



KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 46. POSIEDZENIA
RADY OCHRONY PRACY (X KAD.)
W DNIU 14 MAJA 2019 R.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 46)

14 maja 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 poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy;**
- wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy dotyczącego zamiaru odwołania pana Andrzeja Świderskiego ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Łodzi;**
- „Nowe formy świadczenia pracy a zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia” – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Państwową Inspekcję Pracy;**
- sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Andrzej Kwaliński** zastępca głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, dr **Anna Skład**, dr **Zofia Mockało** przedstawicielki Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego.

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

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

24 kwietnia br. odszedł od nas do Pana Stanisław Stolorz – członek Rady Ochrony Pracy, wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych. Uczcijmy Jego pamięć chwilą ciszy.

(Zebrani powstają z miejsc. Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek: Wieczny odpoczynek racz Mu dać Pani. Zebrani: A światłość wiekiusta niechaj Mu świeci. Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek: Niech odpoczywa w pokoju. Zebrani: Amen)

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Stwierdzam kworum. Witam zastępcę głównego inspektora pracy pana Andrzeja Kwalińskiego wraz ze współpracownikami, dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego panią prof. Danutę Koradecką wraz ze współpracownikami. Witam członków Rady obecnych na dzisiejszym posiedzeniu.

Informuję, że główny inspektor pracy przesłał do Rady Ochrony Pracy pismo, w którym wnosi o wyrażenie przez Radę opinii w sprawie zamiaru odwołania pana Andrzeja Świderskiego ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Łodzi w związku ze złożoną przez niego rezygnacją z zajmowanego stanowiska. Do wniosku głównego inspektora pracy zostało załączone pismo pana Andrzeja Świderskiego o rezygnacji ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Łodzi.

Zatem porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia Rady obejmuje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy, pkt 2 – wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy dotyczącego zamiaru odwołania pana Andrzeja Świderskiego ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Łodzi, pkt 3 – „Nowe formy świadczenia pracy a zapewnienie bezpieczeństwa

i ochrony zdrowia” – materiał przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Państwową Inspekcję Pracy, pkt 4 – sprawy bieżące.

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

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego posiedzenia. Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy.

Proszę pana wiceprzewodniczącego Zbigniewa Żurka o przedstawienie projektu stanowiska.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Przedstawię proponowane brzmienie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy: „Posiedzenie Rady Ochrony Pracy 9 kwietnia 2019 r. związane było z ogłoszonym przez Międzynarodową Organizację Pracy Światowym Dniem Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy poświęconym w tym roku „Bezpieczeństwu i zdrowiu w pracy jutra”. Powołana przez MOP w stulecie jej istnienia Globalna Komisja ds. Przyszłości Pracy w swoim raporcie zwróciła uwagę na dynamiczne zmiany w technologii i organizacji pracy, które wpłyną istotnie na warunki pracy. Należą do nich wyzwania przemysłu 4.0 m.in.: automatyzacja i robotyka, powszechna digitalizacja, rozwój teleinformatyki oraz praca za pośrednictwem platform internetowych.

Przyjęta w Polsce Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju w swoim założeniu uwzględnia implementację wyzwań przemysłu 4.0 przy zapewnieniu bezpieczeństwa i zdrowia osób zatrudnionych w wyżej wymienionych nowych technologiach i formach pracy. Problematykę nowych wymagań świata pracy podjęto w ramach programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” wnioskowanego przez ministra rodziny, pracy i polityki społecznej, we współpracy z ministrem nauki i szkolnictwa wyższego. Program ten od 2008 r. pełni funkcję krajowej strategii w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Potwierdza to raport odnośnie do Narodowych Strategii Bezpieczeństwa i Zdrowia w Miejscu Pracy przygotowany w 2018 r. przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy.

W trakcie realizacji programu w latach 2008–2017 stwierdzono poprawę wskaźników charakteryzujących warunki pracy, w tym zmniejszenie liczby wypadków śmiertelnych o 48,3%, wypadków ciężkich o 26,6%, zatrudnionych w warunkach zagrożenia o 23,8%. Nadal jednak codziennie dochodzi do 240 wypadków przy pracy, a 1 osoba traci w nich życie. Liczba absencji z tytułu wypadków przy pracy wyniosła w 2017 r. niemal 4 mln dni, tj. ponad 10 500 lat. Wydatki z funduszu wypadkowego ZUS w 2017 r. wyniosły 5 mld zł. Całkowite koszty wypadków wraz z ponoszonymi przez Narodowy Fundusz Zdrowia, pracodawców oraz poszkodowanych i ich rodziny są 3–4 krotnie wyższe, wynosząc od 15 mld zł do 20 mld zł rocznie (według metodologii MOP, UE).

Nowe i narastające obecnie zagrożenia zawodowe dotyczą czynników chemicznych, fizycznych i psychospołecznych. Przykładowo, każdego roku stwierdza się w Polsce ok. 2 tys. nowych przypadków chorób zawodowych. Jednocześnie ma miejsce 7,8 tys. przypadków zgonów spowodowanych zawodowymi chorobami nowotworowymi. Problem ten będzie narastał w Polsce, bo 3,5 tys. zakładów pracy już zgłosiło stosowanie u siebie substancji rakotwórczych, a dodatkowo w 1 tys. z nich realizowane są procesy technologiczne, w których uwalniane są takie substancje. Problematyka ta stała się priorytetem w działaniach Komisji Europejskiej, stawiając przed państwami członkowskimi konieczność wdrożenia do praktyki restrykcyjnych norm dopuszczalnego stężenia substancji rakotwórczych w środowisku pracy. Wymaga to od zaplecza naukowego państwa rozpoznania ich oddziaływania na organizm oraz stworzenia podstaw systemu monitorowania narażenia na te substancje celem wczesnej prewencji zagrożeń.

Zawodowe zagrożenia elektromagnetyczne w środowisku pracy wymagają badań w celu określenia ich skutków biologicznych, w tym wpływu na osoby z coraz powszechniej stosowanymi implantami medycznymi. Nowym wyzwaniem w skali światowej jest także oddziaływanie na człowieka pól o częstotliwości 5G, wprowadzanych obecnie intensywnie do środowiska pracy i życia.

Nowoczesne środki ochrony osobistej powinny nie tylko chronić, ale także monitorować poziom zagrożeń w środowisku pracy oraz stan psychofizyczny pracownika.

Psychospołeczne obciążenia w środowisku pracy i życia skutkowały w latach 2012–2016 wzrostem o 35% absencji chorobowej z powodu zaburzeń o charakterze wypalenia i depresji, wykluczając długoterminowo z pracy coraz młodszych pracowników. Przewiduje się, że nowe formy i wymagania pracy mogą te procesy przyspieszyć. Wymaga to opracowania oraz implementacji rozwiązań ograniczających obciążenia psychospołeczne.

W świetle m.in. powyższych przykładów wyzwaniem systemowym staje się obecnie kształtowanie w społeczeństwie kultury bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zarówno w środowisku pracy, jak i życia, gdyż nowe formy zatrudnienia skutkować będą szerszym przenikaniem się tych środowisk.

Zgłoszone w 2019 r. przez resorty oraz partnerów społecznych zapotrzebowanie na badania naukowe i prace rozwojowe służące poprawie bezpieczeństwa i warunków pracy dotyczyły 203 tematów. Stały się one podstawą sformułowania wniosku o ich realizację przez zaplecze naukowe, we współpracy z pracodawcami i pracownikami, w ramach programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” (okres realizacji: lata 2020–2022).

Rada Ochrony Pracy przy Sejmie miała możliwość w latach 2015–2019 śledzenia na bieżąco wyników poprzednich etapów tego programu i wysoko ocenia ich wartość merytoryczną, rzetelność w realizacji i – co szczególnie ważne – szerokie, bieżące upowszechnianie wśród odbiorców (Inspekcji Pracy, służb bhp i medycyny pracy oraz pracodawców i pracowników). W świetle powyższego oraz wyzwań technologicznych i organizacyjnych w nowych procesach pracy Rada Ochrony Pracy popiera kontynuację programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” w latach 2020–2022”.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w proponowanym brzmieniu? (20) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy.

Pan Michał Chałoński, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Przyjęliśmy stanowisko, ale nie dołączono do niego rozdzielnika.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Prezydium ustali listę adresatów stanowiska.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – wyrażenie opinii na temat wniosku głównego inspektora pracy dotyczącego zamiaru odwołania pana Andrzeja Świdorskiego ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Łodzi w związku z rezygnacją z zajmowanego stanowiska, złożoną 11 marca br.

Rada Ochrony Pracy, zgodnie z art. 5 ust. 3 ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy ma wyrazić opinię w tej sprawie. Przypominam, że zgodnie z §6 pkt 4 Regulaminu Rady uchwały dotyczące spraw personalnych zapadają w głosowaniu tajnym, ale Rada – jeżeli padnie taki wniosek – może podjąć decyzję o innej formie głosowania.

Zgłaszam wniosek o przeprowadzenie głosowania jawnego.

Czy jest sprzeciw?

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zgłaszam sprzeciw.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zatem przystępujemy do powołania komisji skrutacyjnej. Proponuję powołanie komisji skrutacyjnej w składzie: pani Ewa Górka, pan Kazimierz Kimso i pan Zbigniew Żurek. Wszyscy kandydaci wyrazili zgodę.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za powołaniem komisji skrutacyjnej w proponowanym składzie? (20) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie powołała komisję skrutacyjną.

Proszę komisję skrutacyjną o ukonstytuowanie się, a następnie rozdanie kart do głosowania.

Przewodnicząca komisji skrutacyjnej Ewa Górka:

Na karcie do głosowania umieszczone są trzy możliwości: za, przeciw, wstrzymuję się od głosu. Należy zaznaczyć znakiem X jeden z trzech wariantów, zgodnie z wolą głosującego. Umieszczenie więcej niż jednego znaku X spowoduje, że głos będzie nieważny.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Komisja zakończyła rozdawanie kart.

Przystępujemy do głosowania. Proszę komisję skrutacyjną o zebranie kart do głosowania.

Czy wszyscy członkowie Rady oddali karty do głosowania?

Proszę komisję skrutacyjną o obliczenie głosów.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego porządku dziennego – „Nowe formy świadczenia pracy a zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia” – materiał został przygotowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Państwową Inspekcję Pracy.

Oddaję głos pan prof. Danucie Koradeckiej.

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Problem, który dzisiaj przedstawiamy jest wyzwaniem stojącym przed społeczeństwem, nie do końca rozpoznany zarówno na poziomie centralnym, jak i niższych szczeblach – jak bardzo zmieni się sposób organizowania pracy. Obie panie prelegentki przedstawią stan obecny na podstawie naszej wiedzy i międzynarodowych badań. Właściwie wszystkie spotkania, seminaria, konferencje w tej chwili dotyczą tej kwestii. Bardzo ważne – podsumowujące temat – będzie wystąpienie Państwowej Inspekcji Pracy, w którym zapewne zostaną przedstawione działania, jakie należy podjąć, żebyśmy byli gotowi na tę rewolucję, bo to niewątpliwie jest rewolucja.

Jako pierwsza głos zabierze pani dr Zofia Mockała.

Przedstawicielka Pracowni Socjologii i Psychologii Pracy Zakładu Ergonomii CIOP-PIB dr Zofia Mockała:

Obserwowane w ostatnich latach zmiany społeczne, gospodarcze i technologiczne doprowadziły do powstania nowych form zatrudnienia w całej Europie. Wiele z nich znacznie odbiega od tradycyjnego pojęcia pracy.

Nowe, bardziej elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy coraz częściej traktowane są jako ważny element równowagi życia zawodowego i rodzinnego pracowników. Ale jednocześnie istnieją przesłanki by sądzić, że te nowe formy pracy są jednak mniej korzystne dla dobrostanu pracowników niż tradycyjne formy zatrudnienia.

Jest wiele definicji nowych form pracy. Zależą też od danego regionu. W niedawnym raporcie fundacji Eurofound wyróżniono 9 nowych form pracy, które w ostatnich latach pojawiły się w Europie. To strategiczne dzielenie się pracownikiem – jeden pracownik zatrudniony przez grupę pracodawców, dzielenie się pracą – pracodawca zatrudnia co najmniej dwóch pracowników na jednym stanowisku, interim management – wykwalifikowani specjaliści są zatrudniani tymczasowo na potrzeby określonego projektu, praca dorywcza, praca na wezwanie – elastyczne korzystanie z usług pracownika w zależności od potrzeb, praca zdalna z wykorzystaniem technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych, praca za talony – stosunek pracy opiera się na płatności za usługi talonem zakupionym od autoryzowanej organizacji, która pokrywa zarówno wypłatę, jak i składki na ubezpieczenie społeczne, praca portfelowa – osoba samozatrudniona/freelancer pracuje dla wielu klientów, wykonując dla każdego z nich niewielkie zlecenia, praca za pośrednictwem platform internetowych – internetowa platforma służąca do dopasowywania pracodawców i pracowników, duże zadania są dzielone na mniejsze części i przydzielane pracownikom w „wirtualnej chmurze”, zatrudnienie wspólne – freelancerzy, osoby samozatrudnione lub mikroprzedsiębiorstwa współpracują na zasa-

dzie co-workingu, kooperatywy lub tworzą organizacje parasolowe w celu polepszenia swoich warunków pracy.

Nowe formy pracy mimo znacznych różnic posiadają również wspólne cechy. To np. niekonwencjonalne miejsce wykonywania pracy, niekonwencjonalne godziny pracy, korzystanie z technologii ICT, nietypowe stosunki pracy (pracodawca na jedno stanowisko zatrudnia kilku pracowników), nietypowy czas pracy (nieciągłość, sporadyczność), networking wśród osób samozatrudnionych.

Nie ma jeszcze dokładnych badań, które pokazywałyby wpływ nowych form pracy na warunki pracy, gdyż problem jest stosunkowo nowy. Jednak można przypuszczać, że nowe formy pracy będą miały pozytywny i negatywny wpływ na kształtowanie warunków pracy i dobrostan pracowników. Jeśli chodzi o pozytywne, to nowe formy mogą sprzyjać większej elastyczności pracy, autonomii pracownika i możliwości sprawowania kontroli nad własną pracą (np. w aspekcie czasu czy miejsca wykonywanej pracy), stabilności zatrudnienia, rozwojowi umiejętności zawodowych oraz możliwości wykorzystania różnych umiejętności, a to może przełożyć się na większe zadowolenie z pracy, poczucie samorealizacji i zaangażowanie w pracę, pozytywnie również wpływając na zdrowie psychiczne i fizyczne pracowników.

