systemy zapewniają monitorowanie postępu w skali Europy, stąd tak istotne jest ich doskonalenie), strategię krajową, wypadki przy pracy, problemy zdrowotne i choroby związane z pracą, czynniki chemiczne i potencjał prewencyjny.

Chciałabym teraz przedstawić wyniki oceny pilotażowej. Na pytanie, czy istnieje krajowa statystyka wypadków przy pracy, wszystkie kraje odpowiedziały twierdząco. Na pytanie o krajową statystykę chorób zawodowych, jedno państwo – Grecja – nie udzieliło odpowiedzi. Sądzę, że przez pomyłkę. Harmonizację krajowych statystyk wypadków przy pracy ze statystykami Eurostatu zapewniło 19 państw, w tym Polska. Natomiast porównywalność krajowych statystyk chorób zawodowych ze statystyką Eurostatu zadeklarowało 10 państw. Stąd statystyki dotyczące chorób zawodowych są wciąż z trudem porównywalne w różnych krajach.

Dokładną sytuację w poszczególnych krajach prezentuje wykres. Polska należy do krajów przodujących w zakresie dostosowania omawianych statystyk do statystyki Eurostatu. Natomiast – co ciekawe – Francuzi stwierdzili, że na razie nie będą podejmować działań w celu pełnego dostosowania swoich statystyk.

Podsumowując – Polska należy do krajów UE, w których zasady prowadzenia statystyk dotyczących wypadków przy pracy i chorób zawodowych są w pełni zgodne z zasadami przyjętymi w statystykach europejskich. Istnieją państwa, w których nie dostosowano w pełni tych statystyk, ale planują podjęcie działań w tym celu.

Jeżeli chodzi o krajowe strategię w dziedzinie BHP, to formalnie zostały ustanowione w 20 państwach członkowskich UE. Wśród nich nie ma Polski. Nasz kraj realizuje program wieloletni w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Znajduje się wśród 5 państw, które nie przyjęły krajowej strategii, natomiast realizują programy o charakterze strategicznym. Chciałabym zwrócić uwagę, że na seminarium Komitetu Doradczego ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy program wieloletni realizowany w Polsce został oceniony jako swego rodzaju wzorcowa strategia. Państwa członkowskie i Komisja Europejska wyraziły duże uznanie dla tego podejścia do realizacji działań w perspektywie długoterminowej.

Na pytanie, czy ustanowiono mierzalne cele, 20 państw odpowiedziało – tak, 5 – nie. Zwracam uwagę, że wcześniejsza wersja programu wieloletniego nie zakładała celów mierzalnych. Obecnie, w nowym etapie wprowadzamy już cele mierzalne.

Na pytanie o formalną procedurę, 21 państw udzieliło twierdzącej odpowiedzi, w tym Polska. Bowiemy w sposób formalny, zgodnie z ustalonymi zasadami oceniamy realizację naszego programu wieloletniego.

Jeśli chodzi o sposób ustalania strategii, to w zasadzie jest podobny we wszystkich krajach. Różni się nieco podejściem. W 10 krajach jest to wspólna decyzja z partnerami społecznymi. Na ogół mówi się o współpracy z partnerami społecznymi. Najwięcej strategii jest ustalanych na okres od 3 do 5 lat. W 5 państwach UE strategię ustalane są na czas nieokreślony, co oznacza, że są aktualizowane co pewien czas.

Jeśli chodzi o cele, na które ukierunkowane są strategię, to przede wszystkim ograniczenie wskaźników wypadków przy pracy w sektorach wysokiego ryzyka, nieco rzadziej – ograniczenie chorób zawodowych i dolegliwości związanych z pracą, które są słabiej monitorowane.

Na slajdzie zaprezentowano sposób podejścia poszczególnych krajów do ustalania strategii. Polska zajmuje dobre miejsce, mimo braku formalnej strategii.

