



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 26. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (XII KAD.)
z dnia 12 maja 2026 r.

Biuletyn z posiedzenia Rady Ochrony Pracy (nr 26)

12 maja 2026 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem p.o. **Krzysztofa Gadowskiego (KO)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

- „Skuteczne szkolenia bhp jako element systemu prewencji, ze szczególnym uwzględnieniem rolnictwa, budownictwa i przemysłu” – materiał przedstawia Państwowa Inspekcja Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie,
- sprawy bieżące i informacje.

W posiedzeniu udział wzięli: **Marcin Stanecki** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **dr Małgorzata Pęciłło-Pacek**, **dr Beata Taradejna-Nawrath** pracownice naukowe Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, **Urszula Gawrysiak** dyrektor Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Anna Baczyńska** – kierownik Sekcji Obsługi Rady Mediów Narodowych i Rady Ochrony Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam państwa serdecznie. Witam naszych gości – pana Marcina Staneckiego – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, panią dr Małgorzatę Pęciłło-Pacek i panią dr Beatę Taradejną-Nawrath z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, panią Urszulę Gawrysiak – dyrektor Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

Porządek dzienny posiedzenia przewiduje: pkt 1 – „Skuteczne szkolenia bhp jako element systemu prewencji, ze szczególnym uwzględnieniem rolnictwa, budownictwa i przemysłu” – materiał przedstawia Państwowa Inspekcja Pracy, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, pkt 2 – sprawy bieżące i informacje.

Planowaliśmy wcześniej umieszczenie w porządku dziennym dzisiejszego posiedzenia rozpatrzenie Sprawozdania z wykonania budżetu Państwowej Inspekcji Pracy za 2025 r., ale proponujemy, aby ten punkt został przeniesiony na jutrzejsze zdalne posiedzenie Zespołu ds. Nadzoru. Bardzo proszę pana głównego inspektora pracy o udział w tym posiedzeniu. Wyzaczyliśmy ten termin, bo później będą rozpoczynać się posiedzenia sejmowych komisji, które będą rozpatrywać sprawozdanie z wykonania budżetu państwa za 2025 r. Ponadto sprawozdanie poddawane jest analizie NIK.

Czy są uwagi do proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego.

Proszę pana głównego inspektora pracy o przedstawienie materiału.

Główny inspektor pracy Marcin Stanecki:

Współczesne podejście do zarządzania bezpieczeństwem pracy opiera się na systemie prewencji, którego celem jest zapobieganie wypadkom oraz chorobom zawodowym. W tym kontekście szczególną rolę odgrywają szkolenia bhp, które nie tylko przekazują wiedzę, ale również kształtują postawy i nawyki pracowników. Celem tej prezentacji jest przedstawienie oceny skuteczności szkoleń bhp jako elementu systemu prewencji w trzech kluczowych sektorach gospodarki – rolnictwie, budownictwie i przemyśle. Analiza została oparta na wynikach kontroli Państwowej Inspekcji Pracy z lat 2023 – 2025, co nadaje jej charakter praktyczny i oparty na rzeczywistych nieprawidłowościach występujących w środowisku pracy.

Rozporządzenie przewiduje dwa zasadnicze rodzaje szkoleń – wstępne i okresowe. Wstępne dzieli się na instruktaż ogólny i instruktaż stanowiskowy. Z perspektywy zapobiegania wypadkom najbardziej ważny jest instruktaż stanowiskowy, ponieważ powinien odnosić się bezpośrednio do konkretnego stanowiska, czynności, maszyn, czynników szkodliwych, niebezpiecznych lub uciążliwych oraz przyjętych zabezpieczeń. Szkolenie okresowe pełni inną, ale równie ważną funkcję. Ma aktualizować i utrwalać wiedzę oraz dostosowywać ją do zmian w procesie pracy. Takimi zmianami mogą być nowe maszyny, nowe technologie, zmiana organizacji pracy, zmiana substancji chemicznych, wprowadzenie nowych środków ochrony, wyniki kontroli, wypadki, zdarzenia potencjalnie wypadkowe.

Każda aktualizacja oceny ryzyka powinna skłaniać do zweryfikowania czy program szkolenia jest nadal aktualny. Szkolenie bhp nie powinno być oderwane od oceny ryzyka zawodowego. Bowiem ocena ryzyka zawodowego identyfikuje zagrożenia na stanowisku pracy, wskazuje poziom ryzyka oraz określa środki profilaktyczne. Z tego powodu stanowi podstawowe źródło merytoryczne dla treści szkolenia. Następnie wyniki oceny ryzyka zawodowego powinny zostać przełożone na instrukcję bhp i zasady bezpiecznego wykonywania pracy. Dopiero na tej podstawie należy projektować szkolenie.

Szkolenie jest kanałem przekazywania pracownikowi wiedzy o zasadach bezpieczeństwa i środkach profilaktycznych. W tym sensie szkolenie jest praktycznym przekazaniem wyników oceny ryzyka zawodowego i instrukcji stanowiskowych. Jeśli ocena ryzyka zawodowego wskazuje określone zagrożenia, one muszą pojawić się w szkoleniu.

Podsumowując – ocena ryzyka zawodowego, instrukcje bhp i szkolenia tworzą system naczyń połączonych. Brak spójności między tymi elementami powoduje, że system prewencji działa słabiej. Zatem celem nie jest samo spełnienie wymogu formalnego, lecz ograniczenie ryzyka zawodowego w rzeczywistych warunkach pracy.

Prezentowany slajd pokazuje, że za statystykami wypadkowości stoją konkretni ludzie, ich zdrowie, życie oraz konsekwencje dla rodzin i zespołów pracowniczych. Dane liczbowe nie są zatem jedynie wskaźnikami administracyjnymi, ale obrazem realnych skutków niewłaściwej organizacji pracy, braków szkoleniowych i niedostatecznego nadzoru. W budownictwie szczególnie zwraca uwagę liczba ofiar śmiertelnych – ok. 500 wypadków rocznie zbadanych przez Inspekcję Pracy, średnio 85 ofiar śmiertelnych rocznie – pokazuje, że jest to branża o najwyższym bezpośrednim zagrożeniu życia. Wynika to m.in. z pracy na wysokości, zmieniających warunków na placu budowy i dużej liczby prac szczególnie niebezpiecznych. W przemyśle skala problemu jest największa pod względem ogólnej liczby zbadanych wypadków. Ok. 700 zdarzeń rocznie, ponad 260 ciężkich obrażeń ciała rocznie pokazuje, że nawet w bardziej stabilnym i zautomatyzowanym środowisku pracy rutyna, obchodzenie procedur i interwencje przy maszynach mogą prowadzić do bardzo poważnych skutków. Z kolei rolnictwo ma mniejszą liczbę zbadanych wypadków, ale to nie oznacza niskiego ryzyka. Przeciwnie – wysoki odsetek skutków śmiertelnych i ciężkich wskazuje, że pojedyncze zdarzenia często kończą się bardzo poważnie. Może to wynikać z pracy z maszynami, ekspozycji na czynniki naturalne i chemiczne oraz częstego braku aktualnych szkoleń.

Wniosek – bezpieczeństwo pracy nie może być traktowane jako formalność. Każda liczba na tym slajdzie oznacza realny wypadek realnego pracownika i realne konsekwencje, którym często można było zapobiec poprzez lepsze szkolenie, skuteczniejszy nadzór i usuwanie rzeczywistych przyczyn zagrożenia.

Jeśli fundament systemu bezpieczeństwa jakim jest ocena ryzyka zawodowego jest błędny lub nieaktualny, to szkolenia oparte na tym dokumencie mogą być nieskuteczne oraz potencjalnie niebezpieczne. Kontrole pokazują także, iż niewłaściwe szkolenia bhp współwystępowały z wadliwą oceną ryzyka zawodowego. W wielu zakładach ocena ryzyka była sporządzana formalnie na podstawie ogólnych wzorów bez odniesienia do konkretnych czynności wykonywanych przez pracownika. W konsekwencji szkolenia, które powinny opierać się na wynikach tej oceny również miały charakter ogólny. Jeśli w ocenie ryzyka nie wskazano zagrożenia związane z pracą przy ruchomych częściach maszyn, przy transporcie ręcznym, przy pracy na wysokości, przy użyciu czynników chemicznych, czy przy możliwości powstania atmosfery wybuchowej, to pracownik nie był o tych zagrożeniach rzetelnie informowany. Tym samym niespójność między oceną ryzyka a szkoleniem i rzeczywistymi warunkami pracy tworzyła mechanizm sprzyjający powstaniu zagrożenia wypadkowego.

Nieprawidłowości w zakresie szkoleń stanowią istotny czynnik wpływający na liczbę osób poszkodowanych w różnych sektorach gospodarki w latach 2023 – 2025. Wyniki wskazują, że im wyższy poziom organizacji i kontroli stanu bhp w danej branży, tym mniejsze ryzyko występowania nieprawidłowości. Należy zauważyć, że w przemyśle funkcjonuje służba bhp, której zadaniem jest nadzorowanie warunków pracy oraz dbanie o przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa. Obecność służby bhp przyczynia się do lepszej organizacji systemu bezpieczeństwa i ograniczenia liczby zagrożeń w miejscu pracy. Istotne znaczenie w przemyśle ma również rozwinięta kultura bezpieczeństwa, w ramach której pracownicy nie obawiają się zgłaszania zagrożeń, a reakcja na niebezpieczne zachowania podejmowana jest niezwłocznie i w sposób zdecydowany.