Natomiast jeśli chodzi o negatywny wpływ, to zagrożeniem jest większa intensyfikacja pracy, długie – nieprzewidywalne – godziny pracy, brak wsparcia społecznego, izolacja społeczna i zawodowa (zwłaszcza w przypadku pracowników pracujących samodzielnie w domu), niepewność pracy, zaburzenie równowagi praca – życie prywatne, nieergonomiczne warunki pracy, brak dostępu do szkoleń i narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi. Wymienione zagrożenia przyczyniają się m.in. do większego stresu związanego z pracą, niskiego zadowolenia z pracy. Przekładają się również na zagrożenia dla zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników.

Na wykresie przedstawiono wpływ nowych form pracy na warunki pracy. Za najbardziej korzystne formy zatrudnienia wśród wymienionych w raporcie Eurofound uznaje się dzielenie się pracą, dzielenie się pracownikiem, a także pracę mobilną w wykorzystaniu technologii ICT, natomiast za najmniej korzystne uznaje się pracę dorywczą – ze względu na brak pewności pracy – pracę portfelową – freelancerzy – oraz pracę za pośrednictwem platform.

Nie znamy jeszcze skali występowania nowych form pracy. Natomiast europejski sondaż warunków pracy ujawnia – chociaż częściowo – pewne aspekty charakterystyczne dla nowych form pracy w Unii Europejskiej. Jeśli chodzi o elastyczny czas pracy i sprawowanie kontroli nad swoim czasem pracy, co w dużym stopniu charakteryzuje nowe formy pracy, średnio 44% pracowników w Unii Europejskiej do pewnego stopnia bądź całkowicie może dostosowywać swoje godziny pracy. Natomiast 56% pracowników UE wciąż pracuje w systemie, w którym godziny i czas pracy są ustalone przez przedsiębiorstwo bez możliwości zmian. W Polsce sytuacja przedstawia się bardzo podobnie. 58% pracowników nie ma żadnej możliwości zmian czasu pracy, pozostali mogą całkowicie swobodnie bądź do pewnego stopnia zmieniać czas pracy.

Na kolejnym wykresie przedstawiono sytuację polskich pracowników. Osoby samozatrudnione – czyli te, które często pracują w nowych formach pracy – są często zagrożone wysokim czasem pracy. Ponad 60% osób samozatrudnionych pracuje ponad 40 godzin tygodniowo. 27% pracowników pracujących na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślonych pracuje ponad 40 godzin tygodniowo, większość – do 40 godzin tygodniowo.

W Polsce zamiennie stosuje się terminy „nowe” i „nietypowe” formy pracy. One nieco różnią się od opisanych w europejskim raporcie. Za zasadnicze kryterium przyjmuje się stosunek prawny łączący pracodawcę z pracownikiem, zgodnie z którym formy zatrudnienia dzieli się na dwie podstawowe kategorie: zatrudnienie pracownicze i niepracownicze. Nietypowość zatrudnienia pracowniczego może przyjmować postać umów terminowych, umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin bądź umów będących podstawą wynajmowania pracy. Nietypowość zatrudnienia niepracowniczego przyjmuje postać zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, samozatrudnienia oraz elastycznych form zatrudnienia.

Chciałabym teraz przedstawić wyniki pilotażowego badania realizowanego w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym. Jego celem jest określenie związków nowych form pracy z równowagą praca – życie prywatne. Większość pracowników pracujących w nowych niestandardowych formach pracy uważa, iż godzą pracę zawodową z życiem prywatnym. Natomiast gdy pytamy, czy brakuje im czasu na życie poza pracą, to łącznie 41% badanych odpowiada, że zdecydowanie tak lub raczej tak. Jeśli chodzi o sfery, na które głównie brakuje czasu, to prawie 40% respondentów wskazywało, że głównie brakuje im czasu na wypoczynek i rekreację. To bardzo ważny wskaźnik. Bowiem dobry efektywny wypoczynek oddziałuje w dużym stopniu na dobrostan pracowników i ich efektywność w pracy. Respondenci mówili również, że brakuje im czasu na utrzymywanie relacji społecznych, interpersonalnych, hobby i sport.

Osoby pracujące w nietypowych formach pracy uważają, że godzą pracę z życiem prywatnym, ale potem okazuje się, że jednak brakuje im czasu na bardzo ważne aspekty życia.

Przedstawicielka Pracowni Zarządzania i Oceny Ryzyka Zakładu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy CIOP-PIB dr Anna Skład:

Moja wypowiedź dotyczyć będzie pracy za pośrednictwem platform. Na początku chciałabym pokrótce wyjaśnić, czym są platformy. Następnie przedstawię skalę tego zjawiska, warunki pracy na platformach internetowych oraz czynniki ryzyka, z jakimi wiąże się ta praca.

Zgodnie z definicją zaproponowaną przez Eurofound, platformy to sieci cyfrowe, które koordynują transakcje w sposób algorytmiczny. Zatem platformy są swoistymi hybrydami, czymś pomiędzy rynkiem a przedsiębiorstwem. Jako rynek platforma internetowa umożliwia spotkanie się popytu i podaży, to znaczy osób, które są zainteresowane zakupieniem usług i osób, które je oferują. Jako przedsiębiorstwo platforma koordynuje zawarcie transakcji, definiuje procesy dostarczania towarów i usług oraz egzekwuje wzajemne zobowiązania obu stron. Warto zauważyć, że jako cyfrowa przestrzeń platforma umożliwia gromadzenie, przetwarzanie, organizowanie dużej liczby informacji i danych o stronach kontraktów, poszczególnych transakcjach, a następnie udostępnia te informacje w celu oceny poszczególnych transakcji aktualnym i potencjalnym użytkownikom platform.

Dzięki przeprowadzonemu w 2016 r. na zlecenie Komisji Europejskiej badaniu Eurobarometr znany orientacyjną skalę tego zjawiska. Na wykresie kolorem niebieskim oznaczono odsetek osób w państwach UE, które słyszały o platformach, ale nigdy żadnej nie odwiedziły, pomarańczowym – odsetek osób, które odwiedziły platformę raz lub kilka razy, w tym raz zapłaciły za usługę, szarym – odsetek osób, które odwiedzają platformę raz na kilka miesięcy, żółtym – odsetek osób, które odwiedzają platformy co najmniej raz w miesiącu. Platformy są najbardziej rozpowszechnione w takich państwach, jak Francja, Chorwacja, Irlandia czy Estonia. Odsetek osób, które kupowały usługi za pośrednictwem platform waha się od 0% na Cyprze do 9% we Francji. Jeśli chodzi o Polskę, to połowa naszego społeczeństwa nie słyszała o platformach, 33% słyszało, ale nie odwiedzało platform, 4% odwiedziło platformę jeden raz, 7% – odwiedza je sporadycznie, a 4% naszych obywateli zakupiło za pośrednictwem platformy jakąś usługę.

Kolejny wykres przedstawia dostarczanie usług przez platformy internetowe w krajach UE. Kolorem niebieskim oznaczono odsetek osób, które jeden raz dostarczyły usługi za pośrednictwem platform, pomarańczowym – odsetek osób, które czyniły to okazjonalnie, szarym – odsetek osób, które czyniły to regularnie (co miesiąc).

W Polsce 15% obywateli korzystało z platform internetowych. OO 1/3 z nich oferowała usługi za pośrednictwem platform: połowa tych osób zaoferowała swoje usługi raz, a połowa robi to co kilka miesięcy.

W ramach innego badania przeprowadzonego – niestety – bez udziału Polski w 14 krajach UE diagnozowano skalę tego zjawiska, pytając respondentów nie tylko czy oferowali usługi za pośrednictwem platform internetowych, ale również jak wiele czasu poświęcają na tę pracę i jaki udział w ich dochodach mają dochody z pracy za pośrednictwem platform. Okazało się, że dla ok. 2% dorosłych Europejczyków praca za pośrednic-

twem platform jest pracą dominującą. To znaczy otrzymują z tytułu tej pracy ponad 50% swoich dochodów i/lub poświęcają na tę pracę przeszło 20 godzin tygodniowo.

Pojawiły się również pierwsze wyniki badań dotyczących warunków pracy na platformie internetowej. Badanie zostało zrealizowane przez European Trade Union Confederation. Ponad 50% ankietowanych uznało, że praca za pośrednictwem platform cyfrowych ma więcej zalet niż wad. Uczestnicy badania chwalili pracę na platformach przede wszystkim za elastyczność i autonomię pracy oraz możliwość komunikowania się z innymi pracownikami za pośrednictwem mediów społecznościowych i w świecie rzeczywistym. Nie podobało im się traktowanie osób wykonujących prace jako anonimowych środków produkcji, niski poziom bezpieczeństwa socjalnego w porównaniu z innymi pracownikami, nieprzejrzyste algorytmy organizujące pracę i koordynujące transakcje oraz niskie wynagrodzenie.

Inne badanie przeprowadzone na zlecenie Komisji Europejskiej potwierdziło przewagę pozytywnych ocen warunków pracy za pośrednictwem platform. Respondenci chwalili tę pracę za możliwość decydowania, kiedy i jak długo pracować, możliwość wyboru zadań oraz sposobu ich wykonania, a także bezpieczne warunki wykonywania pracy. Ale stwierdzono, że ocena jest zróżnicowana w zależności od czasu pracy wykonywanej za pośrednictwem platform, dochodów osiąganych z tytułu tej pracy oraz rodzajów zadań wykonywanych za pośrednictwem platform.

Oprócz pracy dominującej – o której wspomniałam – tzn. takiej, której poświęca się przeszło 20 godzin tygodniowo i otrzymuje się ponad połowę swoich dochodów, autorzy badania wyróżnili jeszcze pracę znaczącą – wykonywaną między 10 a 20 godzin tygodniowo, za którą otrzymuje się między 25% a 50% dochodów – oraz pracę nieznaczącą – wykonywaną poniżej 10 godzin tygodniowo, za którą otrzymuje się poniżej 25% dochodów. Okazało się, że osoby, które wykonują za pośrednictwem platform pracę dominującą i znaczącą istotnie częściej były zadowolone ze swoich dochodów, ale jednocześnie istotnie częściej uważały swoją pracę za stresującą i monotonna. Z kolei biorąc pod uwagę kryterium rodzaju zadań wykonywanych za pośrednictwem platform, osoby, które wykonywały usługi profesjonalne (m.in. usługi prawne i księgowe, tworzenie oprogramowania, tłumaczenia) częściej uważały swoją pracę za stresującą, ale były bardziej zadowolone z dochodów. Natomiast osoby wykonujące usługi nieprofesjonalne (m.in. prace biurowe, wprowadzanie danych, sprzedaż i działania marketingowe) znacznie częściej uważały, że ich praca jest monotonna, lecz związana z mniejszym stresem. Osoby, które dostarczały za pośrednictwem platform usługi polegające na wykonaniu prac fizycznych nie zauważały, aby ich praca była monotonna, ale skarżyły się, że mają mało możliwości uczenia się.

Jeśli chodzi o czas pracy w gospodarce platformowej, to wyniki badań wskazują, że dla ok. 16% osób, które wykonują tę pracę, czas pracy przekracza 40 godzin tygodniowo, a dla 7% tych osób czas pracy wynosi więcej niż 60 godzin tygodniowo.

Podsumowując, czynniki ryzyka zawodowego związane z wykonywaniem pracy za pośrednictwem platform wiążą się przede wszystkim z faktem, że tę pracę koordynują algorytmy, które wymuszają niekiedy bardzo szybkie tempo pracy. Ponadto algorytmy umożliwiają rankingowanie usługodawców i powodują, że osoby pracujące za pośrednictwem platform muszą ciągle rywalizować, co jest również przyczyną dużego stresu. Pozostałe czynniki ryzyka psychospołecznego obejmują: odizolowanie, stres technologiczny, uzależnienie technologiczne, przeciążenie informacjami, wypalenie zawodowe, nękanie w sieci. Wykonywanie cyfrowej pracy wiąże się ze stałym narażeniem na oddziaływanie pola elektromagnetycznego, zmęczeniem oczu i schorzeniami układu mięśniowo-szkieletowego. Należy też zwrócić uwagę, że osoby wykonujące pracę za pośrednictwem platform to najczęściej ludzie młodzi, nigdy nie przeszkoleni w zakresie bhp. Ponadto szereg kluczowych rodzajów działalności w gospodarce platformowej obejmuje wykonywanie prac powszechnie uznawanych za niebezpieczne, jak np. prace transportowe.

Na forum Unii Europejskiej, w poszczególnych państwach toczy się dyskusja na temat wdrożenia rozwiązań prawnych, które zagwarantują bezpieczeństwo osobom pracującym za pośrednictwem platform. Prekursorem w tej dziedzinie jest Francja. W 2016 r. nowelizowano w tym kraju Kodeks pracy. Zobowiązano platformy do ponoszenia kosz-

tów ubezpieczenia od wypadków przy pracy osób wykonujących pracę za ich pośrednictwem oraz ponoszenia kosztów ich szkolenia zawodowego. Przyznano osobom wykonującym pracę za pośrednictwem platform prawo do zrzeszania się i dochodzenia swoich zbiorowych interesów.

Na slajdzie przedstawiono zatrudnienie w Unii Europejskiej i w kilku wybranych krajach w latach 2002 i 2016. Kolorem granatowym oznaczono zatrudnienie standardowe, niebieskim – nietypowe, pomarańczowym – samozatrudnienie, żółtym – brak zatrudnienia. Z wykresu wynika ogólny wzrost zatrudnienia. Widać również jaki udział w tym wzroście ma zatrudnienie w nietypowych formach. Dzięki temu zatrudnieniu spada odsetek osób pozostających bez zatrudnienia. Dlatego warto promować nowe formy zatrudnienia, ale pod warunkiem, że osobom pracującym za pośrednictwem tych form zostanie zapewnione zarówno bezpieczeństwo socjalne, jak i bezpieczeństwo i higiena pracy.

W Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym w ramach kolejnego etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” zamierzamy podjąć dwa projekty, które będą wspierały inicjatywy zapewniające bezpieczeństwo i higienę pracy osobom pracującym w nowych formach. Wyniki realizacji tych projektów będą podstawą do opracowania propozycji rozwiązań dla osób pracujących w nowych formach pracy, a także dla pracodawców zainteresowanych utrzymaniem dobrostanu swoich pracowników.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję przedstawicielom CIOP za interesujące wystąpienia.

Informuję, że komisja skrutacyjna zakończyła prace. Proszę przewodniczącą komisji skrutacyjnej panią prof. Ewę Górską o przekazanie wyników głosowania.

Przewodnicząca komisji skrutacyjnej Ewa Górską:

Wyniki tajnego głosowania w sprawie wniosku głównego inspektora pracy dotyczącego zamiaru odwołania pana Andrzeja Świdzkiego ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Łodzi w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska. W głosowaniu udział wzięło 22 członków Rady Ochrony Pracy. Oddano 22 ważne głosy, w tym 7 głosów za, 13 przeciw i 2 wstrzymujące.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie wyników głosowania.

Kontynuujemy rozpatrywanie punktu trzeciego porządku dziennego. Proszę o zabranie głosu zastępcę głównego inspektora pracy pana Andrzeja Kwalińskiego.

