



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 42. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)
W DNIU 15 STYCZNIA 2019 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 42)

15 stycznia 2019 r.

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

- przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r.,
- przyjęcie planu pracy Rady Ochrony Pracy na 2019 r.,
- przyjęcie sprawozdania z działalności Rady Ochrony Pracy w 2018 r.,
- zapoznanie się z materiałem przygotowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy: „Zaufanie społeczne a powstawanie wypadków przy pracy”,
- sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Wiesław Łyszczek** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wszyscy jesteśmy poruszeni tą straszną tragedią, która dokonała się w Gdańsku, zbrodnią dokonaną przez chorego psychicznie kryminalistę na prezydencie miasta Gdańska Pawle Adamowiczu. Uczcijmy chwilą ciszy jego pamięć.

(Zebrani powstają z miejsc).

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wieczny odpoczynek racz mu dać Panie.

Zebrani:

A światłość wiekuista niechaj mu świeci.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Niech odpoczywa w pokoju.

Zebrani:

Amen.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Stwierdzam kworum. Witam głównego inspektora pracy pana Wiesława Łyszczka wraz ze współpracownikami, przedstawicieli Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego. Witam wszystkich państwa.

Informuję, że marszałek Sejmu RP pan Marek Kuchciński, dziękując za zaproszenie na dzisiejsze posiedzenie, skierował do Rady list, w którym m.in. składa członkom Rady najlepsze noworoczne życzenia satysfakcji z podejmowanych działań. Marszałek Sejmu dziękuje również Radzie za dotychczasowe zaangażowanie w przedsięwzięcia służące zapewnieniu zatrudnionym w Polsce jak najlepszych warunków zawodowej aktywności oraz za pracę na rzecz upowszechniania i stosowania dobrych praktyk w przedsiębiorstwach oraz instytucjach.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia Rady obejmuje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r., pkt 2 – plan pracy Rady Ochrony Pracy w 2019 r., pkt 3 – sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2018 r., pkt 4 – „Zaufanie społeczne a powstawanie wypadków przy pracy” – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 5 – sprawy bieżące.

Czy jest sprzeciw wobec proponowanego porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń. Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do jego realizacji. Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 1 porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r.

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

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy Danuta Koradecka:

Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy na wczorajszym posiedzeniu przygotował projekt stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r. Oto proponowane brzmienie stanowiska: „Na posiedzeniu 11 grudnia 2018 r. Rada Ochrony Pracy wysłuchała informacji na temat programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w roku 2019 oraz na lata 2019–2021, przedstawionej przez głównego inspektora pracy.

W programie określono priorytety w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia, zgodnie z którymi działania kontrolne i doradczo-prewencyjne PIP w latach 2019–2021 będą się koncentrować na obszarach gospodarki o najwyższej wypadkowości i wysokim poziomie zagrożeń zawodowych. Celem ich będzie eliminowanie przyczyn zagrożeń wypadkowych i ograniczanie wpływu niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników.

Przyjęto, że działania kontrolne w połączeniu z doradczo-prewencyjnymi, w tym skierowanymi na poprawę zarządzania BHP, będą realizowane w tych zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy oraz w wytypowanych zakładach charakteryzujących się wysoką skalą zagrożeń, w tym w zakładach usług leśnych. Działaniami kontrolnymi zostaną objęte także zakłady, w których występuje narażenie na czynniki o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, oraz sekcje gospodarki charakteryzujące się występowaniem wielu takich czynników niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, jak budownictwo, przemysł spożywczy, gospodarka komunalna, przedsiębiorstwa rolne i zakłady produkujące wyroby z drewna.

Przewidziano również realizację zadań o charakterze stałym, wynikających z zadań ustawowych Inspekcji Pracy oraz z potrzeby monitorowania takich wybranych obszarów ochrony pracy, jak nadzór i zapewnienie bezpieczeństwa w obszarze maszyn i urządzeń, a także kontrole wypełniania obowiązków wynikających z rozporządzeń dotyczących produkcji i stosowania chemikaliów.

Do priorytetów w zakresie prawnej ochrony pracy zaliczono w programie: ograniczenie skali naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy, ocenę skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy oraz weryfikację prawidłowości wypłaty wynagrodzenia osobom świadczącym pracę na podstawie umów-zleceń i umów o świadczenie usług. Zaplanowano kontrole ukierunkowane na ocenę stosowania regulujących te kwestie przepisów, a także kontrole kompleksowe dotyczące przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bhp, w zakładach opieki zdrowotnej, górnictwie i handlu.

Przewidziano również kontynuowanie zadań stałych, obejmujących kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, kontrole agencji zatrudnienia i przestrzegania prawa wobec pracowników tymczasowych oraz prawidłowość delegowania pracowników na terytorium RP i z terytorium RP.

Zaplanowano także działania związane z wprowadzaniem nowych regulacji prawnych, a w szczególności z nowelizacją Kodeksu pracy, która przewiduje znaczące zmiany obo-

wiązków pracodawców w zakresie prowadzenia dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy, w tym ze zmianami przepisów ustawy z 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela wynikających z ustawy z 27 października 2017 r. o finansowaniu zadań oświatowych, oraz z uchwaleniem ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych. Działania te będą mieć charakter kontrolny oraz informacyjny, a ich realizacja wymaga odpowiedniego przygotowania kadrowego Inspekcji Pracy.

Działania prewencyjne i prewencyjno-kontrolne zaplanowane na rok 2019 obejmują inaugurację kampanii «Bezpieczeństwo i higiena pracy w zakładach zajmujących się obróbką mięsa», kontynuację dwóch innych kampanii («Pracuję legalnie» oraz «Czas pracy kierowców a wypadki drogowe»), a także kontynuowanie czterech programów prewencyjnych («Zdobądź dyplom PIP», «Prewencja wypadkowa», «Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy» oraz «Kultura bezpieczeństwa»). Będą także organizowane kolejne edycje trzech konkursów promujących problematykę ochrony pracy.

Po wysłuchaniu informacji na temat programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2019 oraz na lata 2019–2021 Rada uznaje, że określone w nich priorytety kierunków działania są właściwe, a zadania przewidziane do realizacji w 2019 r. przedstawiono w sposób kompleksowy i uzasadniony. Równocześnie Rada wskazuje na celowość współpracy w realizacji działań prewencyjnych z różnymi instytucjami zaangażowanymi w popularyzację problematyki bezpieczeństwa i zdrowia w pracy w celu zwiększenia skuteczności tych działań.

Rada stwierdza jednak z niepokojem, że rodzaj i liczba zadań powierzanych do realizacji Państwowej Inspekcji Pracy stale rośnie, czemu nie towarzyszy adekwatny wzrost zasobów kadrowych i finansowych. W szczególności Rada zwraca uwagę na znaczące rozszerzenie zakresu zadań Państwowej Inspekcji Pracy w związku z wchodzącą w życie w 2019 r. ustawą o pracowniczych planach kapitałowych, a także na nowe zadania przewidywane w rządowym projekcie ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych.

Biorąc powyższe pod uwagę, Rada uważa za niezbędne wzmocnienie kadrowe i zapewnienie w budżecie odpowiednich środków na realizację wszechstronnych zadań ujętych tak szeroko w projekcie programu działania PIP na 2019 r.”.

Proponujemy, aby stanowisko przesłać do wiadomości marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, sejmowej i senackiej Komisji Zdrowia, sejmowej Komisji Finansów Publicznych, senackiej Komisji Budżetu i Finansów Publicznych, reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Jeśli chodzi o zadania Inspekcji Pracy i ich finansowanie, to chciałbym przypomnieć, że jeszcze w zeszłym roku ten walec jadący po wszystkich instytucjach zrównujący przyrost budżetu kosztował Inspekcję 20 mln zł. Ogromnymi wysiłkami i negocjacjami udało się odzyskać część z tej kwoty. Ma być rozpatrywana poprawka przywracająca część tej kwoty. Zostało wynegocjowane 8 mln zł. Ta kwota ma być przywrócona i przeznaczone na płace. To daje szansę, że plany dotyczące zwiększenia zatrudnienia i wzrostu wynagrodzeń w nieco większym stopniu niż średnia w instytucjach rządowych będą zrealizowane.

