



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 7. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)
W DNIU 9 LUTEGO 2016 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 7/X kad.)

9 lutego 2016 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- **przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie:**
 - programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2016 – 2018,
 - wypadków przy pracy i chorób zawodowych rolników oraz działań prewencyjnych KRUS do 2014 r.,
 - ocena skali zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienie w szarej strefie – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy,
 - sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Roman Giedrojć** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

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

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam wszystkich państwa. Witam głównego inspektora pracy pana Romana Giedrojcia wraz ze współpracownikami.

Porządek dzienny posiedzenia przewiduje: pkt 1 – Przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach: wypadków przy pracy i chorób zawodowych rolników oraz działań prewencyjnych KRUS w 2014 r., programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2016 – 2018, pkt 2 – Ocena skali zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienia w szarej strefie – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy, pkt 3 – Sprawy bieżące.

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia. Nie słyszę sprzeciwu. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do rozpatrzenia pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie wypadków przy pracy i chorób zawodowych rolników oraz działań prewencyjnych KRUS w 2014 r. Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy przyjął projekt stanowiska w sprawie wypadków przy pracy i chorób zawodowych rolników oraz działań prewencyjnych KRUS w 2014 r. Oto jego brzmienie: „Rada Ochrony Pracy wysłuchała 26 stycznia 2016 r. informacji przedstawionej przez przedstawicieli Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego na temat wypadków przy pracy i chorób zawodowych rolników oraz działań prewencyjnych KRUS w 2014 r. Z przedłożonej informacji wynika, że w ciągu ostatnich 10 lat stan bezpieczeństwa pracy wśród osób ubezpieczonych w KRUS uległ znaczącej poprawie. W latach 2005 – 2014 liczba zgłoszonych do KRUS wypadków zmniejszyła się o 34,6%, a liczba wypadków zakończonych wypłatą jednorazowych odszkodowań o 25%, wskaźnik wypadkowości (liczba wypadków zakończonych wypłatą jednorazowych odszkodowań przypadająca na 1000 ubezpieczonych) zmalał o niemal 19%, a liczba wypadków śmiertelnych, zakończonych wypłatą jednorazowych odszkodowań, zmniejszyła się w tym okresie o niemal 40%. Równocześnie w latach 2006-

2014 wzrosła jednak ponad dwukrotnie (ze 136 do 250) liczba chorób zawodowych rolników zakończonych wypłatą jednorazowego odszkodowania.

Porównanie stanu bezpieczeństwa w rolnictwie w 2014 r. w stosunku do 2013 r. nie wskazuje na znaczące zmiany. Liczba wypadków zakończonych wypłatą jednorazowych odszkodowań zmniejszyła się wprawdzie o 1%, jednak zmalała również liczba osób ubezpieczonych. Dlatego w 2014 r. wskaźnik wypadkowości w rolnictwie indywidualnym był o 0,1 wyższy niż w roku poprzednim, liczba wypadków śmiertelnych pozostawała na tym samym poziomie co w 2013 r. W 2014 r. wypłacono natomiast o 6,8% więcej odszkodowań z tytułu uszczerbku na zdrowiu spowodowanego chorobą zawodową.

Zwraca uwagę duże zróżnicowanie wskaźników wypadkowości oraz chorób zawodowych wśród rolników na terenie poszczególnych województw: wskaźniki wypadkowości są najwyższe w województwach podlaskim, lubelskim i wielkopolskim wynosząc od 12,4 do 13,5, a najniższe w województwach śląskim (6,6) i opolskim (5,4). Do województw o najwyższych wskaźnikach zapadalności na choroby zawodowe należą podlaskie i warmińsko-mazurskie.

Z przedstawionych przez KRUS analiz wynika, że od lat dominują te same zdarzenia powodujące urazy (za które wypłacono odszkodowanie). Również w 2014 r. najczęściej były to zdarzenia zaliczane do następujących grup: „upadek osób” (49% wypadków), „pochwycenia i uderzenia przez ruchome części maszyn i urządzeń” (13,1% wypadków) oraz „uderzenia, przygniecenia i pogryzienia przez zwierzęta” (12,0% wypadków). Przyczynami wypadków przy pracy są przede wszystkim niewłaściwa organizacja pracy (75,7% identyfikowanych przyczyn) i niewłaściwy stan maszyn, urządzeń, narzędzi i obiektów budowlanych (13,0% przyczyn). Wśród chorób zawodowych rolników od lat dominują choroby zakaźne oraz choroby układu oddechowego (astma oskrzelowa i zewnątrzpochodne zapalenie pęcherzyków płucnych), a także choroby skóry. Od 2005 r. wzrasta liczba osób, które zapadły na choroby zakaźne przenoszone przez kleszcze (boreliozę i kleszczowe zapalenie mózgu).

Działania prewencyjne prowadzone przez KRUS w latach 2013 – 2014 były skierowane na kształtowanie świadomości rolników i ich rodzin oraz promowanie bezpiecznych zachowań w gospodarstwie rolnym, ze szczególnym uwzględnieniem zagrożeń powodujących upadki osób w gospodarstwach rolnych oraz pochwycenia i uderzenia przez ruchome elementy maszyn i urządzeń. Popularyzacji wiedzy o zagrożeniach oraz zasadach ochrony zdrowia i życia w gospodarstwie rolnym służyły przede wszystkim organizowane w ramach działań prewencyjnych szkolenia, spotkania i pogadanki oraz konkursy wiedzy o bhp w gospodarstwie rolnym dla rolników i młodzieży szkolnej, stoiska i punkty informacyjne na imprezach masowych dla rolników, pokazy bezpiecznej pracy i udzielania pierwszej pomocy, a także publikacje w prasie, radiu, telewizji i Internecie.

Wątpliwości budzi natomiast praktyka przyznawania „Znaku Bezpieczeństwa KRUS” maszynom i urządzeniom, a zwłaszcza środkom ochrony indywidualnej, które wcześniej przeszły już odpowiednie procedury wymagane zgodnie z prawem Wspólnoty Europejskiej oraz polskimi uregulowaniami. Takie dublowanie procedur jest nieuzasadnione, a przytoczone w regulaminie zasady przyjmowania „Znaku Bezpieczeństwa KRUS” opierają się na nieaktualnych normach i procedurach dokumentowania oceny zgodności WE.

Rada potwierdzając szeroki zakres prowadzonych przez KRUS działań prewencyjnych wskazuje na potrzebę dalszego ich doskonalenia podkreślając konieczność:

- 1) ukierunkowania działań na likwidację zagrożeń i zapobieganie najczęściej występującym wypadkom, należącym w szczególności do takich grup jak: „upadek osób”, „pochwycenie i uderzenie przez części ruchome maszyn i urządzeń” oraz „uderzenie, przygniecenie i pogryzienie przez zwierzęta”,
- 2) informowania rolników o sposobach zapobiegania chorobom zawodowym (w tym wywołanych ukąszeniem przez kleszcze),
- 3) intensyfikowania działań prewencyjnych w tych regionach, w których wypadkowość i/lub zapadalność na choroby zawodowe jest najwyższa,

4) dalszej współpracy KRUS z instytucjami zaangażowanymi w ochronę zdrowia i życia oraz poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy mieszkańców wsi, w tym z Państwową Inspekcją Pracy, Ośrodkami Doradztwa Rolniczego, Ochotniczą Strażą Pożarną, samorządami terytorialnymi oraz związkami i organizacjami skupiającymi rolników,

5) weryfikacji zgodnie z obowiązującym prawem zasad przyznawania „Znaku Bezpieczeństwa KRUS”.

Do projektu dołączono załącznik zawierający wykaz instytucji, do których zostaną przesłane wnioski do realizacji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

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

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym w przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (18) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (1).

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie wypadków przy pracy i chorób zawodowych rolników oraz działań prewencyjnych KRUS w 2014 r.

Przystępujemy do rozpatrzenia projektu stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2016 – 2018. Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych panią poseł Beatę Mazurek o przedstawienie projektu stanowiska.

Członek Rady Ochrony Pracy Beata Mazurek:

Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych przedstawia projekt stanowiska Rady w sprawie programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w następującym brzmieniu: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 15 grudnia 2015 r. zapoznała się z Programem działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2016 – 2018. Przedłożony dokument uwzględniła zalecenia Rady Ochrony Pracy i komisji sejmowych, a także propozycje związków zawodowych, organizacji pracodawców, ministerstw, organów nadzoru i kontroli oraz instytutów badawczych.

Problematyka zadań kontrolnych i prewencyjnych przedstawionych w Programie... koncentruje się na wspieraniu pracodawców w działaniach na rzecz ograniczania zagrożeń powodujących wypadki przy pracy i choroby zawodowe.

W 2016 r. Państwowa Inspekcja Pracy planuje przeprowadzenie 80 tys. kontroli. Ponadto PIP podejmie działania prewencyjno-promocyjne adresowane do 110 tys. podmiotów – pracodawców, przedsiębiorców, pracowników i innych osób świadczących, rolników indywidualnych, dyrektorów szkół, nauczycieli.

Działania kontrolno-prewencyjne opisane w *Programie*... obejmują zadania długofalowe (realizowane w latach 2016 – 2018), bieżące i stałe oraz zadania wspólne (realizowane przez kilka okręgowych inspektoratów pracy) i zadania własne okręgowych inspektoratów pracy.

Priorytety wyznaczone przez Państwową Inspekcję Pracy to m.in.:

1. kontrola zasadności zawierania umów cywilnoprawnych,
2. stosowanie outsourcingu pracowniczego,
3. kontrole – wspierane działaniami doradczymi – dotyczące obniżenia poziomu ryzyka w zakładach objętych wzmożonym nadzorem,
4. kontrole przestrzegania znowelizowanych przepisów dotyczących umów terminowych,
5. kontrole w zakładach różnych branż, gdzie praca świadczona jest w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi dla zdrowia,
6. kompleksowe kontrole zakładów produkcyjnych, niebadanych przez Inspekcję przez ostatnie 5 lat,
7. badanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy,
8. sprawdzanie przygotowania pracowników do pracy,
9. kontrole w sektorach wysokiego ryzyka, w tym budownictwie,
10. kontrole przestrzegania przepisów o wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy,

11. kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy,
12. problematyka pracy tymczasowej,
13. kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców.
14. kontrole w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne, firmach transportowych i placówkach handlowych.

Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy planuje kontynuację dotychczasowych oraz uruchomienie nowych programów prewencyjnych i edukacyjnych promujących właściwe działania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa”, „Zdobądź Dyplom PIP”, „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”. Istotne znaczenie ma program „Kultura bezpieczeństwa” promujący zagadnienia ochrony pracy wśród uczniów i studentów. Jak co roku – PIP będzie badać zasadność skarg pracowniczych i udzielać bezpłatnych porad prawnych.

Rada Ochrony Pracy pozytywnie ocenia *Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2016 – 2018*. Priorytety działalności i hierarchia zadań długofalowych zostały rzetelnie dobrane i udokumentowane. Z satysfakcją należy podkreślić, że znaczna grupa zadań długofalowych odnosi się do organizacji rynku pracy, w tym przestrzegania przepisów dotyczących umów cywilnoprawnych oraz pracy tymczasowej. Rada wysoko ocenia również działalność prewencyjno-promocyjną prowadzoną przez Państwową Inspekcję Pracy.