Jeśli chodzi o wskaźniki wypadków przy pracy, to nie analizowano ich wysokości, lecz tendencje – rosnące lub malejące. W większości państw UE, włączając w to Polskę, wskaźniki częstości wypadków przy pracy w ciągu ostatnich 10 lat uległy zmniejszeniu. Ale w ostatnich trzech latach okresu będącego przedmiotem oceny (czyli w latach 2006–2008) w trzech krajach UE, w tym w Polsce, odnotowano wzrost wskaźników wypadków przy pracy ogółem. Wprawdzie w 2009 r. w naszym kraju ponownie odnotowano spadek tego wskaźnika, ale przyczyny tego mogą być bardzo różne.

Jeśli chodzi o wskaźniki wypadków przy pracy, to sytuacja w naszym kraju w porównaniu z innymi państwami nie jest najlepsza. Bo w ciągu 10 lat trudno mówić o jednoznacznym trendzie malejącym. W ciągu 3 lat będących przedmiotem oceny wskaźniki wypadków rosły. Nie odnotowano istotnej poprawy w tym zakresie, również w przypadku wypadków śmiertelnych. Zilustrowana tendencja nie jest jednoznaczna. Zatem Polska niestety należy do tych krajów, w których nadal należy gruntownie zajmować się problemem wypadków przy pracy. Inne kraje odnotowują w tym zakresie lepsze wyniki.

Jeśli chodzi o dolegliwości związane z pracą, to zwracam uwagę, że nie są to choroby zawodowe. Mówi się o szerokiej gamie dolegliwości, które w naszym kraju nie są faktycznie monitorowane. Na pytanie o źródła danych i wymienia się badania ogólnokrajowe, to opierają się one na badaniach ankietowych przeprowadzonych wśród pracowników. W Polsce przeprowadzono jednorazowe badanie modułowe, w którym pytano pracowników, jakie dolegliwości odczuwają. M.in. pytano o dolegliwości mięśniowo-szkieletowe, które są w centrum uwagi oceny metodą Scoreboard. W naszym kraju przeprowadzono tylko raz takie badanie, zatem nie jest to system monitorowania włączony do naszej praktyki.

15 krajów UE prowadzi ogólnokrajowe badania dolegliwości mięśniowo-szkieletowych i innych, w tym stresu, związanych z pracą. Natomiast w Polsce, podobnie jak w 20 innych krajach UE, dostępne są dane statystyczne dotyczące chorób zawodowych, wśród których rejestrowane są choroby układu mięśniowo-szkieletowego.

Państwa członkowskie UE na ogół sygnalizują wzrost dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego. W 11 krajach rosną wskaźniki w tym zakresie, co jest zjawiskiem niepokojącym. W 3 krajach stwierdzono, że maleją. W niektórych brak jest wyraźnej tendencji.

Polska – jak wspomniałam – nie prowadzi badań ankietowych. Nasze informacje do oceny opierałyśmy na danych dotyczących chorób zawodowych. Należy podkreślić, że jest to dość ograniczone źródło danych, ponieważ choroba zawodowa ma wymiar formalny – musi być orzeczona, a dolegliwości wymienione w badaniach ankietowych są realnie odczuwane przez pracowników. W ciągu ostatnich trzech lat, które były przedmiotem oceny, wzrosła w Polsce liczba chorób zawodowych układu mięśniowo-szkieletowego.

Kolejną ocenianą dolegliwością był stres związany z pracą. W naszym kraju nie ma systemu monitorowania stresu związanego z pracą. Możemy bazować na wynikach badania modułowego GUS (badanie jednorazowe w 2007 r.).

Większość krajów UE, w których prowadzone są badania ankietowe, sygnalizuje wzrost przypadków stresu związanego z pracą. Ale trzeba też podkreślić, że duża liczba państw sygnalizuje brak informacji na ten temat. Zatem niewiele możemy powiedzieć o stresie. Nie ma systemów monitorowania. Nie wiemy, czy poziom stresu wzrasta czy maleje. Podejrzewamy, że wzrasta. Polska należy do grupy krajów, w których jednym z celów długoterminowych jest ograniczenie przypadków stresu związanego z pracą.

W strategiach 14 krajów UE jednym z celów jest zapobieganie dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą. W strategiach 11 krajów jednym z celów jest ograniczanie stresu w pracy. W Polsce ograniczanie stresu wpisuje się w cele programu wieloletniego.

