

VIII kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

- **KOMISJI DO SPRAW
KONTROLI PAŃSTWOWEJ
(NR 70)
z dnia 8 listopada 2017 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 70)

8 listopada 2017 r.

Komisja do Spraw Kontroli Państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, zastępcy przewodniczącego Komisji, rozpatrzyła:

- informację **Głównego Inspektora Pracy** dotyczącą zawierania umów terminowych w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy,
- informację **Głównego Inspektora Pracy** dotyczącą kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy wśród młodzieży poprzez działania informacyjno-educacyjne Państwowej Inspekcji Pracy.

W posiedzeniu udział wzięli: **Dariusz Mińkowski** zastępca Głównego Inspektora Pracy wraz ze współpracownikami, **Tomasz Wardach** naczelnik wydziału w Departamencie Prawa Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Tadeusz Cieśluk** i **Tadeusz Oset** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Witam państwa. Przepraszam za opóźnienie rozpoczęcia posiedzenia Komisji. Przepraszam za nieobecność przewodniczącego posła Wojciecha Szaramy, który musi być obecny równolegle na posiedzeniu innej Komisji, ze względu na odbywające się głosowania. Przywitam naszych gości. Są to: Dariusz Mińkowski, zastępca Głównego Inspektora Pracy wraz z osobami towarzyszącymi – panią Haliną Tulwin, dyrektorem Departamentu Prawnego PIP, Zbigniewem Kowalczykiem, dyrektorem Departamentu Prewencji i Promocji PIP, Wojciechem Szychowskim z Departamentu Organizacji PIP i Donatem Duczyńskim, przedstawicielem Biura Informacji PIP. Witam również pana Tomasza Wardacha naczelnika wydziału w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Witam panie i panów posłów, członków Komisji.

Przystępujemy do realizacji porządku obrad – informacja Głównego Inspektora Pracy dotycząca zawierania umów terminowych w świetle kontroli Państwowej Inspekcji Pracy oraz informacja Głównego Inspektora Pracy dotycząca kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy wśród młodzieży poprzez działania informacyjno-educacyjne Państwowej Inspekcji Pracy. Czy są uwagi? Rozumiem, że porządek obrad został przyjęty. Przystępujemy do jego realizacji. Oddaję głos panu Mińkowskiemu.

Zastępca Głównego Inspektora Pracy Dariusz Mińkowski:

Witam wszystkich państwa. Postaramy się skonsolidować wiedzę dwóch tematów. Zacniemy od omówienia tematu dotyczącego zawierania umów terminowych. Mamy tutaj „rozdwojenie jaźni” odnośnie do danych statystycznych. Wynika to ze zmian ustawowych, które zaszły w roku 2016, a są powiązane z faktem, że wykonywaliśmy taką samą kontrolę we wcześniejszym okresie, czyli w latach 2013-2015, kiedy był inny stan prawny i inne brzmienie art. 25¹ Kodeksu pracy. W tym zakresie mieliśmy inne rodzaje umów. Głównym problemem w tamtym okresie były umowy zawierane na bardzo długi czas. Wszystkich zawieranych umów za okres powyżej 5 lat było ok. 15%, co stanowiło dużą skalę patologii występującej na rynku pracy w Polsce. Mieliśmy ujawniane podczas kontroli przypadki, w których umowy były zawierane na 10 lub 20 lat. Sytuacja uległa zmianie dzięki Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej, który wskazywał na te kwestie, jak również Komisji Europejskiej, która odniosła się do niezgodności naszych