Czy są uwagi do proponowanego stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (25) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (1)

Stwierdzam, że Rada przyjęła stanowisko w sprawie programu działania Państwowej Inspekcji Pracy w 2019 r.

Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 2 porządku dziennego – plan pracy Rady Ochrony Pracy w 2019 r. Przypomnę, że na ostatnim posiedzeniu przedstawiliśmy plan pracy na I kwartał bieżącego roku. Zwracam uwagę, że posiedzenia Sejmu w bieżącym roku zaplanowane są do września. Dlatego w miesiącach październik, listopad, grudzień nie podaliśmy terminu posiedzeń Rady. Czekamy na określenie terminów posiedzeń Sejmu.

Dostosujemy do nich terminy posiedzeń Rady. W czerwcu zaplanowaliśmy dwudniowe (17–18 czerwca) posiedzenie wyjazdowe Rady w firmie General Electric Power w Elblągu. Natomiast kwietniowe uroczyste posiedzenie Rady z okazji Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy przypadającego 28 kwietnia przenieśliśmy na 9 kwietnia z powodu Świąt Wielkanocnych przypadających 21–22 kwietnia i następującego po nich długiego weekendu.

Czy są uwagi do przedłożonego projektu planu pracy Rady w 2019 r.? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem planu pracy Rady Ochrony Pracy na 2019 r.? (21) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada przyjęła plan pracy w 2019 r.

Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 3 porządku dziennego – sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2018 r.

Proszę o zabranie głosu panią profesor Danutę Koradecką.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

W pierwszym rozdziale prezentowanego sprawozdania przypomniano zadania, skład i podstawy prawne działania Rady Ochrony Pracy. Natomiast w załączniku przedstawiono zmiany składzie Rady w 2018 r.

Wśród zadań Rady Ochrony Pracy wymieniono m.in. wyrażanie stanowisk w sprawach objętych zakresem działania Państwowej Inspekcji Pracy, a w szczególności dotyczących programów działalności i zadań Państwowej Inspekcji Pracy, okresowych ocen działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków wynikających z tych ocen, problemów ochrony pracy o zasięgu ogólnokrajowym oraz wyrażanie opinii o kandydatach na stanowiska głównego inspektora pracy i jego zastępców oraz okręgowych inspektorów pracy.

Zadania i uprawnienia Rada realizowała przy pomocy wyłonionych ze swego składu stałych i doraźnych zespołów roboczych, które przygotowywały projekty stanowisk i opinii, będących przedmiotem prac Rady. Stałe zespoły robocze Rady to: Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych, Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy, Zespół ds. Nauki, Edukacji i Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi, Zespół ds. Skarg.

Drugi rozdział sprawozdania poświęcony jest działalności Rady Ochrony Pracy w 2018 r. Plan pracy Rady na 2018 r. został rozpatrzony i przyjęty na posiedzeniu plenarnym 24 stycznia 2018 r. Propozycje tematów do planu zostały zgłoszone przez członków Rady, a także przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Zdrowia, Główny Inspektorat Transportu Drogowego, Główny Inspektorat Sanitarny, Państwową Inspekcję Pracy, Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Urząd Dozoru Technicznego, Urząd Transportu Kolejowego, Wyższy Urząd Górniczy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, partnerów społecznych i organizacje pozarządowe współpracujące z Radą na rzecz poprawy bezpieczeństwa pracujących.

W okresie sprawozdawczym odbyło się 12 plenarnych posiedzeń – w tym jedna uroczysta sesja Rady Ochrony Pracy w dniu 28 kwietnia 2018 r. w związku z Międzynarodowym Dniem Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy, nad którą patronat honorowy objął marszałek Sejmu RP, oraz 25 posiedzeń zespołów problemowych. Zespoły opracowywały projekty stanowisk do tematów podjętych zgodnie z planem działalności Rady. Posiedzenia Zespołu ds. Skarg poświęcone były głównie rozpatrywaniu wpływających do Rady skarg na działania Państwowej Inspekcji Pracy, okręgowych inspektorów pracy oraz na nieprzestrzeganie przepisów prawa pracy przez pracodawców.

Następnie w sprawozdaniu wymieniona jest tematyka posiedzeń Rady w 2018 r. Zostały zrealizowane wszystkie tematy ujęte w planie pracy Rady Ochrony Pracy na 2018 r. Rada przyjęła 20 stanowisk.

Stanowiska Rady, podejmowane na posiedzeniach plenarnych, kierowane były do Marszałka Sejmu, do merytorycznych komisji sejmowych (głównie do Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, Komisji Gospodarki i Rozwoju oraz Komisji do Spraw Kontroli Państwowej), do senackich komisji (głównie do Komisji Gospodarki Narodowej i Inno-

wacyjności, Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej) oraz w uzasadnionych przypadkach do urzędów i instytucji współpracujących z Radą: Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, Głównego Inspektoratu Pracy, Głównego Urzędu Statystycznego, Instytutu Medycyny Pracy, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Finansów, Ministerstwa Infrastruktury, Ministerstwa Inwestycji i Rozwoju, Ministerstwa Sprawiedliwości, Ministerstwa Zdrowia, Prokuratora Generalnego, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, Wyższego Urzędu Górniczego, Urzędu Transportu Kolejowego, Urzędu Dozoru Technicznego, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a także do organizacji pracodawców i pracowników.

Sprawozdanie prezentuje także pozostałą działalność Rady, wśród której wymienia m. in. udział członków Rady w 24. edycji Targów Ochrony Pracy, Pożarnictwa i Ratownictwa SAWO 2018 w Poznaniu w dniach 24 i 25 kwietnia 2018 r., uczestnictwo w uroczystości wręczenia nagród im. Haliny Kraheleskiej przyznawanych przez głównego inspektora pracy za wybitne osiągnięcia w zakresie ochrony pracy i ochrony zdrowia w środowisku pracy. Z rekomendacji Rady Ochrony Pracy w 2018 r. laureatami nagrody głównego inspektora pracy im. Haliny Kraheleskiej zostali poseł Krzysztof Gadowski i poseł Wojciech Szarama – członkowie Rady.

Członkowie Rady Ochrony Pracy otrzymują zaproszenia do wzięcia udziału w sympozjach naukowych, konferencjach, seminariach czy spotkaniach z partnerami społecznymi.

W 2018 r. członkowie Rady brali udział m.in.: w konferencji objętej patronatem marszałka Sejmu RP pt. „Od wieku na rzecz ochrony pracy – Państwowa Inspekcja Pracy w 100-lecie Niepodległości Państwa Polskiego” zorganizowanej przez Główny Inspektorat Pracy i Świętokrzyski Urząd Wojewódzki, w uroczystości wręczenia – po raz pierwszy – ustanowionej Nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Romana Giedrojcica – przyznawanej inspektorom pracy za szczególne osiągnięcia w zakresie poprawy warunków pracy, popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa pracy, a także za skuteczność egzekwowania przepisów prawa pracy – zorganizowanej przez Główny Inspektorat Pracy, w konferencji „Skutki wypadków przy pracy i chorób zawodowych rolników” – zorganizowanej przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, w II Ogólnopolskim Forum Służby BHP pt. „Bezpieczeństwo w świecie 4.0” połączonym z uroczystą sesją z okazji jubileuszu 65-lecia służby BHP oraz 25-lecia powstania Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP – zorganizowanym przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, w Ogólnopolskim Konkursie Poprawy Warunków Pracy – organizowanym przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w konkursie plakatów z dziedziny ochrony pracy – organizowanym przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, w konferencji pt. „Blżej Funduszy Europejskich” – zorganizowanej przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

W 2018 r. do Rady Ochrony Pracy wpłynęło ok. 80 skarg, które można podzielić na następujące kategorie:

1. Skargi indywidualne od osób fizycznych, których przedmiot obejmował nieraz większą grupę pracowników, dotyczące: niewypłacania wynagrodzeń za pracę, wynagrodzeń za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych, nagród regulaminowych, przestrzegania przepisów o czasie pracy, wypłacania diet pracownikom transportowym, odszkodowań z tytułu wypadków przy pracy.