Z kolei większość robót budowlanych realizowanych jest przez mikro i małe przedsiębiorstwa, co istotnie wpływa na sposób wykonywania obowiązków w zakresie bhp. W takich firmach często nie funkcjonuje wyodrębniona służba bhp. A jej zadania wykonuje sam pracodawca albo obowiązki są powierzone specjalistom ds. bhp spoza zakładu. Tego typu sposób organizacji służby bhp może ograniczać skuteczność nadzoru nad warunkami pracy.

Z kolei w sektorze rolnictwa obserwuje się ograniczony zakres funkcjonowania służby bhp, co może świadczyć o niższym poziomie przygotowania pracodawców w tym obszarze w porównaniu z pozostałymi sektorami gospodarki.

Prezentowany slajd pokazuje problem rozbieżności między instrukcjami i szkoleniami a realnymi warunkami pracy. Największe uchybienia w instrukcjach obsługi maszyn i urządzeń występują w budownictwie, gdzie dotyczą aż 27% przypadków. Wynika to przede wszystkim z tego, że wraz z kolejnymi etapami budowy zmienia się wykorzystywany sprzęt, maszyny budowlane i urządzenia techniczne.

Istotnym problemem jest również jakość programów szkoleniowych. Przykład rolnictwa pokazuje, że część szkoleń nie odzwierciedla rzeczywistych zagrożeń i praktycznych sytuacji, z którymi pracownicy spotykają się na co dzień. W efekcie wiedza przekazywana podczas szkolenia może być niepełna, nieadekwatna, co zwiększa ryzyko błędów i wypadków. Najważniejszy wniosek jest taki, że instrukcje i szkolenia powinny być regularnie aktualizowane, oparte na realnych stanowiskach pracy i konsultowane z pracownikami, którzy wykonują zadanie zadanie w praktyce.

Pomimo podobieństw każda branża ma swoją specyfikę, która determinuje postawy związane z przestrzeganiem przepisów bhp. W przypadku branży budowlanej szkolenia bhp trzeba dostosować do konkretnych warunków panujących na budowie. Plac budowy jest specyficznym miejscem wykonywania pracy, gdzie wraz z postępującymi robotami zmieniają się zagrożenia. Należy także wziąć pod uwagę technologię wykonywania obiektu budowlanego, ponieważ specyfika zagrożeń może zmieniać się w związku z wykonywaniem różnego rodzaju prac budowlanych. To szkolenia w formie warsztatowej są skuteczne, ponieważ nacisk kładziony jest na praktyczne umiejętności, co rzeczywiście podnosi świadomość w zakresie zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i uczy jak reagować w trudnych sytuacjach awaryjnych. W procesie dydaktycznym warto również wskazywać przykład wyróżniającego się pracownika będącego wzorem do naśladowania. Odpowiednie przeszkolenie pracownika w zakresie bhp ma na celu wyrobienie trwałych nawyków bezpiecznego zachowania w miejscu pracy.

Niestety wyniki kontroli pokazują, że wiele robót budowlanych wykonywanych jest w sposób niezgodny z przepisami bhp. Większość robót budowlanych wykonywanych jest przez małe przedsiębiorstwa, co wpływa na formę pełnienia obowiązków w zakresie służby bhp. Nadal rola służby bhp u małych przedsiębiorców pozostaje praktycznie sprowadzona do rutynowego przeprowadzania szkoleń w zakresie bhp oraz opracowania w sposób ogólny podstawowych dokumentów. Osoby, które wykonują zadania służby bhp w tych podmiotach nie realizują swojego podstawowego obowiązku dotyczącego przeprowadzenia kontroli bezpieczeństwa pracy zatrudnionych pracowników. Nie pojawiają się na stanowiskach pracy i placach budów, a ich rola doradcza w zakładzie pracy ogranicza się do spraw formalnych. Należy również wspomnieć, że pośpiech i reżim czasowy wpływają także na spadek poziomu bezpieczeństwa pracy. Jeżeli te same czynności trzeba wykonać szybciej, to oczywiste jest, że odbywa się to z pominięciem stosowania środków bezpieczeństwa. Dotyczy to również sfery szkoleń bhp, na które trzeba poświęcić czas kosztem przestoju na budowie. Ponadto koszty ponoszone przez pracodawców związane ze szkoleniami bhp pracowników w firmach

budowlanych są znaczącym obciążeniem finansowym w związku z częstą rotacją i emigracją zarobkową pracowników. W polskim prawie nadal nie ma konkretnego aktu prawnego, który jasno wskazywałby, że podmiot organizujący pracę musi zapewnić zleceniobiorcy szkolenie w zakresie bhp.

Dane z lat 2023 – 2025 nie wskazują dużo nieprawidłowości dotyczących podstawowych obowiązków szkoleniowych, ale jednocześnie nie pozwalają uznać problemu za marginalny. W kontrolowanej grupie brak instruktażu ogólnego stwierdzono u 3% pracowników, brak instruktażu stanowiskowego – u 4%, a brak szkolenia okresowego – u 5% oraz brak zapoznania z oceną ryzyka – u 5% pracowników.

Na tle innych sektorów przemysł może wyglądać względnie stabilnie, ponieważ duże zakłady mają służby bhp, cykliczne procedury wdrożenia pracowników, szkolenia. Jednak w przemyśle skala zatrudnienia oraz charakter pracy sprawiają, że nawet kilka procent uchybień oznacza realne zagrożenie dla dużej liczby osób. Na podkreślenie zasługują nieprawidłowości dotyczące instruktażu stanowiskowego. Właśnie ten element szkolenia ma największe znaczenie prewencyjne, ponieważ odnosi się do konkretnego stanowiska. Jeżeli instruktaż jest powierzchowny, pracownik może zostać formalnie przeszkolony, ale faktycznie nie będzie wiedział jak bezpiecznie wykonać pracę w danym procesie.

W środowisku przemysłowym konsekwencją niewystarczającego przeszkolenia mogą być błędy eksploatacyjne np. praca przy maszynie z usuniętą osłoną. Na slajdzie pokazano pozorny paradoks w przemyśle. Formalne wskaźniki szkoleniowe prezentują się stosunkowo dobrze, ale to nie przekłada się w pełni na realne bezpieczeństwo pracy. Braki instruktażu ogólnego, stanowiskowego, szkolenia okresowego, zapoznania z oceną ryzyka mieszczą się w granicach 3% – 5%. To może sprawiać wrażenie, że system działa poprawnie.

Problem polega na tym, że pomimo dobrych wyników formalnych wciąż dochodzi do wielu ciężkich wypadków. Oznacza to, że sama obecność szkolenia lub podpisanej dokumentacji nie wystarcza. Ważnym wątkiem jest także traktowanie szkoleń niejako alibi po wypadku. Zamiast usuwać realną przyczynę techniczną np. brak osłony, pracodawca ogranicza się do ponownego przeszkolenia pracowników.

Najważniejszy wniosek jest taki, że w przemyśle potrzebna jest nie tylko dokumentacja szkoleniowa, ale przede wszystkim aktywny nadzór, eliminowanie usterek technicznych i budowanie kultury bezpieczeństwa w codziennej pracy.

Sektor rolniczy należy do obszarów o podwyższonym ryzyku zawodowym. Pracownicy obsługują maszyny rolnicze, mają kontakt ze środkami chemicznymi, pracują w zmiennych warunkach atmosferycznych oraz w otoczeniu zwierząt gospodarskich. Dane z lat 2023 – 2025 wskazują, że większy nacisk jest kładziony na formalne dopuszczenie pracownika do pracy niż na dalsze utrzymywanie kompetencji. Brak szkoleń okresowych stwierdzono u 5% pracowników, natomiast 7% nie zostało prawidłowo zapoznanych z ryzykiem zawodowym. Oznacza to, że system działa na początku zatrudnienia, ale słabiej funkcjonuje w trakcie wykonywania pracy. Jest to szczególnie niekorzystne, ponieważ w rolnictwie stale zmieniają się technologie, park maszynowy oraz stosowane środki ochrony roślin. Bez bieżącej aktualizacji wiedzy wzrasta ryzyko wypadków. Dodatkowo występują istotne braki w dokumentacji bhp, zwłaszcza w ocenach ryzyka, programach szkoleń, co osłabia skuteczność całego systemu prewencji.

Nowym impulsem do poprawy sytuacji jest mechanizm warunkowości społecznej, który uzależnia dopłaty unijne od przestrzegania prawa pracy i zasad bhp. Dzięki temu bezpieczeństwo pracy staje się nie tylko obowiązkiem formalnym, ale również czynnikiem wpływającym na sytuację ekonomiczną gospodarstwa rolnego.

Wnioski płynące z kontroli. Przetwórstwo przemysłowe prezentuje relatywnie stosunkowo stabilny i uporządkowany system wdrażania pracowników do pracy, który jest charakterystyczny dla środowisk o wyższym stopniu sformalizowania organizacyjnego. Budownictwo ujawnia większe trudności w obszarze praktycznego przygotowania pracownika do wykonywania konkretnych robót, co należy wiązać z dynamicznym i związanym z wysokim ryzykiem środowiskiem pracy. Rolnictwo natomiast wyróżnia się nieprawidłowościami w zakresie programów szkoleń bhp oraz oceny ryzyka zawodowego, co może świadczyć o słabszym poziomie przygotowania pracodawców w tym zakresie w porównaniu z pozostałymi sektorami.