przepisów z dyrektywą Rady 99/70. Wszystkie działania zainicjowały proces legislacyjny ukierunkowany na zagadnienia pojawiające się w nowej, zmienionej ustawie. W tym zakresie art. 25¹ Kodeksu pracy przewiduje obecnie inne rodzaje umów, jest ich mniej, pojawiają się inne przesłanki, jak zatrudniać pracowników na podstawie umów o pracę na okres próbny. Tutaj także nastąpiła zmiana legislacyjna. Zmieniły się zasady zatrudnienia pracowników na czas określony. Regulacja obowiązuje od 22 lutego 2016 r. Muszę powiedzieć, że od lipca 2016 r. rozpoczęliśmy bardzo dużo czynności kontrolnych, kierunkowych. Przedstawiane państwu dane dotyczą tego okresu. Chcę podkreślić, że podczas opracowywania zmian, bardzo istotny był etap legislacyjny, ponieważ nasz urząd zwracał uwagę w szczególności na jeden zapis zawarty w art. 25¹ Kodeksu pracy. Chodzi o § 4 ust. 4. Generalnie, nowelizacja przewidywała możliwość ograniczenia zawieranych umów – obecnie mogą być maksymalnie trzy terminowe i nie mogą przekraczać 33 miesięcy. To jest najważniejsza zmiana. Ale od powyższej zasady przewidziano odstępstwa. Pierwsze trzy, przewidziane w § 4 wspomnianego artykułu, nie budzą wątpliwości. Dotyczą one umowy zawartej w celu zastępstwa, w drugim przypadku prac dorywczych lub sezonowych, a w trzecim, kiedy pracownik zatrudniony jest na okres kadencji, czyli np. do wyborów we władzach spółki. Natomiast, warto zwrócić uwagę na § 4, aby go nie przekształcić, zacytuję. Może być odstępstwo 33 miesięcy lub 3 umów „w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego, okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie, w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy”. Szanowni państwo, są to zapisy o nieostrym charakterze. W języku prawniczym określa się, że taki przepis w praktyce będzie budził problemy z jego zastosowaniem. One wynikają z kwestii interpretacyjnych oraz dają dużą możliwość do wyjaśniania w sposób inny niż cel ustawowy. Tego dotyczyły nasze wątpliwości na etapie legislacyjnym i kontrolnym. Problem polega na tym, że pracodawcy nadużywają tego przepisu, a także zastosowanie niektórych przepisów prawnych powodowało konieczność interpretacji od razu po pojawieniu się nowej regulacji. Chodziło o czas pracy lekarzy rezydentów, czas pracy związany z Kartą Nauczyciela oraz osoby bezrobotne kierowane do placówek interwencyjnych. Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Edukacji Narodowej i Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej udzieliły informacji, częściowo potwierdzonych przez sądownictwo, że do tych trzech przypadków nie stosujemy zmian art. 25¹. Tym niemniej, problem jest do nas często zgłaszany, ponieważ jedną ze zmian regulacyjnych jest obowiązek informowania Okręgowego Inspektoratu Pracy o fakcie skorzystania z § 4. Rejestrujemy wszystkie kwestie, w każdym okręgowym inspektoracie pracy. Najczęściej wskazywane przyczyny to: realizacja projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, kwestie związane z długością trwania umów w związku z przepisami ustawy o zamówieniach publicznych, organizacja roku szkolnego, ważność posiadanych przez pracownika uprawnień lub charakter sezonowych prac. Najczęściej jest to wskazywane, gdy pracodawcy zgłaszają do nas odstępstwa w zakresie maksymalnego okresu, w którym może być zawarta umowa. Pełną ocenę nieprawidłowości będziemy mogli przedstawić pod koniec roku 2018, kiedy minie okres 33 miesięcy, na który umowy mogą być zawierane. Za chwilę przekażę głos pani Halinie Tulwin, dyrektor Departamentu Prawnego, która przedstawi państwu krótką prezentację.

Podsumowując, mogę powiedzieć ogólnie, zanim przedstawimy szczegółowe dane, że dzięki przepisom na pewno osiągnęliśmy swój cel, tzn. nastąpiło widoczne zmniejszenie liczby umów dłuższych niż 33-miesięczne. To wynika z uregulowań odstępstw. Natomiast, jeżeli spojrzymy na strukturę umów zawieranych na czas określony, największa ich liczba jest zawierana dokładnie na maksymalny okres 33 miesięcy. Zatem, tendencja do podpisywania najdłuższych umów terminowych utrzymuje się na rynku. Inspektorzy pracy stwierdzali głównie nieprawidłowości dotyczące okresu wypowiedzeń, faktu niezgłoszenia do Głównego Inspektora Pracy informacji o zawarciu umowy dłuższej niż na 33 miesiące. W pojedynczych przypadkach zdarzały nam się nieprawidłowości w najistotniejszych zmianach, np. większa liczba umów niż trzy, została ujawniona podczas kontroli tylko w 13 przypadkach. Można powiedzieć, że skala nieprawidłowości nie jest znacząca. Natomiast, w dużej mierze kontrole wskazywały na różnego rodzaju,

czasami formalne, naruszenia przepisów dotyczące zawierania umów terminowych. Istnieje potrzeba kontynuowania, realizowania tego tematu, czyli badania prawidłowości zawierania umów terminowych, dlatego, że w 2018 r. dojdzie do sfinalizowania 33 miesięcznego okresu, na który umowy mogły być zawierane. Mamy nadzieję, że nie zwiększy się, chociaż nie możemy tego jasno powiedzieć, tendencja naruszania § 4, czyli najbardziej otwartego odstępstwa. Na chwilę obecną nie obserwujemy wzrastających nieprawidłowości w tym zakresie, ale to jest cały czas żywy mechanizm i kontrole będą kontynuowane. Mogę powiedzieć, że temat jest przewidziany w planie pracy na 2018 r. i będzie realizowany zgodnie z harmonogramem prac w Państwowej Inspekcji Pracy, we wszystkich okręgowych inspektoratach w Polsce.