Jeśli chodzi o czynniki chemiczne, to Polska należy do państw, w których istnieje system zbierania danych o narażeniu zawodowym dla wszystkich rodzajów czynników, a nie tylko dla niektórych jak w 11 krajach UE. 7 krajów odpowiada, że nie ma takiego systemu. W 15 krajach, w tym w Polsce, monitorowana jest także zachorowalność na choroby powodowane zawodowym narażeniem na substancje chemiczne oraz umieralność powodowana tymi chorobami.

Choroby powodowane czynnikami chemicznymi nadal są poważnym problemem. Wiele państw sygnalizuje mały spadek wskaźników, inne – ich wzrost. W naszym kraju ta tendencja jest nie do końca ustabilizowana w sensie zmniejszania się liczby chorób, zwłaszcza międzybłoniaka i pylicy płuc. W przypadku chorób skóry i alergii odnotowaliśmy tendencję malejącą. Mówię tylko o chorobach, które zostały uznane za istotne w metodzie Scoreboard.

Przedmiotem oceny jest również wdrażanie rozporządzenia REACH. Większość krajów stwierdza, że oddzielnie są wdrażane przepisy dotyczące bhp i środowiska. Dużą wagę przywiązuje się do dodatkowych szkoleń inspektorów pracy w tym zakresie. 20 państw informuje o wdrożeniu i przeprowadzeniu takich szkoleń. 4 kraje mówią o dodatkowym budżecie dla instytucji odpowiedzialnych za bhp ze względu na konieczność wdrożenia rozporządzenia REACH.

Ostatnią kwestią ocenianą w Scoreboardzie jest potencjał prewencyjny. Na pytanie o liczbę inspektorów pracy na 100 tys. pracowników, 9 państw odpowiada, że jest ich więcej niż 10, a 18 – że mniej niż 10. Z naszych obliczeń wynika, że Polska należy do drugiej grupy. Należałoby rozważyć uwzględnienie społecznych inspektorów pracy. Holendrzy zastrzegli, że dodatkowo włączyli osoby certyfikowane w zakresie przeprowadzania inspekcji. Sądzę, że to powinno być przedmiotem dyskusji.

Na pytania o: regularną ocenę rocznych planów inspekcji pracy, łączenie szczegółowej inspekcji w terenie z inspekcją systemową, kampanie informacyjne prowadzone przez inspekcje pracy, programy systematycznego szkolenia inspektorów bhp, umiejętność rozpoznania nowopowstających czynników ryzyka zawodowego, Polska może udzielić twierdzącej odpowiedzi. Nasz kraj należy do większości państw realizujących działania w tym zakresie.

Jako element potencjału prewencyjnego oceniane jest również partnerstwo i współpraca. Istotne jest, kto uczestniczy w formułowaniu strategii prewencyjnych: organy władzy państwowej, organizacje pracodawców i pracowników. Wymieniane są również instytucje ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych. Niestety, w naszym kraju te ostatnie w zasadzie nie są zaangażowane w tworzenie tej strategii, podobnie jak w większości krajów UE.

Istotne jest stałe partnerstwo, następnie – podejmowanie inicjatyw zmierzających do poprawy stanu bhp na poziomie przedsiębiorstwa. Pytano również, czy partnerzy społeczni podjęli istotne kroki na poziomie krajowym w celu wdrożenia dobrowolnych europejskich umów ramowych dotyczących: telepracy, stresu w pracy, molestowania i przemocy w pracy. Te umowy nie są jeszcze wdrażane w sposób zadowalający.

Jeśli chodzi o potencjał prewencyjny na poziomie przedsiębiorstwa, to istotna jest ocena ryzyka zawodowego. Pytano, ile przedsiębiorstw przeprowadziło ocenę ryzyka zawodowego – mniej niż 50%, czy więcej niż 50%? Polska należy do grupy 13 krajów, w których tę ocenę przeprowadziło więcej niż 50% przedsiębiorstw. 7 państw członkowskich odpowiada, że mniej niż 50% przeprowadziło taką ocenę, choć jest to wymóg prawny.