Jeżeli chodzi o skuteczność przepisów, co do zasady przepisy zawarte w rozporządzeniu w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp są wystarczające i odpowiednio szczegółowe.

W naszej ocenie, problem nie tkwi w samej treści przepisów, lecz praktyce ich stosowania. Skuteczność szkoleń bhp zależy w dużej mierze od sposobu realizacji przez pracodawców obowiązków wynikających z rozporządzenia. Zatem kluczowe znaczenie ma jakość programów szkoleniowych, które powinny być dostosowane do specyfiki zakładu pracy, rodzaju wykonywanych czynności, stosowanych technologii i organizacji pracy oraz faktycznie występujących zagrożeń. Skuteczne szkolenie bhp powinno być elementem spójnego systemu prewencji opartego na rzetelnej ocenie ryzyka, prawidłowej organizacji pracy, bieżącym nadzorze oraz rzetelnym badaniu okoliczności i przyczyn wypadków. Szkolenie musi odnosić się do realnych procesów technologicznych, konkretnych maszyn, rzeczywistych zagrożeń i doświadczeń zakładu, w tym do zdarzeń wypadkowych, które już wystąpiły. Powinny uczynić nie tylko ogólnych zasad prawa pracy, lecz przede wszystkim bezpiecznych metod wykonywania konkretnych czynności, rozpoznawania stanów niebezpiecznych, zasad reagowania oraz odpowiedzialności za bezpieczeństwo własne i współpracowników.

Skuteczność szkoleń bhp jest bezpośrednio uzależniona od ich powiązania z oceną ryzyka zawodowego. Należy podkreślić, że ocena ryzyka zawodowego i szkolenia bhp to są naczynia połączone. Brak spójności między nimi prowadzi do formalizacji działań bhp i ograniczenia ich skuteczności prewencyjnej. Ocena ryzyka bez właściwego przełożenia na treści szkoleniowe pozostaje dokumentem o charakterze teoretycznym, natomiast szkolenie nie uwzględniające jej wyników nie przygotowuje pracownika do bezpiecznego wykonywania pracy w rzeczywistych warunkach.

Skuteczne szkolenie bhp to takie, które zwiększa świadomość zagrożeń, poprawia bezpieczeństwo pracowników w miejscu pracy. Nie ogranicza się tylko do teorii, ale obejmuje również praktyczne przykłady i ćwiczenia. Ważne jest również przedstawienie i omówienie rzeczywistych przykładów z życia zawodowego, które mogą wystąpić w miejscu pracy. Dzięki temu pracownicy mogą lepiej zrozumieć realne zagrożenia i uczą się właściwych reakcji na potencjalne niebezpieczeństwa.

Kolejnym ważnym aspektem jest sposób przekazywania wiedzy. Szkolenie powinno być prowadzone w jasny, zrozumiały sposób, bez nadmiaru skomplikowanych przepisów i terminologii. Duże znaczenie ma również aktywizacja uczestników, np. poprzez dyskusję, pytania czy ćwiczenia praktyczne. Efektywne szkolenie bhp powinno być także aktualne i regularnie powtarzane. Przepisy i technologie zmieniają się, Dlatego pracownicy powinni być na bieżąco zapoznawani z nowymi zasadami bezpieczeństwa. Powtarzanie szkoleń pozwala utrwalić wiedzę i zwiększa jej praktyczne zastosowanie.

Podsumowując – efektywne szkolenie bhp to takie, które łączy teorię z praktyką, jest dostosowane do specyfiki prac oraz angażuje uczestników. Jego głównym celem jest nie tylko przekazanie wiedzy, ale przede wszystkim poprawa bezpieczeństwa i zmniejszenie ryzyka wypadków w miejscu pracy.

Ostatnie slajdy poświęcę informacjom dotyczącym szkoleń organizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy, które są elementem kształtowania kultury bezpieczeństwa i towarzyszą wielu działaniom prewencyjnym Inspekcji Pracy. Skierowane są do pracodawców, pracowników, służb bhp, społecznych inspektorów pracy, a także rolników, uczniów, studentów oraz dzieci z terenów wiejskich. Uczestnicy otrzymują materiały pomocnicze, takie jak poradniki, broszury, listy kontrolne, które mogą wykorzystać przy poprawie bezpieczeństwa w zakładzie pracy.

Jeżeli chodzi o działania szkoleniowe adresowane do sektora budowlanego, to kontynuujemy program informacyjno-edukacyjny „Budowa. STOP wypadkom!”. Chodzi o wyeliminowanie zagrożeń wypadkowych przy wykonywaniu prac budowlanych.

Jeżeli chodzi o sektor przemysłowy, program „Prewencja wypadkowa” jest realizowany jako część kampanii „Zapobieganie wypadkom przy pracy w sektorze przemysłowym. Wizja zero.” Program opiera się na europejskiej koncepcji „Wizja Zero”, która zakłada, że każdy wypadek przy pracy jest możliwy do uniknięcia.

Jeżeli chodzi o sektor rolniczy, to od wielu lat prowadzimy kompleksowe działania prewencyjne, które mają na celu poprawę bezpieczeństwa pracy oraz ochronę zdrowia rolników i członków ich rodzin, uwzględniając dużą liczbę różnorodnych zagrożeń zawodowych oraz wypadków występujących w tym sektorze. Najważniejszymi formami oddziaływania na zwiększenie poziomu bhp są wizytacje prac rolnych oraz szkolenia. Szczególną uwagę poświęcamy konieczności ochrony przed niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami środowiska pracy,

w tym fizycznymi np. hałasem, biologicznymi np. chorobami odkleszczowymi i pyłem pochodzącym z resztek roślinnych oraz chemicznymi związanymi ze stosowaniem środków ochrony roślin. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję panu głównemu inspektorowi pracy za obrazową, ale bogatą w treść prezentację.

Przechodzimy do prezentacji przygotowanej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Proszę bardzo o przedstawienie materiału.

Pracownik naukowy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dr Małgorzata Pęciłło-Pacek:

Kontynuując wystąpienie mojego poprzednika odniosę się w szerszym zakresie do szkoleń okresowych realizowanych w naszym kraju, nie tylko do instruktażu stanowiskowego. Szkolenia są realizowane na podstawie Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Rozporządzenie zostało wydane przed 22 laty, później wprowadzano pewne zmiany, ale jest to naprawdę stary dokument. Jako organizatorzy zauważamy mnóstwo problemów. Dostrzegamy konieczność zmiany tego rozporządzenia.

Szkolenia okresowe obejmują pracowników na stanowiskach robotniczych (instruktaże stanowiskowe), pracodawców i osoby kierujące pracownikami, pracowników inżynierjno-technicznych, pracowników służby bezpieczeństwa i higieny pracy oraz pracowników administracyjno-biurowych. Jeżeli zajrzymy do Kodeksu pracy, to możemy dowiedzieć się, że nie wszyscy pracownicy administracyjno-biurowi są objęci szkoleniami okresowymi. Bo te sektory, w których kategoria ryzyka – zgodnie z ustawą o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – nie przekracza trzeciej kategorii, nie muszą odbywać takich szkoleń. To są przeważnie banki, instytucje ubezpieczeniowe, administracja, uczelnie wyższe. Natomiast w innym punkcie Kodeksu pracy możemy przeczytać, że przepis ten nie obejmuje osób wykonujących pracę zdalną. Można powiedzieć, że generalnie większości prac administracyjno-biurowych nie dotyczą przepisy o szkoleniach okresowych.

Należałoby zadać pytanie – czym właściwie różnią się pracownicy administracyjno-biurowi w banku czy instytucji ubezpieczeniowej od pracowników administracyjno-biurowych, którzy pracują w zakładzie przemysłowym, ale ich biurowiec jest oddalony od głównego miejsca produkcji? Trudno zgodzić się z tym, że jedni pracownicy administracyjno-biurowi są zwolnieni z takich szkoleń, a inni nie.

Szkolenia mogą być realizowane w różnych formach. Mogą być realizowane w sposób tradycyjny, ale też poprzez samokształcenie kierowane, które polega na tym, że odbiorcy szkoleń otrzymują materiały. One mogą być odbierane w formie tradycyjnej – podręczniki, skrypty – ale także w formie cyfrowej. Od dawna szkolenia okresowe mogą być realizowane w sposób zdalny.

Rozporządzenie przewiduje, że szkolenie okresowe kończy się egzaminem sprawdzającym, który jest przeprowadzany przed komisją. Tutaj znowu powstaje problem, bo nie wszyscy identycznie interpretują co znaczy „zdawanie egzaminu przed komisją”. Jedni uważają, że to oznacza fizyczną obecność przed komisją. Jeżeli ktoś realizuje szkolenia w sposób zdalny, to uczestnik takiego szkolenia musi stawić się przed komisją i zda egzamin. Inni uważają, że egzamin może być zdawany zdalnie poprzez połączenie się przez internet. Ale są też metody polegające na tym, że uczestnik szkolenia wypełnia test i przesyła do organizatora szkolenia. Zatem istnieje potrzeba doprecyzowania przepisów w tym zakresie, w tym uregulowania kwestii zdalnego zdawania egzaminu.