Jednocześnie Rada uważa, iż trzeba zastanowić się nad zakresem zadań realizowanych przez Inspekcję Pracy i wzmocnieniem jej skuteczności. Kolejne zadania przypisywane PIP – m.in. związane z kontrolami w zakresie umów terminowych – wymagają wzmocnienia zarówno kadrowego, jak i finansowego.

Rada zwraca uwagę, że kształtowanie modelu prawidłowego zatrudniania pracowników, co obecnie stanowi największe wyzwanie, wymaga zmiany przepisów, ponieważ przy obowiązującym ustawodawstwie trudno egzekwować sądowo zawieranie umowy o pracę.

Rada opowiada się za dalszym tworzeniem kultury bezpieczeństwa, co niewątpliwie wpłynęłoby na poprawę sytuacji na rynku pracy. Niemożliwe jest zbudowanie takiego systemu przez jeden organ nadzoru i kontroli jakim jest Państwowa Inspekcja Pracy, zwłaszcza uwzględniając jej ograniczone możliwości kadrowe i finansowe. Zdaniem Rady jest to wspólne zadanie wszystkich organów kontrolnych i prewencyjnych, organizacji pracodawców, związków zawodowych, rządu i parlamentu. Stworzenie takiego systemu przez wspomniane podmioty z pewnością przyczyni się do zmniejszenia skali naruszeń prawa pracy, bowiem wówczas sam rynek eliminowałby takie przypadki”.

Do projektu stanowiska załączono rozdzielnik z listą instytucji, do których stanowisko zostanie przesłane do wiadomości.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

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

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Organizacyjno-Prawnych? (19) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (1).

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na lata 2016 – 2018.

Przechodzimy do pkt 2 porządku dziennego – Ocena skali zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienie w szarej strefie. Materiał został przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy pana Romana Giedrojcia.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

Efektom ubiegłorocznych działań inspektorów pracy jest wyegzekwowanie umów o pracę dla 8,1 tys. pracowników, z którymi wcześniej zawarto umowy cywilnoprawne w warunkach, w których zgodnie z art. 22 §1 Kodeksu pracy, powinna być zawarta umowa o pracę. W latach 2013 – 2015 inspektorzy pracy wyegzekwowali zawarcie umów o pracę – poprzez wydanie wystąpień bądź poleceń – dla 22,3 tys. pracowników, z którymi

wcześniej zawarto wcześniej umowy cywilnoprawne. Odpowiednio w 2013 r. – dla 6,7 tys. pracowników, w 2014 r. – dla 7,5 tys., w 2015 r. – dla 8,1tys.

Kontrole przeprowadzone w 2015 r. wykazały bezpodstawne zawarcie umów cywilnoprawnych w odniesieniu do 12 tys. osób świadczących pracę. ¼ zweryfikowanych przez nas umów cywilnoprawnych została zawarta niezgodnie z prawem. Porównanie danych ubiegłorocznych z wynikami kontroli z lat poprzednich wskazuje na tendencję wzrostową zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

W 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy skierowała do sądów 135 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 225 pracowników. W 2014 r. – 225 powództw na rzecz 375 pracowników, w 2013 r. – 240 powództw na rzecz 440 pracowników. Zgodnie z długofalowym programem na lata 2016 – 2018 r. – który mam nadzieję zyska akceptację Rady – w 2016 r. inspektorzy pracy sprawdzą – w ramach I etapu tych działań – prawidłowość zawierania umów cywilnoprawnych stosowanych często w warunkach właściwych dla stosunku pracy w budownictwie w 2016 r. W 2017 r. skontrolują gastronomię i hotelarstwo, w 2018 r. – agencje ochrony osób i mienia, czyli branży szczególnie zagrożonej naruszeniem prawa w tym zakresie. To nie znaczy, że inne branże nie będą objęte kontrolą, przeciwnie – szczególnie tam, gdzie praca może być wykonywana w warunkach niedostępnych. W leśnictwie, w zakładach usług leśnych ogromna liczba ludzi pracuje w szarej strefie.

Zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę, a także szara strefa, w tym praca „na czarno” niestety zadomowiły się na polskim rynku pracy. Istotną sprawą jest zakres ich oddziaływania na gospodarke. Zmniejszenie wpływów do budżetu państwa, nieopłacanie lub opłacanie zaniżanych składek na ubezpieczenie społeczne, stwarzanie warunków nieuczciwej konkurencji, poczucie niepewności zatrudnienia wśród pracujących – to tylko przykładowa lista konsekwencji tych zjawisk. Powszechnie jest przekonanie, że nieprawidłowości w tym zakresie mają tendencję wzrostową, co potwierdzają kontrole Państwowej Inspekcji Pracy.

W przedłożonym materiale opisano wyniki kontroli w tym zakresie. Sięgnęliśmy także do zasobów Głównego Urzędu Statystycznego, by przybliżyć to, czego na podstawie działań Państwowej Inspekcji Pracy nie można oszacować, czyli skalę tych zjawisk.

Proszę panią Halinę Tulwin – dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy o przedstawienie materiału.

Dyrektor Departamentu Prawnego GIP Halina Tulwin:

Kontrole legalności zatrudnienia i zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy od lat stanowią priorytet działania Państwowej Inspekcji Pracy. W tym zakresie Inspekcja Pracy skupia się przede wszystkim na prowadzeniu czynności kontrolnych, ale też angażuje się w działania prewencyjne i promocyjne. W sferze kontrolnej realizowane są zarówno kontrole planowe w zakładach różnych branż, jak i rozpatrywane skargi osób świadczących pracę „na czarno” bądź też na podstawie umów cywilnoprawnych. Podejmowane są także kontrole w poszczególnych sektorach gospodarki, jak na przykład gospodarstwach ogrodniczych – w zakresie legalności zatrudnienia, czy agencjach ochrony – w kwestii przestrzegania art. 22 Kodeksu pracy. Tego rodzaju kontrole mają na celu zdiagnozowanie skali naruszeń w konkretnych branżach i ustalenie, czy i w jaki sposób skala ujawnianych tam nieprawidłowości jest odmienna od uśrednionych wyników kontroli prowadzonych we wszystkich branżach.

Wyniki przeprowadzonych w ostatnich latach kontroli wskazują na coraz częstsze zawieranie umów cywilnoprawnych w warunkach charakterystycznych dla stosunków pracy. Wprawdzie w 2015 r. te nieprawidłowości ujawniono w liczbie podmiotów porównywalnej z rokiem 2014, ale wzrosła liczba umów cywilnoprawnych zawartych z naruszeniem art. 22 Kodeksu pracy.

Zebrane dane wskazują przy tym, że zakwestionowane umowy cywilnoprawne nie rozkładają się równomiernie pomiędzy poszczególne branże, a nawet w ich obrębie zarysowują się różnice. Dobrym przykładem są szerzej opisane w przedłożonym materiale placówki handlowe. W sklepach wielkopowierzchniowych mała jest skala zawierania

umów cywilnoprawnych, zatem nieprawidłowości nie są znaczące. Natomiast w małych sklepach natomiast z tych umów korzysta się znacznie częściej i naruszenia też występują w większej skali. Również wielkość pracodawcy ma – jak się wydaje – wpływ na wystąpienie nieprawidłowości. Wyniki przeprowadzonych kontroli wskazują, że im większy zakład tym mniej naruszeń. Trudno jednakże wyrokować, czy to zjawisko jest związane z większym poszanowaniem porządku prawnego w tych zakładach. Może ono bowiem wiązać się także z dobrym przygotowaniem służb prawnych i kadrowych, jak również specyfiką realizowanych przez zleceniobiorców czynności. Z jednej strony może to sprzyjać sprawniejszemu ukrywaniu rzeczywistego charakteru świadczonej pracy, z drugiej – utrudniać lub uniemożliwiać weryfikację.

Przykładem branży, w której ze względu na specyfikę świadczonej pracy weryfikacja rzeczywistego charakteru zatrudnienia jest utrudniona, stanowi ochrona osób i mienia. Jest to problem tym większy, że w tym sektorze umowy cywilnoprawne występują masowo, a powszechne jest przekonanie, że te umowy zawierane są zamiast umów o pracę i w warunkach dla nich właściwych.

Tymczasem oceniając dany stan faktyczny, inspektor pracy może bazować wyłącznie na dostępnych mu środkach dowodowych. Natomiast bardzo często w czasie kontroli nie ma możliwości ujawnienia wykonywania pracy pod kierownictwem innych osób, co jest warunkiem niezbędnym dla wykazania naruszenia art. 22 Kodeksu pracy. Ten problem został szerzej omówiony w przedłożonym Radzie opracowaniu.

Zebrane dane potwierdzają tezę, że dla ujawnienia i udowodnienia pracy w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy niezbędna jest współpraca osób świadczących tę pracę – nieprawidłowości w znacząco większej skali ujawniono w wyniku kontroli przeprowadzonych na podstawie skarg osób, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne.

Powody zawierania umów cywilnoprawnych w miejsce umów o pracę wydają się być niezmiennie od kilku lat. Sytuacja na rynku pracy, chęć obniżania kosztów działalności, niedostateczny poziom zatrudnienia, czy – szczególnie w przypadku mikroprzedsiębiorców – nieznamość przepisów skutkująca przekonaniem o pełnej zastępowalności tych umów – to najważniejsze przyczyny naruszenia art. 22 Kodeksu pracy. Niejednokrotnie powodem zawarcia umowy cywilnoprawnej jest sytuacja zleceniobiorcy, który będąc np. studentem, czy emerytem bądź rencistą lub pozostając w zatrudnieniu w innym podmiocie, nie jest zainteresowany umową o pracę ze względu na konieczność opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne albo ze względu na dorywczy charakter pracy.

Należy zaznaczyć, że wyeliminowanie tych przyczyn nie jest możliwe wyłącznie poprzez działania inspektorów pracy, którzy poza prowadzeniem działań edukacyjnych i prewencyjnych nie są w stanie wpływać systemowo na zachowania pracodawców.

Ujawnione przypadki naruszenia art. 22 §1 Kodeksu pracy skutkowały konsekwentnym stosowaniem przysługujących inspektorom środków prawnych oraz kierowaniem do sądów pracy powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy. W 2015 r. skierowanych zostało do właściwych sądów 135 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 225 osób. Sądy – jak dotąd – w 30 przypadkach wydały wyroki ustalające istnienie stosunku pracy, uwzględniające powództwa inspektorów pracy.

Obecnie w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy zdecydowanie przeważają rozstrzygnięcia ustalające istnienie stosunku pracy. Jednakże w praktyce najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów pracy pozostaje kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę.

Należy podkreślić, że efektem działań podjętych przez inspektorów pracy było wyegzekwowanie zawarcia umów o pracę dla ponad 8 tys. osób, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne w warunkach, w których zgodnie z art. 22 §1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę. W 2014 r. umowy o pracę wyegzekwowano dla 7,5 tys. osób.

Zakres prowadzonej przez inspektorów pracy kontroli dotyczącej legalności zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej wynika z definicji nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej zawartej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jest to:

– niepotwierdzenie na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy o pracę i jej warunków,

- niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego,
- niepowiadomienie przez bezrobotnego właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub pozarolniczej działalności.