Zastępca głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński:

Zmiany zachodzące we współczesnym świecie mają niewątpliwie wpływ także na organizację i sposób świadczenia pracy. Umowa o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy nadal jest umową tradycyjną i najkorzystniejszą dla pracownika ze względów zarówno prawnych, jak i bezpieczeństwa i higieny pracy.

Występuje też umowa na czas określony, umowa w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowo są umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie, outsourcing, praca tymczasowa czy też telepraca. Obecnie na naszym rynku pracy pojawiają się takie formy, jak job-sharing (podział stanowiska pracy), work-sharing (dzielenie pracy) oraz job-rotation (rotacja stanowisk). Coraz większym problemem staje się jednak nie to, w jaki sposób jest zawarta umowa, lecz zapewnienie prawidłowych, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dla pracowników zatrudnionych w tych formach pracy.

Materiał, który przedstawią za chwilę pan Wojciech Gonciarz – dyrektor Departamentu Prawnego oraz pan Jakub Chojnicki – dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli przybliży członkom Rady te zagadnienia od strony teoretycznej, jak i praktycznej.

Dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy Wojciech Gonciarz:

Nowe formy świadczenia pracy, inaczej elastyczne formy zatrudnienia czy też praca atypowa lub zatrudnienie niestandardowe, to pojęcia jeszcze nie do końca zdefiniowane oraz sklasyfikowane, chociaż coraz powszechniej używane. Można skrótkowo powiedzieć, że do nowych form świadczenia i organizacji pracy zaliczyć należy wszelkie szeroko rozumiane stosunki pracy, poza pracą w pełnym wymiarze godzin oraz pracą stałą.

Są to zatem formy świadczenia pracy, które nie mieszczą się w ramach wzorca klasycznej pracy podporządkowanej.

Do nietypowych form świadczenia pracy można zaliczyć, obok terminowych umów o pracę oraz pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowy cywilnoprawne (najczęściej umowa zlecenia czy umowa o dzieło, kontrakt menadżerski, umowa agencyjna), samozatrudnienie, outsourcing, pracę tymczasową, telepracę, pracę na wezwanie, ale także job-sharing (podział stanowiska pracy), work-sharing (dzielenie pracy) i job-rotation (rotacja stanowisk pracy). Nietypowe formy zatrudnienia charakteryzują się z jednej strony wzrostem autonomii pracowników w zakresie kształtowania pracy, jak i jej warunków (elastyczne kształtowanie miejsca i czasu pracy), ale z drugiej strony niestabilnością oraz niepewnością co do przyszłego zatrudnienia, jak również systemem wynagrodzeń ustalanych najczęściej na podstawie prowizji, a co się z tym wiąże – brakiem stałości w wypłacaniu wynagrodzenia oraz przekazywaniu składek na zabezpieczenie socjalne.

Ze społecznego punktu widzenia coraz częściej spotykane elastyczne formy zatrudnienia i organizowania pracy powinny, co do zasady, służyć zwalczaniu bezrobocia oraz stwarzaniu warunków sprzyjających podejmowaniu zatrudnienia w trudnych sytuacjach życiowych (np. godzenie pracy z życiem rodzinnym). Dzięki stosowaniu nowych form świadczenia pracy równocześnie powinna poprawiać się jakość pracy samych pracowników, wobec dowolnego modelowania przez nich organizacyjnych warunków zatrudnienia.

Nietypowe formy zatrudnienia najczęściej wiążą się z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy. Zastosowanie takiego rozwiązania umożliwia sam Kodeks pracy, przy czym zgodnie z art. 29² k.p., zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, pomijając przy tym jedynie proporcjonalność wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, mają prawo korzystać z takich samych uprawnień, określonych przepisami prawa pracy, jak osoby zatrudnione na cały etat, a sama praca w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może być powodem dyskryminacji, czy też nierównego traktowania w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe (co określa art. 18^{3a} § 1 k.p.).

Uwzględniając aktualną sytuację gospodarczą, nietypowe formy zatrudnienia są coraz bardziej popularne, z uwagi chociażby na:

- rosnącą konkurencję (na rynku krajowym i międzynarodowym), co zmusza przedsiębiorstwa do większej elastyczności we wszystkich obszarach;
- zachodzące procesy integracji gospodarczej i globalizacji, które przyczyniają się do zwiększenia mobilności siły roboczej;
- rewolucję technologiczną, w szczególności rozwój technologii informatycznych, które umożliwiają wprowadzanie nowych metod świadczenia pracy na odległość;
- zmieniające się oczekiwania pracowników w stosunku do pracodawcy, które powodują, że pracownikom przyznaje się coraz większy zakres samodzielności i odpowiedzialności za powierzone zadania.

Warto zauważyć, że osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin stanowiły w 2018 r. 18,5% wszystkich pracujących w Unii Europejskiej. Największy udział odnotowano w Holandii, gdzie prawie połowa, bo aż 46,8% osób aktywnych na rynku pracy pracowała w mniejszym niż pełnoetatowy wymiar czasu pracy. Z kolei najmniejszy odsetek odnotowano w Bułgarii, gdzie udział takich pracowników ukształtował się na poziomie 1,8%. W Polsce ten wskaźnik w 2018 r. ukształtował na poziomie znacznie niższym niż średnia dla krajów Unii Europejskiej i wyniósł 6,2%. Zaznaczyć przy tym jednocześnie należy, iż w ostatnich latach niemal we wszystkich krajach europejskich odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin utrzymywał się na podobnym poziomie, co zaobserwować można w tabeli, obejmującej lata 2009–2018, zamieszczonej w naszym materiale na str. 5 i 6.

Należy zauważyć, że na zdrowie pracowników wpływa przede wszystkim czas pracy (jego wymiar, rozkład, zmienność, przerwy w pracy czy też rytm pracy). Komitet Ekspertów Światowej Organizacji Zdrowia w klasyfikacji warunków zdrowotnych wymienia czas wolny oraz wypoczynek i rekreację, jako potrzeby, których stopień zaspokojenia ma istotny wpływ na stan zdrowia społeczeństwa. Odpowiednie gospodarowanie czasem pracy, a w zasadzie jego długością w skali dnia, tygodnia, roku i całego życia, wpływa na rozmiar czasu wolnego od pracy (także przerw w pracy i urlopów wypoczynkowych), mając znaczący wpływ na zdrowie i życie osób czynnych zawodowo. Im dłużej dany pracownik świadczy pracę, tym bardziej wzrasta zagrożenie wypadkami przy pracy. Praca ponadnormatywna powoduje zmęczenie i spowolnienie prawidłowych reakcji. Do większej liczby wypadków dochodzi przy pracy w porze nocnej i wczesnoporannej, aniżeli podczas dziennych godzin pracy. Tym samym za niekorzystne uznaje się również nierytmiczne sposoby pracy (np. praca zmianowa oraz nocna).

Elastyczne formy zatrudnienia mogą niekorzystnie wpływać na zdrowie pracowników także z innych powodów. Przykładowo, według badań Europejskiej Fundacji ds. Poprawy Warunków Życia i Pracy, pracownicy tymczasowi narażeni są na oddziaływanie czynników powodujących większe obciążenie zdrowia, gdyż najczęściej wykonują powtarzalne czynności i mają mniejszy wpływ na tempo pracy niż pracownicy zatrudnieni na stałe.

W przypadku nietypowych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy znaczącą rolę w odniesieniu do następstw zdrowotnych i zadowolenia z pracy odgrywa również przestrzeń decyzyjna pracownika. W przypadku niewielkiego wpływu pracowników na kształtowanie pracy, w odniesieniu do treści i czasu wykonywania zadań, wskazuje się, iż częściej ulegają oni różnego rodzaju niedogodnościom, wypadkom czy też psychosomatycznym urazom, które wynikają z podłoża psychicznego, w tym zwiększonego narażenia na stres.

Podkreślenia wymaga, że w sytuacji, gdy nietypowe zatrudnienie powoduje dla pracownika niestabilne warunki pracy, w tym niepewność zatrudnienia, może także powodować brak poczucia bezpieczeństwa i chroniczny stres, co również wpływa na sytuację zdrowotną osoby zatrudnionej. W skrajnych przypadkach prowadzi to do utraty poczucia własnej wartości i pozycji społecznej, co wywołać może frustrację, a nawet stan depresji. Stwierdzono bezpośrednie przełożenie pomiędzy niepewnością zatrudnienia, a rosnącą ilością chorób psychosomatycznych, psychicznych i zaburzeń osobowości.

Przedstawiciele doktryny prawa pracy postulują zatem, aby przepisy prawne przewidywały ochronę „typu pracowniczego” dla niepracowniczego zatrudnienia, co powinno doprowadzić do większego uelastycznienia regulacji prawnej stosunków pracy, ale również zmniejszenia wyzysku osób pozostających w niepracowniczym zatrudnieniu czy też ograniczenia w naruszaniu ich niemajątkowych interesów, w szczególności ochrony zdrowia oraz innych dóbr osobistych zatrudnionych. Wskazuje się jednocześnie, iż regulacje te powinny obejmować przede wszystkim dziedzinę ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników czy też ochronę przed mobbingiem i dyskryminacją.

Z punktu widzenia ochrony zdrowia i życia osób zatrudnionych w niestandardowych formach zatrudnienia szczególnie istotną rolę odgrywają takie przepisy unijne, jak:

– dyrektywa Rady z 25 czerwca 1991 r. uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy, której celem jest zabezpieczenie tego samego poziomu ochrony w zakresie warunków zdrowia i bezpieczeństwa pracy osobom zatrudnionym przy pracy „atypowej”, jak osobom zatrudnionym na podstawie typowej umowy o pracę;

– dyrektywa Rady z 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców, Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych, wprowadzająca zasadę niedyskryminacji osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze etatu, poprzez zakaz gorszego traktowania pracowników w zakresie warunków pracy niż porównywalnych osób zatrudnionych w pełnym wymiarze, o ile traktowanie odmienne jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami;

– dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady z 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej, która z kolei wprowadza zasadę równego traktowania i przejawia się w zakazie dyskryminowania pracowników tymczasowych w stosunku do innych pracowników pracodawcy użytkownika; ponadto zobowiązuje ona również pracodawców użytkowników do równego traktowania pracowników tymczasowych w zakresie ich uprawnień związkowych i innych form reprezentacji pracowników.

Z doświadczeń Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że część nowych form świadczenia pracy przysparza wielu problemów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Dodatkowo wskazać należy, że w ramach nietypowych form świadczenia pracy jako urząd mamy do czynienia z problemem rejestrowania siedzib niektórych podmiotów w biurach wirtualnych (samozatrudnieni, outsourcing). W tego typu przypadkach często brak jest możliwości przeprowadzania kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwagi na fakt, iż utrudnione jest ustalenie miejsca wykonywania prac przed kontrolą bądź też w czasie pierwszego spotkania z przedstawicielem kontrolowanego podmiotu. Poza tym w przypadku podmiotów posiadających wirtualną siedzibę, najczęściej brak jest możliwości przeprowadzenia kontroli bez uprzedzenia, a dodatkowo praktycznie zawsze dochodzi do wydłużenia samych czynności związanych z podjęciem kontroli (np. wobec konieczności kierowania wezwań do osób reprezentujących podmiot kontrolowany do stawienia się w siedzibie okręgowego inspektoratu pracy celem formalnego wręczenia upoważnienia i rozpoczęcia kontroli czy też koniecznością kierowania żądań drogą pocztową do przedłożenia wymaganej dokumentacji i niezbędnych informacji). Należy wskazać, iż co do zasady kontrolę przeprowadza się w siedzibie przedsiębiorcy lub w miejscu wykonywania działalności gospodarczej, a dopiero za zgodą lub na wniosek przedsiębiorcy kontrolę przeprowadza się w miejscu przechowywania dokumentacji, innym niż siedziba lub miejsce wykonywania działalności gospodarczej lub w siedzibie organu.

Poza przytoczonymi powyżej przykładami najczęściej dochodzi do typowych naruszeń obejmujących swym zakresem bezpieczeństwo i higienę pracy (np. dopuszczenie pracownika do pracy bez badań lekarskich czy też nieprzeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego oraz dopuszczanie pracowników do pracy bez poddania ich szkoleniom wstępnym i okresowym z zakresu bhp lub nieustalenie zasad przydziału odzieży, obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej oraz wymaganych okresów używalności tych środków dla uprawnionych grup zawodowych pracowników).

W przypadku osób wykonujących pracę na odległość w zasadzie brak jest możliwości prowadzenia kontroli i oceny warunków pracy w mieszkaniach prywatnych pracowników takich pracodawców. Dodatkowe trudności powodują sytuacje, gdy dokumentacja pracownicza prowadzona jest w sposób nieprawidłowy, a inspektorzy mają ograniczone możliwości faktycznego wglądu w korespondencję i dokumentację elektroniczną, co znacząco wpływa na efektywność prowadzonych działań.

Z kolei w przypadku umów cywilnoprawnych nie obowiązują jakiegokolwiek ograniczenia w zakresie wymiaru i normy czasu pracy. Brak jest też obowiązku kierowania takich osób na profilaktyczne badania lekarskie czy też szkolenia z zakresu bhp. Kwestie te w sposób znaczący negatywnie wpływają na zdrowie i bezpieczeństwo pracowników.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki:

Pozwolę sobie kontynuować prezentację materiału PIP dotyczącego nowych form świadczenia pracy a zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Legislacyjnie mamy bardzo dobrze rozpisane kwestie związane z obowiązkami i prawami pracownika i pracodawcy – począwszy od konstytucji, której art. 66 stanowi, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z tego przepisu możemy wywnioskować, że mówimy o wszystkich osobach aktywnych zawodowo. Ale gdy wglębimy się w materię i przejdziemy na poziom ustaw, mianowicie ustawy – Kodeks pracy, to znakomicie – jak wspominałem – mamy rozpisane kwestie dotyczące układu pracodawca – pracownik. Dział X i kilkadziesiąt rozporządzeń traktujących branżowo o bezpieczeństwie i higienie pracy mówi wprost, w jaki sposób należy zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy, ale właśnie w układzie pracodawca – pracownik. Dosłownie na palcach jednej ręki

można policzyć rozporządzenia wydane na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy, który przywołuje w swojej definicji na początku tych aktów prawnych inne postrzeganie osób aktywnych zawodowo, nie posługując się tylko i wyłącznie pojęciem „pracownik” czy „pracodawca”.

Ustawodawca zawarł w art. 304 k.p. delegację dla pracodawców i przedsiębiorców, którzy organizują pracę innym – zarówno osobom fizycznym na podstawie umów cywilnoprawnych, jak również osobom samozatrudniającym się. Niestety, przepis art. 304 mówi tylko o odpowiedzialności za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, nie przesadzając wielu aspektach, o których za chwilę wspomnę. Na podstawie samego Kodeksu pracy możemy wywnioskować, że odpowiedzialność za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ponosi każdy, kto organizuje pracę innym, ale – jak to zwykle bywa – „diabeł tkwi w szczegółach”.