2. Skargi wnoszone przez organizacje związkowe w imieniu pracowników całej branży, najczęściej dotyczące postanowień układów zbiorowych pracy, premii regulaminowych, dodatków stażowych, rozliczania czasu pracy oraz bezpieczeństwa pracy.

3. Skargi na działalność inspektorów pracy dotyczące przekroczenia zakresu kognicji uprawnień kontrolnych, nierzetelności przeprowadzonej kontroli, braku upoważnienia do przeprowadzenia kontroli, wadliwego stosowania środków karnych.

4. Skargi, których treść wykraczała poza zakres kognicji przyznanej Radzie przez art. 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Treść niektórych skarg w rzeczywistości zawierała pytania o dokonanie wykładni przepisów prawa pracy, układów zbiorowych pracy lub wszczęcia sporu zbiorowego pracy. Wpływały także do wiadomości Rady skargi kierowane do innych organów władzy i administracji państwowej oraz innych organów centralnych. Były także skargi kierowane przez osoby fizyczne, które systematycznie ślą do Rady pisma w różnych sprawach. Sprawami właściwej oceny i stosownego poinformowania skarżących o sposobie załatwienia sprawy zajmował się Zespół ds. Skarg. Na sygnalizowane w pismach sprawy Rada reagowała, zwracając się do Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie kontroli, postępowania wyjaśniającego lub podjęcie interwencji, a następnie monitorowała sprawę aż do ostatecznego rozstrzygnięcia. Osoby wnoszące skargi były na bieżąco informowane o przebiegu postępowania.

W roku sprawozdawczym na łamach „Kroniki Sejmowej” publikowane były informacje o tematyce posiedzeń Rady Ochrony Pracy oraz podjętych stanowiskach.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie sprawozdania.

Czy są pytania lub uwagi? Nie widzę zgłoszeń.

Przechodzimy do głosowania. Kto jest za przyjęciem sprawozdania z działalności Rady Ochrony Pracy w 2018 r.? (24) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że sprawozdanie z działalności Rady Ochrony Pracy w 2018 r. zostało przyjęte.

Przechodzimy do rozpatrzenia pkt 4 – „Zaufanie społeczne a powstawanie wypadków przy pracy” – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Proszę o zabranie głosu przedstawiciela Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego pana doktora Szymona Ordysińskiego.

Przedstawiciel Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego Szymon Ordysiński:

Przedstawię państwu prezentację na temat związku zaufania społecznego z powstawaniem wypadków przy pracy. Dlaczego warto zajmować się zaufaniem społecznym? Odpowiedź brzmi – bo to się opłaca. Wszystkie badania międzynarodowe wskazują, że istnieją bardzo silne związki między poziomem zaufania a podstawowymi wskaźnikami funkcjonowania społeczeństw. Okazuje się, że ludzie, którzy są bardziej ufni wobec innych są zdecydowanie szczęśliwsi i bardziej zadowoleni ze swojego życia osobistego i życia społecznego, więcej zarabiają, mają wyższe wynagrodzenia, w dodatku lepiej oceniają swój stan zdrowia psychicznego i fizycznego. Społeczeństwa, w których jest duży udział ludzi o wysokim poziomie zaufania szybciej rozwijają się gospodarczo oraz lepiej funkcjonują zarówno jeżeli chodzi o funkcjonowanie instytucji, jak i aktywność obywateli, przede wszystkim związaną z postawami i zachowaniami obywatelskimi.

Te związki również zachodzą w Polsce. Dla przykładu badania ESS (Europejski Sondaż Społeczny) wykazały bardzo silny – wręcz liniowy – związek między poziomem zaufania a oceną zadowolenia z życia osobistego – im wyższy poziom zaufania, tym większe zadowolenie z życia osobistego. Osoby ufające innym były w naszym kraju bardziej zadowolone ze swojego życia osobistego.

Zaufanie jest szczególnie ważne w pracy. Pracownicy muszą wykazywać choćby minimalny poziom zaufania, żeby skutecznie ze sobą współpracować. Na współczesnym rynku pracy zachowanie odpowiedniego poziomu zaufania jest szczególnie trudne. Dynamiczne zmiany społeczne, dynamiczne zmiany technologiczne wprowadzone do środowiska pracy spowodowały, że na współczesnym rynku pracy pracownikom coraz trudniej zachować zaufanie wobec siebie. Skomplikowana struktura organizacyjna, powierzchniowe relacje między pracownikami, mało transparentna organizacja – to wszystko powoduje, że pracownikom coraz trudniej przewidzieć intencje i działania innych współpracowników, coraz trudniej obdarzyć innych zaufaniem.

Warto zajmować się zaufaniem szczególnie w Polsce. Wszystkie badania wskazują, że Polacy są szczególnie nieufnym narodem. Powołując się na wyniki badania ESS, można zauważyć, że w Polsce nie tylko występuje najniższy poziom zaufania ze wszyst-

kich zbadanych krajów, ale również ten poziom zaufania jest istotnie statystycznie niższy niż w innych porównywanych krajach. To znaczy, że w różnych krajach europejskich poziom zaufania jest niższy lub wyższy, ale mniej więcej porównywalny, natomiast Polacy zdecydowanie odstają od wszystkich przebadanych krajów, mając istotnie statystycznie niższy poziom zaufania.

Polacy nie tylko nie ufają innym osobom, ale przede wszystkim instytucjom krajowym, które obdarzają szczególnie niskim zaufaniem. Nieco wyższym zaufaniem darzymy instytucje międzynarodowe oraz policję.

Czym tak naprawdę jest zaufanie? W języku potocznym mówimy o „obdarzaniu zaufaniem”, czyli powierzaniu swoich spraw lub dóbr osobistych osobie lub instytucji, której się ufa. Czasem jednak dochodzi do sytuacji zawiedzionego zaufania – w takiej sytuacji osoba, którą obdarowaliśmy zaufaniem, zachowała się nie tak, jak oczekiwaliśmy. Na podstawie pojęć stosowanych w języku potocznym można sformułować naukowe pojęcie zaufania społecznego. Zaufanie to relacja społeczna, w której występuje osoba ufająca oraz powiernicy zaufania. Osoba ufająca obdarza powierników zaufania zaufaniem. To stan psychiczny i emocjonalny, który polega na akceptacji zależności wobec powiernika zaufania. Akceptacja zależności to akceptacja wrażliwości na straty, które może ponieść osoba ufająca, jeżeli powiernik zaufania zachowa się niezgodnie z oczekiwaniami.

Zaufanie nie jest dane raz na zawsze. Ogranicza się do specyficznej sytuacji, w której osoba ufająca ma pozytywne oczekiwania wobec powiernika zaufania. Wydaje się, że wie, jak powiernik zaufania zachowa się w pewnej sytuacji. I w związku z tym jest gotowa powierzyć mu swoje dobra.

Zaufanie występuje jednak tylko w specyficznych relacjach. Muszą być spełnione trzy podstawowe warunki. Przede wszystkim musi istnieć sytuacja współzależności – czyli sytuacja, w której dana osoba nie może zrealizować celu bez polegania na innych. Aby zrealizować cel, musi współpracować z innymi osobami. Po drugie – osoba ufająca innym musi być przekonana, że osoba obdarzona zaufaniem ma dobre intencje i podejmie zachowania zgodne z oczekiwaniami. Po trzecie – musi występować ryzyko straty. Tam, gdzie jest pewność co do zachowań drugiej osoby, nie ma miejsca na zaufanie. Tam, gdzie jest sytuacja przymusu, rozkazów, brak dobrowolności zachowania – nie ma zaufania. Zaufanie występuje tylko wtedy, kiedy nie mamy pewności co do tego, jak zachowa się powiernik zaufania.