W 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 23,2 tys. kontroli, podczas których badali legalność zatrudnienia obywateli polskich. Zweryfikowano legalność zatrudnienia 146,5 tys. osób. Kontrolą przestrzegania obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy objęto ponad 363 tys. osób.

W ubiegłym roku Państwowa Inspekcja Pracy, w celu lepszego monitorowania zjawiska nielegalnego zatrudnienia i ujawniania przypadków potencjalnych naruszeń obowiązujących w tym zakresie przepisów, wdrożyła nowe procedury takich kontroli, zwracając szczególną uwagę na osoby, które pracowały nielegalnie w dniu rozpoczęcia kontroli i pracowały nielegalnie tylko przed dniem kontroli (w okresie poprzedzającym kontrolę). Ponadto inspektorzy pracy prowadzący kontrole z zakresu legalności zatrudnienia zostali zobowiązani do wnikliwego badania, czy pracownicy, którzy zgodnie z oświadczeniem dwóch stron podjęli pracę w dniu kontroli bez potwierdzenia na piśmie warunków umowy i bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, zostali poddani stosownym badaniom lekarskim i odbyli szkolenie bhp przed dopuszczeniem do pracy. Powyższe zmiany stanowiły realizację zaleceń Rady Ochrony Pracy zawartych w stanowisku z 2 grudnia 2014 r. w sprawie nielegalnego zatrudnienia, umów cywilnoprawnych oraz umów terminowych w stosunkach pracy.

Powierzanie pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego stwierdzono w prawie 8 tys. podmiotów tj. w 34% podmiotów objętych kontrolą. Nieprawidłowości te dotyczyły 14% osób objętych kontrolą tj. 20,5 tys. pracobiorców. W blisko 600 przypadkach wykazano równocześnie brak wstępnych badań lekarskich oraz wstępnego szkolenia w zakresie bhp.

Zatrudnienie bez potwierdzenia umowy o pracę na piśmie lub niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego stwierdzano najczęściej w następujących sekcjach gospodarki: handel – 30% wszystkich przypadków, przetwórstwo przemysłowe – 17% oraz budownictwo – 13%. Biorąc pod uwagę liczbę osób objętych kontrolą w danej branży, największą skalę nielegalnego zatrudnienia odnotowano w działach gospodarki: usługi administrowania i działalność wspierająca oraz transport i gospodarka magazynowa. W sekcji „Usługi administrowania i działalność wspierająca” największą skalę naruszeń wykazano w działach: „Działalność detektywistyczna i ochroniarska”; „Działalność związana z zatrudnieniem” (tj. działalność agencji pracy tymczasowej, działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników oraz udostępnianiem pracowników) oraz „Działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni”.

Jak wykazano, nadal znacząca jest skala naruszeń przepisów w zakresie zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego. Do ZUS nie zgłoszono blisko 2% sprawdzanych osób, nieterminowo zgłoszono ponad 12 % objętych kontrolą. Dla porównania w 2014 r. te nieprawidłowości dotyczyły 10,6%, a w 2013 r. – 9,8% objętych kontrolą.

W 2015 r. spadła liczba ujawnionych przypadków podjęcia przez bezrobotnych zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy. Wykazano, że obowiązku powiadomienia nie dopełniło 8% osób, które w tym zakresie sprawdzano w rejestrach urzędów pracy, w tym 172 osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych. Podobnie jak w latach ubiegłych, przypadki naruszenia przepisów najczęściej stwierdzano podczas kontroli podmiotów w sekcjach: budownictwo, handel i naprawy oraz przetwórstwo przemysłowe. Działania inspektorów pracy tj. wnioski do powiatowego urzędu pracy o sprawdzenie zgłoszenia, skutkowało dopełnieniem obowiązku i wykreśleniem tych osób z rejestru bezrobotnych.

Zjawisko powierzania i wykonywania pracy w szarej strefie warunkuje szereg przyczyn, zarówno po stronie kontrolowanych podmiotów, jak i po stronie osób, które decydują się na wykonywanie pracy nielegalnej. Według kontrolowanych przedsiębiorców,

zasadniczym powodem powierzania przez nich pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa, są koszty pracy. Zdaniem pracodawców, często – ze względu na bariery administracyjne – zatrudnienie nierejestrowane to jedyny sposób na szybkie wykonanie pracy przez pozyskanego na krótki okres pracobiorcy. Powierzenie nierejestrowanej pracy zmniejsza również ryzyko ekonomiczne, jakie wiąże się z zatrudnieniem na podstawie Kodeksu pracy.

Pracodawcy mają także świadomość, że powierzanie pracy nierejestrowanej daje daleko większe korzyści niż ewentualne straty związane z ryzykiem braku odpowiedniej siły roboczej. Dotyczy to zwłaszcza prac niewymagających kwalifikacji specjalistycznych, do wykonywania których pozyskanie pracowników jest stosunkowo łatwe. Należy zaznaczyć, że korzyści finansowe pracodawców zatrudniających nielegalnie są nieporównanie większe niż ewentualne kary za tego typu naruszenia, nakładane zarówno przez organy kontroli, jak i sądy.

Dla znacznej grupy pracobiorców oferta zatrudnienia nielegalnego jest jedyną, jaką mogą otrzymać. Ponadto, ze względu na utrzymującą się nadal na stosunkowo wysokim poziomie stopę bezrobocia i dużą konkurencję na rynku pracy, pracodawcy często narzucają osobom zatrudnianym niekorzystne warunki zatrudnienia, oferując im pracę niezadeklarowaną, a pracobiorcy, pozostając w sytuacji przymusu ekonomicznego, przyjmują taką ofertę. Wiele osób, których legalność zatrudnienia jest kontrolowana przez PIP, w rozmowach z inspektorami pracy wskazuje, że pracują „na czarno” z uwagi na niewywiązanie się pracodawców z obietnicy legalnego zatrudnienia.

Odrębna kategoria osób świadczących pracę w szarej strefie to pracobiorcy zainteresowani wyłącznie tą formą zatrudnienia, a praca legalna stanowi dla nich przeszkodę, np. w uzyskaniu określonych świadczeń z pomocy socjalnej, której przyznanie uzależnione jest od zadeklarowanego dochodu, łatwiejszego do ukrycia przy wykonywaniu pracy nierejestrowanej. To samo odnosi się do konieczności regulowania przez nielegalnych pracowników różnego rodzaju zobowiązań związanych z potrącaniem określonych kwot z otrzymywanego wynagrodzenia za pracę np. alimentów.

Wyniki kontroli Państwowej Inspekcji Pracy nie oddają jednak w pełni rzeczywistej skali nielegalnego zatrudnienia — zwłaszcza w budownictwie i rolnictwie. Znaczna część tego rynku pracy nie jest objęta nadzorem PIP. Od lat wskazujemy, że sama Inspekcja Pracy poprzez swoją działalność nie jest w stanie w istotny sposób zmniejszyć skali zjawiska nielegalnego zatrudnienia, a tym samym usunąć jego przyczyn. Dlatego potrzebne jest wyraźne określenie polityki państwa w zakresie ograniczania szarej strefy, a przede wszystkim opracowanie kompleksowego programu walki z pracą nierejestrowaną. Powinien on przybrać formę wieloletniej strategii, przewidującej stosowanie – w sposób zorganizowany i systematyczny – właściwie dobranych mechanizmów ekonomicznych, socjalnych, fiskalnych itp.

Z punktu widzenia efektywności czynności kontrolnych PIP szczególnie istotne jest dokonanie zmian przepisów, które szczegółowo omówiono w przedłożonym materiale. Należy wyraźnie podkreślić, że intensyfikacja działań kontrolnych nie przyniesie tak pożądanych rezultatów, jak stworzenie systemu rozwiązań prawnych, które skutecznie przeciwdziałałyby nielegalnemu zatrudnieniu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie materiału.

Proszę o panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie materiału na temat wpływu nowych trendów na bezpieczeństwo i higienę pracy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Przedstawię materiały prezentowane na seminarium Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Dotyczą one procesów związanych ze stosunkiem pracy. Ich autorem jest prof. Ursula Huws z Wielkiej Brytanii. Wywołały szeroką dyskusję w Agencji. Głównym tematem opracowania jest *crowdsourcing*.

Crowdsourcing jest definiowany jako proces, w ramach którego organizacja (firma, instytucja publiczna, organizacja non-profit) przeprowadza outsourcing zadań wykonywanych tradycyjnie przez pracowników do niezidentyfikowanej, zwykle bardzo szerokiej

grupy ludzi w formie *open call*. *Crowdsourcing* jest zarówno nurtem w szerokim tłumaczeniu, jak i narzędziem czy sposobem czerpania wiedzy z tłumu w wąskim tłumaczeniu.

Występuje zbieżność *crowdsourcingu* z istniejącymi trendami. Chodzi m.in. o wykorzystywanie platform internetowych do zarządzania pracą, ekspansję systemu pracy „dokładnie na czas” (*just in time*), łącznie z kontraktami zerogodzinnymi, standaryzację i uproszczenie zadań, cyfryzację zadań, wykorzystywanie danych pochodzących z działalności internetowej (w tym wystawionych przez klientów ocen) dla określania celów i monitorowania wydajności, wykonywanie pracy w kilku różnych miejscach oraz ewolucję technologiczną książek telefonicznych, tj. odejście od wersji papierowych na rzecz narzędzi online (wyszukiwarka internetowa google).

Jeśli chodzi o ogólne trendy w *crowdsourcingu*, to należy wymienić szybką ekspansję głównych graczy rynkowych (np. firm Amazon, Airbnb, Uber, Elance). Do tego przyczyniają się: wdrożenie efektywnych systemów do międzynarodowych przekazów pieniężnych, wyrafinowane wykorzystywanie dużych zasobów danych – reklama ukierunkowana na określony cel, ogólne korzyści wynikające z bycia częścią sieci (wielkość i zasięg międzynarodowy sprawiają, że konsumenci mogą znaleźć to czego chcą, tam gdzie chcą), koncentracja własności (np. fuzja Elance i Odesk) oraz wkroczenie na rynek dużych globalnych korporacji (np. Coca Cola, Ford, Google).

Należy też wspomnieć o systemach wprowadzanych za pomocą technologii telekomunikacyjnych, które początkowo zakładały wymianę jedynie pomiędzy indywidualnymi klientami (ekonomia dzielenia się – *sharing economy*), z czasem zaczęły zwiększać udział klientów korporacyjnych. Np. firmy zajmujące się nieruchomościami komercyjnymi korzystają z serwisu Airbnb. Ponadto firmy korzystają z zasobów platform Taskrabbit i Homejoy w celu zastąpienia regularnych pracowników. Taskrabbit – to platforma łącząca usługodawcę z usługobiorcą oferująca różnorakie usługi; Homejoy – jest platformą oferującą usługi osób sprzątających. Pojawiły się także nowe firmy (np. Wonolo) specjalnie przeznaczone dla potrzeb biznesu (zastępujące agencje pracy tymczasowej). Zatem dynamicznie rozwijają się inne formy oferowania pracy.

Wśród kluczowych zmiennych w modelu zatrudniania osób do pracy odpłatnej należy wymienić status zawodowy (pracownik fizyczny, pracownik umysłowy, pracownik wysoko wyspecjalizowany), tryb pracy (online, offline), miejsce pracy (dom, siedziba pracodawcy, inne), status zatrudnienia (zatrudniony, samozatrudniony), klienta ostatecznego (klient indywidualny, firma), główne miejsce pracy (praca dorywcza czy dodatkowa).