Polska – dzięki swoim uregulowaniom prawnym – spełnia również obowiązek utworzenia służb ochrony i prewencji w więcej niż 60% przedsiębiorstw, o czym świadczą raporty PIP.

Dla rozwoju potencjału prewencyjnego na poziomie przedsiębiorstwa istotny jest system kontroli jakości służb ochrony i prewencji. Ten system istnieje w 17 krajach, w tym w Polsce. Jego brak sygnalizuje 10 państw. 17 państw, w tym nasz kraj, włączyło aspekty bhp do programów kształcenia i szkolenia na wszystkich poziomach, w tym edukacji na poziomie szkolnym i akademickim oraz szkolenia zawodowego. 10 państw nie dokonało tego. 18 państw, w tym Polska, wprowadziło bodźce ekonomiczne inne niż kary, zachęcające do promowania bhp na poziomie przedsiębiorstwa. 8 krajów nie ma takich bodźców. W 21 państwach, w tym w Polsce, państwowa inspekcja pracy aktywnie promuje systemy zarządzania bhp na poziomie przedsiębiorstwa.

Do rozwoju potencjału prewencyjnego na poziomie przedsiębiorstwa przyczyniają się: uregulowania prawne dotyczące szkoleń i edukacji w zakresie bhp oraz kwalifikacji służb bhp, wprowadzenie bodźców ekonomicznych zachęcających do poprawy

bezpieczeństwa i ochrony zdrowia, promowanie wdrażania systemów zarządzania bhp w przedsiębiorstwach.

Ostatnia kwestia dotyczy badań w zakresie bhp. Program wieloletni realizowany w naszym kraju powoduje, że mamy system naukowej obserwacji narastającego ryzyka, czyli nowopowstających czynników ryzyka, kompleksową krajową politykę badań w zakresie bhp, a wyniki badań naukowych są wykorzystywane przy opracowywaniu i programowaniu działań inspekcji bhp. Nie wszyscy mogli odpowiedzieć tak, jak Polska. Niemcy przyznali, że nie mają spójnych działań, natomiast Wielka Brytania prowadzi intensywne działania w tym zakresie.

Ostateczna ocena będzie przeprowadzana w 2012 r. Należy pamiętać, że docelowo tego rodzaju ocena musi być dokonywana przy współdziałaniu partnerów społecznych. W tym roku planujemy zorganizowanie seminarium, którego celem będzie ustalenie, jakie kwestie należy udoskonalić, aby nasze efekty były jeszcze lepsze.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Paszkiewicz:

Z przedłożonej informacji wynika, że Polska wypada bardzo dobrze wśród krajów Unii Europejskiej. Skoro organizacje unijne formułowały – z czego później wycofano się – określenia dotyczące krzywizny ogórka czy buraka, to w odniesieniu do porównywalnych zagadnień pewne kraje lekceważą je. Jeżeli życie i zdrowie ludzkie jest bardzo istotną wartością, to należałoby doprowadzić do pełnej porównywalności danych statystycznych w zakresie wypadkowości, chorób zawodowych i działań prewencyjnych.

Przedstawione materiały wskazują na brak takiej porównywalności. Stąd podstawowy wniosek: szacunek dla działań osób zajmujących się sprawami bhp w Polsce i w innych krajach UE wymaga wprowadzenia porównywalności danych. Wówczas będzie można stwierdzić, że Polska jest przodującym krajem, a inne ewentualnie odstają. Z przedstawionych danych wynika, że Polska jest przodującym krajem nawet w zakresie działań prewencyjnych. Wcześniej mówiliśmy, jak mało środków przeznaczamy na działania prewencyjne w porównaniu do wielkości środków gromadzonych przez ZUS. Niemniej jednak jesteśmy bardzo dobrzy na tle innych państw.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Jednym z podstawowych kryteriów oceny stanu warunków pracy w państwie jest liczba wypadków przy pracy. Na dzisiejszym posiedzeniu były one kilkakrotnie przywoływane zarówno przez panią dr Pawłowską, jak i pana dr Rzepeckiego. W stanowisku w sprawie sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy wskazujemy na pozytywne zmiany, jakie nastąpiły w 2009 r.