Jako inspektorzy pracy patrzymy na przestrzeganie przepisów prawa pracy przez pryzmat tego, co zastajemy w kontrolowanych podmiotach. Obecnie nie spotykamy jeszcze tych platform, o których mówiła pani doktor. Przykładem platformy, który stanowi dla nas pewien prawny problem jest w tej chwili korporacja Uber. Korzystając z aplikacji, osoba fizyczna może zamówić usługi transportu samochodowego świadczone przez inną osobę fizyczną. Kto tu za co odpowiada? Tego nie wie nikt. Przyznam, że inspektorzy pracy również nie wiedzą. Platform na razie nie dotykamy. A jeżeli pojawiają się skargi, to mamy niezły orzech do zgryzienia.

Natomiast natykamy się na różne – jak je nazwano – atypowe formy świadczenia pracy. Pół biedy, jeżeli jest to pracownik zatrudniony nawet na ułamek etatu, bo on ma pracodawcę i dział X Kodeksu pracy dotyczy jego i jego pracodawcy. Natomiast w każdym innym przypadku, jeżeli mówimy o umowach zlecenie czy samozatrudnieniu, czyli świadczeniu usługi firma w stosunku do firmy, sprawa nie jest już tak oczywista. Inspekcja Pracy nie przygotowuje specjalnego tematu kontrolnego dedykowanego firmom, w których może – czy ma szansę – zetknąć się ze świadczeniem pracy na innej podstawie niż umowa o pracę, dlatego że nigdzie nie ma takich rejestrów. Bowiem dopiero w momencie kontroli okazuje się, że w kontrolowanym podmiocie np. połowa załogi świadczy pracę na innej podstawie niż umowa o pracę.

Na slajdzie przedstawiono liczby kontroli w ostatnich 2 latach, w których badaliśmy zagadnienia bhp, a niejako przy okazji okazało się, że wykonują tam pracę również osoby na innej podstawie niż stosunek pracy. Jak państwo widzicie, w stosunku do 77 tys. kontroli to skala 3%–4%, gdzie nam udaje się stwierdzić jak zorganizowane są warunki pracy dla nie-pracowników. W podmiotach kontrolowanych w 2017 r. w zakresie spełnienia obowiązków bhp (w analizowanym zakresie przestrzegania art. 304 §1 i 3 k.p.) na podstawie umów cywilnoprawnych pracę świadczyło prawie 48 tys. osób – nie-pracowników oraz 1621 osób samozatrudniających się. Na uwagę zasługuje fakt, że osoby świadczące pracę w ramach nowych form zatrudnienia stanowiły ponad połowę (64%) wszystkich osób zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach. Zatem umowy o pracę stanowiły mniejszość. W 2018 r. w kontrolowanych podmiotach na podstawie umów cywilnoprawnych pracę świadczyło nieco ponad 23 tys. osób oraz 2916 osób samozatrudniających się. Wskazać należy, że osoby świadczące pracę w ramach nowych form zatrudnienia stanowiły ok. połowę (51%) osób zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach w ramach stosunku pracy. Liczba osób pracujących w skontrolowanych firmach na innej podstawie niż umowa o pracę, jest zatem wynikiem losowym, ponieważ akurat w tych podmiotach, do których dotarli w danym roku inspektorzy pracy, pracodawcy lub przedsiębiorcy podejmowali współpracę z osobami fizycznymi częściej lub rzadziej.

Jeśli chodzi o kwestię bezpieczeństwa i higieny pracy, PIP jest organem, do którego można składać skargi. Z każdym rokiem wpływa coraz więcej skarg. Nasze systemy informatyczne i osoby przeszkolone w udzielaniu porad, przyjmowaniu skarg, definiują i katalogują skargi. Na tej podstawie możemy odnotować, że osoby, które składają skargi nie są pracownikami, nie są pracodawcami i świadczą pracę na innej podstawie. Na slajdzie widać w większości jednostkowe przypadki, kiedy nie-pracownicy skarżą się na kwestie związane z bhp. Obserwujemy taki trend – osoby, które nie są pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy rzadziej domagają się swoich praw, albo nie mając o nich wiedzy,

albo uważają, że świadcząc pracę na zleceniu, umowie o dzieło czy w formie samozatrudnienia nie ma co upominać się o kwestie dotyczące bezpieczeństwa pracy. Takie jest ogólne stwierdzenie, skoro tak rzadko do PIP składają skargi osoby świadczące pracę na innej podstawie niż umowa o pracę. Przykładowo, w 2018 r. najczęściej występującymi zastrzeżeniami w skargach zgłaszanych przez nie-pracowników były kwestie szkoleń z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy (ale to było zaledwie 55 zgłoszeń) oraz profilaktycznych badań lekarskich (tylko 29 zgłoszeń).

Jeżeli podejmujemy decyzję o przystąpieniu do czynności kontrolnych, to trzeba przyznać, iż z uwagi że tak a nie inaczej napisane prawo, tylko ok. 31% skarg nie-pracowników potwierdziło się w naszych kontrolach. Czyli w 70% albo nie byliśmy w stanie rozstrzygnąć w świetle obowiązujących przepisów, kto jest odpowiedzialny, kto powinien podjąć pewne działania, albo te skargi były bezzasadne same w sobie, bo stan faktyczny zastany w zakładzie nie był taki, jaki przedstawiono nam przez telefon albo na piśmie.

Jeśli chodzi o profilaktyczną opiekę zdrowotną, to kontrolujący w 38% przypadków uznali roszczenia wnioskujących za uzasadnione. Głównie dotyczyły one braku wstępnych badań lekarskich.

Z czego to wynika? Należy zauważyć, że problematyczną kwestią w odniesieniu do osób świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę, jest ustalenie osoby odpowiedzialnej za ponoszenie kosztów za badania lekarskie. Mając na uwadze fakt, że art. 304 mówi o odpowiedzialności, ale nie przesądza kwestii szkoleń i badań, nie można wprost wywnioskować, że przedsiębiorca powinien zapłacić za badania osoby samozatrudnionej. Co więcej – w świetle dzisiejszych przepisów jest to raczej niemożliwe, dlatego że zgodnie z ustawą o służbie medycyny pracy, wyłącznie na wniosek takiej osoby – nie-pracownika, osoby samozatrudnionej, osoby wykonującej pracę na podstawie umowy zlecenia – służba medycyny pracy może dokonać badań. Skoro na ich wniosek, to logiczne jest, że przedsiębiorca mówi – jeżeli o to wnioskujesz, to zapłać za to. Tutaj dochodzi do pewnego – nie nazwałbym tego konfliktem – rozmycia odpowiedzialności za te kwestie, ponieważ ani jedna, ani druga strona nie poczuwa się do tego, żeby zapłacić za te badania. W konsekwencji osoba, która świadczy jakąś pracę na rzecz tego przedsiębiorcy pracuje po prostu bez badań. A sama się nie bada, bo społeczeństwo zasadniczo jest niezbyt chętne profilaktyce zdrowotnej. Dopiero jak nam coś dolega, udajemy się do lekarza.

Podobnie przedstawia się kwestia szkoleń. Art. 304, który mówi o odpowiedzialności jest tak ogólnie zapisany, że w przypadku świadczenia pracy na podstawie innej niż umowa o pracę nie możemy mówić w sposób jednoznaczny, kto odpowiada za szkolenia. Zatem wypełnienie przez przedsiębiorców i pracodawców podejmujących współpracę z osobami fizycznymi na innej podstawie, niż umowa o pracę, obowiązków określonych w art. 304 k.p. w powiązaniu z art. 207 § 1 (mówiącym o obowiązku chronienia zdrowia i życia także nie-pracowników, przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki) – może być problematyczne.

Mówiliśmy już o liczbie kontroli związanych z przestrzeganiem przepisów art. 304. Udało się ustalić, że pewne obowiązki wymienione w art. 207 nie zostały wypełnione przez pracodawców, którzy podejmowali współpracę z innymi osobami na innej podstawie niż umowa o pracę. W latach 2017–2018 w związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami inspektorzy pracy wydali prawie 7,5 tys. decyzji oraz niemal 3,5 tys. wniosków w wystąpieniach pokontrolnych. Trzeba mieć na uwadze, że zawsze, kiedy stwierdzamy, że umowa cywilnoprawna została zawarta w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy, podejmujemy działania, aby doprowadzić do zamiany umów cywilnych czy samozatrudnienia na umowy o pracę. Ale obserwujemy, że młodzi ludzie wkraczający na rynek pracy nie zawsze chcą, żebyśmy w ich imieniu występowali o zapewnienie im podległości pracowniczej. Jest dużo osób, które ceni sobie wyższe wynagrodzenie wynikające z wystawienia faktury przez firmę niż ze zobowiązania wynikającego z umowy o pracę. Niestety jest wiele przypadków, kiedy przedsiębiorca, który mógłby stać się pracodawcą dla tej osoby mówi: „dobrze, zamieniamy to na umowę o pracę, ale za 2200 zł”, czyli wynagrodzenie minimalne. W tym momencie do głosu dochodzą aspekty ekono-

miczne. Wiele osób, którym moglibyśmy pomóc w rozumieniu ich praw, czyli zamienić formę świadczenia pracy inną niż umowa o pracę na stosunek pracy, nie chce tego. One chcą niezależności, wolą pracować dla kilku podmiotów, co jest łatwiejsze, kiedy ma się niepracownicze zatrudnienie. Dlatego to są bardzo trudne kwestie i w zasadzie zawsze indywidualne, bo jest wiele przypadków, w których udaje się wykazać stosunek pracy. Bardzo często, kiedy dochodzi już do najgorszych sytuacji, mam na myśli wypadki przy pracy, gdy – nie boję się tego powiedzieć – bardziej spolegliwi są nawet ci bardziej hardzi pracodawcy, kiedy dochodzi do nieszczęścia wtedy bardzo często, żeby móc w pełni wykorzystać środki prawne i ubezpieczeniowe, które mają pracownicy w wyniku zdarzeń nieszczęśliwych, udaje się doprowadzić do pewnych zmian w zakresie umów łączących strony tak, żeby poszkodowany czy członkowie jego rodziny mogli skorzystać z pełni praw ubezpieczeniowych i socjalnych.

Wśród najliczniejszych nieprawidłowości, do których odnosiły się decyzje i wystąpienia kierowane przez inspektorów pracy, wymienić należy brak realizacji skutecznej ochrony zdrowia i życia pracujących przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sformułowania w art. 207, który jest przypisany prawnie do art. 304 są bardzo ogólne. Stąd duże problemy z egzekwowaniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy dla wszystkich pracujących w danym miejscu. Oczywiście, kiedy stwierdziliśmy popełnienie wykroczenia w związku z nieprzestrzeganiem przepisów sięgaliśmy po środki w postaci mandatów i grzywnien. Natomiast sama skala – w 2017 r. stwierdzono 13 wykroczeń w związku z niespełnieniem przepisów zawartych w art. 304, w 2018 r. – 10 wykroczeń – pokazuje jak trudno jest nam wyegzekwować obowiązki, które powinny zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy każdej osobie pracującej.

Analiza poruszanych zagadnień wskazuje, że legislacyjnie ochrona zdrowia i życia określona przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, zasadniczo obejmuje praktycznie wszystkie formy świadczenia pracy, może poza tymi najbardziej nowoczesnymi, brzmiącymi z angielska. Jednak faktyczne zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom niebędącym pracownikami realizowane jest przez przedsiębiorców i pracodawców w niewystarczającym stopniu. Wobec konstytucyjnych zapisów wskazane jest prowadzenie prac w kierunku objęcia identyczną ochroną, zapewniającą szeroko rozumiane bezpieczeństwo i higienę pracy, zarówno pracowników, jak również osoby świadczące pracę na innej podstawie prawnej, niż umowa o pracę.

Podobne podejście reprezentuje stanowisko przedstawione przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” 27 czerwca 2018 r. na posiedzeniu Zespołu Problemowego Rady Dialogu Społecznego ds. prawa pracy, dotyczące wniosku legislacyjnego w sprawie zmian w art. 237¹⁵ Kodeksu pracy. Proponowana zmiana kształtu tego artykułu ma wykluczyć wątpliwości interpretacyjne i jednoznacznie dać podstawę do objęcia rozporządzeniami wykonawczymi wydanymi na jego podstawie również innych osób pracujących (innych niż pracownicy), jak również wszystkich podmiotów organizujących pracę innym.

Należy nadmienić, że na podstawie art. 237¹⁵ k.p., mimo występujących wątpliwości, zostały już wydane akty prawne wskazujące na „inny podmiot zatrudniający” i jego tożsame obowiązki w zakresie bhp, na równi z obowiązkami pracodawcy. W szczególności można wymienić:

- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 czerwca 2016r. w sprawie bhp przy pracach związanych z narażeniem na pola elektromagnetyczne, w którym występuje szeroka definicja „pracującego”;
- rozporządzenie Ministra Rozwoju i Finansów z dnia 15 grudnia 2017r. w sprawie bhp przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym, w którym występuje szeroka definicja „organizatora pracy”;
- rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybko montujących, które przywołuje definicję operatora jako osobę wykonującą czynności z zakresu obsługi żurawia.

Z naszych kontroli płyną pewne wnioski. Zwracamy się z prośbą do odpowiednich ministrów o zmianę niektórych rozporządzeń, dlatego że nie są zapewnione – w naszym odczuciu – bezpieczne i higieniczne warunki pracy, szczególnie w obszarach najbardziej

newralgicznych. Mam na myśli np. rozporządzenie w sprawie minimalnych wymagań dotyczących bhp, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej. Tam również pracują nie-pracownicy, tam pracują firmy podwykonawcze przyjeżdżające na wielkie instalacje, wielkie linie technologiczne związane z przesyłem substancji niebezpiecznych, łatwopalnych, wybuchowych. Niestety, rozporządzenie jest tak napisane, jak jest napisane. I tylko przez jakieś analogie, wiązanie ze sobą przepisów możemy pokusić się o przejście na kwestię koordynacji prac prowadzonych w jednym miejscu, ale znowu mówimy o pracownikach kilku pracodawców, gdzie są osoby pracujące na innej podstawie niż umowa o pracę.