Chciałabym wrócić do częstotliwości szkoleń. Instruktaże stanowiskowe są realizowane raz na 3 lata, a na stanowiskach, na których są wykonywane prace szczególnie niebezpieczne, nie rzadziej niż raz w roku. Natomiast pozostałe szkolenia odbywają się co 5 lat, a w przypadku pracowników na stanowiskach administracyjno-biurowych nie rzadziej niż raz na 6 lat. Kadry w dużych przedsiębiorstwach zgłaszają problemy z nadzorem nad szkoleniami, bo jedni mają obowiązek odbywania szkoleń co 5 lat, inni – co 6 lat. Rzeczywiście dla kadr jest to duży problem, żeby nadzorować i kontrolować częstotliwość. Pojawiają się postulaty ujednolicenia. Okres 5 czy 6 lat nie wynika z jakiś racjonalnych przesłanek czy wyników

badania. Ustawodawca po prostu tak zdecydował. Okres 5 czy 6 lat dla pracownika nie ma tak dużego znaczenia, jak dla kadr zwłaszcza w dużych przedsiębiorstwach.

Co jest celem szkolenia? Szkolenie okresowe ma na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie. Chciałabym na przykładzie służby bhp pokazać problemy, z jakimi spotykamy się. Bhp-owcy, którzy mają przeważnie wyższe studia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy albo studia podyplomowe, mają co najmniej 5 lat doświadczenia zawodowego, co 5 lat muszą poświęcić 5 godzin na szkolenie okresowe – na nowoczesne metody pracy służby bhp oraz nowoczesne metody szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest to nieadekwatne. Pracownicy, którzy na co dzień wykonują tę pracę, spędzają 5 godzin na szkoleniach okresowych o rzeczach, które są dla nich oczywiste. Zatem jest potrzeba dostosowania programów szkoleń do celów szkolenia.

Kolejny przykład z obszaru szkolenia okresowego dla pracowników służb bhp. Wymieniono całą listę zagrożeń występujących w miejscu pracy. Na wszystkie zagrożenia – jest ich ponad 10 – przewidziano 5 godzin. Jak ma się 5 godzin szkolenia na metody pracy służby bhp i 5 godzin na poszczególne czynniki ryzyka? Wskazuje to na potrzebę zmian treści programowych. Kolejne 2 godziny – nowoczesne rozwiązania techniczno-organizacyjne wpływające na poprawę bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym urządzenia wentylacyjno-klimatyzacyjne. Co 5 lat bhp-owiec musi słuchać o urządzeniach wentylacyjno-klimatyzacyjnych, które zapewne nie zmieniają się aż tak bardzo, a celem szkolenia jest przede wszystkim aktualizacja wiedzy, zaznajomienie się z nowymi rozwiązaniami.

Jeżeli spojrzymy na listę zagrożeń, to mamy do czynienia z typowymi, klasycznymi zagrożeniami – hałas, drgania, mikroklimat, oświetlenie, pole elektromagnetyczne, natomiast nie ma tutaj czynników psychospołecznych, którymi od dawna zajmują się służby bhp, ale one nie są przewidziane w programach szkoleń okresowych. A tych czynników jest coraz więcej – nie tylko stres, ale wszystkie zagrożenia, które wynikają z nowych technologii, cyfryzacji świata pracy, a także przemoc, mobbing. Należałoby zatem zaktualizować programy szkoleniowe.

Tymi sprawami zajmuje się nie tylko Centralny Instytut Ochrony Pracy. Jest międzynarodowa organizacja IOSH, chyba największa międzynarodowa organizacja skupiająca służby bhp. Na podstawie wyników badań pokusiła się IOSH i opracowała dokument przedstawiający ramowe kompetencje służby bhp. On jest podzielony na trzy główne obszary: obszar kompetencji technicznych – czyli to, co aktualnie jest w programach szkoleń okresowych służby bhp, czyli „twarde” bhp-owskie tematy – wymagania prawne, ocena ryzyka zawodowego, badanie przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, kultura bezpieczeństwa, która obecnie nie istnieje w programach szkoleniowych, zrównoważony rozwój. Drugi obszar dotyczy kompetencji zarządczych – to ważny obszar, obecnie służby bhp działają inaczej niż kiedyś. Czynny udział w planowaniu, tworzeniu strategii bhp. Nie chodzi o przedsiębiorstwa, które wdrożyły systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zgodne z normą ISO 45001. Naprawdę każde duże przedsiębiorstwo, jeżeli podchodzi poważnie do bezpieczeństwa i higieny pracy, to angażuje służby bhp do tworzenia strategii i planowania w zakresie bhp. Zatem te umiejętności są konieczne.

Trzeci obszar – to kompetencje, które w dokumencie nazwane są behawioralnymi, ale naprawdę są to wszystkie kompetencje „miękkie”, o których ostatnio dużo mówi się. To budowanie relacji z pracownikami, ale także metody, narzędzia, socjotechniki, które mają przekonywać, motywować pracowników do bezpiecznego zachowania, przestrzegania przepisów bhp. Interesującym punktem jest rozwój osobisty. Autorzy dokumentu uważają, że pracownika służby bhp należy szkolić w motywacji, żeby ciągle chciało mu się np. realnie przeprowadzać ocenę ryzyka zawodowego.

Wracając do rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp, na slajdzie przedstawiono liczbę godzin przewidzianych dla poszczególnych uczestników szkoleń okresowych. Służby bhp – minimum 32 godziny raz na 5 lat. Z naszej praktyki wynika, że praktycznie jest to tydzień. Dla pracodawców problemem jest wydelegowanie pracownika służby bhp na tydzień z pracy. Pracodawcy i kierujący pracownikami – minimum 16 godzin. Programy szkoleń są te same. Należałoby je zróżnicować. Bo inne są zapotrzebowania, jeżeli chodzi o edukację w zakresie bhp, mistrza, brygadzysty, kierownika bezpośrednio kierującego produkcją a inne prezesa czy pracodawcy. Ponadto nie zawsze, zwłaszcza w małych przedsiębiorstwach, prezes może

sobie pozwolić na przeznaczenie 3 dni pracy na szkolenie bhp. Szkolenia często trwają krócej. Pracownicy na stanowiskach robotniczych przechodzą instruktąz stanowiskowy, o którym mówił pan główny inspektor pracy, minimum 8 godzin co 3 lata. Z informacji przekazywanych nam przez służby bhp wynika, że to jest nierealne. Instruktaże nie odbywają się w takim wymiarze godzin, czyli cały dzień. Chciałabym państwu pokazać fikcyjność godzin, jeżeli chodzi o szkolenia. Należałoby je urealnić. Może wówczas obywateli by się w sposób bardziej rzetelny.

Kto przeprowadza szkolenia okresowe? Szkolenie może być organizowane i prowadzone przez pracodawców lub na ich zlecenie, przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. W rozporządzeniu jest wymieniona cała lista firm szkoleniowych. Pojawia się tutaj problem z jakością szkoleń prowadzonych przez wyspecjalizowane jednostki szkoleniowe. Wiemy, że firmy szkoleniowe są różne, w różny sposób realizują szkolenia. Jedne są realizowane na papierze, inne są bardzo rzetelnie. Nie wszystkie firmy realizują zapisy zawarte w rozporządzeniu. Należałoby zastanowić się, czy nie można byłoby stworzyć centralnego rejestru firm prowadzących szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, żeby pracodawcy mogli sprawdzić taką firmę i wysłać tam pracowników na szkolenie. Centralny Instytut Ochrony Pracy prowadzi certyfikację kompetencji wykładowców, a także jednostek szkoleniowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Należałoby zastanowić się nad stworzeniem rejestru wykładowców o kompetencjach certyfikowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy i Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, który byłby rekomendowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Państwową Inspekcję Pracy, aby wzmocnić szkoleniowców, którzy oferują dobre szkolenia.

Podsumowując – istnieje potrzeba: aktualizacji programów szkoleniowych i dostosowania ich do zmieniającego się świata pracy, urealnienia czasu szkoleń, sprecyzowania formy przeprowadzania egzaminów potwierdzających odbycie szkoleń okresowych, a także zapewnienia wysokiej jakości szkoleń realizowanych przez jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Jeśli chodzi o te problemy, Centralny Instytut Ochrony Pracy podjął się pewnych zadań. W ramach programu rządowego jest zadanie – badanie preferencji i potrzeb edukacyjnych w zakresie bhp różnych grup osób pracujących celem dostosowania programów szkoleń do aktualnych potrzeb zmieniającego się świata pracy. To będą trzy programy szkoleń okresowych – dla pracowników służb bhp, pracowników administracyjno-biurowych, pracodawców i osób kierujących pracownikami. Ponadto jeden program szkoleniowy przygotowujący pracodawców, którzy chcieliby pełnić funkcję służby bhp w swojej firmie.

Rekomendacje – po pierwsze – nowelizacja rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie treści i czasu szkoleń okresowych, po drugie – utworzenie centralnego rejestru podmiotów oferujących szkolenia w zakresie bhp, co ułatwiłoby pracodawcom weryfikację kompetencji wykładowców oraz firm świadczących usługi szkoleniowe. Dziękuję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję pani doktor za ciekawą prezentację i rekomendacje.

Proszę o zabranie głosu panią Urszulę Gawrysiak – dyrektora Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie.