Jakie są czynniki ryzyka związane z bezpieczeństwem i higieną pracy w *crowdsourcingu*? Należą do nich fizyczne czynniki ryzyka dotyczące osób pracujących online i offline. Natomiast psychospołeczne czynniki ryzyka związane są m.in. z niepewnością zatrudnienia, nieprzewidywalnością, intensywnością pracy, stresem traumatycznym spowodowanym narażeniem na treści pornograficzne lub sceny przemocy w sieci oraz wpływem jaki ma wykonywanie zadań na osoby zatrudnione, mające więcej niż jedną pracę.

Trzeba też wspomnieć o trudnościach w wyodrębnieniu czynników ryzyka dotyczących pracowników od czynników ryzyka dotyczących ogółu społeczeństwa i konsumentów. Niejasności dotyczą też zakresu ubezpieczenia, odpowiedzialności prawnej i zawodowej, zakresu obowiązywania dyrektyw europejskich i krajowych aktów prawnych. Niepewność budzi również status prawny platform zajmujących się wymianą pracy online oraz status pracodawcy.

Chciałabym teraz przedstawić szanse i zagrożenia tego omawianego systemu. Te pierwsze – to m.in. ułatwienie dostępu do pracy osób, które w innym przypadku zostałyby wykluczone, np. osoby niepełnosprawne, opiekunowie, osoby z krajów rozwijających się, przystępne cenowo usługi dla konsumentów w formie dostawy na czas (ang. *just in time*), nowe możliwości elastycznego łączenia pracy zawodowej z życiem prywatnym, zmniejszone ryzyka pracodawców i klientów, nisko kosztowe wejścia na rynek nowych przedsiębiorców i firm, wprowadzających nowe produkty lub usługi, a także innowacje społeczne.

Wśród zagrożeń trzeba wymienić brak szkoleń – ryzyko wykonywania pracy niespełniającej obowiązujących norm, brak kontroli jakości, poczucie niepewności, „równanie w dół” (osłabianie pozycji dobrych pracodawców), zagrożenie bezpieczeństwa i zdrowia

ogółu społeczeństwa, a także klientów i pracowników. Należy zwrócić uwagę, że brak uregulowań może prowadzić na drogę przestępstwa, np. pranie pieniędzy.

Trzeba też wskazać na nierozwiązane kwestie. Chodzi o prawa pracownicze. Niezbędna jest jasna oficjalna interpretacja statusu zatrudnienia, co pozwoli określić dostępność innych praw w określonych warunkach krajowych. Doprecyzowania wymagają ponadto prawa własności intelektualnej w odniesieniu do treści cyfrowej, prawo do otrzymania zapłaty za wykonaną pracę, prawo do terminowej zapłaty, prawo do podważenia oceny wystawionej przez klienta oraz prawo do wolności zgromadzeń (w przypadku samozatrudnionych, którzy nie zatrudniają pracowników). Do nierozwiązanych kwestii należy także ochrona danych.

Inne nierozwiązane kwestie dotyczą relacji konsumentów – ogół społeczeństwa. Chodzi m.in. o związek między ochroną pracownika, ochroną konsumenta i bezpieczeństwem publicznym, podmiotu odpowiedzialnego za tak zorganizowaną pracę, ubezpieczenie, odpowiedzialność zawodową, zarządzanie finansowe (ryzyko prania pieniędzy, unikania zobowiązań podatkowych, itp.) oraz systemy opieki społecznej.

Na zakończenie chciałabym zwrócić uwagę, że prezentowany materiał dowodzi jak bardzo skomplikują się kwestie związane z zatrudnieniem i stosunkiem pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję pani profesor za przedstawienie materiału. Jeżeli sądziliśmy, że w skali dewastacji rynku pracy w Polsce osiągnęliśmy poziom krytyczny i gorzej nie może być, to pani prof. Koradecka wskazała, że najgorsze zjawiska dopiero przed nami. Sądzę, że w dyskusji spróbujemy formułować środki zapobiegawcze.

Zbliża się godz. 10.00. Niebawem rozpocznie się posiedzenie Sejmu. Członkowie Rady – posłowie muszą udać się na salę plenarną.

Ogłaszam przerwę do godz. 10.20.

[Po przerwie]

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wznawiam posiedzenie.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

W czasie przerwy dyskutowaliśmy nad projektem stanowiska Rady dotyczącym budżetu Państwowej Inspekcji Pracy w 2016 r. Pan Michał Chałoński zaproponował przesunięcie trzeciego akapitu zaczynającego się od wyrazów: „W ostatnich latach ustawowe zadania PIP zostały rozszerzone...” na początek projektu stanowiska. Większość kolegów opowiedziała się za przyjęciem tego wniosku.

Po drugie – wiemy, że nie ma możliwości przeprowadzenia proponowanych zmian w Senacie. Jest za późno. Dlatego opowiadamy się za ich uwzględnieniem w rozpoczynających się wkrótce pracach nad budżetem na 2017 r.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

W instytucjach, w których państwo funkcjonuje zapewne często pojawia się problem tworzenia budżetu i pewnych regulacji dotyczących przyszłości. Wierzę mi, również w Sejmie dwa – trzy tygodnie temu, gdy trwały dyskusje nad budżetem padały dziesiątki wniosków, z których każdy indywidualnie rozpatrywany wydawał się słuszny i uzasadniony.

Ale wszyscy wiemy doskonale, że chodzi nie o problem jednostkowy – jak w tym przypadku – który wydaje się oczywisty i naturalny do zrealizowania. To jest problem precedensu. Jeżeli dana regulacja dotyczy jednej sprawy, to natychmiast na zasadzie analogii zostaje otworzona lista – słusznych skądinąd – wniosków i postulatów. Nie można preferować jednej grupy. Trzeba być sprawiedliwym i uczciwym wobec wszystkich.

Mamy do czynienia z taką sytuacją. Rozmawiałem z minister rodziny, pracy i polityki społecznej. Przyznam, że z żalem opuszczałem salę, bo odbywa się pierwsze czytanie historycznej ustawy o pomocy państwa rodzinom posiadającym dzieci. To jest koszt absolutnie determinujący możliwości budżetu państwa. Dlatego nie formułowałbym postulatów odnoszących się do budżetu na 2016 r. On jest już domknięty. Senat nie wprowadzi żadnych zmian. Moim zdaniem, występowanie z pobożnym życzeniem nie przystoi

powadze naszej instytucji. W maju rozpoczną się prace nad przyszłorocznym budżetem. Apeluję o odniesienie tych propozycji do budżetu na 2017 r.

Długo rozmawiałem z minister Rafalską o możliwości ruchu w obszarze Inspekcji Pracy. Dokładnie wyłuszczyła mi jak przebiegały dyskusje o budżecie PIP na posiedzeniach rządu. Stwierdziła, że w jej ocenie nie ma najmniejszej szansy, żeby w budżecie na 2016 r. uwzględnić proponowane zmiany. Zrównanie dotyczy wszystkich instytucji publicznych. Nie ma mowy, żeby zrobiono wyjątek, pomimo racji, które podnosimy w projektowanym stanowisku. Przypomnę, iż – znając stanowisko „Solidarności” – na posiedzeniu Zespołu opowiadałem się za przyjęciem przez Radę stanowiska, które wzmocniałoby nasze karty przetargowe w pracach nad kolejnym budżetem.

Dlatego proponowałbym, aby w tym stanowisku nie odnosić się do budżetu na 2016 r., bo to będzie nieskuteczne. Moim zdaniem, wcale nie buduje dobrego przyczółku do negocjacji budżetu na następnym roku.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Naszą inspiracją jest stanowisko „Solidarności”. Nie ma w nim mowy o budżecie na 2017 r., lecz o budżecie na 2016 r. Pan przewodniczący mówi o powadze naszej instytucji. Jeżeli tak będziemy stawiać sprawę, to nie przyjmujemy żadnego stanowiska dotyczącego budżetu na 2016 r., bo wiemy, że w tym roku niemożliwe jest wprowadzenie zmian. Albo nie piszmy, że chodzi o budżet na 2017 r. Mogę pójść na ustępstwo, żeby nie pisać o jaki budżet chodzi. Jeżeli naszą inspiracją jest stanowisko „Solidarności”, to co to za poparcie, w którym dajemy wyraźnie do zrozumienia, że popieramy je, ale nic z tego nie będzie. To bez sensu.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Apeluję – nie traktujmy jako wiążącego jakiegokolwiek głosu z zewnątrz. Zwracam uwagę, że stanowisko „Solidarności” było adresowane do Senatu, kiedy po głosowaniach w Sejmie rozpoczynały się prace w Senacie. Obecnie – wedle mojej wiedzy – one dobiegają końca. Nie jestem pewien, kiedy budżet trafi do Sejmu i będzie ostatecznie głosowany. Ale nie sądzę, żeby pojawiły się jakiegokolwiek poprawki.

Nie widzę powodu, żebyśmy nie odnieśli się do konkretnego roku. Mówimy o przyszłorocznym budżecie. Proponuję, żebyśmy traktowali to stanowisko jako nasze autorskie, nie przypisując inspiracji jakimkolwiek instytucjom. To nasz projekt. Byliśmy zgodni, kiedy rozmawialiśmy o tym na posiedzeniu Zespołu. Mówiliśmy o odniesieniu do budżetu przyszłego roku, bo byliśmy świadomi, że w tym roku nie ma żadnych szans.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Moim zdaniem, autorskie stanowisko musi odnosić się do stanowisk organizacji związkowych, organizacji pracodawców, którzy zabrali głos w tej sprawie. Odnoszenie się do kolejnego budżetu oznacza odrzucenie pewnej odpowiedzialności i współdziałania w pracach nad obecnym budżetem. Rozumiem, że wniesienie poprawek przez Senat może być trudne, ale odniesienie się do 2016 r. jest zasadne, gdyż w stanowisku Komisji Krajowej jest mowa o tym roku budżetowym.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Spojrzałem na tytuł projektu. Otóż, wdarło się pewne nieporozumienie. Brzmienie „stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie stanowiska prezydium KK NSZZ „Solidarność” ws. ustawy z 30 stycznia 2016 r. ustawa budżetowa na rok 2016” jest kompletnie nieuzasadnione. Ma być „stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy”. Przywołanie stanowiska Komisji Krajowej w tytule jest zbędne. To powinno być nasze suwerenne stanowisko, natomiast nie wykluczam ewentualnego przywołania w ostatnim akapicie stanowiska „Solidarności”.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Taka była intencja. To ważne stanowisko ważnej organizacji. Napisałibyśmy w ostatnim akapicie: „Mając powyższe na uwadze Rada Ochrony Pracy po pierwsze – popiera stanowisko Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w sprawie ustawy budżetowej na 2016 r., po drugie – postuluje, aby w trakcie prac nad budżetem na 2017 r. – tu trzeba dokonać pewnej redakcji – zrekompenzować pracownikom Inspekcji Pracy opisaną dysproporcję

w stosunku do innych grup zawodowych”. To stanowisko Rady będzie zawierać poparcie dla stanowiska Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Kiedy dyskutowaliśmy w czasie przerwy zarysowała się intencja, żeby uwzględnić dwie części. Pierwsza – że nadal jesteśmy w trakcie debaty nad budżetem i organizacje społeczne zwracają się o wsparcie zmiany, co może być niełatwe. Ale z drugiej strony – wskazuje się na rozpoczynające się prace nad budżetem na 2017 r.