Kończąc, chciałbym przybliżyć członkom Rady kwestię wypadków osób pracujących na innej podstawie niż umowa o pracę. Za koniecznością przystąpienia do prac, mających na celu podniesienie poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy osób świadczących pracę na podstawie nowych form pracy przemawiają również odnotowywane corocznie w tej grupie pracujących wypadki przy pracy. Liczba poszkodowanych w wypadkach przy pracy, świadczących pracę na innej podstawie niż umowa o pracę, utrzymuje się rokrocznie na zbliżonym poziomie. Znaczącą część wśród nich stanowią nadal wypadki z ciężkimi obrażeniami ciała. Mniej więcej dwukrotnie mniejsza jest liczba wypadków ze skutkiem śmiertelnym. Należy jednak mieć na względzie, że obowiązek zgłaszania do PIP wypadków przy pracy ciąży wyłącznie na pracodawcach, a postępowanie powypadkowe osób pozostających w samozatrudnieniu prowadzone jest przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Przedstawiłem problemy, z którymi na co dzień mierzymy się, kontrolując zakłady pracy. Mamy kłopoty z ustaleniem osób odpowiedzialnych za stan bezpieczeństwa z uwagi na sposób uregulowania tych spraw. Wydaje się, że powinniśmy dążyć do ujednolicenia odpowiedzialności za kwestie bhp.

Podobnie w przypadku agencji pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników. Legislacyjnie jest to świetnie rozpisane. Umowa łącząca strony powinna przesądzać o wszystkich aspektach, ale nie przesądza. I my będąc między młotem a kowadłem, próbując rozsądzić, gdzie, kto, jakie uchybienia popełnił, czy nie dopełnił obowiązków stajemy na rozdrożu. Nie możemy falandyzować prawa, musimy je wypełniać zgodnie z jego literą.

Podsumowując, Państwowa Inspekcja Pracy jako organ nadzoru i kontroli nad warunkami pracy w Polsce będzie prowadziła działania dla każdego kogo zastanie w zakładzie pracy. Nie zawsze uda się wyegzekwować, czasami ukarać osób, które powinny odpowiedzieć za naruszenie przepisów. Ale reagujemy na każdy przypadek pracy w warunkach niebezpiecznych, grożących wypadkiem. Podejmując decyzję o odsunięciu pracownika od niebezpiecznej maszyny, nie pytamy, na jakiej podstawie pracuje, tylko go odsuwamy. Jeżeli okazuje się, że są trudności prawne, próbujemy jakoś wyperswadować innymi metodami niż twardymi środkami prawnymi czy karami grzywnien. Mówimy o obowiązkach, o tym, że to bezpieczeństwo naprawdę zależy od osoby organizującej pracę. Jest to praca organiczna, praca u podstaw, robimy to i będziemy robili. Wspieramy się poza kontrolnymi działaniami. Mamy Centrum Poradnictwa Prawnego. Rośnie świadomość prawna. Udzielamy coraz więcej porad. Z jednej strony nas to cieszy, z drugiej – martwi, bo do obsługi tej liczby zgłoszeń potrzebni są ludzie, którzy udzielą rzetelnej odpowiedzi osobie, która szuka pomocy. Taka nasza rola, będziemy to wykonywać.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję referentom za wyczerpujące prezentacje.

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pan prof. Wojtyła, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Temat, którego dzisiaj dotykamy ma ogromną doniosłość, biorąc pod uwagę przyszłość i zjawiska gospodarcze, które obserwujemy. Pracodawcy dążą do dwóch rzeczy – żeby mieć jak najtańszą pracę i ryzyko osobowe przerzucić na wykonawcę. To dwie siły motoryczne zjawisk. Bardzo krytycznie oceniam całą literaturę, która w elastycznych formach zatrudnienia upatruje szansę na sukces ekonomiczny. Te różne „nowinki” co do świadczenia pracy powodują ogromne zamieszanie w ocenie, jaki jest charakter.

Bo jeżeli ktoś wykonuje wolny zawód, to wiadomo, o co chodzi, jaka jest konstrukcja. To zupełnie co innego.

Zasadą jest, że ryzyko działalności gospodarczej ciąży na przedsiębiorcy. A tu stara się przerzucić to ryzyko na wykonawcę. To szczególnie widać w – pożałujmy Boże – tzw. reformach służby zdrowia, gdzie lekarze czy pielęgniarki występują jako przedsiębiorcy, bo to taniej wychodzi. Ryzyko jest mniejsze, zwłaszcza jeśli chodzi o odszkodowania. Pamiętamy z nie tak odległego czasu te koszmarne reformy w służbie zdrowia, co do dziś odbija się czkawką.

Pomysłowość co do różnych figur świadczenia pracy jest duża. Trzeba pamiętać, że art. 66 konstytucji – na który chętnie się powołujemy – stanowi, że praca jest pod ochroną, a nie praca świadczona na podstawie umowy o pracę. Proszę zwrócić uwagę na różnicę między prawem europejskim a prawem krajowym. Tam mówi się o zatrudnieniu, a u nas o stosunku pracy. Kodeks pracy reguluje prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy. Pozostałe osoby, które nie mają statusu pracowniczego są poza kodeksem, chyba że przepis stosuje się odpowiednio.

Panie prezydentki używały sformułowania nowe czy nietypowe. Używa się terminu atypowe formy zatrudnienia. Nowe jest zawsze zwrotem okazjonalnym, ostrożnie używałbym go, bo po krótkim czasie okazuje się, że to wcale nie jest takie nowe w tym zakresie. To dla precyzji w tej materii.

Proszę zwrócić uwagę – prace wykonywane w domu itd. – tu oczywiście możemy mówić nie o wzroście siły roboczej, lecz o mobilności, jest większa mobilność dostępność do tej pracy, jeżeli ktoś może tak sobie dorywczo pracować. Oczywiście funkcje ochronne to –

państwo dobrze podkreślali – iluzja. Bo tu państwo rygorystycznie egzekwują, żeby nie przekraczać norm czasu pracy i egzekwują przepisy o godzinach nadliczbowych, a w tamtych stosunkach można pracować ile się komu podoba. Zatem brak równowagi.

Można by długo mówić na ten temat, ale jest pewna potrzeba, żeby pochylić się właściwie nad kodeksem zatrudnienia, tak jak chciałaby Unia Europejska, a nie Kodeksem pracy, który jest prawem stosunku pracy, tak zresztą definiuje się to w podręcznikach. Życie jest bardzo bogate. My tego nie zatrzymamy. Wielokrotnie używamy argumentu, że szansa na sukces ekonomiczny Polski polega na taniej, dobrze wykwalifikowanej sile roboczej. Jeżeli już dzisiaj używamy terminu „siła robocza”, to odsyłam do świetnej monografii prof. Strzeszewskiego „Praca ludzka”, gdzie jest wytłumaczone, czym jest praca ludzka i jakie wartości ma realizować. Jeżeli mówimy o wartościach, także zapisanych w konstytucji, to o to chodzi. Nie chodzi o pogoń za zyskiem. Przeszliśmy falę tzw. umów śmieciowych. Nie wiem, kto wymyślił ten termin. Któryś z moich angielskich kolegów pyta mnie, czy w Polsce macie kłopoty z wywozem śmieci, bo czytał w dosłownym tłumaczeniu. Nikt na Zachodzie nie jest w stanie skojarzyć tego z prawem pracy. I ten termin funkcjonuje.

Problem swobody kontraktowej, która jest w umowach cywilnoprawnych. Bardzo wyraźnie trzeba powiedzieć, czy chodzi o typ umowy – czy to jest umowa starannego działania, czy umowa rezultatu. To ma swoje określone konsekwencje. Zbliżamy się do umowy o dzieło. Pan trafnie dotknął kontraktów menadżerskich. Tam jest dopiero bałagan. Nikt nie wie, co to są kontrakty menadżerskie, tym bardziej że używa się terminu kontrakt i umowa, po łacinie *contractus* to umowa, więc – mówiąc żartobliwie – jedni pracują po łacinie, a inni – po polsku. To wymaga uporządkowania.

Wartością naszego dzisiejszego spotkania jest to, że Rada Ochrony Pracy sygnalizuje ten niesłuchanie doniosły problem. Jest inwentaryzacja tych zagrożeń. Tych zagrożeń jest znacznie więcej niż zalet, to nie ulega wątpliwości. Każdy oczekuje pewnej stabilizacji zatrudnienia. To są czasy już dość odległe. I te wartości trzeba promować. To trzeba sygnalizować i działać z wyprzedzeniem. Bo tu widzimy bardzo dużą przypadkowość. Regulacja jest incydentalna. Gdzieś jakieś zjawisko pojawia się, to trzeba nowelizować rozporządzenie. Natomiast to wymaga spojrzenia bardziej systemowego, bardziej modelowego w tym zakresie.

Można by długo mówić na ten temat. Zagrożeń jest co nie miara. To wszystko razem prowadzi do – nazywam to – odhumanizowania stosunków pracy. Na tego człowieka

patrzy się pod kątem widzenia maksymalizacji zysków, na pracę jak na towar. I mamy konsekwencje tego w obserwowanej rzeczywistości. Trzeba wrócić do pewnej aksjologii pracy. Ostatnio ukazała się bardzo dobra monografia – którą polecam, otrzymałem autorski egzemplarz – pani prof. Liszcz „Aksjologia pracy”, napisana w konwencji szkoły lubelskiej. Warto do niej sięgnąć, a nie przez tabele, słupki – ile można zyskać, ile można stracić, bo to nie jest ta płaszczyzna i tu można się pogubić, czego dowodem jest to, o czym państwo mówili.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Pozwolę sobie zaprezentować odmienne stanowisko. Żyjemy już w innych czasach. Staraliśmy się narzucać jakieś ramy mocno wkraczając w to, czego nie chcą ludzie zatrudnieni w takiej a nie innej formie. Słyszeliśmy to w wystąpieniach przedstawicieli Państwowej Inspekcji Pracy – nowa forma nie do końca określona w Kodeksie pracy pomaga młodym ludziom w rozwoju i mobilności. Jestem starszym człowiekiem, więc dla mnie wygodniejszą i bezpieczniejszą formą jest etat, ale młodość lubi ryzyko, w jakiś sposób sprawdza się w nim.

Naszym zdaniem powinno być to, co zrobiono we Francji – starać się te ramy w jakiś sposób uporządkować, ale nie negocjować wszystkiego, każdej formy, bo jak widzieliśmy są plusy i minusy. Brakuje mi w obu opracowaniach przedziału wiekowego. Gdybyśmy wiedzieli kto i w jakim wieku podejmuje taką a nie inną pracę, gdzie przesunęliśmy się, bo rozumiem, że osobom starszym bardziej doświadczonym życiowo łatwiej pozostać przy umowie o pracę. A nowe formy przyjmuje grupa młodych ludzi – wchodzących i funkcjonujących na rynku pracy i co ważne – co świetnie pani doktor powiedziała – że wzrost zatrudnienia dokonał się kosztem bierności zawodowej. To dodatkowy wymiar – coraz więcej osób chce pracować, znalazło formę pracy. To bardzo pozytywny wniosek, który pojawił się w tym opracowaniu.

Zwracam uwagę na to, co mówił przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy, że młodzi ludzie nie chcą pozbywać się tej formy, którą mają dzisiaj. Jeśli mamy zagrożenia, jeśli powinniśmy zabezpieczyć od strony ubezpieczeniowej czy bezpieczeństwa pracy te nowe formy, to zrobimy to, ale w jakich ramach, nie mówiąc generalnie, że to jest złe i że od tego odchodzimy. Maksymalizacja zysku przyświecała człowiekowi przez cały czas i będzie dalej przyświecała, zwłaszcza w gospodarce rynkowej. Powinniśmy dbać, żeby to nie poszło w złym kierunku, ale nie od razu negocjować i likwidować.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Wypowiem się w podobnym tonie, jak pan poseł Gadowski. Nie mogę zgodzić się z tym, co powiedział pan prof. Wojtyła. Uważam, że nowe formy świadczenia pracy są pewnym znakiem naszych czasów. Elastyczność zatrudnienia jest raczej nieuchronnym kierunkiem rozwoju form pracy.

Oba przedłożone materiały są bardzo interesujące, są zbieżne w zakresie oceny nowych form świadczenia pracy. Czuję jednak pewien niedosyt, jeśli chodzi o przedstawienie platform. One – przynajmniej dla naszego pokolenia – są nieco abstrakcyjnym zjawiskiem. Chciałabym trochę szerzej dowiedzieć się o platformach – które są w Polsce, a które w Unii Europejskiej.

Szczególną uwagę zwraca ta część obu materiałów, która jest poświęcona negatywnym cechom nowych form świadczenia pracy. One wiążą się z zachwianym dobrostanem osób świadczących pracę w taki sposób. Możemy zaobserwować takie zaburzenia, jak obniżona samoocena, niepewność funkcjonowania, stres i inne, które niewątpliwie negatywnie wpływają na psychikę osób pracujących w atypowych formach. To bardzo ważny problem. Stąd moje pytanie kierowane zarówno do CIOP, jak i do Państwowej Inspekcji Pracy: Jakie macie państwo konkretne propozycje rozwiązań zapobiegających tym zjawiskom? Czy powinny być wprowadzone rozwiązania legislacyjne i w jakiej formule? Czy Kodeks pracy powinien zawierać bardziej szczegółowe regulacje niż cytowany art. 304?

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Właściwie mógłbym powiedzieć jedno-dwa zdania w tym momencie. Pierwsze – oba materiały są interesujące i są bardzo dobrym pretekstem do dalszej dyskusji na ten temat. Drugie, utożsamiam się z tym, co powiedział pan poseł Gadowski i pani poseł

Mrzygłocka. Dodam tylko, że jest pilna potrzeba podjęcia szerokiej dyskusji na temat nie tyle stosunków pracy, co stosunków zatrudnienia. W tej chwili jest taki biegunowy, dychotomiczny podział – jedni są totalnie z jednej strony, drudzy – totalnie z drugiej, a prawda jest – niektórzy mówią pośrodku, a ja mówię gdzieś pomiędzy. Taką dyskusję należałoby podjąć. W tym kierunku powinien pójść Kodeks pracy, który nie ma szczęścia do komisji kodyfikacyjnych. Były dwie komisje, materiały leżą, a może do trzech raz sztuka, może należałoby podejść po raz trzeci, może przez Radę Dialogu Społecznego. Stosunki zatrudnienia w Polsce powinny być pilnie, ale spokojnie rzeczowo podjęte w najbliższym czasie.

Członek Rady Ochrony Pracy Karol Bielski:

Rzeczywiście tematyka poruszona na dzisiejszym posiedzeniu oraz materiały przedstawione przez Centralny Instytut Ochrony Pracy i Państwową Inspekcję Pracy są niezwykle ciekawe. Chciałbym przypomnieć ich główny motyw przewodni, mianowicie chodzi o zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących w nowych formach świadczenia pracy. Z materiałów wynika, że niezależnie od tego, czy jest to stosunek pracy czy inne formy, chodzi o wykonywanie pracy jako takiej.