Pozwolą państwo, że teraz przekażę głos pani dyrektor.

Dyrektor Departamentu Prawnego w Państwowej Inspekcji Pracy Halina Tulwin:

Panie przewodniczący, szanowni państwo, chcę uzupełnić informację przekazaną przez zastępcę Głównego Inspektora Pracy. Na wstępie powiem, dlaczego podjęliśmy się kontroli przestrzegania przepisów zawierania umów terminowych, gdyż takie kontrole były prowadzone w programie długofalowym w latach 2013-2015. Przyczyną było przede wszystkim nadużywanie zawierania umów terminowych, które z punktu widzenia pracodawców były bardzo atrakcyjną formą zatrudnienia ze względu na łatwość rozwiązywania, brak konieczności uzasadniania przyczyny wypowiedzenia pracy i obowiązku konsultacji. Z tego względu skala zawierania umów na czas określony w Polsce była bardzo wysoka. Według danych OECD za lata 2011-2012 w ten sposób zatrudnionych było ponad 27% ogółu pracujących. Byliśmy na drugim miejscu spośród członków Unii Europejskiej. Dane GUS również wskazywały w 2013 r., że w ten sposób, na podstawie umów na czas określony, pracowało ponad 3 200 tys. osób. Oprócz badania prawidłowości przestrzegania przepisów w tym zakresie, sprawdzaliśmy czas trwania umów zawartych na okres dłuższy niż pięć lat. W 2015 r. było ich blisko 15%. Weryfikacja prawidłowości zawarcia takiej umowy możliwa była tylko przed sądem pracy, który mógł stwierdzić, czy w danych okolicznościach było uzasadnione zawarcie takiej umowy. Zdarzały się dłuższe umowy – na 10, a nawet 20 lat. W zasadzie umowy zawierane na długi okres były kwestionowane przez sądy. Dlatego z powyższych względów, jak również wobec zastrzeżeń Komisji Europejskiej i w związku z wyrokiem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, konieczne było dokonanie zmian przepisów. Przede wszystkim była możliwość obchodzenia przepisów poprzez wprowadzenie przerwy 30 dni, po przekroczeniu której można było znowu zawierać umowy na czas określony. Bardzo często zdarzało się, że pracownicy byli nadal zatrudnieni w czasie trwania przerwy, ale na podstawie, np. umowy cywilno-prawnej. Wprowadzone zmiany miały przeciwdziałać temu zjawisku, między innymi wprowadzono zrównanie długości okresu wypowiedzenia umów na czas określony i nieokreślony, jak również wprowadzono nowe limity umów, tj. maksymalnie trzy umowy i 33 miesiące. Od tych limitów przewidziano wyjątki. Inspekcja Pracy rozpoczęła kontrolę stosowania przepisów od lipca 2016 r., a przepisy weszły w życie 22 lutego 2016 r. W aktualnym stanie prawnym, do limitu umów na czas określony wliczają się wszystkie umowy między tymi samymi stronami stosunku pracy, bez względu na to, czy wystąpiła między nimi przerwa i jak długo trwała. Najbardziej sporny jest wyjątek w pkt 4, ponieważ mamy trudność w weryfikacji obiektywnych przyczyn wskazanych przez pracodawcę, które uzasadniałyby zatrudnienie na czas określony. Inspektorzy pracy nie mają podstaw do podejmowania takich działań, ponieważ nie ma możliwości nakazania zamiany rodzaju umowy zawartej z pracownikiem.

Oprócz wymogów, wprowadzonych dzięki nowelizacji, polegających na obowiązku wpisania do umowy uzasadnienia obiektywnych przyczyn niestosowania limitów w umowie terminowej, ustawodawca dodatkowo wprowadził obowiązek zawiadomienia Okręgowego Inspektora Pracy o zawarciu umowy z uzasadnieniem obiektywnych przyczyn, które nie wliczają się do limitów. Pracodawca, w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy, jest zobowiązany zawiadomić Okręgowego Inspektora Pracy, a niezawiadomienie stanowi wykroczenie z art. 281 pkt 1a Kodeksu pracy. Jest ono formalne, ponieważ niezawiadomienie stanowi naruszenie tego przepisu. Z tego względu, w naszej

ocenie, co prezentowaliśmy na etapie prac legislacyjnych, realizacja obowiązku ma znaczenie wyłącznie informacyjne i nie przesądza, czy umowa została zawarta zgodnie z obowiązującymi przepisami. Dodatkowo, przepisy nie określają precyzyjnie zawartości zawiadomienia, zatem jest utrudniona weryfikacja prawidłowej realizacji tego przepisu.