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Proponuję nadanie tytułu w brzmieniu: „Stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie zabezpieczenia środków finansowych na realizację zwiększających się zadań Państwowej Inspekcji Pracy”. Tytuł nie odnosi się do roku budżetowego, natomiast odnosi się do treści stanowiska.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jeżeli nie będzie sprzeciwu, to przyjmujemy tę propozycję.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Czy dodawać w tytule wyrazy „zwiększających się”? To chyba zbyt opisowe. Jest o tym mowa w stanowisku.

Stanowisko zaczynałoby się od akapitu „W ostatnich latach ustawowe zadania PIP rozszerzone zostały...”. Zastanawiam się, czy w przedostatnim akapicie nie skreślić zdania, które podaje wysokość wynagrodzenia inspektora pracy. W stosunku do jego odpowiedzialności inspektora pracy z pewnością jest ono za niskie. Ale niektórzy mogą uważać, że nie jest.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To zawsze prowokuje polemiki. Proponuję skreślenie tego zdania.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Ostatni akapit: „Mając powyższe na uwadze Rada Ochrony Pracy postuluje, aby w trakcie prac nad budżetem na 2017 r. uwzględnić ... tu trzeba dokonać redakcji – po drugie – popiera stanowisko Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

„uwzględnić przytoczone racje”

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Może zostawić jedynie sformułowanie „zrekompensować pracownikom Inspekcji opisaną dysproporcję w stosunku do innych grup”.

Chciałbym też zwrócić uwagę, że w tej sprawie zwracali się też inne organizacje.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Ale to nie jest jednorazowa rekompensata.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

W sposób szczególny przytaczamy tamtą sytuację jako argument dodatkowy do wszystkich pozostałych względów.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

„Rada Ochrony Pracy postuluje, aby w trakcie prac nad budżetem na 2017 r. uwzględniając przedstawione argumenty, zapewnić finansowanie działalności Państwowej Inspekcji Pracy odpowiadające rozszerzonemu zakresowi zadań”.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Mamy pewną trudność formalną. Nie mamy przed sobą propozycji zmian. Widzimy jak istotne jest zredagowanie tekstu. Zatem powtórzmy: zmieniamy tytuł, ostatni akapit na pierwszej stronie przenosimy jako pierwszy – ma on charakter opisowy mówi o zjawiskach, które wystąpiły w ostatnich latach, pozostałe akapity ulegają przesunięciu. W przedostatnim akapicie na drugiej stronie skreślamy zdanie podające kwotę wynagrodzenia brutto, zresztą bardzo niską, chyba poniżej średniej krajowej.

Proszę panią prof. Koradecką o odczytanie nowego brzmienia ostatniego akapitu.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

„Mając powyższe na uwadze Rada Ochrony Pracy popiera stanowisko Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” i innych organizacji w sprawie ustawy budżetowej na 2016 r. Rada postuluje, aby w trakcie prac nad budżetem na 2017 r. uwzględniając przedstawione argumenty zapewnić finansowanie działalności Państwowej Inspekcji Pracy odpowiadające rozszerzonemu zakresowi zadań”.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy ktoś z państwa ma uwagi?

Pan przewodniczący Żurek, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

W jednym zdaniu popieramy stanowisko „Solidarności” odnoszące się do tegorocznego budżetu, a w następnym zdaniu piszemy, że chcemy, aby odpowiednie finansowanie działalności PIP zostało uwzględnione w następnym budżecie, czyli *de facto* niejako przezczyamy tamtemu stanowisku. Dlatego może nie wymieniać konkretnie roku budżetowego – co proponował pan Michał Chałoński – chyba, że są inne uwarunkowania. Bo trochę sobie zaprzeczamy.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

I tak, i nie. Przyjmując to stanowisko wiemy – podobnie jak jego adresaci – że prace nad budżetem na 2016 r. zakończyły się. Pole manewru jest bardzo małe. Chcielibyśmy, żeby taka zmiana nastąpiła już w 2016 r., ale rozumiejąc sytuację, postulujemy jej uwzględnienie w pracach nad budżetem 2017 r.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Chciałbym wyjaśnić pewne kwestie. Otwieram się maksymalnie na wszystkie propozycje, buduję kompromis. Jeżeli wprowadzono kwestię niezgodności brzmień, to proszę, żebyśmy sobie uświadomili, w jakiej sytuacji stawia mnie głosowanie nad taką czy inną wersją.

Wcześniej głosowałem nad określonymi rozwiązaniami w Sejmie. Zapewne ustawa budżetowa nie wróci do Sejmu, bo Senat nie wprowadzi poprawek. Ale gdyby tak miało się zdarzyć, to staję wobec dylematu sumienia jak mam głosować, czy zgodnie z ustaleniami i pewną intencją jaką wyrażamy wspólnie na tej sali czy przeciw niej. Chciałbym apelować do państwa, żebyście mnie nie stawiali wobec takich dylematów. To problem, którego staram się uniknąć szukając kompromisu.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Moją intencją nie było burzenie czegokolwiek. Argument pana przewodniczącego przekonuje mnie absolutnie. Zostawmy stanowisko w proponowanym brzmieniu.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Możemy napisać, że Rada Ochrony Pracy popiera stanowisko „Solidarności” – bez wymieniania ustawy budżetowej na 2016 r. – dotyczące konieczności zwiększenia finansowania działalności Inspekcji Pracy i postuluje uwzględnienie tej propozycji w 2017 r.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

To nie będzie to samo. Widzę, że jestem adwokatem „Solidarności”. Chodzi o to, żeby Rada przyjęła stanowisko wiedząc, że są małe szanse, bo prace są tak zaawansowane, że może być problem. Ale dla nas jest najważniejsze – co napisaliśmy – że jeżeli nie uda się w tym roku, co jest wysoce prawdopodobne, to żeby proponowane zmiany uwzględnić w pracach nad budżetem na 2017 r.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Być może pan przewodniczący, nie będzie miał takiego dyskomfortu. Wszystkie uzasadnienia już padły w trakcie pracy nad budżetem. Jeżeli dotychczas nie uwzględniono tej kwoty, a prezydium Komisji Krajowej musiało przyjąć takie stanowisko, to znaczy, że po to, aby podkreślać szczególną rolę zadań, które Inspekcja Pracy weźmie na siebie w najbliższych latach. W poprzednich latach posłowie, senatorowie, organizacje spo-

łeczne i związkowe wskazywali problemy, które chcemy zacząć rozwiązywać. To będzie wymagało daleko idących poprawek w zakresie finansów.

Może tak się stać jak przewodniczący mówi. Myślę, że nie będzie pan miał dyskomfortu. Natomiast wszyscy inni, którzy wspierają te działania będą rozumieli – w dialogu – taką postawę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Doskonale rozumiem przebieg tego rodzaju dyskusji i debat w Związku. Nasza dyskusja przypomina mi pewną gałąź filozofii, która nazywa się kazuistyką.

Stanowisko przyjęło prezydium Komisji Krajowej. Ale gdyby rozpocząć dyskusję w Związku na ten temat, to na pewno stanowisko dotyczyłoby podwyżki płac co najmniej w sferze budżetowej. Powoływanie się na stanowisko w Związku jest nieco nieuprawnione, bo musiałby to dotyczyć wszystkich grup zawodowych. Wczoraj obchodziliśmy w NIK uroczystość 97- rocznicy powstania Izby. W wystąpieniach zawarte były również postulaty płacowe. Gdy porówna się średnie płace w NIK i PIP, to Inspekcja jest daleko z tyłu.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Nie wspominając o Inspekcji Sanitarnej. Ostatnio prezydium Komisji Krajowej i Komisja Krajowa musiały odnosić się do szczególnych przypadków. To nie my tworzyliśmy sytuacje do zabierania głosu w tej sprawie, tylko stawiano nas pod ścianą.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przyjeliśmy brzmienie stanowiska w konsensusie. Nie zbawiamy świata. Budujemy sobie pewien przyczółek do wykorzystania. Zróbmy to najrzęczniejszym jak potrafimy i tak, żebyśmy nie pokłócili się.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Przypominam, że jesteśmy Radą Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Zajmujemy się Inspekcją Pracy. Nie rozszerzajmy dyskusji na inne grupy zawodowe.

Pan przewodniczący mówi o dyskomforcie. Jeżeli pan ponownie powtórzy takie argumenty, to nasuwa się przypuszczenie, że przewodniczącym Rady Ochrony Pracy nie musi być poseł. Od lat zasiadam w Radzie Ochrony Pracy. Pamiętam, że przewodniczącymi nie byli posłowie. Wtedy odpada dyskomfort. Takie stwierdzenia nie powinny pojawiać się.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Zbyt daleko pan poszedł.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Może odczytam końcowy akapit: „Mając powyższe na uwadze, Rada Ochrony Pracy, popiera stanowisko Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” oraz innych organizacji odnośnie zapewnienia odpowiedniego finansowania działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Rada postuluje, aby w trakcie prac nad budżetem na 2017 r. uwzględniając przedstawione argumenty zapewnić finansowanie działalności Inspekcji Pracy odpowiednie do rozszerzonego zakresu powierzonych jej zadań”.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy są uwagi? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w proponowanym brzmieniu? (13) Kto jest przeciw? (0). Kto wstrzymał się od głosu? (1).

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie zabezpieczenia środków finansowych na realizację zwiększających się zadań Państwowej Inspekcji Pracy.

Stanowisko kierujemy do marszałka Sejmu.

Pan główny inspektor pracy, proszę.

Główny inspektor pracy Roman Giedroń:

Na początku 90-tych lat ubiegłego stulecia inspektorzy pracy otrzymywali wynagrodzenie dokładnie takie samo jak kontrolerzy NIK. To było za czasów kiedy prezesem NIK był Lech Kaczyński, a głównym inspektorem pracy Tadeusz Sułkowski. Później pojawiła się dysproporcja. Obecnie nie jesteśmy w stanie porównać wynagrodzeń w PIP do wynagrodzeń w NIK. Różnica jest kolosalna. Jestem przekonany, że nie ma szans – jeżeli ktoś

mówi, że są, to mówi nieprawdę, albo nie ma wiedzy – na wyeliminowanie tej dysproporcji. Przepaść jest zbyt duża. A zadania do zrealizowania zbyt wielkie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przyjeliśmy stanowisko.

Otwieram dyskusję nad przedstawionym przez PIP materiałem dotyczącym zawierania umów cywilnoprawnych i zatrudnienia w szarej strefie. Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pan Zbigniew Janowski, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Otrzymaliśmy bardzo interesujący i dobry materiał Państwowej Inspekcji Pracy opisujący zjawisko naruszania przepisów w zakresie umów cywilnoprawnych, legalności zatrudnienia i generowania szarej strefy na rynku pracy. Ten materiał jest ciekawy nie tyle z powodu danych, które dostarcza – bo te w naszym gronie są znane i w zasadzie nie zmieniają się od kilku lat – ile z powodu zawartych w nim wniosków i rekomendacji.