Na organach państwa ciąży konstytucyjny obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, niezależnie od podstawy jej świadczenia. Materiał Centralnego Instytutu Ochrony Pracy wskazał na platformy cyfrowe, które służą do wykonywania różnych zadań, usług, dostarczania dóbr. Wskazał również, iż w Polsce nie ma uregulowanych – jak w krajach zachodnich np. we Francji – zagadnień bezpiecznych i higienicznych warunków tej pracy, zabezpieczenia przed dyskryminacją osób, które pracują w tych formach. Komplementarnym tekstem posłużyła się Państwowa Inspekcja Pracy, która stwierdziła, że nie ma narzędzi i nie ma takiej możliwości w tej chwili, żeby wymagać od podmiotów, które funkcjonują na tym rynku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Rzeczywiście, należałoby podkreślić i zaapelować, by działania legislacyjne celem uregulowania form świadczenia pracy z punktu bhp były podjęte. Myślę, że dobry materiał w tym zakresie posiada już Centralny Instytut Ochrony Pracy – porównawczy, jeśli chodzi o rozwiązania w innych krajach – żeby do takich prac przystąpić. To rzeczywiście bardzo ważne.

Chciałbym przypomnieć badania prowadzone w Małopolsce w 2010 r. dotyczące nowych form świadczenia pracy. Były to badania ankietowe wśród dosyć dużej populacji. Pytano osoby wykonujące pracę w nowych formach jakiego rodzaju negatywne aspekty dostrzegają. Przede wszystkim zwracano uwagę na elementy, które mogą być w pewnych warunkach dyskryminujące, to znaczy pracownicy zwracali uwagę, że czują się ograniczeni w dostępie do świadczeń socjalnych u pracodawcy w porównaniu z pracownikami, którzy pracują w siedzibie pracodawcy; po drugie – w dostępie do szkoleń, czyli do wszystkich elementów, które wiążą się z wykonywaniem pracy, a które mogą wpływać na dobrostan na zasadzie poczucia mniejszej wartości. Myślę, że Inspekcja Pracy powinna na to spojrzeć w ten sposób. I taki apel można byłoby skierować. Jeżeli nie można sprawdzić do końca, jakie są warunki wykonywania pracy, to można przynajmniej spojrzeć, czy nie dochodzi do dyskryminacji na tych polach.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

Z przedstawionych materiałów wynika, że zatrudnienie typowe daje pełne bezpieczeństwo pracownikom. To jest jednoznacznie, wprost powiedziane. Poprzednie lata i eksperymentowanie z różnymi formami zatrudnienia, aż do tzw. elastyczności i przekonywania pracowników do tych form, właściwie nie przyniosło efektów w postaci – można powiedzieć – samoobrony przed niebezpieczeństwami, które wynikają z tych form. Zresztą, w ostatnim też czasie doszło do zmian w niektórych ustawach, mówię o ustawie o agencjach pracy tymczasowej. Przez co najmniej ostatnie dwa lata dyskutujemy o formach samozatrudnienia w służbie zdrowia, gdzie doszło do pewnych absurdów. Okazało się, że jednoosobowym przedsiębiorstwem jest ratownik medyczny, który właściwie nie dysponuje żadnym zabezpieczeniem z tego tytułu i sam też nie potrafi zabezpieczyć tego, którym opiekuje się.

Wydaje się, że te materiały jednoznacznie zmierzają ku temu, aby po pierwsze – wskazać, że bazą do zatrudnienia są typowe formy zatrudnienia. Owszem osoby mają prawo wyboru różnych form zatrudnienia, ale nie może być tak, żebyśmy w sposób obojętny podchodzili do sytuacji, kiedy nie są zabezpieczeni czy od strony bhp, warunków pracy, a i możliwości zrzeszania się. Inne materiały Państwowej Inspekcji Pracy wskazują wprost, że pracownicy zorganizowani w związki zawodowe, i te zakłady i ci pracownicy są bezpieczniejsi, mają lepsze warunki pracy, są wyróżniani przez inspekcję. To oni powinni kreować rynek pracy i jego standardy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przyznam, że to, czego mi najbardziej zabrakło – co prawda w materiałach inspekcji dostrzegłem w formie aluzyjnego nawiązania – to kolosalny problem, przed którym stajemy. Pan poseł Gadowski mówił o oczekiwaniach, chęciach i niechęciach młodych ludzi. Czy wobec tego my wychodząc naprzeciw tym chęciom czy niechęciom, oczekiwaniom, odstępimy – przepraszam – od XIX-wiecznej reformy Bismarcka? Problem, o którym mówię powinien wybrzmieć w naszym podsumowaniu.

Bodajże dwa dni temu w „Rzeczpospolitej” ukazał się duży wywiad z prof. Uścińską – szefową ZUS, która podaje dane w jakiś sposób nawet zatrważające – lawinowo rośnie liczba osób, które nie mają wymaganego stażu pracy do wypłaty emerytury, nie zgromadziły wymaganego kapitału, oprócz osób, którym – jeśli mają wymagany staż, a nie zgromadziły wymaganego kapitału – państwo dokłada. Tutaj też ta luka wypełniana przez państwo bardzo szybko rośnie. To liczy się w dziesiątki tysięcy, niedługo będą setki tysięcy osób, których emerytury są wypłacane w śmiesznej wysokości. Jakaś osoba bodajże w Elblągu otrzymuje 4 gr emerytury. Takich parozłotowych emerytur jest coraz więcej.

Musimy mieć świadomość, że zjawiska, o których mówimy – dla niektórych to świadectwo tempa rozwoju, innowacyjności itd. – niosą ze sobą potworną patologię, która za chwilę okaże się dramatycznym problemem dla budżetu państwa. Pan Bogusław Motowidełko dotknął tej kwestii, mówiąc o niespełnianiu pewnych gwarancji konstytucyjnych. Przypominam, że coraz więcej zapisów konstytucyjnych staje się kompletnie pustym hasłem i odwoływanie się do nic okazuje się daremne. To zespół naczyń połączonych.

Przypuszczam, że nowy projekt Kodeksu pracy, który od 3 czy 4 lat gdzieś spoczywa nie jest odpowiedzią na te problemy. Wprowadza pewne nowe regulacje, ale nie uważam, żeby rozwiązywał te problemy. Patrząc na pana przewodniczącego Zurka, bo zdaje się, że ma nieco większą wiedzę na temat zawartości tego projektu.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Zgadzam się z tą opinią na temat projektu Kodeksu pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

W każdym razie z całą pewnością to jest kolosalne wyzwanie, które stoi przed nami. Chciałbym, żeby w naszym stanowisku wybrzmiały problemy dotyczące bezpieczeństwa emerytalnego pracowników. To też kwestia źródeł utrzymania byłych pracowników.

Pan poseł Krzysztof Gadowski, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Zgadzam się z panem przewodniczącym w kontekście tematu dzisiejszego posiedzenia – nowe formy świadczenia pracy a zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Rzeczywiście, te świetne opracowania dostarczyły nam wielu informacji. Ale czy wszystkich?

Zgadzam się, że musimy zadbać o emerytury. Ale musimy się również liczyć z głosem tych – mówię młodych, bo nie wskazano przedziału wiekowego – ludzi, którzy mają coś innego, atrakcyjnego dla nich do powiedzenia. Nie możemy przełożyć bezpośrednio Kodeksu pracy do nowych form świadczenia pracy, ale one są na tyle ciekawe i atrakcyjne dla młodych, że chcą z nich skorzystać. Na jakim poziomie, czy od razu oskładkowane, to pozostawiam fachowcom. Pan przewodniczący więcej na ten temat wie ode mnie, więc nie polemizuję w tej kwestii. Musimy o to zadbać bezwarunkowo. Dziś wielu

się wydaje, że jak nie pracuję, to ktoś mi da emeryturę. To też nie jest zdrowe, albo do końca nie zostało dopracowane. Nie wchodzi w ten temat.

Popracujmy jeszcze nad tym. Na pewno wiele mamy wszyscy do zrobienia. I instytucje państwowe, i CIOP, i Państwowa Inspekcja Pracy. I na pewno jakieś ramy prawne musimy wypracować.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Jeśli chodzi o wypracowanie emerytury, państwo może wpływać na obywatela do momentu, kiedy on nie wypracuje emerytury minimalnej. I słusznie, bo dla czego my wszyscy mamy później dokładać do tych, którzy nie wypracowali emerytury minimalnej. To granica. Natomiast jeśli ktoś osiąga tę granicę, to od niego zależy, czy chce dalej płacić składki wyższe czy niższe. Może państwo powinno w tym momencie powiadomić obywatela – jeżeli nie będziesz płacił dalej składek, to będziesz miał taką a nie inną emeryturę.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Mówimy, że ktoś ma otrzymać cztery zł emerytury. Może kupił sobie 10 mieszkań – zamiast opłacać składki – i z ich wynajmu spokojnie żyje. Nie wymuszajmy na ludziach co mają robić. Popatrzmy, jak wygląda system emerytalny. Podejrzewam, że jak ci ludzie dojdą do wieku emerytalnego, to emerytura będzie obywatelska na najniższym poziomie, a resztę trzeba będzie na I, II, V poziomie czy w inny sposób dorobić. To pierwsza rzecz.

Druga rzecz, mówimy, że bardzo złą formą jest samozatrudnienie. Oczywiście, zakładając, że samozatrudnienie wygląda tak, że lekarz pracuje w szpitalu jako samozatrudniony, że maszynista pracuje jako samozatrudniony, że kierowca pracuje jako samozatrudniony. Rozumiem samozatrudnionego tak, jak się zatrudniają teraz młodzi ludzie – ma laptopa pod pachą, resztę w głowie i działa. Jeżeli kierowca będzie miał samochód, który będzie jego własnością i wtedy on się zgłasza jako zatrudniony, nie widzę tutaj żadnego problemu ani z bhp, ani z innymi przepisami, bo obowiązują go wszystkie inne przepisy.

Uprośmy przepisy tego typu i wtedy przestaniemy zastanawiać się nad rzeczami, które są oczywiste. Myślę, że Francuzi, którzy mają w tej chwili wielkie problemy, to właśnie dlatego, że chcą te sprawy uporządkować. Nie czekajmy, aż będziemy mieli podobną sytuację.

Członek Rady Ochrony Pracy Janusz Kowalski:

Przez 50 lat prowadzę różne firmy. Nigdy nie pracowałem na państwowej posiadzie. Trochę teoretyzujemy. Powołujemy się na Zachód, na to jakie tam są emerytury i zarobki. Na całym świecie do pewnego poziomu zarobków, emerytur i majątku dochodzi się przez pokolenia, a my chcielibyśmy do pewnych rzeczy dojść dziś, jutro już mieć pieniądze, emerytury takie, jak na Zachodzie, a co do pracy to zastanowimy się.

Na ostatnim spotkaniu w Warszawie pełnomocnik premiera w randze ministra pan Abramowicz powiedział, że jest za zniesieniem obowiązkowych składek ZUS. Opowiada się za ich dobrowolnością – kto chce niech płaci. Przedstawia inne spojrzenie – w końcu jest to pełnomocnik premiera. A prawda jest taka, że teraz przychodzi młody człowiek, szuka pracy – wiem to nie tylko ze swojego doświadczenia, bo jako wiceprezes Związku Rzemiosła Polskiego mam informacje z całej Polski od kupców i rzemieślników – mówi: chcę mieć 5 tys. zł miesięcznie na rękę. Nie interesuje mnie, jak mnie pan ubezpieczy – na najniższą czy średnią. Muszę mieć tyle na rękę, a pan niech sobie kalkuluje czy panu to się opłaca. Rezultat jest taki, że każdy szuka, bo każdy chce zarobić.

Mówmy o pracodawcach, bo to oni dają pracę. Samozatrudnienie, umowy, ale musi być pracodawca, dla którego pracuje się. Są tak duże obciążenia dodatkowe przy wypłacanej pensji – ZUS, podatki, dodatki, socjalne – że w pewnych dziedzinach w ogóle nie opłaca się zatrudniać pracownika. I jaki mamy rezultat? Taki, że u nas coraz bardziej – chociaż w najbardziej rozwiniętych państwach sektor usług publicznych materialnych i niematerialnych sięga 70% – sektor usług się kurczy. A usługi świadczą o poziomie i dobrobycie państwa. U nas obecnie jest szereg zawodów, w których nie ma możliwości, żeby je ożywić. Opracowania tabel są bardzo dobre, ale właśnie wskazują, że jesteśmy teoretykami oderwanymi od życia.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kimso:

Dużo rozmawialiśmy o atypowych formach zatrudnienia. Było szereg materiałów CIOP i PIP przedstawiających patologie związane z atypowymi formami zatrudnienia. Przede wszystkim atypowe formy w niedużym stopniu podlegają kontroli. Myślę nie tylko o kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, ale o wymiarze sensownej pracy. Znamy przypadki, że przejeżdża pogotowie, wychodzi sanitariusz po 70 czy 80 godzinach ustawicznej pracy i umiera. Znamy przypadki, kiedy lekarka, która pracowała non stop na kilku etatach zmarła.

Ale też problem pojawia się wtedy, gdy tacy ludzie zachorują. Ma dwadzieścia kilka lat czy trzydzieści, pracowała jako samozatrudniona i popada w ciężką nieuleczalną chorobę. Kto ją utrzymuje? Na czyj koszt? Społeczeństwa. Mamy wspaniałych naukowców, wyniki badań, które mówią same za siebie. Mówiliśmy o stresie, o przyczynach chorób nowotworowych. Znamy argumenty przedstawiane przez naukowców m.in. z CIOP. Wynika z nich jednoznacznie, że trzeba mieć na tym kontrolę, że nie można pozwolić człowiekowi pracować do śmierci.

Może inne rozwiązanie? Zamiast emerytury Pavulon? Po co sobie zawracać głowę. Ta dyskusja zmierza jakby w tym kierunku. Przepraszam, że jestem trochę drastyczny. Ale chcę w ten sposób zwrócić szczególną uwagę na te kwestie. Niejednokrotnie mówiliśmy o tym. Zastanówmy się i przedstawiamy takie rozwiązania, które będą diagnozować te zjawiska, ale z drugiej strony – dawajmy zalecenia, że to trzeba trzymać w pewnych ramach, w pewnych karbach, bo inaczej to i tak społeczeństwo za to zapłaci. A odszkodowania są coraz wyższe. Nie wiem, czy to się opłaca.

Członek Rady Ochrony Pracy Dariusz Trzcionka:

Przedstawione materiały rzeczywiście obrazują nowe podejście do form świadczenia pracy. Nie możemy zapominać – i to jest najgorsze – że wszyscy naraz chcą korzystać z nowych form zatrudnienia. To się przejawia również w zawodach, które nigdy do takiej formy nie powinny dopuścić. Nie wyobrażam sobie kierowcy jako samozatrudnionego, który będzie jeździł np. po 18 godzin na dobę, bo dzisiaj pracuje w tej firmie, za chwilę wykonuje tę samą pracę w innej firmie, stwarzając totalne zagrożenie dla ruchu i zdrowia innych użytkowników dróg. Logika zakłada, że tam, gdzie te formy są dopuszczalne, możemy podchodzić do sprawy w nowatorski sposób. Ale w zawodach, w przedsiębiorstwach, w których zagrożone jest zdrowie i życie pracowników i innych użytkowników takie formy powinny być całkowicie niedopuszczalne. Dotyczy to również pracy w szczególnych warunkach. Nie po to mamy w Kodeksie pracy zapisy o niemożliwości pracy w godzinach nadliczbowych. Czy zatem dopuścimy, że pracownik, który pracuje w zakładzie pracy w warunkach szczególnych np. w górnictwie – skąd pochodzę – 6 godzin w temperaturze, to jeżeli mamy mu nową formą zatrudnienia to może pracować kolejne 6 godzin?