Dyrektor Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie Urszula Gawrysiak:

Bardzo dziękuję za zaproszenie i możliwość przedstawienia tematu bardzo ważnego dla naszej branży. Pozwolę sobie przytoczyć kilka argumentów potwierdzających tezy pani doktor dotyczące potrzeby zmiany rozporządzenia. Nasi partnerzy biznesowi widzą ten problem. Nie przygotowałam prezentacji. Pozwoliłam sobie na piśmie przedstawić stanowisko Porozumienia.

Chciałabym zacząć od wypadków przy pracy. Jeśli spojrzymy na statystyki wypadkowe, to okazuje się, że tylko w 2024 r. ponad 80% zdarzeń wypadkowych było związanych z czynnikiem ludzkim – w sensie z udziałem człowieka w różnej formule: nieprawidłowa organizacja stanowiska pracy, nieprawidłowe zachowanie pracownika, niewykonywanie poleceń itp. Z 13 kategorii, którymi dysponujemy i które możemy obserwować w raportowaniu Głównego Urzędu Statystycznego aż 8 dotyczyło czynnika ludzkiego. W zasadzie to nie zmienia się od lat. Biorąc pod uwagę, że tak ogromna liczba wypadków spowodowana jest zachowaniem

ludzi i ich decyzjami, należy postawić duży znak zapytania nad tym, czy wykorzystujemy wszystkie możliwości w zakresie edukowania pracowników.

Analizujemy wypadki przy pracy. Szukamy przyczyn systemowych. W naszej ocenie, dotychczas realizowane postępowania powypadkowe zazwyczaj zatrzymują się na czynniku ludzkim i bardzo ogólnym stwierdzeniu – zaskoczenie nagłym zdarzeniem albo nieuważność pracownika. Rzadko zdarza się pogłębiona analiza, która umożliwi dojście do prawdziwych przyczyn systemowych. Z naszej praktyki wynika, że taką przyczyną jest system szkolenia, który jest po prostu niewydolny.

To prowadzi nas do następujących wniosków: po pierwsze – w Kodeksie pracy jest określony obowiązek, że pracownik powinien posiadać wiedzę i umiejętności. W rozporządzeniu, które jest przedmiotem dzisiejszego posiedzenia, zawarty jest blokowy system, który jest hasłem. Czyli nie ma tam mowy co ten pracownik powinien wiedzieć, umieć i w jaki sposób należy to sprawdzić. Z tego wynikają nasze postulaty związane z próbą podejścia do filozofii tego rozporządzenia, aby wyjść z tematów blokowych na wiedzę i umiejętności, tak jak się to robi przy opisywaniu stanowisk pracy czy innych efektów kształcenia u osób dorosłych. Myślę, że warto się nad tym pochylić.

Kolejna kwestia – obecny system działań zaproponowany przez rozporządzenie powoduje powstawanie różnego rodzaju negatywnych zjawisk na rynku budowlanym. Pani doktor wspomniała, że mamy różne firmy. Są porządne, które rzetelnie realizują swoje zadania. Ale są też firmy, które działają w sposób bardzo szkodliwy. Np. bywa tak, że wstrzymując prace, ponieważ pracownik nie przestawił zaświadczenia o szkoleniu okresowym, szkolenie pojawia się momentalnie. Niemożliwe jest przeprowadzenie takiego szkolenia. Mamy dowody na tego typu sytuacje.

Skąd to się bierze? Brak nadzoru, o którym wspomniała pani doktor. Wystarczy zarejestrować działalność w urzędzie i można świadczyć usługi tego typu. Ponadto pojawiają się jeszcze dwa zjawiska, które są degenerujące – pozwolę sobie użyć takiego mocnego słowa – dla postrzegania kultury bhp i bezpieczeństwa pracy. Pierwsze – to tzw. szkolenia pudełkowe – w internecie można kupić dowolne szkolenie, które nie spełnia oczekiwań, o których mówił pan główny inspektor pracy, czyli powiązania z oceną ryzyka, kulturą zakładu pracy, systemem zarządzania wprowadzonym przez pracodawcę, specyfiką zakładu. Drugie zjawisko można określić jako turystykę szkoleniową. To jest związane z nadużyciami w zakresie podatku VAT. Mianowicie, szkolenia, które są zwolnione z tego podatku są bardzo atrakcyjną przykrywką dla różnego rodzaju imprez. Można wykupić szkolenie, pojechać w atrakcyjne miejsce, symbolicznie spotkać się na 2 godziny, a następnie dobrze bawić się. To jest realizowane pod szyldem bezpieczeństwa pracy. Przygotowując się do dzisiejszego posiedzenia przenalizowałam trochę dokumentów. Okazało się, że znakomite wyniki w tropieniu takich imprez ma urząd skarbowy, który odzyskuje podatek VAT. Tych spraw jest bardzo dużo. Można je prześledzić na stronach internetowych.

Druga kwestia dotyczy postrzegania bezpieczeństwa pracy. Jeśli zakład wysyła kierowników, brygadzystów lub osoby kierujące pracownikami na tego typu szkolenie – nawet w dobrej wierze, bo uczestnicy otrzymują program – i okazuje się, że oni w zasadzie pojechali tam turystycznie, to wrócą z przekonaniem, że bezpieczeństwo pracy jest po prostu nieważne. Otrzymali zaświadczenie, 5 lat mają z głowy.

Wróć jeszcze do programów, które są blokowe. Naprawdę nie wiadomo, z czym uczestnik powinien wyjść z tego szkolenia. To powoduje – widzimy to na naszych placach budów – że przechodzą ludzie, którzy nie rozumieją swojej roli np. w uczestnictwie w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy, że mogą współpracować z pracodawcą czy osobami kierującymi procesem pracy. Nie wspomnę już, że nie wiedzą i nie potrafią zadbać o siebie w procesie pracy. Ktoś przedstawił im teorię, ale prawda jest tak, że nie był skupiony na celu, jakim jest to, żeby uczestnik szkolenia otrzymał wiedzę i zyskał pewne umiejętności. Wydaje się, że tego nie da się sprawdzić. Inspektor pracy, który będzie przeprowadzał kontrolę może zweryfikować kwestie dotyczące oceny ryzyka, ale nie może sprawdzić efektów szkolenia, nie może ich przywołać w decyzji nakazowej czy wystąpieniu.

Kolejna kwestia, którą chciałam bardzo mocno podkreślić, dotyczy sytuacji małych i średnich przedsiębiorstw. Ta sprawa była poruszona przez panią doktor. Chciałabym zwrócić uwagę na jeden aspekt. Wielkie firmy mają swoje działy szkoleń, ekspertów, behapowców, którzy

są w stanie zweryfikować firmę szkoleniową i produkt szkolenia. Zazwyczaj mają również potencjał, aby sami przeprowadzić profesjonalne szkolenia. Natomiast mały lub średni przedsiębiorca, który bardzo często pracuje ze swoimi pracownikami, co obserwujemy na placach budów, kupuje szkolenie w dobrej wierze. Okazuje się, że najbardziej atrakcyjnym elementem jest dla niego cena. I za to tak naprawdę kupuje zaświadczenie. Bardzo często tak to wygląda.

Myślę, że bardzo istotny jest mechanizm wsparcia małych i średnich przedsiębiorców, o którym mówiła pani doktor, aby w momencie, kiedy zamawiają szkolenia ich pracownicy otrzymali dobry produkt. Trzeba się nad tym pochylić, zwłaszcza, że przedsiębiorca nie jest specjalistą w dziedzinie szkoleń osób dorosłych, ani nie jest w stanie zweryfikować zaprojektowanego szkolenia. Sam może trafić na usługę o niskiej jakości i pozostaje w niewiedzy. Argumentem jest też psucie rynku dla dobrych firm szkoleniowych, które rzeczywiście mają dobrze przygotowaną ofertę.

W Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie skróciliśmy okres szkoleń dla pracowników. Wprowadziliśmy to solidarnie dla wszystkich pracowników. Uważamy, że warto jest częściej spotykać się z pracownikami w takich sprawach. Chciałam podkreślić, że w naszych firmach szkolenie ma charakter ciągły. Dlatego, że odbywa się przy różnych okazjach i w różnych momentach.

Pan główny inspektor pracy wspomniał o instruktażu stanowiskowym i dokumentowaniu. Jak mamy sprostać wymaganiom dokumentacyjnym, kiedy na dobrą sprawę każdego dnia możemy mieć pracownika na nowym stanowisku pracy. Warto zauważyć, że środowisko pracy jest różne. Ten pracownik jest szkolony. Wypełnia różnego rodzaju karty. Czy to odpowiada karcie zaproponowanej w rozporządzeniu? Podejrzewam, że nie zawsze. Ale zawsze umiemy udowodnić, że taki proces odbył się.

Myślę, że bardzo dużo można o tym mówić. Dziękuję za możliwość przedłożenia naszego stanowiska. Ono zawiera jeszcze więcej argumentów. Natomiast chcemy postulować przejście od modelu dokumentacyjnego do modelu opartego na efektach kształcenia. Należy zastanowić się w jaki sposób doprowadzić do tego. Wiemy, że dokument jest potrzebny. Rozumiemy i chcemy to robić. Ale chcielibyśmy mieć lepiej przygotowanych podwykonawców np. na placach budów.