Nie jest tajemnicą, że osoby zatrudnione w niestandardowych formach zatrudnienia mają gorsze warunki pracy niż etatowi pracownicy. Śmieciowe zatrudnienie pozbawia podstawowych praw pracowniczych, grozi ubóstwem i wykluczeniem społecznym, nie zapewnia poczucia stabilności i negatywnie wpływa na jakość życia psychicznego pracujących. Mówię to wszystko jako przedstawiciel branży budowlanej, w której 49% skontrolowanych umów cywilnoprawnych kwalifikowała się do przekształcenia w umowy o pracę.

Kosmetyczne i nieskuteczne działania mające na celu ograniczenie szarej strefy sprawiły w minionych latach wrażenie, że państwo tak naprawdę ją toleruje w imię fałszywie pojętego ideału wolności gospodarczej i wzrostu gospodarczego. Państwo nie podejmując skutecznych działań mających na celu wyeliminowanie łamania prawa w zakresie umów o pracę i umów cywilnoprawnych w istocie działa na własną szkodę, ponieważ nie egzekwuje należności z tytułu ubezpieczeń i podatków.

Nie mam zamiaru odnosić się do liczb przedstawionych w materiale. PIP wyraźnie podkreśla, że dane wynikające z kontroli nie pozwalają na statystyczne generalizacje, bo nie są spełnione warunki statystycznej analizy. W rzeczywistości można z dużym prawdopodobieństwem stwierdzić, że skala występowania „umów śmieciowych”, czyli takich, które z punktu widzenia art. 22 §1 należałoby natychmiast przekształcić w umowy o pracę, jest dużo większa niż wynika z procentowych wskaźników przedstawionych w materiale Państwowej Inspekcji Pracy. Samozatrudnieni, pracujący na umowy o dzieło lub umowy-zlecenia, pracujący w szarej strefie, setki tysięcy osób na darmowych lub półdarmowych stażach czy wolontariacie. Związki zawodowe szacują, że około połowa pracujących nie ma stabilnego zatrudnienia.

Nie powinniśmy także ulegać wrażeniu, że stosunkowo niskie wskaźniki naruszeń w różnych grupach kontroli świadczą o ich niewielkim zasięgu. W rzeczywistości jedni oszukują na zawieraniu umów, inni na płatnościach ZUS, na pozornym samozatrudnieniu, na pozornym bezrobociu, jeszcze inni na stażach. Choć nie jest to prosta suma, daje to jednak pewną pokazną liczbę, która dowodzi niskiej jakości polskiego rynku pracy. Inspekcja Pracy wyraźnie o tym pisze, mówi też czego nie może uczynić, szczególnie w zakresie skuteczności kontroli zawierania umów i legalności zatrudnienia.

Rekomendacje i wnioski Państwowej Inspekcji Pracy wymagają starannej analizy, bo w części zawierają propozycje dość radykalne. Musimy mieć jednak świadomość, że bez zmian organizacyjno-prawnych niewiele więcej można zrobić. Na pewno należy umożliwić PIP prowadzenie skuteczniejszych kontroli. Naruszanie prawa w zakresie form zatrudnienia nie może się dalej opłacać – obecnie opłaca się przy tak śmiesznych karach. Możemy wyposażyć Inspekcję Pracy w uprawnienia policyjne. Ale czy to właściwa droga? Czy nie lepiej efektywnie zobligować do współpracy z PIP organy i instytucje, które te uprawnienia już posiadają?

Uważam, że kluczowe są jednak systemowe zmiany na rynku pracy, zdecydowanie zmieniające stosunek państwa do szarej strefy. Same kontrole i egzekwowanie istniejącego – doskonale obchodzonego – prawa nie wystarczą. Dobrym krokiem jest „oskładkowanie” umów zleceń. Dobrze będzie wprowadzenie minimalnej stawki godzinowej

wynagrodzenia dla wszystkich umów, nie tylko dla umów zleceń. Właściwe rozwiązanie – to także nieinformowanie pracodawcy o zamierzonej kontroli PIP. Zwracam uwagę na postulat Rady Dialogu Społecznego – umowa na piśmie powinna być wręczona pracownikowi przed powierzeniem pracy. Przypominam, że stanowisko w omawianej sprawie zajmowaliśmy już w 2014 r. – bez większego skutku.

Dzisiaj możemy przyrzeć się temu zjawisku jeszcze raz i przygotować rekomendacje zmian prawnych. Może tym razem nie skończy się na kosmetycznych korektach. Zmiany trzeba proponować rozsądnie z udziałem przedstawicieli zarówno pracowników, jak i pracodawców. Nie ma jednak mowy o *status quo*. Bo tak jak jest teraz, nie jest dobrze. Dlatego proponuję przygotowanie nowego stanowiska Rady z propozycjami zmian prawnych rekomendowanych przez Inspekcję Pracy.

I na koniec jeszcze jedna uwaga. W przedłożonym materiale w obszarze legalności zatrudnienia oczekiwałbym więcej informacji o zatrudnieniu cudzoziemców w Polsce, szczególnie na podstawie tzw. zgłoszeń. Wielu cudzoziemców na tej podstawie znajduje zatrudnienie w budownictwie i innych sektorach gospodarki.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Omawiane zagadnienie ma wiele aspektów. Czy będziemy w stanie zamknąć tak poważny problem jednym stanowiskiem? Tak jak postępujemy zwyczajowo – temat omówiony, zespół przygotowuje propozycję stanowiska, Rada przyjmuje stanowisko i koniec. Wydaje mi się, że powinniśmy pomyśleć nad pewną procedurą, cyklem zdarzeń, nawet nieco modyfikując – co zapowiadałem – nasz plan pracy w bieżącym roku. Ale w tej chwili nie będziemy przesądzać tej kwestii.

Żałuję, że kolega wyszedł. Chciałbym bowiem odnieść się do jego opinii, że zajmujemy się tylko Inspekcją Pracy w kontekście wynagrodzeń. Pojmuję dużo szerzej misję Rady Ochrony Pracy. Do podjęcia tego wątku zainspirowała mnie rozmowa z panią prof. Kordecką, która wskazała dramatyczny poziom wynagrodzeń w Inspekcji Sanitarnej. Gdy przyjrzyć się różnym instytucjom, to sytuacje są absolutnie dramatyczne, a poziom rozwarstwienia nieprawdopodobny.

Moim zdaniem, misją Rady jest właśnie ochrona pracy, a jednym z elementów ochrony jest godne wynagrodzenie za pracę. Za pracę trzeba płacić tyle, ile rzeczywiście ona kosztuje i to wszędzie, nie tylko w tej czy innej instytucji. Moim zdaniem, naszą misję powinniśmy rozumieć dużo szerzej. A Inspekcja Pracy powinna być instytucją egzekwującą przestrzeganie prawa pracy.

Wydaje mi się – to wynika z moich obserwacji w ostatnich latach – że w walce z patologią „umów śmieciowych” coraz bardziej zyskujemy sojuszników w organizacjach pracodawców. To ewidentnie nieuczciwa konkurencja. Mnóstwo poważnych, dobrych firm, zatrudniających pracowników na umowę o pracę coraz głośniej mówi, że funkcjonowanie na rynku firm, które nie przestrzegają standardów pracy jest nieuczciwą konkurencją pogarszającą ich sytuację.

Wracając do różnych dylematów, czy konfliktów sumienia, do których przyznałem się – wszędzie gdzie funkcjonujemy, na każdym kroku zderzamy się z konfliktami różnych racji. Jeżeli pracujecie w korporacji zawodowej, reprezentujecie interesy tej grupy zawodowej, to – chcecie czy nie – musicie je zderzyć z racjami klientów tej grupy i szukać kompromisu. W życiu każdego z nas występują takie dylematy sumienia. Nasza mądrość i uczciwość powoduje, że rozstrzygamy dylematy dla dobra wspólnego w imię pewnych ogólnych racji. Jest dyskwalifikujące dla osoby, jeśli tego nie potrafi. Szkoda, że mówię to pod nieobecność kolegi.

Podkreślam – naszą intencją nie jest zamykanie omawianego tematu.

Kontynuujemy dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pan Karol Bielski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Jest wiele grup zawodowych i instytucji, gdzie wynagrodzenia na pewno są zbyt niskie. Zapewne większość pracowników uważa, że ich wynagrodzenia są zbyt niskie niezależnie od tego ile zarabiają. Ale wydaje się, że istotnie w Państwowej Inspekcji Pracy rozdźwięk między liczbą zadań a wielkością wynagrodzeń jest zbyt duży.

Na pewno trudno porównać płace pracowników poszczególnych instytucji. Problem zawsze trzeba rozpatrywać w konkretnym przypadku. Uważam, że powinniśmy głównie zajmować się Państwową Inspekcją Pracy i relacją wynagrodzeń w Inspekcji w do realizowanych zadań.

Nawiązując do materiału – rzeczywiście jest on dość obszerny, jeśli uwzględnić zawartą w nim liczbę danych. Pokazuje zakres prac Inspekcji, o którym mówiliśmy w poprzednim stanowisku. Chciałbym zwrócić uwagę na kilka kwestii. Zapewne pierwszym wnioskiem, który wynika z materiału, jest to, że jednak Inspekcja cieszy się wśród pracodawców dużym autorytetem. W 2015 r. skierowanych zostało do właściwych sądów 135 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 225 osób. Sądy – jak dotąd – w 30 przypadkach wydały wyroki ustalające istnienie stosunku pracy, uwzględniające powództwa inspektorów pracy. Ale najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów pracy pozostaje kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę. W ubiegłym roku wyegzekwowano w ten sposób umowy o pracę dla 8 tys. osób. Zatem zastosowano działania bardziej wychowawcze niż represyjne.

To dowodzi, że pracodawcy poważnie traktują Inspekcję Pracy. Wzrost autorytetu Inspekcji wpływa na skuteczność jej działania. Wydaje się, że wzmacniane powinny być nie tylko instrumenty represyjne, ale również świadomość nieuchronności konsekwencji za popełnione nieprawidłowości. Ta świadomość budowana wśród pracodawców być może powoduje, że wystarczą polecenia by osiągnąć zamierzony skutek. Ale to nie jest stan, który będzie zawsze utrzymywany bez odpowiedniego pielęgnowania.

Naszą rolą jest wskazanie na potrzebę zmian w prawie. Jeśli chodzi o legalność zatrudnienia, to umowy na piśmie muszą być zawarte przed dopuszczeniem do pracy. Z materiału wynika, że – coś co nie jest do udowodnienia – *gros* przypadków nielegalnego zatrudnienia jest legalizowane w wyniku kontroli – z szuflady wyciąga się gotowe umowy o pracę, w których wpisuje się tylko datę i twierdzi się, że ten pracownik dzisiaj zaczyna pracę, niosę mu umowę, on wszystko doskonale wie, może pracować. Taka zmiana w Kodeksie pracy na pewno wyeliminowałaby tego rodzaju zachowania.

Powyższą zmianę należałoby powiązać ze zmianą terminów na zgłaszanie pracownika do ubezpieczenia społecznego do ZUS. To kolejny element, który wpływałby na eliminację patologii. Obecnie jest 7-dniowy termin na zgłoszenie pracownika. Kontrola PIP wykazuje, że pracownik dopiero zaczął pracę, pracodawca ma czas na dopełnienie wszystkich czynności i wszystko jest w porządku z punktu widzenia formalno-prawnego, chociaż *de facto* wszystkie strony mogą mieć świadomość, że to nieprawda. Natomiast ze względów dowodowych jest to nie do przeprowadzenia.