Wszystko, co nowe zawsze budzi euforię. Każdy chciałby przechodzić na nową formę zatrudnienia. Moja córka kończy uczelnię i mówi, że chętnie pójdzie do pracy, ale na własne, dlatego że nie chce być obciążona stosunkiem pracy, godzinami, w których ma pracować. Ale nie bierze pod uwagę – co w zamian uzyska. Bo nie tylko najważniejszy jest pieniądz, który otrzymuje dzisiaj, ale forma zabezpieczenia na przyszłość. Nie o to chodzi, żebyśmy wszystkim nakazali pracę 8-godzinną, ale wymusili sytuację, że w niektórych zawodach nie ma innej drogi i możliwości. A niestety odnotowujemy przypadki, że pracodawcy próbują tę formę obchodzić. I to jest niebezpieczne. Dookreślajmy – w danej grupie zawodowej nie ma innej możliwości jak praca na etacie, na umowę o pracę z pełnymi obostrzeniami.

To nie tylko emerytura, praca na umowę o pracę, ale pozostałe składki, o których nie do końca mówimy, chociażby składka zdrowotna. Ona jest wtedy potrzebna, kiedy coś się dzieje, jeżeli dana osoba zachoruje i niezbędne są środki do przeprowadzenia czynności zdrowotnych, które są znacząco wyższe niż składki. Dlatego nie wolno doprowadzić do sytuacji, że wszystko co nowe i wszystkim damy ekstra, trzeba zawsze zachować umiar. Pewne grupy nie mogą przechodzić na nowe formy zatrudnienia, bo są to czasami niebezpieczne praktyki stosowane niestety u nas w dzisiejszych czasach.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Myślę, że na początku powstaje pytanie: Co to jest państwo i jaka jest jego rola? Bo przecież uregulowania powstają właśnie na tym poziomie. Czy państwo to obszar geograficzny? Czy to są jego mieszkańcy, szeroko rozumiane zasoby ludzkie? Jeżeli nie będziemy mieć świadomości w jaki sposób będą funkcjonowali (uzyskiwali satysfakcję z życia, praca daje satysfakcję, brak pracy może być problemem nie tylko finansowym) i dbali, żeby także ci słabsi od urodzenia czy w wyniku choroby także mogli funkcjonować, nie byli skazani na metody, które stosowano w Sparcie...

Jeżeli popatrzymy na nasze społeczeństwo, to pewnie zgodzimy się, że jest bardzo niska świadomość znaczenia bezpieczeństwa i zdrowia. Trzeba uświadomić ludziom, że dar życia i zdrowia, który otrzymali to w zasadzie nasz majątek. Nie tyle płaca, nie tyle emerytura, która nadciąga, ale to, co reprezentujemy, jaką mamy tę siłę witalną. Według badań, nasze serce może pracować sprawnie 120 lat, a nie dożywamy tego wieku. To są jakieś przypadki nieudokumentowane do końca, że ludzie tak żyją, a jesteśmy zaprojektowani na 120 lat. Obecnie w Polsce żyje 1500 100-latków – i ta liczba będzie rosła – w różnym stanie, niektórzy już nie kontaktują, lecz niektórzy są całkiem sprawni.

Gdybyśmy przeprowadzili ankietę, nawet na tej sali, co jest ważne, żeby utrzymać ten stan zdrowia, to okazałoby się, że równowaga 8 godzin pracy – 8 godzin odpoczynku, rozwoju umiejętności, sport, rekreacja itp. – 8 godzin snu. Nie trzeba byłoby stosować co najmniej połowy lekarstw, gdybyśmy pili dziennie 1,5 l wody. Nie pijemy. To, że pijemy kawę czy herbatę, nie liczy się. Wystarczyłoby to zrobić i niepotrzebne są leki rozrzedzające krew, bardzo kosztowne. Nie mamy w ogóle kultury życia, a chcemy, żeby nagle ludzie zaczęli funkcjonować w rozsądny sposób. To jest tak – po co mam pracować, te składki będą obciążać pracodawcę, a emerytura to mnie nie dotyczy. To trochę jak ze szczepionkami – po co? Na wszelki wypadek lepiej nie.

Może wszystkie przejścia, które przeżyliśmy jako społeczeństwo polskie w ciągu ostatnich kilku wieków, spowodowały, że ani nie jesteśmy zasobnym społeczeństwem, ani nie dziedziczymy po naszych rodzicach jakiś fundamentów, żeby na nich zbudować kolejny lepszy status. W związku z tym, jeżeli tacy jesteśmy i taka jest fotografia tego społeczeństwa, to rzeczywiście jest największa praca do wykonania, żeby tę świadomość w sposób praktyczny uzyskać. To podstawa problemu.

Jeżeli z takim stanem świadomości wchodzimy teraz w coś, co będzie – jakby na to nie spojrzeć – rewolucją, która może być wykorzystana bardzo pozytywnie, rozumiem, że platformy, które zajmują się np. rozliczaniem księgowości czy zakupami, nie stwarzają problemu. Bardzo korzystną formą jest np. taka platforma, kiedy wykonuje się pracę w różnych strefach geograficznych General Electric, który zresztą w Polsce to realizuje w Instytucie Lotnictwa, pracownicy pracują tam w bardzo rozsądnym czasie 8–16, później tę pracę przejmują na innym kontynencie, a w nocy pracują w Ameryce nad tym samym projektem. Kończę projekt, wysyłam koledze, kolega wysyła go dalej. Taki sposób opracowywania projektów to idealne zajęcie na takiej platformie.

Jeżeli rozpiętość funkcjonowania w atypowych formach platformy wynosi od 1% w Bułgarii, u nas kilka procent, a we Francji 60%, to widzimy, że te nożyce są bardzo rozwarłe. Będąc w Unii Europejskiej, dążąc do zajęcia w niej znaczącej pozycji, nie taniej siły roboczej, tylko zasobów ludzkich o odpowiednich kwalifikacjach, musimy się do tego przygotować. Tutaj jest rola edukacji, to znaczy szkoły inaczej ustawionej, która powinna generować kreatywność. Na końcu muszą być ludzie, którzy niekoniecznie muszą pamiętać, że jakaś wartość wynosi 3,14, lecz powinni umieć korzystać z zasobów internetu w sposób krytyczny. Powinni cały czas uczyć się. Przecież lekarz, który kończy studia za 5 lat przestaje być lekarzem, jeżeli w międzyczasie nie skończy kilku kursów doskonalących. To dzieje się przecież błyskawicznie – nowe techniki, nowe leki, nowe mechanizmy. W każdym zawodzie powinno być ciągłe uczenie. Jeżeli nie będziemy mieć 8 godzin po pracy, na podnoszenie umiejętności, to będziemy analfabetami i będziemy wykluczeni. Te projekty i produkty będą gdzie indziej powstawały. Nie wygrzebiemy się z – jak mówi pan premier – pułapki średniego rozwoju. Dlatego niesłuchanie ważne jest obecnie przygotowanie odpowiednich narzędzi i programów.

Jedną rzeczą jest świadomość, a drugą – ujednoczenie przepisów. To, co prezentowała Państwowa Inspekcja Pracy to rozdroże, na którym ludzie zatrudnieni w tych formach nie są w ogóle identyfikowani w aspekcie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Nie można tego traktować jako obciążenia, jako balastu – lepiej puścić ich luzem, niech sobie każdy radzi, dlatego że to bardzo szybko obróci się przeciw nim, a także przeciw gospodarce. Podmiot zlecający prace powinien odpowiadać czy tą formą jest praca na etat, czy inna usługa, szczególnie w przypadku pracy w warunkach szczególnych i niebezpiecznych. Trudno sobie wyobrazić, żebyśmy później otrzymywali informacje o masowych wypadkach. Nie da się w hucie czy kopalni nawet w zrobotyzowanych liniach technologicznych pracować bez przygotowania i nadzoru. Przecież na linii czy w fabryce, w której nawet będzie jeden człowiek na hali w każdej chwili może dojść do katastrofy, roboty wzajemnie się zniszczą. To nie *science fiction*. To przed nami. Trzeba do tego przygotować ludzi. I poprzez system nierestrykcyjny, ale rozsądny system prawny to zabezpieczyć, żeby to nie był skok do basenu, w którym nie wiemy, jaka jest głębokość wody.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję pani profesor za interesującą wypowiedź.

Czy Inspekcja Pracy chciałaby odnieść się do naszej dyskusji?

Zastępca głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński:

Sądzę, że gdybyśmy nie wiem jak wysilali się w tym gremium, nie jesteśmy w stanie wyczerpać problemu. Ten problem ma wiele aspektów i na pewno, żeby to dobrze zgłębić trzeba by dołączyć ludzi, którzy są biegli w innych dziedzinach i mogliby się wypowiedzieć. Na pewno zmiany zachodzące w świecie powodują, iż niewątpliwie konieczne są również zmiany w formach zatrudnienia. Jednak patrząc i analizując stan dzisiejszy – tak samo trzeba myśleć o stanie przeszłym i stanie przyszłym – stosunek pracy gwarantuje bezpieczeństwo pracownikom w aspekcie prawnym i w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pan poseł powiedział, że ludzie młodzi chcą zmian. Niewątpliwie tak, tylko odnośnie wrażenie, że ludzie młodzi nie zawsze wiedzą czego chcą. Tempo życia aktualnie jest tak ogromne, że młodzi ludzie nie mają nieraz czasu, aby zastanowić się, co będzie w przyszłości. Oni żyją dniem dzisiejszym. Zawsze tak było. Ale trzeba to wziąć pod uwagę. W tej chwili bardziej się to nasila. Nie odejdziemy od tego. Ale nie może być tak, że – jak powiedział pan Żurek – najpierw wypracujemy sobie emeryturę, jakieś minimum, a dopiero później pracujemy w nowych formach. Tak nie da się. Po to, żeby wypracować sobie emeryturę, to nie atypowe formy zatrudnienia, tylko musi być umowa wynikająca ze stosunku pracy. Ona gwarantuje, że wypracujemy jakieś minimum, a dopiero w dalszej kolejności możemy pracować w innej formie. Pojawia się pytanie: Czy ludziom starszym, którzy nabiorą pewnego doświadczenia będzie chciało się żyć z dnia na dzień niepewnością? Chyba nie.

Myślę, że uporządkowanie warunków i rynku pracy oraz zapewnienie bezpieczeństwa ekonomicznego wszystkim ludziom da minimum gwarancji do tego, żeby uporządkować kwestie formy zatrudnienia.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Polemicznie zwróciłbym uwagę na jedną kwestię, że wysokość przyszłej emerytury zależy od tego, ile składek się płaci, a nie od formy zatrudnienia. Można pracować na umowę o pracę i płacić mniejszą składkę niż pracując na umowę atypową. To zależy od wysokości składek, a nie od formy zatrudnienia.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Myślę, że wyczerpię wątpliwości, które pan inspektor chciałby wyrazić trochę w duchu pani prof. Koradeckiej. Moim zdaniem, punkt widzenia prezentowany przez pana przewodniczącego Żurka jest zbyt wyrywkowy, bez spojrzenia na państwo jako na system. Należy też kompleksowo spojrzeć na ten wielki obecnie problem związany z emigracją młodzieży, lekarzy i innych zawodów. Cały proces wychowawczy, usługi publiczne, począwszy od żłobka, przez przedszkola, okres edukacji, szkoła – jako społeczeństwo ponosimy ogromne koszty wychowania i edukacji tych ludzi. Kiedy oni dochodzą

do okresu dojrzałości, to w przypadku, o którym mówi kolega Żurek, wypracowują pewne minimum emerytalne, mają być zwalniani z tego zobowiązania. Uważam, że to jest nie do przyjęcia.

Jeśli jako państwo mamy ponosić cały ten koszt, w końcu ze składek ZUS utrzymujemy cały system emerytalny, nie tylko tę osobę, która za ileś lat pójdzie na emeryturę, więc zaciągamy pewne ogromne zobowiązanie wobec społeczeństwa, wobec reszty kraju i innych współobywateli. Później swoją pracą m.in. płacąc podatki, składki ZUS, spłacamy to zobowiązanie. Zatem bez spojrzenia całościowego, globalnego na pewno dobrze nie rozwiążemy tych problemów.

Zastępca głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński:

Jak jest z dobrowolnością opłaty składek przy innych formach zatrudnienia niż umowa o pracę, to doskonale widać w tej chwili w przypadku ludzi świata kultury. Tam są wolne zawody. Ci ludzie z racji wykonywanych zawodów wpłacali do ZUS składki. Jak to wygląda na dzień dzisiejszy? Ze wyciągają ręce i tak będzie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Tutaj bardzo często gorzkie, takie jak te przytaczane przez Kazimierza Kimso wątki również wchodzi, ale myślę, że bez ogarnięcia całości, nie zawrzemy dobrych pomysłów czy propozycji w naszym stanowisku.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli GIP Jakub Chojnicki:

Pani poseł Mrzygłocka pytała, jakie lekarstwo widzielibyśmy. Jeśli mówimy o temacie naszego dzisiejszego spotkania, który dotyczył bezpieczeństwa i ochrony pracy osób zatrudnionych w innych formach niż umowa o pracę, najgorsze dla systemu jest rozmycie odpowiedzialności. To jakbym rozjechał kogoś na pasach i oczekiwał, że producent mojego samochodu poniesie wszystkie konsekwencje za to, że byłem nieostrożnym kierowcą. Prawo powinno być tak skonstruowane, żeby precyzyjnie wskazywać, kto za co odpowiada. Wtedy osoba, która wie jakie na niej ciąży obowiązki będzie bardziej przywiązywała wagę do tego, czego się od niej wymaga.

Tak samo organy nadzoru nad warunkami pracy, czyli PIP, inspektorzy pracy będą precyzyjniej wiedzieli o co zapytać, co sprawdzić i kogo pociągnąć do ewentualnej odpowiedzialności. Precyzyjnie określone role w ochronie pracy z brakiem rozmycia odpowiedzialności, takie widzielibyśmy lekarstwo.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zgodzę się, że trzeba rozdzielić odpowiedzialność, natomiast nie można zwalniać podmiotów zlecających wykonywanie pracy przynajmniej z odpowiedzialności za sprawdzenie, czy ten, któremu powierza pracę jest np. ubezpieczony. Jeśli nie sprawdzi tego i okaże się, że nie, to wówczas przejmuje odpowiedzialność za ewentualną szkodę. Przecież nie może być tak, że osoba w szpitalu operowana przez osobę prowadzącą samodzielną działalność gospodarczą w przypadku nieszczęścia, szkody nie ma do kogo wystąpić z roszczeniem. To są historie, nad którymi nie wolno przejść do porządku dziennego.