Jak wygląda w praktyce zgłaszanie przez pracodawców umów zawartych z uzasadnionych przyczyn? Przez cały okres obowiązywania umowy, do końca półrocza 2017 r. ponad 2200 pracodawców zgłosiło do okręgowych inspektoratów pracy blisko 86 tys. umów zawartych na czas określony, z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Nowych umów, zawartych po 22 lutego 2016 r., zgłoszono ponad 60 tys. W innych umowach pracodawcy mieli obowiązek uzupełnić przyczyny w ciągu trzech miesięcy od wejścia w życie ustawy. Spośród zgłoszonych umów, 31% było zawartych na czas określony, nieprzekraczający 33 miesięcy, 30% na okres dłuższy niż 33 miesiące, a w pozostałych przypadkach pracodawcy nie wskazali okresu. Chcę zaznaczyć, że nie ma obowiązku wskazania w zawiadomieniu okresu na jaki została zawarta umowa. Najwięcej takich umów zostało zgłoszonych przez pracodawców z sektorów: edukacja – prawie 18%, administracja publiczna – blisko 12%, opieka zdrowotna, pomoc społeczna – ponad 7%. Natomiast, największą liczbę umów na czas określony, zawartych z uzasadnionych przyczyn, zgłosili pracodawcy z sektorów: przetwórstwo przemysłowe – 31% i edukacja – 14,5%.

Jakie przyczyny najczęściej wskazują pracodawcy? Wymienię niektóre, np. realizacje umów zawartych w trybie zamówień publicznych: wywóz odpadów komunalnych, obsługa nieruchomości, ochrona mienia, okres ważności czasowego zezwolenia na pobyt cudzoziemca na terenie Polski, sezonowy charakter pracy, okresowe zapotrzebowanie na pracę, umowy na czas obowiązywania koncesji, na czas dzierżawy, najmu budynków, w których prowadzona jest działalność, na okres obowiązywania umowy na podwykonawstwo. Zatem przyczyny są bardzo różne i nie zawsze, w naszej ocenie, uzasadniające niestosowanie limitów.

Jeśli chodzi o kontrole prowadzone w 2016 r., skontrolowano 735 podmiotów zatrudniających łącznie ponad 63 tys. osób. Pracodawcy zawarli z pracownikami ponad 14 tys. umów na czas określony, z czego ponad 1000 zostało zawartych z przyczyn obiektywnych, leżących po stronie pracodawców. Stwierdziliśmy spadek liczby umów zawieranych na okres 5 lat, natomiast wzrósł odsetek umów na okres od 33 miesięcy do 5 lat, tj. 27%. Dla porównania czasie obowiązywania starych przepisów takich umów było 16%. Ponad 1/4 pracodawców nie wywiązała się z obowiązku przekazania informacji o długości okresu wypowiedzenia. To była istotna informacja dla pracowników, ponieważ okresy wypowiedzenia zostały dostosowane do limitów, podobnie jak przy umowach na czas nieokreślony, ale to nie przełożyło się na nieprawidłowości przy rozwiązywaniu umów. Rozwiązując umowy, pracodawcy prawidłowo stosowali okresy wypowiedzenia. W 2016 r. stwierdzano bardzo wiele nieprawidłowości związanych z nieprzestrzeganiem limitów, ale to może wynikało z krótkiego okresu obowiązywania przepisów. Z kolei w 2017 r. przeprowadzono 531 kontroli, wtedy pracodawcy zatrudniali blisko 36 tys. pracowników. Nieprzestrzeganie unormowań dotyczących umów terminowych ujawniono u ponad połowy skontrolowanych pracodawców. Jedną z najczęściej ujawnianych nieprawidłowości było zastosowanie niewłaściwego okresu wypowiedzenia umowy na czas określony. Doszły problemy informacyjne o okresach zatrudnienia. Nie przekazywano informacji o dłuższym okresie wypowiedzenia. Natomiast nieprawidłowości związane z zawieraniem umów wystąpiły w mniejszej skali. Podczas wykonania 35 kontroli ujawniono nieprzestrzeganie limitów dotyczących liczby i czasu trwania umów. W 11 kontrolach stwierdzono, że chociaż liczba limitów była dłuższa niż 4 umowy, pracodawcy nie uznawali tych umów jako zawartych na czas nieokreślony, co wynikało z przepisu.