Niemniej jednak pani dr Pawłowska w swoim wystąpieniu niejako postawiła znak zapytania, jeśli chodzi o spadek liczby wypadków w 2009 r. Możemy mówić, że dzieje się dobrze lub źle tylko wtedy, kiedy dajemy wiarę danym statystycznym. Przypomnę, że od pewnego czasu nasza wiara została poważnie zachwiana. Uzyskałem informację, że te dane statystyczne mają się nijak do rzeczywistości. Zatem nie wiem, czy spadek liczby wypadków w 2009 r. nie jest jedynie spadkiem statystycznym. Na jakiej podstawie mamy formułować wnioski i zalecenia, jeżeli nie wierzymy własnym danym statystycznym?

Okazuje się, że w ostatnim okresie nastąpiła zmiana w systemie statystyki wypadków przy pracy. Wprowadzono usprawnienie polegające na zgłaszaniu wypadków drogą elektroniczną. Nie wszystkie podmioty mogły skorzystać z tej możliwości. Więcej – w połowie ubiegłego roku został zmieniony adresat tych danych: z oddziału ZUS w Bydgoszczy – jeśli dobrze pamiętam – na oddział ZUS w Gdańsku, co ponownie spowodowało pewien zamęt. A później odnotowano spadek liczby wypadków.

Dla mnie nie do przyjęcia jest odpowiedź udzielona pani przewodniczącej przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Na nasze uwagi dotyczące liczby wypadów śmiertelnych pan prezes odpowiada, że GUS nie ma odpowiednich narzędzi i rejestruje tylko dane, które otrzymał. Przypominam, że ustawa o statystyce daje uprawnienia do wnioskowania do urzędów o dodatkowe dane oraz nakładania kar. Jeżeli prezes GUS otrzymał taką informację, to cóż stoi na przeszkodzie, aby zwrócić się do Pań-

stwowej Inspekcji Pracy, aby wyjaśnić różnice w liczbie wypadków śmiertelnych, bo o nich mówimy?

W moim przekonaniu stawia to poważny znak zapytania nad wszystkim, o czym wielokrotnie debatowaliśmy. Wydaje mi się, że nie powinniśmy przyjmować wyjaśnień prezesa GUS w tej materii. Powinniśmy żądać podjęcia działań na rzecz wiarygodności statystyki.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym, abyśmy rozmawiali na temat określony w rozpatrywanym punkcie porządku dziennego. Kwestia odpowiedzi prezesa GUS i wniosków z niej płynących poruszymy w sprawach różnych.

Członek Rady Ochrony Pracy Maciej Sekunda:

Zostałem w pewnym sensie sprowokowany wypowiedzią pani dr Pawłowskiej, która mówiąc o wypadkach przy pracy w Polsce postawiła znak zapytania. Przy metodzie Scoreboard wypadki przy pracy również odgrywają istotną rolę.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Chwiluk:

Nie byłbym bardzo optymistyczny, jeśli chodzi o te dane. Proszę zauważyć, że prezentacja w żaden sposób nie odpowiadała na pytanie o liczbę, rodzaje i przyczyny wypadków. Przedstawiona statystyka zajmuje się zupełnie czym innym. Bada krajowe możliwości analizy i oceny.

Przed rokiem usłyszeliśmy, że nie mamy możliwości prowadzenia porównywalnych z europejskimi analiz wypadków przy pracy. Zgodziłem się z tą opinią. Mój związek uczestniczy od 7 lat w pracach Komisji Bezpieczeństwa Pracy w Górnictwie, która bardzo często obraduje w Luksemburgu. Do dnia dzisiejszego jest nam bardzo trudno znaleźć wspólne narzędzia, które służyłyby analizie wypadkowości. Wypadki śmiertelne są porównywalne, co jest niewątpliwe, pozostaje jedynie kwestia informacji. Natomiast, gdy chodzi o wypadki w pracy, w drodze z pracy, ciężkie, lekkie itp., to nie istnieją normy europejskie, które umożliwiłyby dokonanie oceny w tym zakresie.