Następny postulat dotyczy współodpowiedzialności organizatora szkolenia na równi z pracodawcą, który zakupił szkolenie. Jeśli w postępowaniu powypadkowym jesteśmy w stanie udowodnić, że pracownik mimo posiadania zaświadczenia nie miał wiedzy, nie miał przekazanych umiejętności, to oznacza, że ktoś został oszukany. Warto zastanowić się nad współodpowiedzialnością. To powinno wywołać większą rzetelność i zakończyć działalność tzw. teczkowych behapowców, którzy po prostu wydają zaświadczenia. Pozwolę sobie nazwać to po imieniu, bo też znam świetne firmy szkoleniowe, które przygotowują rzetelne programy. One powinny mieć priorytet w wyborze. Dlatego, że to wpływa na to, co się dzieje.

Chodzi o to, żebyśmy przy tworzeniu rozwiązań czy nowelizacji myśleli nie o tym, czy szkolenie odbyło się. Pan inspektor pokazał fantastyczne dane. W przemyśle prawie wszyscy są przeszkoleni, a ciągle dochodzi do wypadków. Liczba wypadków przy pracy w przemyśle jest większa niż w budownictwie. Skoro są stałe stanowiska pracy, zamknięty zakład, ludzie przychodzą ciągle do tego samego środowiska, to dlaczego dochodzi do wypadków. Nie twierdzę, że to wszystko jest wynikiem szkolenia. Ale zadaję pytanie w jakim stopniu jest to wynikiem szkolenia. Czy my to wiemy?

Wspomniałam wcześniej o procedurze badania wypadków. Należy odpowiedzieć na pytanie czy pracownik po przebyciu szkolenia posiada kompetencje, wiedzę i umiejętności do wykonywania bezpiecznej pracy, czy też odbył szkolenie blokowe złożone z iluś bloków przez 16 godzin. Wiem, że to nie jest łatwe, ale wydaje mi się, że biorąc pod uwagę doświadczenia, które mamy, powinniśmy traktować bezpieczeństwo pracy jak każdą kompetencję związaną z nabyciem kwalifikacji zawodowych. I tak do tego podejść.

To inwestycja w nasze bezpieczeństwo, w bezpieczeństwo ludzi i w rozwój gospodarczy. Nikt nie potrzebuje tylu tysięcy godzin wypadków, godzin absencji i nieszczęścia, które wydarza się. W branży budowlanej poprawiliśmy sytuację. Udało nam się zmniejszyć wypadkowość. W 2009 r. odnotowaliśmy 118 wypadków w branży, obecnie – ok. 50. Nie spoczywamy na laurach. To też jest wynik działań szkoleniowych spoza systemu, który jest opisany w rozporządzeniu. Dziękuję za możliwość przedstawienia stanowiska.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję, pani dyrektor.

Stanowisko Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie to ważny głos w tej dyskusji. Przypomnę, że rzesza pracodawców jednych z największych firm w Polsce sama podejmuje wspólne działania w zakresie szkolenia, informacji itp. Te uwagi są bardzo cenne. Pan przewodniczący Janowski zorganizował wcześniej posiedzenie zespołu, na którym wysłuchaliśmy państwa informacji i wniosków z prowadzonego przez państwa kilkuletniego procesu na rzecz poprawy bezpieczeństwa. Mam nadzieję – dyskutowaliśmy o tym w gronie prezydium – że tę kwestię należy postawić na naszych kwietniowych konferencjach jako jeden z tematów związanych z ochroną bezpieczeństwa pracy. Nad tym też będziemy dyskutować. Ale wydaje mi się, że rozważymy również taką możliwość. Myślę, że Zespół ds. Legislacji mógłby zaczerpnąć pewne uwagi z tego doświadczenia i z tych przykładów, żebyśmy mogli wcześniej podyskutować z przedstawicielami ministerstw odpowiedzialnych za ten temat, za legislację, żebyśmy może wsparli w formie pewnych poprawek do ustawy.

Otwieram dyskusję.

Pan dr Józef Witczak, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Józef Witczak:

Jeżeli chodzi o kwestie szkolenia, od bardzo wielu lat zabiegamy o zmiany. Pomimo wielu konferencji, wielu wydarzeń, które odbywają się – czy to Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, czy środowiska pracowników służby bhp, czy samych pracodawców, zwłaszcza tych, którzy mają ukształtowane warunki wykonywania pracy, czyli mają systemy zarządzania jakości bezpieczeństwa, bo tam nie dopuszcza się takich kwestii, o których mówił główny inspektor pracy i pani doktor z Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – nadal to odbija się jakby od ściany decydentów. „Świadomość kształtuje byt” – jeżeli nie ma świadomości, że nadal jest źle, to nie będzie dobrze.

Ramowe programy szkolenia. Wszyscy opierają się na ramowych programach. To są tak bardzo ogólne wytyczne, że jeżeli nie ma szczegółowych programów – do których zobowiązany jest pracodawca i prowadzący szkolenie, żeby zapisał szczegółowo w jaki sposób kształtować bezpieczeństwo w środowisku jego zakładu pracy – to często posługujemy się ogólnikami. Ośrodki szkolenia, o których wspomniała pani doktor, dobre, mniej dobre, nie mówiąc już o patologicznych, jak pani nazwała teczkowe, bo takich jest bardzo wiele. Sam spotykam się z czymś takim przy kolejnym szkoleniu pracodawców, że on w jednym pakiecie otrzymuje jednego dnia siedem różnych zaświadczeń z tą samą datą i godziną. Nawet nie otworzył koperty. Ma wszystkie szkolenia dla pracodawców, dla osób kierujących, na stanowisku, z zakresu udzielania pierwszej pomocy ppoż. Ale to są przykłady, gdzie prokuratura prowadzi postępowanie i wskazuje, że tu coś jest nie tak.

Jeżeli nie będzie sprawdzenia kto i jak prowadzi szkolenia, nie będzie oceny. To bardzo piękny przykład jeżeli mówimy o certyfikacji, potwierdzaniu kompetencji, które prowadzi Centralny Instytut Ochrony Pracy. Jeżeli ktoś poddaje się ocenie co robi, jak robi, czy spełnia wymagania, to możemy mieć przekonanie, że taka firma jest gotowa do prowadzenia szkoleń na poziomie należytym, przydatnym i potrzebnym pracodawcy.

Jeszcze jedna rzecz – nadal mówimy o tym, a na poziomie kształcenia – ponadpodstawowego, czy wyższego osoby, które stają się osobami kierującymi, o czym wspomniał również pan inspektor, przychodzą nieprzygotowani. Bo programy studiów czy szkół ponadpodstawowych nie kształcą takiej osoby, która przychodzi do firmy i staje się organizatorem pracy, ma szkolić podwładnych pracowników, a sama nie jest przygotowana do tego. Czy w tym zakresie też braki. O tym mówią pytania kierowane do Państwowej Inspekcji Pracy.

I podział, że mamy tylko szkolenie wstępne dla osób, które wykonują prace administracyjno-biurowe, a aspekty psychofizyczne, psychospołeczne najbardziej odnoszą się do zagadnień cyfrowych, zdalnego działania. Ci ludzie nie są przygotowani. Bo tylko i wyłącznie na podstawie oświadczenia są informacje oceny ryzyka, że on spełnia wymagania, a nie ma w którym miejscu i w jakim zakresie wykonuje swoje zadania. Czyli on nie jest przygotowany, nie jest przeszkolony. I potem pyta się o wszystko. A to powinno wychodzić jak mówi przysłowie „jak się Jasio nauczy, to Jan będzie umiał”. Tu jest Jan, ale Jasia nie było. Przychodzi na bardzo surowe działanie, które przeprowadzać, a nie wykonuje go.

Kończąc – ważne jest robić jakościowo, czyli to ma być jakość a nie jakoś. Bo jakoś jest w teczkach wysyłanych pocztą. To potrzeba rzeczywistego pochylenia się nad oceną. Bo przecież bezpieczeństwo pracy jest w każdej branży i w życiu osobistym. W różnych branżach mamy certyfikacje, ocenę kompetencji, zgodę na dalsze wykonywanie zawodu po 5 latach, farmaceuci, pielęgniarze, lekarze, prawnicy muszą potwierdzać. A środowisko, które szkoli, przygotowuje do ważnych życiowych kwestii jest tak postawione, że każdy może to robić. Mówimy o tym od wielu lat. Rozporządzenie funkcjonuje bardzo długo. Nic w tym względzie nie robi się. A jak nic się nie robi, to nie ma jakości tylko jest jakoś. Dziękuję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję panu doktorowi.

Pan dr Rafał Hrynyk, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Rafał Hrynyk:

Postaram się bardzo krótko, bo to jest kolejna dyskusja. Chciałbym nawiązać do słów pani dyrektor Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie. Współpracujemy od ponad 10 lat. Próbowaliśmy oddziaływać na kogo tylko się da, jeśli chodzi o znalezienie skutecznych działań, aby poprawić sytuację.

Nie potrzebujemy kolejnych konferencji, spotkań, wniosków. Bo sytuację mamy pięknie zidentyfikowaną. Dokładnie wiemy o co chodzi. Wiemy, że branża jest branża jest bardzo rozproszona, że problem jest z podwykonawcami, małymi i średnimi przedsiębiorstwami.