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

Lista mówców została wyczerpana. Zamykam rozpatrywanie tego punktu.

Projekt stanowiska przygotowuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy wspólnie ze Zespołem ds. Nauki, Edukacji, Promocji oraz Współpracy z Partnerami Społecznymi.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Informuję, że następne posiedzenie odbędzie się w dniach 17–18 czerwca br. Będzie to wyjazdowe posiedzenie w Elblągu. Jego tematem będą programy profilaktyki zagrożeń zdrowia w strategii przedsiębiorstwa. Materiał przygotowuje Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Państwowa Inspekcja Pracy.

Przypominam, że jutro, tj. 15 maja br. o godz. 10.30 w siedzibie Rady odbędzie się posiedzenie Zespołu ds. Skarg.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących? Pani poseł Mrzygłocka, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Chciałabym zadać głównemu inspektorowi pracy trzy pytania. Pierwsze – jest bardzo aktualne i dotyczy wczorajszego wydania „Kuriera Lubelskiego” i dzisiejszego dodatku „Gazety Wyborczej” z Lublina, które zamieściły artykuł na temat wydanego przez kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy okręgowym inspektorom pracy polecenia powiadomienia prokuratur o popełnieniu przestępstwa przez dyrektorów szkół, którzy nie zawiadomili okręgowych inspektoratów pracy o sporze zbiorowym. Wygląda to na akcję Inspekcji Pracy wymierzoną w dyrektorów szkół i strajkujących nauczycieli. W związku z tym mam pytanie, czy wcześniej w takich przypadkach organy Państwowej Inspekcji Pracy podejmowały tego rodzaju działania? Przykładowo na ile przypadków kontroli u pracodawców objętych sporem zbiorowym, którzy nie zawiadomili niezwłocznie o tym Państwowej Inspekcji Pracy, ile było zgłoszeń do prokuratury. Jakie jest w samej Inspekcji rozumienie ustawowego zwrotu „niezwłocznie”?

Pytam o to nie bez powodu, bo z odpowiedzi głównego inspektora pracy oraz informacji zawartych na stronie Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że pismo Komisji Krajowej Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy o wszczęciu sporu zbiorowego w Państwowej Inspekcji Pracy było datowane 31 sierpnia 2018 r. Główny inspektor pracy skierował pismo w tej sprawie do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie 26 września 2018 r., a ostatecznie spór zbiorowy został zarejestrowany przez okręgowego inspektora pracy w Warszawie 11 października 2018 r. Wygląda na to, że „niezwłoczne działanie”... ile ono wynosi? Pytam już nieco złośliwie, czy główny inspektor pracy skierował w tej sprawie doniesienie do prokuratury na samego siebie, czy może okręgowego inspektora pracy w Warszawie? Bardzo proszę o odpowiedź. Jeżeli pan główny inspektor pracy uważa, że nie może mi w tej chwili odpowiedzieć, to bardzo proszę o odpowiedź na piśmie.

Drugie pytanie: Czy główny inspektor pracy zawarł w tym roku porozumienie ze związkami zawodowymi? Chodzi o porozumienie o zasadach podziału środków budżetowych na wynagrodzenia w trybie art. 27 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych, tak jak było to we wszystkich poprzednich latach, z wyjątkiem 2018 r., bo wtedy nie zawarł.

Trzecie pytanie: Czy został już zakończony spór zbiorowy w Państwowej Inspekcji Pracy? Czy główny inspektor pracy podpisał ze Związkiem Zawodowym Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy porozumienie kończące spór lub protokół rozbieżności? Niedługo będziemy obchodzić pierwszą rocznicę powstania pierwszego sporu zbiorowego w 100-letniej historii tej szacownej instytucji.

Zastępca głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński:

Niewątpliwie na te wszystkie pytania udzieli odpowiedzi główny inspektor pracy pan minister Wiesław Łyszczek. Na pewno posiada pełną wiedzę w tym zakresie. Nie chciałbym tutaj czegoś przekłamać lub nie dopowiedzieć.

Odnosnie sporu zbiorowego, aktualnie czekamy na informację ze strony związków zawodowych, aby można było się kompletnie ustosunkować do zagadnienia.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Zatem oczekuję odpowiedzi na piśmie.

Zastępca głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński:

Przekażemy odpowiedź na piśmie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Gwoli komentarza. Pani poseł wielokrotnie wykazuje się znakomitą znajomością niektórych przepisów czy wymogów ustawy o sporach zbiorowych i o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Z uznaniem obserwuję postępy w edukacji. Natomiast odnosząc to do pierwszego pytania dotyczącego kontroli Inspekcji Pracy, to – przepraszam, powiem to żartobliwie – czy byłaby pani w stanie podjąć się odniesienia swojej wiedzy o przeprowadzaniu sporów zbiorowych do tych paru tysięcy sporów zbiorowych. Nie ma w polskim prawie pojęcia sporu zbiorowego z rządem, naprawdę mieliśmy do czynienia z kilkoma tysiącami indywidualnych sporów zbiorowych. Jeśli chcielibyśmy prowadzić jakiegokolwiek związane z tym nieprzyjemne działania, to moglibyśmy sprawdzać legalność poszczegół-

nych sporów. Wierzę, że inspekcja nie prowadzi takich działań, zresztą z tego, co padło w pytaniu nie wynikało, żeby tego typu działania były podjęte.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Bardzo mi przykro, nie mogę zgodzić się z panem przewodniczącym. Inspekcja prowadzi takie działania, o czym świadczą oba artykuły prasowe. Jeszcze raz chcę powiedzieć, że „Gazeta Wyborcza” w dzisiejszym dodatku lubelskim pisze o tym. Są tam też głosy pracowników Inspekcji Pracy, że takie działania są prowadzone. Bardzo prosiłabym, żeby to naprawdę sprawdzić. Moim zdaniem, to skandaliczne zachowanie. To upolitycznianie Państwowej Inspekcji Pracy. Nie chcę polemizować z panem przewodniczącym. Proszę o informację na piśmie. Zobaczmy, co odpowie inspekcja. Inspekcja Pracy wyjątkowo pobieżnie traktuje wszystkie pytania, które zadaje. W związku z tym jestem zmuszona kontynuować na następnych posiedzeniach i drażnić sprawę, ponieważ... nie chcę powiedzieć, że jestem niepoważnie traktowana.

Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:

To akurat kwestia ok. 15 tys. sporów zbiorowych w jednym momencie, które rozpoczęły się i były prowadzone z całą procedurą. Nie muszę zaglądać w tę ustawę. Rokowania, protokół rozbieżności. 15 tys. protokołów rozbieżności, 15 tys. mediacji. Chciałbym, żeby przy każdego rodzaju sporach zbiorowych posłowie, politycy, gazety pod różnymi tytułami, zainteresowali się jak robotnicy – celowo używam słowa „robotnicy” – prowadzą spory zbiorowe. Nikt nie interesuje się nimi, a trwają niekiedy 3 lata. I takiej debaty nie ma. Czasami po prostu w zapomnieniu kończą się czy niektóre trwają. Gdyby oświatowa „Solidarność” wyjęła swoją dokumentację sprzed 2 lat, to okazałoby się, że spory zbiorowe z dyrektorami nie zakończyły się, a przecież trwały chyba 1,5 roku.

I tak to wygląda. Obecnie, kiedy upolityczniono całą sytuację, nauczyciele zostali totalnie wprowadzeni w błąd przez tych, którzy organizowali akcję, dzisiaj muszą na kolanach iść do samorządów i prosić o wynagrodzenie. Pani poseł przytacza „Gazetę Wyborczą” z jednego miejsca, w którym ona bardzo przejmując się sytuacją. Chciałbym, żeby bardziej przejęto się przed sytuacją, która zaistniała. W tej chwili moje koleżanki i koledzy ponoszą konsekwencje. Przez 3 tygodnie byli totalnie wprowadzani w błąd przez tych, którzy zorganizowali tę akcję. Skoro pani poseł rozpoczęła tę dyskusję, to włączam się do niej. Chciałbym, żeby ci dyrektorzy właśnie pokazali protokoły rozbieżności, protokoły z mediacji i pokazali jak te mediacje wyglądały. Z naszych informacji wynika, że w wielu przypadkach był jeden mediator na powiat. Czy to normalne? To nie-normalne. Dopuszciliśmy do takiej sytuacji. Dopuszciliśmy, bo przyglądamy się biernie.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Łopata:

Odnoszę wrażenie, że dyskusja rozwija się co najmniej obok pytania zadanego przez panią poseł. Pada zarzut, że argumentacja jest cytowana z gazety. Chciałbym zacytować po części treść pisma, które główny inspektor pracy przesłał do okręgowych inspektorów, na podstawie którego najprawdopodobniej dziennikarze napisali ten artykuł. „W związku z napływającymi informacjami, z których wynika, że nie wszystkie jednostki edukacyjne biorące udział w strajkach dopełniły obowiązku zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu zbiorowego, polecam paniom i panom okręgowym inspektorom pracy zwrócić się do właściwych wojewódzkich kuratorów oświaty o przekazanie listy jednostek oświatowych, które brały udział w akcji strajkowej w kwietniu br. wraz ze wskazaniem, od kiedy te jednostki brały udział w strajku. Po drugie, po otrzymaniu informacji od wojewódzkich kuratorów oświaty dokonać sprawdzenia, które z wyżej wymienionych jednostek oświatowych nie zawiadomiły właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu zbiorowego bądź dokonały tego zawiadomienia z naruszeniem terminu. I po trzecie – skierować do właściwych prokuratur rejonowych zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa”.

Zadaje pytanie o umiejscowienie Państwowej Inspekcji Pracy. Do tego zmierza pytanie pani poseł Mrzygłockiej i – obecnie – również moje.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Zrozumiałem pytanie pani poseł, że chodzi o pewną statystykę, zestawienie takich ewentualnych działań. Natomiast – przepraszam – zachodzę w głowę, które z opisanych przez gazetę zdarzeń jest niezgodne z prawem i zadaniami Inspekcji Pracy, z misją inspekcji.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

W ustawie nie jest skonkretyzowany termin „niezwłocznie”. Co znaczy „niezwłocznie”? Dla Państwowej Inspekcji Pracy zgłoszenie swojego sporu zbiorowego niezwłocznie wynosiło prawie 2 miesiące. Dla szkoły niezwłocznie – to, ile, żeby w następstwie stwierdzenia, że niezwłocznie nie zgłosiła, skierować sprawę do prokuratury. Bardzo jasno zadałam pytania i na końcu trochę złośliwie to podsumowałam. Ale to podsumowanie wynika z sytuacji. Naprawdę nie trzeba próbować szukać jakiś dookoła przyczyn. Padło bardzo konkretne pytanie. Bardzo proszę o konkretną odpowiedź. Jeżeli u siebie 2 miesiące to nie jest niezwłocznie, to u drugiego, ile wynosi niezwłocznie – 14 dni, 7 dni? Ile?

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Teraz lepiej rozumiem przesłanie pani pytania. Mam inny niepokój, który za chwilę, też z zastrzeżeniem, trochę złośliwie, wypowiem. Rozumiem, że inspekcja odpowie. Natomiast mój niepokój polega na tym, że jeżeli zaczniemy dążyć do definicji „niezwłocznie”, to z całą pewnością znajdziemy, że na pewno w określonych terminach przed rozpoczęciem akcji strajkowej. I to na pewno z tej ustawy będzie można wyczytać. Proszę inspekcję o udzielenie odpowiedzi na pytania pani poseł.

Zastępca głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński:

Na pewno na wszystkie pytania zadane przez panią poseł udzielimy odpowiedzi na piśmie z przekazaniem ich do wiadomości pana przewodniczącego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Jestem bardzo ciekaw.

Członek Rady Ochrony Pracy Krzysztof Gadowski:

Mam taki apel. Wszyscy w Radzie Ochrony Pracy uczestniczymy w trosce o pracownika, o miejsce pracy, o funkcjonowanie instytucji odpowiedzialnych za rynek pracy, za bezpieczeństwo pracy. Uważam, że każdy ma prawo zadać pytania w tym właśnie temacie. Pan przewodniczący pilnuje – i mam nadzieję, że nadal będzie to robił – aby te pytania były merytoryczne. W politykę możemy bawić się na sali sejmowej, bo po to ona jest. Poza tą salą tutaj padają konkretne pytania.

Przepraszam, nie rozumiem apelu do posłów, żeby włączali się w rozwiązanie sporów zbiorowych. Tu pytamy o konkretne sprawy i prosimy o odpowiedzi. I pan też ma prawo do zadawania pytań. Jeżeli ktoś nas poprosi, żebyśmy zaangażowali się i bardziej przeanalizowali sprawę rozwiązania danego sporu zbiorowego, to pewno w swoim zakresie to uczynimy. Natomiast tu pytajmy, a nie polemizujmy. Dziękuję, że pan przewodniczący pilnuje, że możemy zadać w takim zakresie, ale nie dopuszczajmy do polityki między sobą, wychodzącej poza przedmiot naszego pytania, które mamy prawo zadać.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Myszę, że możecie mi różne rzeczy zarzucać, ale na pewno nie to, że ograniczam swobodę wypowiedzi na tej sali. Może trochę się usprawiedliwię, bo niektóre rzeczy, o których pan mówi, ja sprowokowałem odejściem swoją dygresją od zasadniczego wątku zawartego w pytaniu.

Natomiast też trochę usprawiedliwię moich kolegów. Doskonale rozumiem ich rozgorzyczenie, ponieważ z takimi sytuacjami spotykamy się od lat. I tu rzeczywiście były rzeczy, zdarzenia – nie będę przytaczał historii bardzo kontrowersyjne i konfrontacyjne – ale na szczęście jeśli chodzi o relacje i dialog społeczny to zamierzchła historia. Nie odgrzewajmy ich w tej chwili, również w intencji powagi obrad Rady.

Pan inspektor chciał jeszcze zabrać głos. Proszę.

Zastępca głównego inspektora pracy Andrzej Kwaliński:

Mam nadzieję, że do wszystkich członków Rady dotarły zaproszenia na uroczystość z okazji 100-lecia powstania Państwowej Inspekcji Pracy, która odbędzie się 28 maja br. w Teatrze Narodowym. Niemniej jednak korzystając z okazji jeszcze raz ponawiam zaproszenie. Bardzo proszę o obecność.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Dziękuję wszystkim za obecność. Do zobaczenia w czerwcu w Elblągu.