Uważam, że na jednym z przyszłych posiedzeń Rady należałoby zastanowić się nad wskazaniem instytucji, która byłaby odpowiedzialna za dostosowanie naszych standardów liczenia i oceny do standardów przyjętych w Unii Europejskiej. Wówczas byłoby o wiele łatwiej dokonywać analizy i uczestniczyć w spotkaniach, o których mówiła pani dr Pawłowska.

Nie ukrywam, że byłbym bardzo zainteresowany tą prezentacją. Warto byłoby sprawdzić na ile wiedza, którą posiadamy pokrywa się z tym, co zostało przekazane Unii Europejskiej. Niepisany zwyczajem w UE jest to, że wszystkie strony wiedzą, o czym mówią. Wówczas najlepiej przekazuje się informacje. Gorzej jest, gdy strona społeczna i rządowa mówią co innego, a pracodawcy nie bardzo wiedzą o czym mają mówić. Należałoby zatem pomyśleć – to jest apel do parlamentarzystów – aby pewne kwestie wypracowywać wspólnie i wspólnie je prezentować. Wewnątrz możemy się spierać i dyskutować, ale w Europie powinniśmy mówić w miarę jednym głosem.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym zauważyć, że pracodawcy są również stroną społeczną.

Członek Rady Ochrony Pracy Andrzej Chwiluk:

Mówiłem o tym.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Ale pracodawców wymienił pan osobno. Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń. Proszę o udzielenie odpowiedzi.

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

Przedstawiliśmy narzędzie, którym posługuje się Komisja Europejska w porównaniu i ocenie nie tyle stanu faktycznego, ile istnienia mechanizmów, które działają na rzecz prewencji – czy są zbierane dane statystyczne, czy na tej podstawie są formułowane

wnioski, czy istnieje potencjał prewencyjny na poziomie przedsiębiorstwa (służby, szkolenia), czy dokonuje się stałej aktualizacji dopuszczalnych stężeń i natężeń.

Nasze odpowiedzi dotyczą przepisów zawartych w polskim prawie i ich funkcjonowania w praktyce. Natomiast porównanie liczby wypadków będzie możliwe, jeżeli będziemy mieć gwarancję, że kraje podają wiarygodne liczby. Eurostat wprowadził nową kartę wypadków. Wszystkie państwa rejestrują wypadki przy pracy powodujące absencję powyżej 3 dni. Wypadki powodujące absencję poniżej 3 dni stanowią 1%. Zatem liczby przekazywane w raportach będzie można porównywać, o ile można mieć zaufanie do sposobu ich zebrania. Każdy kraj bierze odpowiedzialność za te dane.

Jeśli chodzi o wypadki śmiertelne, to od lat uważano, że ich liczbę można wiarygodnie potraktować. Ze względu na niepełność statystyki wypadków ogółem przyjmuje się wypadki śmiertelne jako podstawę i zakłada się, że odpowiednia do tego powinna być liczba wypadków ogółem. Okazuje się, że w wielu krajach wypadki ogółem są niedoszacowane. Albo pracodawcy nie podają, albo występują inne nieprawidłowości w tym mechanizmie. Piramida Heinricha i inne algorytmy wyznaczają stosunek wypadków ogółem do wypadków śmiertelnych. Jeżeli w danym kraju występuje duża liczba wypadków śmiertelnych i mała liczba wypadków ogółem, to znaczy, że te ostatnie są niedoszacowane. Wówczas stosuje się wskaźniki korygujące.

Spoglądamy z wielką ostrożnością na statystyki, również polskie. Wspólnie z panem ministrem Zającem powołaliśmy zespół złożony z pracowników PIP i CIOP. Zespół przeprowadza analizę statystyki, o której mówił pan Sekunda. Moglibyśmy już sformułować kilka wniosków wstępnych dotyczących przyczyn różnicy danych GUS i PIP. Przedstawimy je na forum Rady Ochrony Pracy.

Jeśli chodzi o choroby zawodowe, to są one o tyle nieporównywalne, że ich lista jest różna w poszczególnych krajach. Pewnych chorób nie ma na niektórych listach. Zatem dany kraj nie ma powodu, żeby je zgłaszać.