Potrzebujemy skoncentrować się na dwóch podstawowych elementach, które będą w stanie – jak wydaje się dzisiaj po wielu dyskusjach – usprawnić sytuację. Mianowicie, zapewnić Inspekcji Pracy narzędzie do tego, aby mogła sprawdzać i egzekwować to, czy faktycznie pracownicy wykonujący prace, które są najbardziej zagrożone – praca na wysokości, z powodu której jest najwięcej wypadków śmiertelnych i poważnych – aby te prace były możliwe tylko i wyłącznie wtedy, kiedy pracownicy przeszli odpowiednie szkolenie. Nie możemy spodziewać się, że pracownik w szkoleniach okresowych i szkoleniach stanowiskowych uzyska wiedzę i praktykę w zakresie pracy na wysokości. To powinny być profesjonalne i praktyczne szkolenia. Skoro ratownicy, w tym z Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego, pracownicy GOPR, szkoleniowcy uznają, że oni zapominają pewne techniki posługiwania się sprzętem i jak pracować na wysokości, po roku te osoby wymagają odświeżenia, to czego oczekujemy od pracowników.

Zatem podsumowując i konkludując – potrzebne jest zwrócenie uwagi na kompetencje pracowników i egzekwowanie czy te osoby, które są delegowane do wykonywania prac na wysokości przeszły szkolenia praktyczne, a z drugiej strony – reprezentatywna baza. Ona jest. Wystarczy ją zweryfikować i rekomendować – chociażby na stronach ministerstw i innych organizacji – ośrodki szkoleniowe, które spełniają minimalne wymagania. I wyeliminować szarlatanów, którzy w garażu z drabiną udają, że realizują szkolenia np. dotyczące pracy na wysokości.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję serdecznie.

Pan przewodniczący Zbigniew Janowski, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Janowski:

Chciałbym podziękować pani dyr. Urszuli Gawrysiak za przedstawienie informacji na temat sytuacji w budownictwie. Od wielu lat prowadzimy rozmowy i negocjacje z ministerstwem. Jak powiedział pan Rafał Hrynyk, mamy skatalogowane co trzeba zrobić, ale niestety nikt tego nie słucha. Jeżeli zwracamy się z wnioskami do administracji, to administracja mówi – po co, funkcjonuje zarządzenie. Teoretycznie prawo w Polsce jest dobre, lecz jego realizacja jest słaba.

Pan Rafał Hrynyk zaproponował, aby Inspekcji Pracy przydzielić kolejne zadanie kontrolne – sprawdzanie czy pracownicy są odpowiednio przeszkoleni. To jest praktycznie niemożliwe. Bo inspektor musiałby stać przy każdym pracowniku. A – jak powiedziała pani dyrektor – pracownicy na budowie, zmieniają się miejsca pracy.

Mówiliśmy o tym niedawno – bezpieczeństwa pracy trzeba uczyć od przedszkola, a następnie w szkole podstawowej, średniej i na studiach. Mówiliśmy jakie są zaległości w szkołach średnich – budowlankach – czy na studiach, gdzie praktycznie o bezpieczeństwie pracy mówi się

bardzo niewiele, jeżeli w ogóle. To nasze wnioski – które powinny płynąć do rządu i posłów – o zmianę przepisów, żebyśmy na bieżąco byli przygotowani do bezpiecznej pracy.

Z badań Inspekcji Pracy wynika, że najczęściej wypadkom ulegają ludzie młodzi, ci, którzy rozpoczynają pracę na danym stanowisku. To oznacza, że szkolenie jest fikcją. Jak mówiono, można je kupić w internecie. Dlatego sugeruję, żebyśmy zastanowili się, czy jesteśmy w stanie w Polsce przy wolnym rynku skontrolować wszystkie firmy szkoleniowe, nawet dając im certyfikaty bardzo zacnych instytucji. Czy nie powinniśmy skupić się na egzaminach, takich jak na prawo jazdy, że są wyznaczone ośrodki i szkoleniowcy, których można certyfikować, są miejsca, w których można przeprowadzić szkolenie? Bo jeżeli firma szkoli np. operatora żurawia, a nie ma żurawia, to jaki egzamin zdał szkolony. Telewizja podała przykład dziennikarza, który uzyskał pozwolenie na pracę na żurawia, pierwszy raz na żuraw wszedł na budowie. Tak wyglądają szkolenia w naszym kraju.

Należy zastanowić się, czy chcemy mówić, że wszystko jest OK – prawo, szkolenia, pracodawcy są zadowoleni. Mówię o tych pracodawcach, którzy – jak mówicie – nie mają czasu wysłać pracownika na kilkudniowe szkolenie. To jest problem. Może trzeba sięgnąć po rozwiązania funkcjonujące w innych państwach – pracownik przed zatrudnieniem jedzie na kilka dni do ośrodka szkoleniowego, w którym kompleksowo jest przygotowywany do pracy na danym stanowisku i dopiero wtedy jest dopuszczony do pracy. Po to jest fundusz szkoleniowy, na który składają się pracodawcy w Polsce. Ale te pieniądze rozchodzą się na różne cele, bo każdy ma po trochu. Gdyby to scentralizować i stworzyć porządne ośrodki, to zupełnie inaczej to wyglądałoby.

Nie zgadam się z panem Rafałem Hrynykiem, że nie potrzeba konferencji i szkoleń. Uważam, że trzeba organizować spotkania, ale nie swoim gronie, lecz zapraszać na nie osoby, które mogą wpływać na prawo – ministrów, posłów, senatorów – i które mogą nam pomóc. Trzeba konsekwencji. Na posiedzeniach Rady Ochrony Pracy – pierwszy raz uczestniczyłem w 2004 r. – co 2 – 3 lata mówimy o tym. Zawsze jest ten sam wniosek – szkolenia są słabe, kupowane, pracownicy traktują je jako zło konieczne. Szkolenie nie ma u nas dobrej marki. Ale są firmy, które nie dopuszczają do pracy, jeśli pracownik nie odbędzie 2-godzinnego czy 4-godzinnego szkolenia. Podwykonawcy, którzy mają 5 godzin pracy w tej firmie denerwują się, bo kolejne 5 godzin muszą poświęcić na szkolenie. Ale tam obowiązuje taka procedura. Duże firmy poradzą sobie z tym. Musimy dbać o małe.

Myślę, że na spotkanie warto zaprosić także ZUS, który ma duże środki na prewencję, a także Instytut Łukasiewicza, który szkoli i wydaje państwowe certyfikaty. I w takim gronie porozmawiać na roboczo co możemy zrobić – bez pieniędzy – żeby usprawnić ten system, bo naprawić w 100% nie da się, ale przynajmniej spróbować doprowadzić go do normalności. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję bardzo panu przewodniczącemu, że wskazał, że w Polsce są też firmy, które rzetelnie podchodzą do tego obowiązku i bardzo dobrze szkolą swoich pracowników. To bardzo ważne. Takich firm jest w Polsce bardzo dużo. Przykładem są pracodawcy, którzy powołali Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie i starają się działać w tym kierunku.

Pan dr Krzysztof Kaczorek, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Kaczorek:

Dziękuję za dzisiejsze prezentacje, zwłaszcza za ostatnią przedstawioną przez panią dyr. Gawrysiak. To obszar wyjątkowo mi bliski.

Rozmawiamy o szkoleniach, certyfikacji, dochowaniu należytych standardów. Natomiast na końcu są dwa bardzo brutalne fakty. Po pierwsze – rynek dalej będzie rządził się optymalizacją finansową. Na każdy nasz pomysł rynek odpowie trzema innymi pomysłami jak obejść różne wytyczne, żeby rządziła cena. Wobec tego pozostaje – moim zdaniem – druga niezależna droga. To najlepiej pokazuje Porozumienie dla Bezpieczeństwa w Budownictwie – największe podmioty mają najwyższe standardy z bezpieczeństwem pracy. To nie przypadek. To wiąże się z tym, że one obsługują największe kontrakty, które przewidują wysokie kary umowne za opóźnienia. A te pojawiają się chociażby z powodu wstrzymania prac na skutek wypadków. Tam nie można pozwolić sobie na błąd, bo wiąże się z wysokimi karami finansowymi.

Moim zdaniem, oprócz tego, żeby pracować nad jak najlepszymi standardami związanymi ze szkoleniami i ich certyfikacją – zgadzam się, że to właściwy kierunek, ale to jest działalność pozytywna – potrzebny jest tzw. kij. Jak długo nie przejdziemy do standardów uderzenia po kieszeni nieuczciwych przedsiębiorców, to nie jest przypadek, że małe i średnie przedsiębiorstwa są najbardziej tym skażone, ponieważ w ich przypadku kontrakty są relatywnie nieduże finansowo, więc ewentualne wypadki nie niosą za sobą takich następstw, jeżeli w ogóle niosą, bo też musimy pamiętać ile wypadków jest niezgłaszanych, pracownik jest odwożony do domu i oficjalnie nie było go na placu budowy. Uważam, że powinniśmy rozpocząć dyskusję – i przestać się jej bać – nad uderzaniem po kieszeni tych przedsiębiorców, którzy nie stosują się do właściwych standardów bhp. Jeżeli taki przedsiębiorca będzie czuł, że może oberwać po kieszeni, to sam przypilnuje, żeby szkoleniowiec przeprowadził właściwe szkolenie, bo w jego interesie jest zminimalizowanie ryzyka ewentualnego wypadku na budowie. Dziękuję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję, panie doktorze.