Jakie są źródła zaufania? Literatura przedmiotu wyróżnia trzy podstawowe źródła zaufania. Przede wszystkim podmiotowy (osobisty) poziom ufności. Każdy z nas rodzi się z jakimś poziomem ufności. Niektórzy ludzie mają wyższy poziom ufności wobec innych, z kolei inni – wrodzoną nieufność wobec pozostałych. Poziom ufności ulega pewnym modyfikacjom w związku z doświadczeniami życia. Dotychczasowe doświadczenia osoby ufającej wpływają na poziom ufności. Tworzone są generalizacje zachowania. Niektórzy ludzie ufają na przykład nauczycielom i policjantom, inni – lekarzom. Lub też nie ufają. Nasze dotychczasowe życie powoduje, że generalizujemy poziomy zaufania wobec grup zawodowych i wobec konkretnych osób. Wreszcie – ostatecznym, najważniejszym źródłem zaufania jest wiarygodność powiernika zaufania. To najważniejsze źródło, ponieważ możemy je modyfikować. Tutaj możemy skupić się na działaniach związanych z podnoszeniem zaufania. Wiarygodność powiernika zaufania składa się z trzech elementów – jego zdolności, a więc subiektywnie rozumianych kwalifikacji do wykonania oczekiwanego zadania, uczciwości – to znaczy hierarchii wartości, a przede wszystkim perspektywy bezpieczeństwa i higieny pracy, miejsca zdrowia i życia w tej hierarchii. I wreszcie trzeci element – to życzliwość powiernika zaufania. Odnosząc to do bezpieczeństwa i higieny pracy, to kwestia, czy ktoś przedkłada własne interesy, czy też dobro i życie osoby ufającej.

Chciałbym teraz przejść do wyników badań zależności między zaufaniem a wypadkami przy pracy na podstawie analizy danych zastanych. Poddano weryfikacji naturalną hipotezę, że osoby o niskim poziomie zaufania częściej podejmują zachowania ryzykowne. Analiza danych zastanych bardzo szybko zweryfikowała tę hipotezę. Okazuje się, że osoby o niskim poziomie zaufania mają mniejszą skłonność do podejmowania ryzy-

kownych zachowań. Te osoby częściej stwierdzały, że ważne jest, aby żyć w bezpiecznym otoczeniu, należy unikać wszystkiego, co mogłoby zagrażać bezpieczeństwu. Wydaje się to naturalne, jeżeli zwrócimy uwagę na podstawowy element zaufania, jakim jest ryzyko i wrażliwość na straty. Osoby o niskim poziomie zaufania nie są gotowe do podejmowania ryzyka, ponieważ nie mają skłonności do podejmowania zachowań ryzykownych.

Jednak z drugiej strony kiedy zapytaliśmy tych ludzi o konkretne zachowania, okazuje się, że osoby o niskim poziomie zaufania częściej podejmowały zachowania ryzykowne, częściej traciły pieniądze na prowadzonych interesach, były napadane i bite, popełniały czyn, za który grozi kara więzienia lub grzywna, spowodowały kolizję lub wypadek drogowy. Również częściej ulegały wypadkom przy pracy. Gdy porównaliśmy dane międzynarodowe, to okazało się, że w krajach, w których był niższy poziom zaufania społecznego, częściej dochodziło do wypadków przy pracy, w tym śmiertelnych. Tak jak zostało przedstawione na rysunku.

Dlaczego tak jest? Osoby o niskim poziomie zaufania częściej znajdowały się w trudnej sytuacji życiowej. To znaczy mieszkały w mniejszej miejscowości. Miały gorsze wykształcenie. Częściej pozostawały bez pracy – tymczasowo lub trwale. Mniej zarabiała. Częściej były w konflikcie małżeńskim. Wykonywały zawód wymagający niższych kwalifikacji. Związek między zawodem a wskaźnikiem zaufania – im niższe kwalifikacje, tym niższy wskaźnik zaufania. I najważniejsza rzecz – osoby o niskim poziomie zaufania częściej stwierdzały, że ich praca stwarza zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa.

Skąd zatem wynikają różnice między deklaracjami osób o niskim poziomie zaufania a ich rzeczywistymi zachowaniami? Prawdopodobnie – wskazują na to dane – wynika to z tego, że osoby o niskim poziomie zaufania nie mają wrodzonych skłonności do podejmowania ryzyka. Te osoby nie poszukują ryzyka, ono niejako samo ich znajduje. Ze względu na ich trudną sytuację życiową osoby o niskim poziomie zaufania częściej pracowały w sytuacji zagrożenia i ulegały wypadkom przy pracy. Nie dlatego jednak, że mają skłonność do podejmowania ryzykownych zachowań, lecz dlatego, że nie mają wyboru.

Nie jest to jedyna zależność, która tłumaczy związek pomiędzy poziomem zaufania a wypadkami przy pracy. Analiza danych statystycznych wskazuje, że istnieje również zależność między zaufaniem a przestrzeganiem obowiązujących norm. Osoby o niskim poziomie zaufania częściej stwierdzały, że w życiu należy przestrzegać obowiązujących przepisów, zasad, norm i wartości uznanych przez społeczeństwo oraz tradycję. Tak było w deklaracjach. Tymczasem kiedy zapytaliśmy o konkretne zachowania, okazało się, że osoby o niskim poziomie zaufania częściej podejmowały zachowania niezgodne z obowiązującymi normami i wzorami zachowań. Częściej podejmowały i akceptowały zachowania nieobywatelskie. Częściej wyrażały akceptację dla takich zachowań jak płacenie niższych podatków niż się powinno, jazda na gapę, wyłudzenie odszkodowania czy renty.

Znowu pojawia się dwoistość, różnica między deklaracjami a konkretnymi zachowaniami. Analiza danych statystycznych wykazała, że prawdopodobną przyczyną tej różnicy jest to, że osoby o niskim poziomie zaufania uważają, że należy przestrzegać obowiązujących norm i wartości, mają jednak specyficzny pogląd na obowiązujące normy i wartości. To znaczy uważają, że normy powinny być takie, jak oni je postrzegają, a to nie zawsze jest zgodne z przepisami i zasadami, również bhp. Z analizy danych statystycznych wynika, że osoby o niskim poziomie zaufania częściej kontestują nie tylko obowiązujące normy, przepisy i zasady, ale także strażników tych norm, czyli na przykład sędziów – gorzej ich oceniają.

Podsumowując – związki między zaufaniem a wypadkami przy pracy polegają na bardzo złożonej relacji, przede wszystkim osoby o niskim poziomie zaufania nie są skłonne do podejmowania ryzykowanych zachowań. Ryzykowne zachowania niejako same ich znajdują ze względu na ich trudną sytuację życiową i pracę w warunkach zagrożenia. Dodatkowo osoby o niskim poziomie zaufania uważają, że należy przestrzegać przepisów, zasad norm i wartości społecznych, jednak specyficznie je postrzegają. Uważają, że lepiej wiedzą, jakie są zasady i przepisy. Czasami podejmują – i akceptują – zachowania niezgodne z tymi przepisami.

To wszystko powoduje, że osoby o niskim poziomie zaufania rządziej wykazują współpracę w obszarze bhp, rządziej podejmują inicjatywy w tym obszarze. To oznacza, że zaufanie jest kluczem do bezpieczeństwa pracy. Wpływa na istotne czynniki organizacji bezpieczeństwa pracy w przedsiębiorstwie, takie jak przywództwo i kultura bezpieczeństwa. Analiza danych statystycznych wykazała, że nie ma skutecznych działań przywódczych bez zaufania współpracowników, bez ich współpracy w tym obszarze. Nie ma również wysokiego poziomu kultury bezpieczeństwa bez zaufania współpracowników. Nieufający pracownicy nie będą współpracować w tych obszarach.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za interesujący referat. Profesor Czapiński bodajże w 2014 czy 2015 r., omawiając – zresztą w tej sali – wyniki „Diagnozy społecznej”, wskazywał, że właśnie niski, najniższy w Europie, poziom zaufania społecznego, chyba sześciokrotnie niższy niż w krajach skandynawskich, staje się – już wtedy – największą barierą rozwoju Polski, że te tzw. koszty międzytransakcyjne, czyli różne sposoby zabezpieczenia się przed tym, żeby partner nie oszukał, powodują takie opóźnienia czy takie zahamowanie w procesach gospodarczych, że wydają się one być głównym zagrożeniem. To wskazuje, jak ważnego problemu w relacjach gospodarczych, w stosunkach pracy dotykamy tym tematem. Dziękuję za znakomite zaprezentowanie problemu.