Podsumowując, analizując praktyczne aspekty stosowania przepisów należy mieć na uwadze, że po spełnieniu warunków formalnych, które polegają na wskazaniu w umowie na czas określony obiektywnej przyczyny uzasadniającej jej zawarcie oraz poinformowaniu Okręgowego Inspektora Pracy, pracodawca może zatrudniać na czas określony, bez stosowania limitów, praktycznie w każdym przypadku. Inspektor pracy nie ma możliwości zweryfikowania podanej przez pracodawcę przyczyny, czy zawarcie umowy ma charakter obiektywny i w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywi-

stego zapotrzebowania lub jest niezbędne w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Niejednokrotnie pracodawcy informują bardzo enigmatycznie, np. umowa zawarta na czas realizacji kontraktu i nie można stwierdzić, że to jest uzasadniona przyczyna. Niemniej jednak, kontrole powinny być kontynuowane, żeby stwierdzić, jak będzie wyglądała skala nieprawidłowości po przekroczeniu limitu 33 miesięcy oraz jakie należy podjąć działania nadzorcze i prewencyjne w celu prawidłowego stosowania przepisów. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję za relację. Przed chwilą dostałem zaskakującą informację, że mamy zarezerwowaną salę do godz. 12.00. Ale będziemy próbowali zmieścić się w czasie. Tematy są istotne. Otwieram dyskusję. Bardzo proszę o pytania. Jeśli można, ja zadam pierwszy. Kwestia wybrzmiała z pani ust, ale w ostatnim zdaniu informacji piszą państwo, że dopiero pod koniec 2018 r., kiedy upłynie okres 33 miesięcy od dnia wejścia w życie znowelizowanej ustawy, czyli kryterium dopuszczalności zawierania umów, będzie można przedstawić ostateczną ocenę. Natomiast, próbowałem wytropić informację w zestawieniach z minionego czasu, ale nie znalazłem. Chodzi mi o to, że w związku z pozytywnie zmieniającą się sytuacją, z punktu widzenia pracowników, tworzenia coraz większego rynku pracownika, pracodawcy coraz częściej zgłaszają problemy z pozyskaniem pracowników, zwłaszcza wykwalifikowanych. Czy ta sytuacja sprzyja zmniejszeniu liczby umów? Cytowała pani dane Eurostatu sprzed roku lub dwóch lat. Czy posiada pani bieżące dane pokazujące, że spada liczba umów na czas określony?

Dyrektor w PIP Halina Tulwin:

Ostatnie dane GUS wskazują, że przy zatrudnieniu na czas nieokreślony wynoszącym ponad 9,5 mln pracowników, było również ponad 3,5 mln osób zatrudnionych na podstawie umów na czas określony, czyli liczba wzrosła. To może być również spowodowane wzrostem zatrudnienia na rynku pracy. Kiedy spada bezrobocie więcej osób jest zatrudnianych. Trudno powiedzieć jak to się ostatecznie przełoży.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Czy są jeszcze inne pytania? Nie ma. Zatem, proponuję przyjąć informację do wiadomości. Nie słyszę sprzeciwu. Przechodzimy do następnego punktu – informacja Głównego Inspektora Pracy dotycząca kształtowania kultury bezpieczeństwa pracy wśród młodzieży poprzez działania informacyjno-edukacyjne Państwowej Inspekcji Pracy. Bardzo proszę.

Zastępca Głównego Inspektora Pracy Dariusz Mińkowski:

Panie przewodniczący, szanowni państwo, w tym zakresie dane zaprezentuje pan dyrektor Zbigniew Kowalczyk. Natomiast chcę przedstawić krótki wstęp, uzasadniając duże zaangażowanie w zakresie programów prewencyjnych PIP w kształcenie młodzieży. Pomijając ogólne przeświadczenie „czym skorupka za młodu nasiąknie, tym na starość trąci”, generalnie dostrzegamy istotny wskaźnik wypadkowości w grupie zatrudnionych w pierwszym roku, tj. 31% osób. Natomiast, pracowników ulegających wypadkom w pierwszym roku i mających nie więcej niż 34 lata jest 26,5%. Ewidentnie widać, że młodzi ludzie rozpoczynający pracę, którzy nie nabyli doświadczenia, częściej ulegają zdarzeniom wypadkowym. To wskazuje na fakt, że docierając do grup osób, które w najbliższym czasie staną się pracownikami lub pracodawcami, warto kształtować ich właściwe postawy. Mając na uwadze działalność kontrolną, analizowaną zgodnie z ustawą o Państwowej Inspekcji Pracy, szereg działań natury prewencyjnej w ostatnich latach zostało ukierunkowanych na młodzież, poczynając od przedszkola, kończąc na obszarze szkół wyższych, studentach, którzy będą wchodzić w proces zatrudnienia. Mając na uwadze szeroki zakres grupy docelowej, zmieniające się realia w zakresie sposobu kształcenia tych osób, korzystamy z szerokiego wachlarza metod. To nie są tylko wykłady, które kiedyś były podstawą przekazywania wiedzy, ale staramy się docierać poprzez różne materiały multimedialne, poradnictwa, publikacje, opracowaliśmy nawet grę planszową, która w zakresie BHP w rolnictwie miała kształtować określoną wiedzę. Obserwujemy duże zainteresowanie. Poszczególne dane przekaże pan dyrektor. Aby określić, od kiedy