Kolejną sprawą, o której chciałbym wspomnieć jest stosowanie Konwencji Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy i rozbieżności na tym tle. Chodzi o kontrole w przypadku branży usługowej, bo tutaj praktyka różnie kształtowała się na przestrzeni lat. Praktyka Państwowej Inspekcji Pracy w zasadzie bazuje na interpretacjach, a mniej na rzeczowych konkretnych przepisach aktów prawnych. Istnieją rozbieżności w interpretacji przepisów konwencji, jest stosowania do Inspekcji Pracy. O ile w przypadku produkcji i handlu, czyli zakładów przemysłowych, nie trzeba uprzedzić o planowanej kontroli, o tyle w przypadku usług są interpretacje, że należy – tak przewiduje ustawa o swobodzie działalności gospodarczej – uprzedzić o przeprowadzaniu kontroli.

Należy pochwalić zmianę interpretacji funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie. Natomiast wydaje się, że warto byłoby się zastanowić, czy nie należałoby wprowadzić odpowiednich zmian legislacyjnych, żeby wyraźnie usunąć wszelkie wątpliwości. Pozwoliłoby to sądom przyjąć jednolitą linię orzeczniczą eliminującą wszelkie ryzyka związane z Inspekcją Pracy. Prosiłbym o odniesienie się do tej kwestii przez Inspekcję.

Inspekcja Pracy nie jest w stanie kompleksowo ocenić legalności zatrudnienia. Niezbędna jest współpraca z innymi instytucjami państwowymi funkcjonującymi w tym obszarze, przede wszystkim z ZUS i urzędami pracy. Chodzi o kwestie dotyczące statusu osób bezrobotnych, zatrudniania ich i ubezpieczania. Prosiłbym o szerszą informację na temat współpracy i czy można coś jeszcze usprawnić w tym zakresie.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Zanim poznałem pana przewodniczącego, czytałem o nim w gazetach jako o człowieku kompromisu. Potem poznaliśmy się. Przez lata pracowaliśmy razem w Trójstronnej Komisji. Dzisiaj bardzo liczę, że ten kompromis będzie dobrym duchem naszych działań na forum Rady Ochrony Pracy. Bo – jak pan przewodniczący wspominał – rzeczywistość nie jest taka prosta.

Uważam, że naszym zadaniem jest maksymalnie zbliżyć stanowiska i poszukiwać kompromisu. W wielu miejscach kompromisy, które na początku wydają się niemożliwe, są do osiągnięcia, niekiedy stosunkowo prosto. Chciałbym podać kilka przykładów. Była mowa o nowelizacji art. 29 Kodeksu pracy, czyli syndromu pierwszej dniówki. W gronie Rady Dialogu Społecznego gorąco namawiałem swoich kolegów pracodawców i udało mi się ich przekonać do zawarcia kompromisu, żebyśmy przyjęli przepis, który może mieć pewne uciążliwości – jak wszystko w życiu – natomiast rzeczywiście dla wielu ludzi niesie sprawiedliwość.

Kompromis polegał na tym, że koledzy związkowcy w Zespole Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego zgodzili się na wydłużenie okresu *vacatio legis*, który pozwoli przygotować się na stosowanie nowego przepisu. To może mała sprawa, ale dość ważna. Po latach marazmu zawarliśmy pierwszy mały kompromis. Takich kompromisów w przeszłości było wiele. Nie byliśmy przeciwni „oskładkowaniu” – do wysokości płacy minimalnej – umów zleceń. Byliśmy i będziemy przeciwni szeregowi występujących patologii.

Uważamy, że należy przeprowadzić spokojną, rzeczową dyskusję czy Inspekcja może kontrolować bez uprzedzenia czy nie może, czy inspektor może wejść do zakładu na legitymację czy nie może. Należałoby przyjrzeć się w jakich przypadkach przeważa kwestia efektywności kontroli. Zwracam uwagę, że art. 24 obowiązującej ustawy przewiduje, że w przypadku rażącego naruszenia przepisów bhp Inspekcja Pracy jest zobowiązana natychmiastowo przeprowadzić kontrolę w takiej firmie. Natomiast są przypadki, kiedy można kontrolować po uprzednim poinformowaniu pracodawcy, że kontrola odbędzie się za tydzień. Trzeba pamiętać o racjach obu stron.

Swego czasu zawarliśmy kompromis w sprawie pracy w niedziele. Znaleźliśmy 12 dni, które może są rozsądnym kompromisem. Jedni chcieliby, żeby wszystkie były wolne, inni – żeby we wszystkie można było pracować.

Nie we wszystkich kwestiach możemy dogadać się. Np. mojemu środowisku trudno będzie zaakceptować uprawnienia administracyjne stwierdzenia istnienia stosunku pracy dla inspektora pracy. Wydaje nam się, że byłaby to nadmierna prerogatywa. Obecnie, gdy chodzi o stwierdzenie istnienia stosunku pracy, inspektor dysponuje różnymi sposobami perswazji. Ta perswazja – co wynika z materiału – odnosi skutki. Jeżeli inspektor pracy nie przekona pracodawcy pozostaje droga sądowa, którą uważamy za właściwszą niż decyzja administracyjna.

Mam nadzieję, że w Radzie Ochrony Pracy, czy w Radzie Dialogu Społecznego – nasze kompetencje przenikają się – będziemy w stanie spokojnie rzeczowo poszukiwać kompromisów. Nie zawsze je znajdziemy, ale nawet jeżeli nie znajdziemy wspólnego rozwiązania, to przynajmniej będziemy mieli możliwość rzetelnej wymiany argumentów, co automatycznie zbliża stanowiska. Liczę na kompromis, sam staram się być człowiekiem kompromisu.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Wydaje mi się, że Rada Ochrony Pracy mogłaby w najbliższym czasie składać propozycje zmian w prawie. W ostatnich latach organizacje pracowników i pracodawców dyskutowały nad zmianą ustawy o agencjach pracy tymczasowej. W tym materiale pojawia się szereg informacji dotyczących umów cywilnoprawnych. Wszyscy wiemy, że szczególnie we wspomnianych agencjach pojawiły się – nazwę to świadomie – patologie. Agencje pracy tymczasowej zaczynają przejmować rynek pracy, zabierając narzędzia urzędowi pracy. Dlatego wydaje mi się, że najbliższe prace legislacyjne powinny objąć tę sferę. Wielokrotnie o tym rozmawialiśmy w gronie pracodawców i związków zawodowych. Pracodawcy również dostrzegają niebezpieczeństwo działania tych agencji.

Nie zakończyły się prace dotyczące umów terminowych. Tutaj było pewne pole do kompromisu. Ale nadal ta kwestia jest poruszana przez pracowników i organizacje pracowników. W trakcie trwania takiej umowy zdarza się, że pracodawcy podejmują działania właściwie bez żadnego usprawiedliwienia, wymuszone niesprawiedliwymi ocenami.

To dwie sprawy, które – moim zdaniem – powinny być kontynuowane w pracach Rady.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Maria Zuba:

Przedłożony dokument ilustruje szeroki zakres w jakim nasz rynek pracy jest objęty szarą strefą. Myślę, że powinniśmy zastanowić się i podjąć działania, aby do szkół średnich wprowadzić przedmiot, który przygotowywałby młodych ludzi do wejścia na rynek pracy. To ogromny, trudny etap życia.

Materiał PIP dowodzi, że osobą znajdującą się w bardziej trudnej sytuacji zawsze jest pracownik. Związki zawodowe są coraz słabsze, coraz silniejsze stają się korporacje i przedsiębiorstwa. Młody człowiek, kiedy wchodzi na rynek pracy ma jeden cel: znaleźć miejsce pracy – jakiegokolwiek i za jakiegokolwiek wynagrodzenie. Ale on musi znać również konsekwencje – w dojrzałym życiu i na starość.

Myślę, że poziom szkoły średniej byłby najbardziej stosowny do przygotowania młodych ludzi w tym zakresie. Byłby to przedmiot wykładany w ciągu jednego roku. Gdy funkcjonował system nauczania zawodowego, wówczas młodzi absolwenci byli przygotowywani w zakresie bhp, mieli też wiedzę na temat umowy o pracę. Dziś tego nie ma. O efektach dowiadujemy się m.in. z przedstawionego materiału. W skontrolowanych jednostkach zatrudnienie na podstawie umowy o pracę jest na tym samym poziomie co zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej. Myślę, że w dużym stopniu wynika to z braku znajomości konsekwencji podpisania przez młodych ludzi umów cywilnoprawnych.

Przedłożony materiał dowodzi, że szereg lat zwiększała się liczba pracodawców, którzy naruszali przepisy Kodeksu pracy. Ale w 2015 r. liczba tych pracodawców jest ta sama, natomiast rośnie liczba pracowników objętych naruszeniem przepisów. To dowodzi, że nastąpiła pewna specjalizacja w środowisku pracodawców – w jakim zakresie możemy sobie pozwolić na naruszanie przepisów prawa pracy i w jakim zakresie będzie to akceptowane przez pracowników. Dlatego uważam, że prewencja wśród młodych ludzi powinna być w szczególnie sposób prowadzona. Oni powinni być objęci szkoleniami, muszą również poznać Konsekwencje podpisanych dzisiaj umów.

Interesowałaby mnie kwestia klasyfikacji firm. W materiale dzieli się je na małe, średnie, duże. Natomiast jak przedstawia się przestrzeganie prawa w firmach z uwzględnieniem podziału na kapitał – polski, zagraniczny. Czy Państwowa Inspekcja Pracy kontrolowała firmy z kapitałem zagranicznym? Czy możemy poznać wyniki tych kontroli?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Chciałabym zwrócić uwagę na działalność prewencyjną Państwowej Inspekcji Pracy. To bardzo ważne w sytuacji, w której – jak pani poseł wspomniała – pracownik przychodzi nieprzygotowany do pracy, ale pracodawca jest też nieprzygotowany do pełnienia tej odpowiedzialnej funkcji. On ma zadanie wykonać pracę, która przyniesie jakiś zysk, żeby mógł zapłacić pracownikom. Tak postrzega swoją rolę. Natomiast to, że on jest w pewnym sensie ojcem dla tej rodziny, odpowiada za ich życie i zdrowie, to zależy od systemu wartości, wyznawanego w danej firmie.

Zasada, którą przyjęła Inspekcja, że często pierwsza kontrola jest pouczeniem, uświadomieniem wykroczeń, a druga – potwierdzeniem, że pouczenia zostały zrealizowane a nieprawidłowości wyeliminowane, to bardzo dobra zasada. Bazowanie na grzywnach i podnoszeniu ich wysokości nie rozwiąże problemu. Inspekcja Pracy nie jest w stanie dotrzeć do wszystkich zakładów. Niektórzy pracodawcy nigdy nie zobaczą inspektora pracy. Zatem działania prewencyjne zasługują na najwyższe uznanie.

Państwowa Inspekcja Pracy bardzo dobrze współpracuje z prokuraturą i sędziami. Wcześniej bardzo dużo spraw kierowanych przez Inspekcję było umarzanych. Sędzia nie wiedział, czy to jest ważne, czy nieważne. Stwierdzał małą społeczną szkodliwość czynu i nie było sprawy. Obecnie dzięki współdziałaniu sytuacja w tym zakresie znacz-

nie poprawiła się. Byłoby bardzo cenne spotkanie głównego inspektora z aktualnymi szefami tych organów.