Otwieram dyskusję.

Pani profesor Koradecka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Ten temat ma swoje implikacje, jeśli chodzi o stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Osoby o niższym poziomie zaufania mniej chętnie współpracują ze sobą. A bezpieczeństwa nie da się osiągnąć bez współpracy. Jeden drugiemu musi wierzyć, że wykonał prawidłowo określoną czynność i nie dojdzie do ekstremalnego zdarzenia. Dlatego tak ważna jest atmosfera w pracy. Mówimy o wypadkach, o chorobach, o ostatecznych rzeczach, ale codzienna atmosfera i współdziałanie ludzi jest właściwie nadrzędnym celem. Mówimy o znaczeniu kultury bezpieczeństwa. To bardzo ważne.

Druga kwestia dotyczy przywództwa. Relacja między przywódcą i współpracownikami powinna opierać się na wzajemnej akceptacji. To chyba bardzo trudne w tych ciężkich czasach, przy natłoku zadań i złej organizacji. Stąd w planie pracy Rady przewidziano też problematykę zarządzania bezpieczeństwem. Nie chodzi o aspekt formalny, lecz rzeczywiste funkcjonowanie. To obszar, który prawie bezinwestycyjnie można byłoby poprawić. Wielu rzeczy nie poprawimy. Ale gdyby na przykład szkolenia w zakresie bhp także uwzględniały tę miękką problematykę, to może byłibyśmy dalej w tym obszarze. Wydaje się, że powinniśmy powrócić do tej kwestii z konkretnymi przykładami przedsiębiorstw i zespołów ludzkich, którym to się udało. Zresztą w V etapie programu wieloletniego przewidujemy taką analizę, ponieważ obecnie, szczególnie przy ewoluujących systemach pracy, bezpieczeństwo staje się sprawą bardzo istotną.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Pani Elżbieta Bożejewicz, bardzo proszę. Następnym mówcą będzie pan Michał Chałoński.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Bożejewicz:

Po raz drugi – z wielkim zainteresowaniem – słucham tej prezentacji. Mieliśmy okazję zapoznać się z nią podczas Ogólnopolskiego Forum Służby BHP. Uważam, że to opracowanie powinno jak najszybciej trafić do pracodawców. Dlaczego? Mówiono o powierzeniu zaufania. To może być pracodawca. Pracownik przychodzi do pracy i ufa, że jego stanowisko będzie tak przygotowane, iż będzie mógł tam bezpiecznie pracować. Myślę, że warto to opracowanie udostępnić na przykład w formie broszury. Ale wiem, że pan doktor Ordysiński zamierza kontynuować prace. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP deklaruje gotowość do udziału w tych pracach.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Zgadzam się z uwagami pana przewodniczącego i pani profesor Koradeckiej. To znane sprawy. Ale zastanawiam się, czy trzeba prowadzić takie badania statystyczne, żeby dojść

do wniosków, o których państwo mówili. Moim zdaniem brak zaufania wśród pracowników wynika głównie z przyjętego modelu kształcenia przypominającego wyścig szczurów – już w szkole średniej, później na studiach, a następnie przy poszukiwaniu pracy i w pracy. Przedsiębiorcy skarżą się, że jeżeli trzeba rozwiązać jakiś problem w grupie – jest coraz więcej takich problemów, których nie rozwiąże jedna osoba – to bardzo trudno zebrać taką grupę, w której wszyscy poświęciłiby się zrealizowaniu konkretnego celu, zamiast dążyć do pokazania siebie jako lidera. Oczywiście każdy stara pokazać się jako lider, tego nie można tępić, bo nie mielibyśmy liderów i wyszlibyśmy na tym źle.

Dlatego absolutnie z pełnym szacunkiem dla ciężkiej pracy pana doktora nie dostrzegam potrzeby takich badań. Może w przyszłości pan doktor przekona mnie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Bez właściwego zdiagnozowania problemu nie sposób zaplanować jakiegokolwiek procesu naprawczego. Czasem nawet najbardziej oczywiste definiowanie najbardziej oczywistych zjawisk umożliwia poszukiwanie rozwiązań.

Pan Kazimierz Kimso, proszę. Następnym mówcą będzie pani Renata Górna.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kimso:

Przedstawione wyniki są pewnym elementem pracy, którą od lat prowadzimy m.in. przy okazji obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Od dłuższego czasu mówimy o roli dialogu na różnych płaszczyznach – od szeroko rozumianego dialogu po dialog w zakładach pracy. Dialog jest istotnym elementem budowania kapitału społecznego. Jeżeli tego nie osiągniemy, to niestety efekty będą zawsze gorsze niż w tych zakładach i w tych państwach, gdzie dialog społeczny i sposób prowadzenia rozmów jest rozwinięty.

Na naszych konferencjach przedstawialiśmy wyniki różnych badań, na pewno będziemy też korzystać z badań zaprezentowanych przez pana doktora, żeby pokazywać, że droga, którą w dużej mierze kroczymy, to znaczy dehumanizacji procesu pracy, jest drogą donikąd, że niezwykle ważnym elementem jest budowanie dialogu na różnych płaszczyznach, w tym instytucji. Istotnym czynnikiem w zakładzie pracy w kontekście ochrony pracy jest społeczna inspekcja pracy. Na ten temat też niejednokrotnie mówiliśmy. Bardzo cieszę się, że ten temat się pojawił. Myślę, że będziemy go kontynuować. Będę bardzo mocno sekundował pani profesor i wsłuchiwał się w te istotne dla ludzi pracy zagadnienia.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Spoglądam na te wykresy. Czy wystąpienie pana doktora przybierze formę opracowania?

Przedstawiciel Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB Szymon Ordysiński:

Ostateczny kształt jest w trakcie przygotowania. Pojawi się w tym roku. W ostatecznej wersji będą zamieszczone wyniki przeprowadzonych badań wraz z narzędziami i metodami podnoszenia zaufania społecznego, które można zastosować w praktyce.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Z pewnością nas wszystkich to interesuje. Stąd trzymam za słowo, że jak opracowanie przybierze kształt ostateczny, to zostanie nam udostępnione i ewentualnie powrócimy do zagadnienia na posiedzeniu Rady.

Pani Renata Górna, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Dziękuję za bardzo interesujący wątek. Te miękkie – jak powiedziała pani profesor Koradecka – psychologiczne tematy na pewno mają istotne znaczenie w obszarze bezpieczeństwa pracy. Czy na etapie realizacji projektu badali państwo zaufanie, jeżeli chodzi o wiek i branżę? Bo jak powiedział pan doktor, zaufanie lub jego brak ma związek z wypadkowością. Wiemy, że najczęściej wypadków zdarza się pracownikom, których staż pracy wynosi do roku. Czyli najczęściej poszkodowanych to młodzi ludzie. Czy można stąd wysnuć wniosek, że młodzi pracownicy mają małe zaufanie, podejmując pracę? Czy wiek i branża mają tutaj znaczenie?

**Przedstawiciel Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB
Szymon Ordysiński:**

Analiza danych statystycznych wykazała, że wiek nie ma specjalnie wpływu na poziom zaufania. Rzeczywiście jest tak, że osoby młodsze są trochę bardziej ufne wobec innych, zwłaszcza te, które wciąż pobierają naukę, i – co ciekawe – osoby starsze są ufne wobec innych. Natomiast zasadnicza część rozkładu zmiennej „wiek” – to są jednak ludzie nieufający innym. Czyli trochę wyższe zaufanie jest wśród młodszych, starszych i ono nie układa się liniowo. Zatem wpływ wieku na zaufanie nie jest tak jednoznaczny.