funkcjonujemy, powiem, że najważniejszy program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa” sięga 2006 r. Celem programu jest propagowanie idei bezpiecznej pracy. Chodzi głównie o to, żeby młodzi ludzie, zaczynający swoją karierę zawodową, byli w stanie zidentyfikować zagrożenia, ale również ograniczać pewnego rodzaju młodzieńczą brawurę, która w wielu przypadkach jest powodem niekorzystnych zdarzeń kończących się wypadkiem przy pracy. W ramach programu szeroko współpracujemy z grupą nauczycieli, którzy są przez nas szkoleni i docelowo prowadzą zajęcia z młodzieżą. W roku szkolnym 2016-2017 w programie wzięło udział 467 szkół, 54 tys. uczniów, czyli duża grupa docelowa. Również duża grupa, w granicach 344 szkół, wzięła udział w programie „Poznaj swoje prawa w pracy. Bezpiecznie od startu”. Mamy szereg innych programów na fali pierwszej pracy, np. „Zanim podejmiesz pracę”. Jak państwo słyszą, nawet tytuł wskazuje obszar mający zainteresować grupę docelową. Niektóre działania prewencyjne skierowane do młodzieży staramy się wspierać programami kontrolnymi. Dotyczy to w szczególności okresu, kiedy są prowadzone prace sezonowe. W 2016 r. inspektorzy pracy wykonali 124 kontrole w pasie nadmorskim i 180 kontroli w miejscowościach górskich. Chodziło o sprawdzenie, jak wygląda faktyczne zatrudnianie młodych ludzi w obszarach, w których jest zapotrzebowanie na sezonową pracę, np. roznoszenie łodów na plaży lub podobną działalność, nie objętą wcześniej takimi działaniami ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. To są trudne kontrole, ponieważ trzeba dotrzeć do pracodawcy, a młody człowiek zatrudniony w barze lub innym miejscu, okresowo, jest trudnym partnerem, nie wie jak ma się zachować we współpracy. Docelowo daje to dobre efekty, również wzmacniające program prewencyjny.

Jeżeli chodzi o formy prowadzenia zajęć, odbywają się zazwyczaj w obiektach szkolnych. W przypadku sezonowych działalności, bardzo dobrze współpracujemy z Harcerstwem Polskim. W tym zakresie program skierowany do harcerzy z obszarów rolniczych realizowany jest na obozach harcerskich, gdzie jest dobry odbiór i są widoczne efekty. Jak się okazuje, młodzież jest wdzięcznym materiałem, szybko pozyskuje wiedzę, która ich interesuje. Przenoszą ją na obszar swoich gospodarstw rolnych. Mam nadzieję, iż wiedza zostanie zapamiętana wśród młodego pokolenia, kiedy zaczną pracować. Wiemy, że w budownictwie i rolnictwie wypadkowość uległa zmniejszeniu. Prowadząc programy prewencyjne współpracujemy z wieloma instytucjami, tj. ZUS, KRUS, CIOP oraz Rzemiosło Polskie. Współpraca nie jest jednokierunkowa. Korzystamy zarówno z możliwości finansowych ZUS, który współpracował z nami, opracowywał materiały dydaktyczne, jak również z możliwości dotarcia do określonych grup, np. rolników, przez współpracę z KRUS lub Rzemiosłem Polskim, tam gdzie jest prowadzone przygotowanie zawodowe młodych ludzi. Współpraca jest bardzo dobrze rozwijana, szczególnie jeden z programów prewencyjnych, prowadzony we współpracy z Rzemiosłem Polskim, daje bardzo dobre efekty, wiele młodych osób bierze w nim udział. Zainteresowanie wynika również z faktu uzyskania różnego rodzaju nagród. Trzeba trochę wzbudzić zainteresowanie, żeby pojawiła się chęć wzięcia udziału w programach. Miałem przyjemność brać udział w takich konkursach. Kiedy młody człowiek jest zainteresowany danym programem, potrafi dużo osiągnąć. Czasami jego wiedza zaskakiwała nawet inspektorów pracy, gdy młodzież w wieku 16, 17 lat potrafi bardzo dobrze zgłębić materię związaną z prawem pracy, szczególnie BHP, co jest elementem cieszącym i wskazującym na zasadność tych działań.

Oddaję głos panu dyrektorowi, żeby nie przedłużać czasu.

Dyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Państwowej Inspekcji Pracy Zbigniew Kowalczyk:

Szanowni państwo, mając na uwadze, że jestem gadułą, a czasu jest mało, postaram się w sposób syntetyczny przekazać główne elementy materiału. Uzasadnienie tego typu działań omówił już pan inspektor. Natomiast z mojego punktu widzenia występują trzy elementy. Pierwszy to statystyka. Okazuje się, że statystycznie prawie 31% młodych pracowników w pierwszym roku pracy ulega wypadkom i co czwarty ma poniżej 34 lat. Poza tym, analiza wykonana przez naszych inspektorów wskazuje, że nieprawidłowości nie są spowodowane brakiem środków finansowych, a raczej brakiem wiedzy w zakresie

Prawa pracy, niedostateczną znajomością zagrożeń. Po zakończeniu kampanii „Zanim podejmiesz pracę” przeprowadziliśmy badania i zadaliśmy grupie docelowej w wieku 18-25 lat pytanie, czy podejmują samodzielnie poszukiwania informacji dotyczącej prawa i jak oceniają jego znajomość. Otóż, 74% z nich oceniło znajomość prawa jako niską lub bardzo niską, natomiast 63% respondentów wskazało, że nie poszukuje tego typu informacji. Z drugiej strony, na pytanie, czy dostają taką informację w szkole, 94% z nich odpowiedziało, że „nie, ale byłaby wskazana”. Ciekawe dane, które trochę się ze sobą kłócą.

Materiał jest skonstruowany w ten sposób, że występują w nim: kultura bezpieczeństwa, kampanie informacyjne, w które wplatamy zawsze działalność edukacyjną, tworzymy konkursy, materiały i inne narzędzia realizacji działań informacyjno-edukacyjnych. Kultura bezpieczeństwa jest pomyślana jako długofalowy program, w którym generalną zasadą jest, iż zapraszamy nauczycieli i przekazujemy materiały dydaktyczne. Z kolei nauczyciele organizują zajęcia z uczniami, a inspektorzy pracy i prawnicy wspomagają ich w przekazywaniu podstawowych celów: uczulenie na właściwe przygotowanie do wykonywania pracy, kształtowanie świadomości lub upowszechnianie wśród uczniów wiedzy z tego zakresu. Jest to zbudowane na zasadzie schematu – zapraszamy szkoły biorące już udział w naszych programach oraz te, które pierwszy raz się zdecydowały. Wysyłamy list do dyrektora szkoły, rekrutujemy nauczycieli, którzy zdecydowali się wziąć udział w tym programie. Podczas organizowanego szkolenia przekazujemy narzędzia w postaci książki „Kultura Bezpieczeństwa” oraz publikacji „W Pierwszej Pracy” wydanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Nauczyciele prowadzą zajęcia w szkołach. Odbywa się uroczyste zakończenie, na które zapraszamy dyrektorów szkół, nauczycielom uczestniczącym w programie wręczamy świadectwa, pod warunkiem, że mają udokumentowane dwie lekcje, przeprowadzone z tej dziedziny. Natomiast konkursy stanowią ofertę dla uczniów. Warto powiedzieć i wskazać na jedną kwestię, państwo mają to szczegółowo omówione w materiale. W zasadzie liczba zgłaszających się nauczycieli jest bardzo podobnym odsetkiem tych, którzy dostają świadectwa. Przykładowo, w 2014 r. takie świadectwa otrzymało 1272 nauczycieli, w kolejnym roku – 1118 osób. Jak wynika z niepełnych danych, od września 2016 do września 2017, z formalnego punktu widzenia, 1120 nauczycieli ukończyło ten program. Pracujemy w cyklach szkolnych.

Na slajdzie widać główne narzędzia, publikacja „Kultura Bezpieczeństwa”, którą zakupujemy od Centralnego Instytutu Ochrony Pracy, wyposażona jest w płytę DVD z materiałami uzupełniającymi. Natomiast „W Pierwszej Pracy” jest to książka przygotowana dla uczniów. Nasi inspektorzy starali się pisać ją w przystępny sposób. W 2017 r. z funduszu prewencyjnego ZUS wydano 5 tys. egzemplarzy, które zostały rozprowadzone po szkołach. Od 2010 r. prowadzimy również akcję na wyższych uczelniach. Początkowo były trzy uniwersytety – Warmińsko-Mazurski, w Kielcach i Bydgoszczy. Obecnie jest 37 wyższych uczelni. Głównie zapraszają nas samorzady studenckie lub koła naukowe, 3 tys. z nich bierze udział w wykładach z inspektorami pracy. Pan inspektor powiedział o dwóch uzupełniających konkursach. „Poznaj swoje prawa pracy” jest bardziej istotny, gdyż stanowi próbę weryfikacji wiedzy, którą nabyli uczniowie w programie prewencyjnym. Mamy dużą grupę uczniów biorących udział w konkursie. Oczywiście są przewidziane nagrody. Konkurs zaczęliśmy w 2012 r. Do 2016 r. finały odbywały się w Centrum Nauki Kopernik. Ostatni konkurs, z przyczyn finansowych, musiał się odbyć w siedzibie PIP, co zostało zrekomensowane bardzo wysokim poziomem uczestników. Niektóre pytania były trudne, ale na 100 pkt, średnia wyniosła 70 pkt, natomiast trzy najlepsze dziewczyny osiągnęły 90 pkt. Z dużą przyjemnością wręczaliśmy im nagrody.