Pani dr Barbara Godlewska-Bujok, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Barbara Godlewska-Bujok:

Chciałabym państwu zwrócić uwagę, że chociażby pod moją opieką powstają prace magisterskie, które dotyczą zainteresowania młodych ludzi sprawami bezpieczeństwa i higieny pracy. Proszę mi wierzyć, oni są bardzo zainteresowani. Np. z jednej ankiety, którą ostatnio analizowaliśmy wynika, że dla osób młodych, pokolenia Z na rynku pracy kwestia dobrego szkolenia bhp jest jedną z najważniejszych przy podejmowaniu pracy. To nie są reprezentatywne badania, bo dotyczyły próbki ok. 200 osób. Ale pokazały pewien trend, że to bardzo zmieniło się w porównaniu z poprzednimi pokoleniami. Dla tego pokolenia jest to niezwykle istotne. Dziękuję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję bardzo.

Pan Leszek Rymarowicz, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Leszek Rymarowicz:

Kilkakrotnie padła nazwa Państwowej Inspekcji Pracy. Trochę jesteśmy przebudźcowani, jeżeli chodzi o dyskusję o dodatkowych uprawnieniach. Wiemy, jakie jest stanowisko ustawodawcy czy prawodawcy w kwestii nakładania na pracodawców czy przedsiębiorców nowych obowiązków. Przeforsowanie tego, o czym wszyscy jesteśmy przekonani nie byłoby takie proste. Nie wiem, jak Państwowa Inspekcja Pracy widziałaby nałożenie na urząd nowego obowiązku, czyli kontroli jakości szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Historycznie było różnie. Zresztą Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy przed dość długi okres pełnił funkcję jednego z wiodących ośrodków. Powstała nawet sieć podmiotów, które mają taki cel, jak Ośrodek Szkolenia PIP. To jest też pewna droga do podnoszenia jakości szkoleń.

Moje pytanie – jak Państwowa Inspekcja Pracy postrzega nałożenie na urząd dodatkowych uprawnień i obowiązków? Bo teraz generalnie oceniamy jakość szkoleń w sytuacji, kiedy ktoś w skardze do PIP twierdzi, że szkolenie było przeprowadzone nieprawidłowo. Mamy do czynienia z wypadkiem i wtedy zaczynamy dociekać czy szkolenie odbyło się, jak wyglądało itp.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję bardzo.

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

Lista mówców została wyczerpana.

Prezydium proponuje, aby projekt stanowiska w tej sprawie przygotowali: pani dr Agnieszka Szczygielska, pan dr Józef Witczak, pan dr Rafał Hrynyk oraz pan dr Leszek Rymarowicz. Prosimy, aby projekt stanowiska był gotowy na koniec maja.

Przechodzimy do kolejnego punktu porządku dziennego – informacje i sprawy bieżące.

Informuję, że jutro tj. 13 maja br. o godz. 8.00 mamy posiedzenie w formie zdalnej, na którym zapoznamy się ze Sprawozdaniem z wykonania budżetu Państwowej Inspekcji Pracy za 2025 r.

Kolejne posiedzenie plenarne Rady odbędzie się 16 czerwca br. 15 i 17 czerwca odbędą się posiedzenia zespołów. 9 czerwca br. o godz. 8.00 odbędzie się posiedzenie Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych wspólnie z Zespołem ds. Legislacji, Nauki i Edukacji. 15 czerwca odbędzie się posiedzenie Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy. Na posiedzeniach zespołów będziemy omawiać Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy za 2025 r. Ten dokument w formie elektronicznej pojawi się 1- 2 czerwca. Roześlemy ten dokument. 16 czerwca odbędzie się plenarne posiedzenie, na którym będziemy omawiać ten dokument.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos?

Pan prof. Męcina, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jacek Męcina:

W Zespole Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego pracujemy obecnie nad implementacją dyrektywy w sprawie przejrzystości i równości płac kobiet i mężczyzn. Po 2 miesiącach dobrych merytorycznie prac z resortem rodziny, pracy i polityki społecznej otrzymaliśmy nową wersję projektu. Myślę, że ta wersja budzi kontrowersje.

W tym projekcie znalazły się zapisy dotyczące zmiany wymogów i procedury powoływania głównego inspektora pracy. Dla mnie taka formuła „wrzutki” w ustawę o przejrzystości płac kwestii, które najpierw powinny być przedyskutowane na forum Rady Ochrony Pracy ma poważne znaczenie. Dlatego będę chciał prosił panią poseł Janyską, aby na posiedzeniu Zespołu ds. Legislacji, Nauki, Edukacji spróbować pochylić się nad tymi zapisami. Nawiązuję też do tego, o czym wspomniała pani prof. Gładoch w swojej korespondencji. Mam nadzieję, że do tej agendy, którą – jak mówił pan przewodniczący – mamy już przewidzianą będziemy mogli dopisać tę kwestię.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję panu profesorowi za tę informację.

Pani poseł Janyska, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Maria Janyska:

To, o czym wspomniał pan prof. Męcina jest bardzo ważne, tym bardziej, że w planie pracy Zespołu ds. Legislacji, Edukacji, Nauki zapisaliśmy ogólnie, że będziemy rozpatrywać te sprawy, które są w trakcie legislacji w różnych miejscach, zwłaszcza w Radzie Dialogu Społecznego. Na pewno to zrobimy. Proponuję, żebyśmy jednak zrobili to odrębnie, nie wiążąc tej kwestii z inną tematyką.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję bardzo.

Pani prof. Monika Gładoch, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Monika Gładoch:

Skoro państwo nawiązali do tego tematu, mam pytanie do prezydium. Nie otrzymujemy informacji o wpływach pism. W związku z tym – nie tylko z ciekawości, ale dla pewnych zasad – chciałabym zapytać czy Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przedstawiając nowy projekt przesłało do uzgodnień tę zmianę także do Rady Ochrony Pracy. W liście, która była w RCL nie widnieje Rada Ochrony Pracy. Stąd moje pytanie. Dziękuję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję za to pytanie.

Nie ukrywamy żadnego pisma, które wpływa do Rady Ochrony Pracy, zwłaszcza dotyczącego prowadzonych zmian legislacyjnych. Nie otrzymaliśmy żadnej informacji. Nie wyobrażam sobie, że nie podejmiemy tego tematu.

Pan przewodniczący, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Chciałem podziękować panu prof. Męcinie za ten głos. To jest wspólny głos. Rozmawialiśmy o tym już dawno. W imieniu Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” występuje zdecydowanie przeciw tego typu zabiegom, które odbywają się poza wszelką formułą dialogu społecznego.

Pamiętacie państwo rok temu we Wrocławiu było posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Pojawiła się informacja, że czynione są zabiegi, aby Rada Ochrony Pracy została podporządkowana ministerstwu oraz o zmianie zasad wyboru głównego inspektora pracy pomniejszając tego rangę.

Dziękuję za głos pana Jacka Męciny. Zdecydowanie popieramy tę wypowiedź. Jesteśmy przeciw takim „wrzutkom”. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję bardzo.

Na pewno będziemy opiniować wszystkie ustawy, które będą przechodziły przez Sejm dotyczące Państwowej Inspekcji Pracy. Proszę nie obawiać się, że nie będziemy podejmować tego tematu. Każdy temat związany z tą instytucją będziemy procedować. Mamy to zapisane w ustawie i regulaminach. Prowadzimy i będziemy prowadzić tę działalność. Nie ma tutaj żadnej wątpliwości.

Pan przewodniczący Trzcionka, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Dariusz Trzcionka:

Mamy kolejny przykład „wrzutki”, która – moim zdaniem – jest poza procesem legislacyjnym. Niedawno była procedowana ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Można było tam zamieścić takie propozycje. Wtedy ich nie było. A teraz przy dyrektywie mamy wrzucony kolejny element. Rada Dialogu Społecznego na pewno nie będzie godzić się na taki sposób, centrale związkowe też nie. Apelujemy do posłów, aby nie niszczyć kolejny raz prawa, wrzucać do kolejnych ustaw niepowiązanych kwestii. A koncepcja, żeby główny inspektor pracy był poza Inspekcją, czyli żeby nie przechodził całej procedury inspekcyjnej jest – naszym zdaniem – chora. Oznacza to pomniejszenie zdolności decyzyjnych Państwowej Inspekcji Pracy i ograniczenie decyzyjności, kompetencji głównego inspektora pracy. Kto ma zarządzać? Osoba, która nie ma pojęcia o Państwowej Inspekcji Pracy, o procesie kontrolnym. Panie posłanki i panowie posłowie, zastanówcie się co będziemy robić. Kolejna „wrzutka” politycznego działania. Nie zgadzamy się na to.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Dziękuję, panie przewodniczący.

Państwo jako ciała niezależne powołane do swoich działań zgodnie ze statutami rozpatrujecie i przedstawiacie swoje stanowiska. Jako Rada Ochrony Pracy będziemy również przedstawiać swoje stanowiska.

Pani prof. Gładoch, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Monika Gładoch:

Chciałam upewnić się. W swojej wypowiedzi chciałam zwrócić uwagę na to, że my nie odpakowujemy poczty, która przychodzi do Rady Ochrony Pracy. Tylko o to mi chodziło. W związku z tym chciałabym na 100% dowiedzieć się, czy Rada Ochrony Pracy bierze udział w procesie opiniodawczym i czy jako organ wybierany przez marszałka otrzymała do opiniowania kolejny projekt z fragmentem, który państwo nazwaliście „wrzutką”? Krótko mówiąc – czy ta zmiana została przekazana przez panią minister Radzie Ochrony Pracy do zaopiniowania? Dziękuję.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Na tym etapie jeszcze nie otrzymaliśmy.

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

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.