Jeżeli chodzi o młodych ludzi, to rzeczywiście jest to bardzo ważny problem. Wiemy, że śmiertelnym wypadkom przy pracy ulegają głównie młodzi ludzie w pierwszym dniu, pierwszym tygodniu, pierwszym roku pracy. Przyszli do pracy wcześniej nieprzygotowani, ale również nieprzygotowani przez pracodawcę. Pracodawcy ograniczają się do udzielania bardzo powierzchownych instrukcji: „tu będziesz pracował”, „uważaj na to i na to”. Osłona z maszyny jest zdjęta – „wiesz, zawsze jest zdjęta”. To wystarczy, żeby nowy pracownik stracił rękę na drugi dzień, ten, który od dawna pracuje na tym stanowisku umie się w tym poruszać.

Konieczne jest rzetelne traktowanie instruktazu stanowiskowego. Jeśli chodzi o szkolenia, mój optymizm topnieje, bo sposób ich prowadzenia jest żenujący, kosztowny dla pracodawcy i niedotykający istoty problemu. Natomiast dobry instruktaz stanowiskowy, potwierdzony na piśmie przez obie strony, może spowodować, że coś się zmieni.

Młodzi nie mają też świadomości. Nie chcą słyszeć o ubezpieczeniach. Nigdy nie będą starzy i nigdy nie będą brali emerytury. Wypadki ich nie dotyczą, bo oni są dzielni. Widzieli tyle filmów. Skakał z dachu i nic mu się nie stało, to jemu coś się stanie?

Zastanawiam się, czy propozycji uregulowań nie spróbować powiązać z istniejącym systemem prawnym. Myślę o kategoriach ryzyka. Minister pracy ustala corocznie kategorie ryzyka dla poszczególnych rodzajów działalności – od górnictwa do bankowości. Kategoria ryzyka jest pochodną liczby wypadków, w tym śmiertelnych i liczby osób pracujących w narażeniu. Bardzo mocno podkreślona jest liczba osób pracujących w narażeniu. Chodzi o to, aby pracodawcy opłaciło się zrobić lepszą wentylację, założyć osłony na maszyny, kupić porządne ochrony indywidualne. Jeśli to uczyni, to na pewno zmniejszy się liczba wypadków w jego firmie i liczba narażonych, którą podaje do GUS. Wówczas jego składka może zmniejszyć się nawet o 50%. To świetny instrument ekonomiczny.

Należy nie tylko tworzyć nowe przepisy, ale powiązać spójnie istniejące. Przed 10 laty udało nam się wprowadzić bardzo dobry mechanizm – składka na ubezpieczenie wypadkowe. W funduszu wypadkowym występuje nadwyżka. W przyszłym roku ta kwota tych środki wyniesie 170 mln zł. One są przeznaczone m.in. na wspieranie pracodawców, którzy chcą poprawić warunki pracy w swoich firmach. Zgłaszane przez nich wnioski są opiniowane przez ekspertów. Po pozytywnej opinii pracodawca otrzymuje środki. To rewelacyjny mechanizm.

Kiedy sprawdzaliśmy realizację wniosków, wiedzieliśmy jak pracodawca współpracuje z pracownikiem. Nie ma żadnych różnic. Jeden i drugi cieszy się. Jeden cieszy się, że mógł zainstalować oświetlenie, wentylację czy wytlumić hałas, a pracownicy cieszą się, że będą mieć lepsze warunki pracy. Na tym polega kompromis, bardziej niż na takim ucieraniu się. Tutaj widać wspólną spójność pracodawcy i pracownika. Dlatego uważam, że to bardzo dobry mechanizm.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dotknę – moim zdaniem – bardzo ważnego wątku. Wszystko, o czym mówiła pani profesor było bardzo ważne. A jeden element szczególnie – chodzi o pragmatykę polskiego wymiaru sprawiedliwości – prokuratur i sądów. To czarna rozpacz. Pomysł spotkania głównego inspektora pracy ze prokuratorami jest wart odnotowania. Pamiętam, że kiedy pan Ziobro był ministrem sprawiedliwości, były takie spotkania. W poszczególnych prokuraturach wojewódzkich byli wskazywani prokuratorzy odpowiedzialni za budowanie relacji i kontaktów z organizacjami społecznymi. Ze względu na krótkotrwałość tamtego okresu nie zdążyło to zafunkcjonować. Nie wiem, jak dzisiaj zdałoby to egzamin.

W każdym razie uważam za bardzo sensowne i celowe zaproszenie ministra sprawiedliwości na spotkanie z Radą Ochrony Pracy, oczywiście przy odpowiednim przygotowaniu takiego spotkania, zgłoszenie przez nas pewnych postulatów, rozwiązań, które cywilizowałyby tę sprawę. Zmiana tej pragmatyki wymaga długiej i żmudnej pracy. To chyba największa sztuka, żeby zacząć skutecznie przestrzegać i egzekwować obowiązujące prawo. To nie kwestia zmiany prawa. Generalnie mamy do czynienia z nieprzestrzeganiem obowiązującego prawa. To największy dramat.

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

Lista mówców została wyczerpana.

Proszę o zabranie głosu głównego inspektora pracy pana Romana Giedrojcia.

Główny inspektor pracy Roman Giedrojć:

Postaram się ogólnie odpowiedzieć na pytania, a – jeśli będzie taka potrzeba – szczegóły przedstawią moi współpracownicy. Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat współpracuje z prokuraturą na różnych szczeblach. W minionym roku prowadziłem szkolenia dla prokuratorów rejonowych województwa pomorskiego i prokuratorów zajmujących się badaniem wypadków przy pracy. Pokazałem wtedy jakie mamy problemy i jak można było być bardziej skutecznym. Była bardzo rzeczowa owocna dyskusja. Jestem raz na kwartał zapraszany – nie zawsze mogę pojechać – ale teraz jako główny inspektor pracy chętnie mogę spotkać się z prokuratorami okręgowymi, wskazać co nas boli i jak rozwiązywać te problemy.

Materiały przygotowane przez Państwową Inspekcję Pracy w zakresie badań przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy bardzo często umożliwiają wyciągnięcie konsekwencji w postępowaniu karnym. Ale nie wszędzie tak jest i nie każdy prokurator podchodzi do tego z taką determinacją. Specjalizacja prokuratorów w sprawach prawa pracy i bezpieczeństwa pracy to dobry kierunek. Prowadząc wspomniane szkolenie pokazywałem nasze potknięcia, przecież nie wszystko udaje się, ale muszę przyznać, że w województwie pomorskim współpraca z prokuraturą jest znakomita. Gdyby udało się to przełożyć na cały kraj, byłbym bardzo zadowolony. Zajmiemy się tym. Będziemy organizować spotkania z sędziami prawa pracy, jeżeli będzie taka wola i konieczność, przy współudziale Rady Ochrony Pracy. Jesteśmy do dyspozycji.

Nawiązując do drugiej kwestii, którą podniosła pani prof. Koradecka. Szkolenia w zakresie bezpieczeństwa pracy są – potwierdzam – na żenującym poziomie. Kiedy było szkolnictwo zawodowe, to uczeń otrzymywał wiedzę w zakresie wykonywania pracy, technologii, ale w procesie technologicznym było uwzględniane bezpieczeństwo pracy. Dzisiaj nie ma tego. Młody człowiek w ciągu 8 godzin lekcyjnych ma być nauczony wykonywania pracy w sposób bezpieczny. On nie jest w stanie nauczyć się bezpiecznej pracy. Jeżeli nie powrócimy do rozwiązań uwzględniających procesie technologicznym elementy bezpieczeństwa pracy, to liczba wypadków będzie wzrastać.

Jeśli chodzi o powiązanie kategorii ryzyka z istniejącym systemem prawnych, to znakomite rozwiązanie, ale ma ono charakter restrykcyjny. Powoduje, że pracodawcy unikają rejestrowania ciężkich wypadków przy pracy. Robią wszystko, żeby ciężkie wypadki, które mają wpływ na wysokość składki nie były rejestrowane jako ciężkie.

Pani poseł Zuba mówiła o wprowadzeniu do programów szkół zawodowych czy średnich ogólnokształcących elementów bezpieczeństwa pracy, przestrzegania przepisów prawa. To konieczne i bardzo potrzebne.

Czy przeszkadza nam obowiązek uprzedzenia o przeprowadzeniu kontroli? Czy wpływa na skuteczność funkcjonowania Państwowej Inspekcji Pracy? Wielokrotnie mówiłem, że we wszystkich krajach UE rozwiązania dotyczące PIP obowiązujące w Polsce nie mają zastosowania. Tam nie stosuje się uprzedzeń 7-dniowych o przeprowadzeniu kontroli. Inspektor pracy upoważniony jest w legitymacji do wykonywania czynności kontrolnych. Często od niego zależy czy będzie mniej wypadków. Gdybym jako kierownik oddziału stosował *stricte* 7-dniowe uprzedzenia o kontroli w odniesieniu do większości zakładów usługowych branży budowlanej, to gwarantuję, że w województwie pomorskim byłoby znacznie więcej wypadków.

Inspekcja Pracy dziękuje za rozwiązanie, które kiedyś próbował wprowadzić pan poseł Sniadek w zakresie wydawania decyzji przez inspektora pracy dotyczącej ustalenia stosunku pracy, zamiany umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę. To znakomite rozwiązanie. Mało kto wie, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych w 2014 r. i 2015 r. – tę informację otrzymałem telefonicznie jadąc na posiedzenie Rady – przekształca ponad 100 tys. umów o dzieło na umowy zlecenia. W mojej ocenie, 80% tych przekształconych ponad 100 tys. umów mogą być umowami o pracę. To funkcjonuje od lat. Nikt z tego tytułu nie robi problemów. Oczywiście, instancją odwoławczą jest sąd pracy i ubezpieczeń spo-

łecznych. Sąd rozstrzyga czy decyzja ZUS była zasadna, czy nie. Jeżeli nie przyjmimy takiego kierunku, albo nie przekonamy pracodawców, to poziom przestrzegania przepisów prawa pracy będzie znacznie gorszy niż obecnie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czujemy się zainspirowani kilkoma wątkami podjętymi przez pana inspektora. Na pewno kwestia szkoleń czy spotkań z prokuratorami – to trop, którym powinniśmy pójść w stanowisku Rady.

Projekt stanowiska Rady w tej sprawie przygotowuje Zespół ds. Organizacyjno-Prawnych. Zakładamy, że elementem będzie również procedura dalszych prac nad tymi tematami rozłożona w czasie. Nie skończymy tylko na jednym stanowisku. Składam taką deklarację.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że następne posiedzenie Rady odbędzie się 29 marca br. w siedzibie Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Początek godz. 14.00.

Tematem posiedzenia będzie:

- stan realizacji programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” III etap,
- programy wspierania poprawy warunków pracy realizowane przez ZUS w ramach funduszu prewencji wypadkowej, w tym dofinansowania działań skierowanych na utrzymanie zdolności do pracy przez cały okres aktywności zawodowej, prowadzonych przez płatników składek.

Osoby, które nie zwiedziły nowoczesnych laboratoriów Tech-Safe-Bio są zaproszone na godz. 13.00.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń. Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.