Natomiast jeżeli chodzi o branże, rodzaje działalności, to rzeczywiście jest bardzo silna zależność. Na wykresie zostało to przedstawione skrótowo, z uwzględnieniem jedynie zawodów. Zawody w pewnym stopniu pokrywają się z rodzajami działalności. Wygląda to tak, że im zawód wymaga wyższych kwalifikacji, tym wyższe zaufanie. Podobnie z rodzajami działalności gospodarczej – im wyższe kwalifikacje pracowników są wymagane, tym wyższe zaufanie. Generalnie specjaliści, średni personel kierowniczy mają wyższe zaufanie niż pracownicy wykonujący prace proste. Wykwalifikowani robotnicy mają wyższe statystycznie zaufanie niż niewykwalifikowani. Ciekawostka – grupą zupełnie odstającą są kierowcy samochodów, głównie ciężarowych. Mam wrażenie, że jest to kwestia głównie wyuczonego ograniczonego zaufania, które codziennie stosują na drodze. Generalnie jest jednak tak, że im wyższe kwalifikacje wymagane do zawodu, wykonywanej pracy, tym wyższe średnio zaufanie.

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Rzeczywiście badania są bardzo ciekawe i bez wątpienia trudne do przeprowadzenia. Natomiast można byłoby wystosować taki apel – bo bez wglądu w szczegółowe dane trudno wypracować szersze wnioski – żeby wskazać elementy, które wpływają na podniesienie zaufania, a jednocześnie poprzez podniesienie zaufania – to zapewne zależność wzajemna – mniejszą akceptację dla zachowań ryzykownych. Ona wpływa na wzrost zaufania, jednocześnie wzrost zaufania powoduje, że eliminujemy zachowania ryzykowne, niezgodne z procedurami, czyli takie, które mogą narażać na niebezpieczeństwo.

Gdyby Centralny Instytut Ochrony Pracy pogłębił i kontynuował badania, może nawet analizując poziom zaufania – na próbie realnej – w przypadku wystąpienia zdarzenia niekorzystnego, niepożądanego w postaci wypadku przy pracy. To pozwoliłoby wypracować zalecenia czy nawet wpłynąć na programy profilaktyki bezpieczeństwa i higieny pracy, a także wskazać elementy, które trzeba byłoby szczególnie promować, żeby podnieść zaufanie, tak aby można to było realnie wykorzystać w działalności wszystkich instytucji, również Inspekcji Pracy, ZUS i KRUS.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Mam pytanie do prelegenta dotyczące zaufania w polityce.

**Przedstawiciel Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB
Szymon Ordysiński:**

Niestety Polacy są również nieufni wobec instytucji, jak wspomniałem, przede wszystkim wobec instytucji krajowych. Polska znajduje się na przedostatnim miejscu, jeżeli chodzi o zaufanie wobec instytucji – średnio. Natomiast najbardziej Polacy nie ufają – wymienię w kolejności – partiom politycznym, parlamentowi, nieco bardziej systemowi prawnemu. Polacy bardziej ufają instytucjom międzynarodowym, takim jak ONZ i Parlament Europejski. Pewnym zaskoczeniem dla mnie osobiście jest relatywnie wysokie zaufanie – jeżeli chodzi o instytucje – do policji. Natomiast partie polityczne i politycy cieszą się zdecydowanie najmniejszym zaufaniem w Polsce.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

W każdym razie tutaj też – w polemice do pana Michała Chałońskiego – wyniki tych badań są dla nas niesłychanie pouczające i dające do myślenia.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Maria Zuba:

Czy były prowadzone badania, które potwierdzałyby, że wraz z pozyskiwaną wiedzą nasza ufność rośnie? Czy to nie jest spowodowane tym, że naprawdę pracownik zna tylko swój odcinek pracy? Wie, co ma zrobić. Ale nie wie, co robił jego poprzednik.

I zadaje sobie pytanie, czy to jest dobrze zrobione, czy akceptuje tę formę zastosowaną w poprzednim procesie w realizacji tego zadania.

Kolejna sprawa – tam gdzie jest zadanie trudne, szczególnie narażone na ryzyko, to przecież dobór ludzi jest szczególnie dokładny i wnikliwy. Dobieramy tam ludzi nieprzypadkowych. Uważam, że każde stanowisko ma pewne elementy swojej specyfiki. Osoba przyjmowana na to stanowisko również powinna być oceniana pod tym kątem.

Natomiast w edukacji nastąpiło takie zjawisko – młodzi ludzie, po maturze kończyli studia, bo takie było oczekiwanie ich rodziców. Ukończyli studia, otrzymali dyplom, ale ich predyspozycje nie wytrzymały. Nie byli w stanie znieść presji terminów, jakie są w administracji, i szli do prostych prac. Taki był ich wybór, bo psychicznie nie wytrzymywali klimatu presji czasowej i ryzyka. Uważam, że powinniśmy zająć się tą kwestią.

W moim województwie była uczelnia szkoląca młodych ludzi, którzy w sposób naturalny powinni znajdować pracę w szeroko pojętej ochronie. Okazuje się, że nie wszyscy absolwenci mogli pracować w ochronie czy mieć dostęp do broni. Pytanie, dlaczego temu człowiekowi na początku studiów – prywatnych, nawiasem mówiąc – nie zrobiono badań pod tym kątem? Uczył się przez kilka lat, a potem powiedziano mu: nie możesz wykonywać pracy w swoim zawodzie. Nie każdy ma predyspozycje do wykonywania danego zawodu. Wtedy zamyka się w sobie i nie jest otwarty, bo nawet nie ma odwagi przyznać się, że on boi się realizować to zadanie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

To kwestia zaufania do samego siebie i do swoich możliwości.

Pani profesor Danuta Koradecka, proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Zgadzam się z panią poseł. Ale to sprawa na osobną dyskusję. Chciałam poinformować, że w tej chwili jest realizowany duży projekt strukturalny dotyczący informacji o zawodach. Jest on realizowany według bardzo przemyślanej metodologii, ponieważ określa niezbędne predyspozycje do wykonywania określonego zawodu zarówno w sensie fizjologii człowieka, jak i strony psychicznej i zapewne cech, o których wspomniał kolega. Mówi o wskazaniach i przeciwwskazaniach, mówi też o możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wielu zawodach, w których określona niepełnosprawność nie przeszkadza. Pewne niepełnosprawności, jak na przykład autyzm, są ogromną zaletą przy testowaniu oprogramowania, bo żaden inny człowiek nie jest w stanie wykonywać tej czynności przez 8 czy 10 godzin. Te informacje są bardzo nowoczesne i pomocne przy wyborze zawodu. Będą również ogólnodostępne w wersji elektronicznej.

Wciąż mamy do czynienia z sytuacjami, że na przykład ktoś szkoli się na piekarza, a okazuje się, że ma uczulenie na mąkę, albo kończy szkołę budowlaną i ma lęk wysokości czy innego typu zaburzenia. Tracimy czas poświęcony na to szkolenie. Jednocześnie człowiek jest rozżalony, bo nie nadaje się, ma negatywną ocenę, która mu przeszkadza – i nie będzie miał później tego poziomu ufności. To wszystko się wiąże. Projekt, o którym mówię, wskaże narzędzie, które przyda się nam wszystkim.

Członek Rady Ochrony Pracy Janusz Kowalski:

Jako nauczyciel zawodu od 50 lat i sam będąc rzemieślnikiem, chciałem powiedzieć, że tę kwestię można bardzo prosto rozwiązać, tylko musiałyby włączyć się Ministerstwo Edukacji Narodowej. Bardzo ciężko przekonać poszczególnych kuratorów do zatrudniania w szkołach doradców zawodowych. Jeżeli są zatrudniani, to otrzymują niskie wynagrodzenie. Przychodzą ludzie, którzy nie są przygotowani ani mentalnie, ani zawodowo, żeby sprawować tę funkcję.