Definicja choroby zawodowej jest definicją prawną. Stwierdza, że jest to choroba umieszczona w wykazie chorób zawodowych i nic ponad to. Dlatego bardziej interesują nas choroby związane z warunkami pracy, chociażby mięśniowo-szkieletowe, które są dominujące i choroby psychiczne. Obecnie w skali roku liczba samobójstw w Polsce znacząco przekroczyła liczbę wypadków drogowych. Ogólnoeuropejskie zjawisko narastającego stresu pojawiło się również w Polsce wraz z nowymi systemami pracy. W Europie zwraca się na nie wielką uwagę. Stąd badania dotyczące stresu, stosunków w pracy, atmosfery. To zaczyna być ludzkim i ekonomicznym problemem. Wchodzimy w dramaty całych rodzin i pośrednio przedsiębiorstw.

Z przedstawionej analizy wynika, iż Polska nie jest krajem buszu, jak nas często traktowano, że nie musimy uczyć się wszystkiego od „starszych braci”. Posiadamy jeden z najlepszych po Szwecji, Stanach Zjednoczonych i Niemczech systemów NDS i NDN. Mamy też dostosowaną statystykę wypadków. Badamy warunki środowiska pracy. Rejestrujemy liczbę narażonych. Inną kwestią jest wiarygodność tych danych. Stąd bezcenna rola Państwowej Inspekcji Pracy, która może powinna mieć większe wsparcie Inspekcji Sanitarnej, polegające na egzekwowaniu wykonywania tych pomiarów w przedsiębiorstwach. Obecnie tylko Inspekcja Sanitarna dysponuje aparatem, który mógłby to mierzyć. Ale praktycznie mierzy tylko oświetlenie. Należałoby zatem wzmocnić potencjał oceny wiarygodności danych odnośnie narażenia.

Reasumując – warto było poznać metodę Scoreboard. Będzie wykorzystywana do ogólnej oceny naszego kraju przez decydentów. Nie chodzi o liczby, lecz o tendencje, czy dany kraj posiada narzędzia i mechanizmy. Moglibyśmy odpowiedzieć, że posiadamy. Natomiast ich doskonalenie jest przed nami.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Projekt stanowiska opracuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy. Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że zbliża się termin zgłaszania kandydatów do uhonorowania Nagrodą im. Haliny Krahelskiej za osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia

w środowisku pracy. Termin zgłaszania kandydatur mija 30 czerwca br. Prezydium zaproponowało termin składania wniosków przez członków Rady do 7 czerwca br.

Zostało zgłoszonych trzech kandydatów: pan Jerzy Sówka – kandydatura zgłoszona przez pana senatora Jana Rulewskiego, Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP – kandydatura zgłoszona przez pana Marka Nościusza.

Prezydium proponuje zgłoszenie kandydatury długoletniego członka Rady Ochrony Pracy pana Michała Chałońskiego. Czy jest sprzeciw wobec tej kandydatury? Nie widzę zgłoszeń. Zatem prezydium zgłosi kandydaturę pana Michała Chałońskiego.

Następne posiedzenie Rady odbędzie się 6 lipca br. Początek o godz. 9.30. Porządek dzienny przewiduje następujący temat: Objęcie szczególnym nadzorem małych zakładów produkcyjnych w kontekście zapewnienia optymalnych warunków bezpieczeństwa pracy, w tym przede wszystkim inicjowanie w tych zakładach stosownych działań o charakterze profilaktyczno-szkoleniowym. Materiał będzie przygotowany przez Ministerstwo Gospodarki oraz Główny Inspektorat Pracy.

Czy państwo chcielibyście zgłosić jakąś sprawę bieżącą?

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Chciałbym bardzo serdecznie podziękować za nominację. Chciałbym też podziękować pani prof. Koradeckiej za zorganizowanie uroczystości z okazji 60-lecia Centralnego Instytutu Ochrony Pracy.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

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

Informuję, że posiedzenie Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy odbędzie się 1 lipca br. Początek godz. 13.00.

Przewodnicząca Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.