Od 16 lat organizujemy konkurs wraz z Rzemiosłem Polskim, który już był omówiony. Natomiast, podjęliśmy ciekawą inicjatywę, która zrodziła się w jednym z okręgowych inspektoratów pracy. Uczestnikom konkursu są organizowane wycieczki do zakładów, które zdobyły odznaczenie *Mecum Tutissimus Ibis* w naszym konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Chcemy, aby była to promocja wysokich standardów bezpieczeństwa, a uczniowie zobaczyli, że można pracować dobrze i bezpiecznie. Taką wycieczkę zorganizowały firmy: Pesa, Szynaka Meble i Herbapol Lublin. Z kolei w Opolu odbyła się wycieczka na budowę firmy Stawag, która zdobyła pierwsze miejsce w kon-

kursie „Bezpieczna budowa”. Odnośnie do akcji informacyjnej „Na fali pierwszej pracy” oraz „Zanim podejmiesz pracę” chcę zwrócić uwagę na jedną kwestię. Oba działania są prowadzone na dwóch poziomach. W pierwszym, z punktu widzenia centrali, skupiamy się głównie na transferze informacji przez spoty radiowe i organizowanie strony internetowej. Natomiast druga część akcji jest organizowana przez nasze struktury regionalne, punkty informacyjne, porady prawne. W ostatnim czasie miało to miejsce w województwach zachodniopomorskim, warmińsko-mazurskim, śląskim i małopolskim. Na widocznym slajdzie znajdują się informacje, o których wspominał pan inspektor, efekty szkoleniowe z trzech lat prowadzenia kampanii. Jeśli szybko policzymy, 56% szkoleń było skierowanych do uczniów, studentów oraz młodocianych, zatrudnianych w celu nauki zawodu.

Ostatnią dużą grupą są działania w rolnictwie indywidualnym. Ponieważ nie posiadamy informacji kontrolnych, staramy się rekompensować działalnością prewencyjną i profilaktyczną. Biorąc pod uwagę dane z lat 2016 i 2017 możemy powiedzieć, że praktycznie co drugi dzień w Polsce odbywał się konkurs dla młodych, uczących się zawodu w szkołach rolniczych oraz studentów, prowadzony wspólnie z partnerami, głównie KRUS. Rocznie odbywa się ok. 12 tys. spotkań, w tym ponad 50% szkoleń. To jest nasz docelowy model, organizowany wspólnie z Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, między innymi ze względu na statystyki i podział finansowy.

Podsumowując, można powiedzieć, że zależy nam na kształtowaniu odpowiednich postaw. Poziom bezpieczeństwa wskazuje na konieczność poszukiwania skutecznych form dotarcia do tej grupy docelowej. Staramy się zainteresować młodzież. W naszym rozumieniu, zmiany kulturowe związane z postępem determinują nas do zupełnie nowego podejścia, budowania komunikacji z młodym pokoleniem. To jest kwestia krótkich form atrakcyjności wizualnej, dyscyplinarnego podejścia, w których powinniśmy uwzględniać zmiany i możliwości percepcyjne nowego pokolenia.

Przewodniczący poseł Janusz Śniadek (PiS):

Dziękuję. Otwieram dyskusję. W związku z tym, że nie słyszę zgłoszeń, zadam pytanie. Zafrapowało mnie 31%. Ale nie jestem pewny, czy dobrze zrozumiałem, że jest to liczba wypadków dotyczących młodocianych? To zatrważająca liczba. Przypominam sobie, że rok temu, kiedy była wprowadzana reforma edukacji i nowe ustalenia zasad programowych, wysyłaliśmy do Ministerstwa Edukacji Narodowej postulat, żeby, zwłaszcza w szkołach branżowych, kwestie nie były traktowane marginalnie i więcej czasu poświęcać na te zagadnienia. Z przyjemnością słuchałem, że inspektorzy muszą posiadać również umiejętności dydaktyczne. Niektórzy może odkryją w sobie takie talenty, co świadczy o wszechstronności pracowników. Natomiast bez intensywnego przygotowania w szkołach, zwłaszcza branżowych, nie uzyskamy dużego postępu, a trzeba spróbować radykalnie zmniejszyć liczbę wypadków, szczególnie wśród młodocianych.

Moja wypowiedź była bardziej formą komentarza niż pytania. Czy są jeszcze jakieś pytania? Uznaję, że zakończyliśmy omawianie tego punktu i proponuję przyjęcie informacji do wiadomości. Czy są jakieś kwestie do omówienia w sprawach bieżących? Nie słyszę. Dziękuję wszystkim za obecność. Zamykam posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.