Niejednokrotnie rodzice kierują się dobrem dziecka. Pamiętam, że w Polsce najlepiej był notowany zawód inżyniera, potem lekarza, jeszcze później prawnika, ale nikt dokładnie nie tłumaczył dziecku, na czym to polega. W innych krajach – o czym miałem okazję się przekonać – funkcjonuje doradztwo, które nie polega jedynie na przedstawianiu poszczególnych zawodów. Tam doradcy zawodowi są na co dzień w szkole, obserwują dzieci i ich predyspozycje. Młodzież nie jest później rozczarowana. Pracownik w fabryce Mercedesa nie ma pretensji, że jest mechanikiem samochodowym, a nie właścicielem fabryki.

U nas hydraulik zazdrości kanonikowi, że został biskupem. U nas jest taka mentalność. I dalej nic się nie robi. Jestem w ścisłym kontakcie z panią minister Zalewską, dyskutujemy. Ale ministerstwo robi swoje, nie słuchając praktyków. A już jeden z uczonych powiedział, że najgorzej, jeżeli w rządzie jest więcej niż jeden profesor. Nie da się prowadzić rozwoju gospodarczego czy społecznego, jeżeli praktyki nie łączy się z nauką. A u nas liczy się nauka, a praktyka jest na końcu, zwłaszcza jeżeli chodzi o zawody.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Miałem kiedyś okazję poznać doradztwo zawodowe w Stanach Zjednoczonych. Przyznam, że byłem zafascynowany, jak tam się to odbywa, jak jest zorganizowane, łącznie z pewną prognozą zapotrzebowania na określone zawody w perspektywie kilku lat. W USA wybór jest zdecydowanie bardziej świadomy i przemyślany, przynajmniej jest szansa dla młodych ludzi decydujących o kierunku nauki czy studiów.

Lista mówców została wyczerpana.

Bardzo proszę pana doktora Ordysińskiego o podsumowanie.

Przedstawiciel Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB Szymon Ordysiński:

Nawiązując do wypowiedzi pani poseł, rzeczywiście analiza danych statystycznych jasno wykazuje, że istnieje związek między zaufaniem a poziomem nauki, nawet mierzonym w liczbach lat. Okazuje się, że każdy rok nauki zwiększa poziom zaufania o kilka – już nie pamiętam ile – procent. Ten wskaźnik wyraźnie rośnie z każdym rokiem nauki. Dane statystyczne potwierdzają to, o czym mówiła pani poseł – im bardziej zamknięte środowisko, tym mniejsze zaufanie. Mniejsze zaufanie jest na wsiach niż w dużych miastach. Mniejsze zaufanie jest wśród osób, które są bez pracy, zwłaszcza trwale bez pracy, na przykład wśród osób niepełnosprawnych, które są odcięte od życia społecznego. Im bardziej człowiek jest w to życie wciągnięty, na przykład poprzez naukę lub inną działalność, tym wyższy poziom zaufania. To zapewne metoda podnoszenia zaufania.

Chciałem też nawiązać do zaufania do instytucji. Rzeczywiście, Polacy jeżeli ich zapytamy, to ufają głównie swojej bliskiej rodzinie, im osoba mniej znana, tym gotowość do powierzenia zaufania maleje. Na przykład jest różnica między sąsiadem, który mieszka obok, którego zdefiniujemy, którego ta osoba widzi na co dzień, a jakimś sąsiadem, generalnie ludźmi mieszkającymi w dzielnicy, których nie widzę na co dzień i nie potrafię zidentyfikować. Zatem im bliższe kontakty, im bliższa otwartość, tym większe zaufanie. To na pewno wiąże się również z zaufaniem do instytucji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wyczerpaliśmy rozpatrywanie tego punktu porządku dziennego. Projekt stanowiska w tej sprawie przygotowuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Następne posiedzenie odbędzie się we wtorek 19 lutego. Początek o godz. 11.00. Tematem będzie problematyka narażenia na działanie smogu – zagrożenia i ochrona.

Informuję, że jutro, 16 stycznia, w sekretariacie Rady odbędzie się posiedzenie Zespołu ds. Skarg. Początek o godz. 11.00. Również jutro o godz. 13.00 w hału głównym Sejmu odbędzie się otwarcie wystawy jubileuszowej z okazji 100-lecia Państwowej Inspekcji Pracy. Wszyscy członkowie Rady otrzymali zaproszenia na tę uroczystość.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Pani poseł Mrzygłocka, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Mam trzy pytania do głównego inspektora pracy. Pierwsze dotyczy aktualnego stanu sporu zbiorowego w Państwowej Inspekcji Pracy – pierwszego takiego sporu w historii Inspekcji. Przypomnę, że istotą sporu jest naruszenie w ubiegłym roku przez głównego inspektora pracy art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Na poprzednim posiedzeniu główny inspektor pracy wspomniał o potrzebie ustalenia regulaminu wynagrodzenia, ale nie w tym tkwi problem. Regulamin wynagradzania obowiązuje w Państwowej Inspekcji Pracy od 2008 r., a podział środków na wynagrodzenia przyznawanych

w danym roku to zupełnie inna kwestia. Mamy przed sobą głosowanie nad budżetem na 2019 r., stąd mój apel do głównego inspektora pracy o refleksję co do trybu podziału pieniędzy budżetowych w tym roku na podwyżki i uzgodnienie tego ze związkami zawodowymi.

Drugie pytanie dotyczy kursu inspektorskiego, który zakończył się w grudniu 2018 r. Był to specjalny trzymiesięczny kurs inspektorski. Czy cała jedenastoosobowa grupa zdała pisemny egzamin na oceny bardzo dobre? Główny inspektor pracy przed egzaminem zmienił zasady zdawania egzaminu, uzyskanie oceny bardzo dobrej zwalniało z II części egzaminu. W związku z tym czy wszystkie osoby zostały zwolnione z II części? Czy to prawda, że dwie osoby z OIP Katowice otrzymały po egzaminie angaże na młodszych inspektorów pracy z pensją w wysokości 9 tys. zł? Trzeba przypomnieć, że inspektorzy z dużo dłuższym stażem pracy – 20-, 30-letnim – otrzymują wynagrodzenie w wysokości ok. 6–7 tys. zł.

Jak kształtują się wynagrodzenia pozostałych osób z tego specjalnego kursu, zwłaszcza tych, które zatrudnione są w Głównym Inspektoracie Pracy? Chodzi mi przede wszystkim o osoby, które przyszły do pracy w GIP z Podkarpacia – panią wicedyrektor Iwonę Hadacz z pensją ok. 11 tys. zł, czyli tyle, ile zarabia główny inspektor pracy, panią wicedyrektor Dorotę Jaworską, a także o doradcę głównego inspektora pracy pana Grzegorza Nieradkę, który jest jednocześnie asystentem marszałka Sejmu, radnym w Iwoniu-Zdroju, a także koordynatorem struktur PiS na Podkarpaciu.

Chciałabym też zapytać o kwestię czasu pracy uczestników tego specjalnego kursu inspektorskiego. Z tego co mi wiadomo, osoby te w niektórych tygodniach w okresie od września do grudnia odbywały po czterech dniach pracy szkolenie teoretyczne w systemie weekendowym piątek–niedziela. Problem polega na tym, że zatwierdzając taki harmonogram pracy, główny inspektor pracy zaplanował godziny nadliczbowe i nie zapewnił tym pracownikom 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego. Wydaje mi się, że jest to naruszenie przepisów o czasie pracy.

Podczas sejmowej debaty nad sprawozdaniem Państwowej Inspekcji Pracy próbowałam odczytać list związków zawodowych. Niestety czas mi na to nie pozwolił. Państwo nie odpowiedziało na moje pytania, ponieważ nie znają tego listu. Prosiłabym służby głównego inspektora pracy o zapoznanie się z tym listem. Jest on zawarty w stenogramie posiedzenia Sejmu w oświadczeniach poselskich. Bezpośrednio po debacie nad sprawozdaniem był punkt: Oświadczenia poselskie – i tam odczytałam ten list w całości.

Bardzo proszę o odpowiedź na moje pytania.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Odpowiadając na pytania pani poseł, wyjaśniam, że podział funduszu w 2018 r. odbywał się w ten sposób, że w chwili kiedy otrzymałem środki budżetowe na podział tego funduszu, poprosiłem związki zawodowe o spotkanie. Takie spotkania odbywały się trzykrotnie w Głównym Inspektoracie Pracy ze związkami reprezentatywnymi. W związku z tym, że związki reprezentatywne nie przedstawiły w ciągu 30 dni wspólnego stanowiska, podjąłem decyzję o podziale tego funduszu. Oczywiście związki wiedziały, w jakim stopniu i jak będzie ten fundusz realizowany. Jeden związek podpisał porozumienie, drugi – odmówił. I z tego powodu wszczął spór zbiorowy.

To prawo związków zawodowych. Nie neguję tego. W następnym roku inny związek może wszcząć taki spór.

Na jakim etapie w tej chwili jest ten spór zbiorowy? O odpowiedź na to pytanie poproszę zastępcę głównego inspektora pracy pana Dariusza Mińkowskiego.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

Wykonując polecenie głównego inspektora pracy, przewodniczę zespołowi, który prowadzi negocjacje ze strony pracodawcy. Ostatnie spotkanie odbyło się 10 stycznia, następne jest planowane na 12 lutego. Jest duża szansa, że będzie to ostatnie spotkanie. Doszliśmy do uzgodnień, że strona pracodawcy proponuje tekst porozumienia kończącego spór zbiorowy. Spór zbiorowy może skończyć się dwoma rozwiązaniami. Zasadniczo jest to rozwiązanie polegające na niedojściu do porozumienia i ono otwiera dalszy proces

polegający na spisaniu protokołu rozbieżności i uruchomieniu potencjalnych mediacji w tym zakresie.

Wydaje się, że aktualny stan rokowań daje duże szanse na drugie rozwiązanie, korzystne dla stron, bo im szybsze zakończenie sporu zbiorowego, tym lepsza i większa możliwość podjęcia dialogu społecznego na dalszym poziomie dotyczącym 2019 r. *Gros* problemów zgłoszonych w ramach sporu zbiorowego dotyczy 2018 r., więc w sposób naturalny można przyjąć, że w pewien sposób są to problemy, które są za nami, aczkolwiek pozostają pewne kwestie, które należy rozwiązać. Liczymy, że w ramach porozumienia do tego dojdzie. W tej chwili strona pracodawcy przygotowuje projekt porozumienia. Zgodnie z ustaleniami, które zostały przyjęte na wspólnym spotkaniu, będzie on przedstawiony przed kolejnym spotkaniem, tak aby strona związkowa mogła się zapoznać i ustosunkować. Tak samo strona związkowa ma ustosunkować się do opinii prawnej, która została przedstawiona w temacie merytorycznym, który w pewien sposób zapoczątkował ten element sporu.

Kończąc swoją wypowiedź – powiem, że w moim przekonaniu tempo rozpatrzenia sporu w obszarze, który wykonujemy w ramach urzędu, jest chyba jednym z szybszych. Tak naprawdę w ciągu trzech, czterech miesięcy próbujemy dojść do porozumienia w ośmiu zagadnieniach. Zagadnienia, które były możliwe do zrealizowania, zostały rozwiązane na bieżąco. Myślę, że strona związkowa tego nie kwestionuje. Spór zawsze wiąże się z potrzebami, czasami zaciągnięcia opinii zewnętrznych. Taka opinia – jak sygnalizowałem – była sporządzona. Czekamy na stanowisko strony związkowej w tym temacie. Niezależnie od tego – jak powiedziałem – chcemy zakończyć zbiór być może na najbliższym spotkaniu.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Jeśli chodzi o aplikację, to była aplikacja zaoczna. Chciałem jednoznacznie podkreślić, że nie ma takiej możliwości, aby młodszy inspektorzy pracy zarabiali po 9 tys. zł. Każdy pracownik, który był w administracji i miał wyższe wynagrodzenie niż początkujący, który przychodzi z zewnątrz, to nie zmniejszamy, żeby po prostu pracował zgodnie z przepisami. Tu nie widzę żadnego naruszenia przepisów.

Jak kształtują się wynagrodzenia aplikacji, to nie jestem w stanie powiedzieć, bo nie wiem, jakie mają wynagrodzenie aplikanci. Ale postaramy się odpowiedzieć w miarę możliwości. Jeżeli nie będą zabraniać przepisy RODO, to pani poseł otrzyma odpowiedź na piśmie.

Odnośnie do czasu pracy aplikacji zaocznej – od poniedziałku do czwartku pracowali, w piątek – sobota – niedziela mieli teoretyczne przyswajanie wiadomości, następnie odbierali wolne za niedziele i inne dni. Tak to się odbywało. Pani poseł mówi, że tu naruszono przepisy o czasie pracy. Trudno mi powiedzieć, czy naruszono przepisy o czasie pracy, bo jak tłumaczę, jednak odbierali wolne za czas uczestnictwa w tych zajęciach.

Brak odpowiedzi na list związków zawodowych, który był odczytywany w Sejmie. Dyrektor gabinetu wystąpiła do Sejmu, ale akurat tego listu nie otrzymaliśmy. Jeśliby pani poseł mogła nam pomóc, to byłbym wdzięczny.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

List jest w stenogramie w oświadczeniach poselskich.

Jeszcze pytanie o oceny z egzaminu.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Dwie osoby zostały zwolnione, bo pisemny z bhp i prawa pracy miały na piątki. Pozostałe zdawały tak jak każde inne.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jeśli chodzi o list związków kierowany do pracodawcy, myślę, że najprostsze będzie zwrócić się o ponowienie tego listu.

Mam dużą wątpliwość co do celowości rozpatrywania na forum Rady poziomu wynagrodzeń indywidualnych osób wskazywanych z imienia i nazwiska, zwłaszcza że poziom tych wynagrodzeń, jeżeli chodzi o średnią w PIP, wydaje mi się dość dziwny. Rozumiem, że w Inspekcji obowiązują siatka płac. Sądzę, że najwłaściwszą byłaby odpowiedź, czy

wszyscy pracownicy, zwłaszcza nowo zatrudniani, są wynagradzani zgodnie z obowiązującą siatką płac, bez personalnych odniesień do poszczególnych osób, co rzeczywiście może naruszać inne regulacje, łącznie z RODO.

Czy tego typu oświadczeniem moglibyśmy zamknąć te sprawy, które są ponawiane cyklicznie na każdym posiedzeniu? To pytanie do pani poseł i pana inspektora.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Mnie bardzo interesuje ten poziom, bo on wyraźnie odbiega od innych wynagrodzeń. Dlatego przytoczyłam nazwiska.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Ale rozumiem, że wyjaśnienie, że nie ma takiej sytuacji, bo takie wynagrodzenia na pewno odbiegałyby od obowiązującej siatki płac w Inspekcji, zamykałoby tę sprawę. Jeśli otrzymalibyśmy odpowiedź, że nie ma takich zjawisk, to wyczerpuje kwestię, albo jeśli są – to wtedy możemy wejść w indywidualne odstępstwa.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

W regulaminie wynagradzania obowiązującym od 2008 r. są określone stawki wynagrodzeń dyrektora i osób zatrudnionych na innych stanowiskach. Nie ma możliwości wyjścia poza to, co przewiduje regulamin wynagradzania. To chcę jednoznacznie powiedzieć.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Ale jest system różnych dodatków, premii i innych elementów. Stawki zasadnicze mogą być rzeczywiście porównywalne, natomiast generalnie to, co otrzymuje pracownik, odbiega.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Ale nie da się tych uznaniowych części zapisać w angażu, w umowie o pracę. Spróbujmy to ustalić i wyjaśnić, aby zamknąć ten wątek, żebyśmy nie wracali do tego na każdym posiedzeniu.

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