



Warszawa, dnia 20 listopada 2009 r.

SZEF  
KANCELARII SEJMU

*Panie i Panowie*  
*Posłowie na Sejm*  
*Rzeczypospolitej Polskiej*

Z upoważnienia Marszałka Sejmu przekazuję uzupełniającą odpowiedź Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Gospodarki Joanny Strzelec-Łobodzińskiej odnoszącą się do pytań zadanych przez posłów w trakcie dyskusji nad informacją bieżącą w sprawie *koniecznych działań rządu zmierzających do zmniejszenia skali wypadków przy pracy*, przedstawioną podczas 50. posiedzenia Sejmu w dniu 24 września 2009 r.

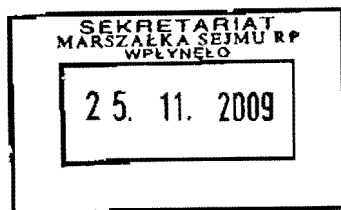
  
p.o. Lech Czajka



MINISTER GOSPODARKI

Warszawa, 24 listopada 2009 r.

DGA-I-0700-27-RD/09  
L.dz. 343




Pan  
Bronisław Komorowski  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

*Szanowny Panie Marszałku*

W uzupełnieniu odpowiedzi na pytania w sprawach bieżących odnośnie bezpieczeństwa pracy w górnictwie węgla kamiennego oraz do informacji bieżącej odnośnie bezpieczeństwa pracy w gospodarce kraju (punkty 15 i 16 porządku dziennego), udzielone przez Wiceprezesa Rady Ministrów, Ministra Gospodarki Pana Waldemara Pawlaka na 50. posiedzeniu Sejmu w dniu 24 września 2009 r., przekazuję w załączeniu odpowiedzi na pytania, do których, ze względu na ograniczony czas wypowiedzi, Minister Gospodarki nie zdążył się odnieść w trakcie wystąpienia.

*z poważaniem*

MINISTER  
z up.   
Joanna Strzelec-Lobotzińska  
PODSEKRETARZ STANU

**I. Odpowiedzi dotyczące bezpieczeństwa pracy w górnictwie węgla kamiennego (pkt. 15 porządku posiedzenia, Pytania w sprawach bieżących).**

**W odniesieniu do deklaracji Ministra Gospodarki w sprawie przedstawienia informacji o pomocy udzielanej przez spółki węglowe rodzinom górników poległych w wypadkach. Zgodnie z obowiązującymi przepisami rodzinie ofiar przysługują świadczenia powypadkowe obejmujące:**

- odprawę pośmiertną przysługującą zgodnie z Układem Zbiorowym,
- odprawę pośmiertną wynikającą z Kodeksu Pracy,
- odszkodowanie z tytułu ubezpieczenia zawartego przez Spółkę Węglową,
- odszkodowanie z tytułu ubezpieczenia typu „P”,
- jednorazowe odszkodowanie z ZUS z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Wdowa ma prawo do renty rodzinnej jeżeli, zgodnie z ustawą z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353, z późn. zm.):

- w chwili śmierci męża osiągnęła wiek 50 lat lub była niezdolna do pracy,
- albo wychowuje co najmniej jedno dziecko, wnuków lub rodzeństwa uprawnione do renty rodzinnej po zmarłym mężu, które nie osiągnęło 16 lat, a jeżeli kształci się w szkole – 18 lat życia, lub jeżeli sprawuje pieczę nad dzieckiem całkowicie niezdolnym do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolnym do pracy, uprawnionym do renty rodzinnej.

Prawo do renty rodzinnej nabywa również wdowa, która osiągnęła wiek 50 lat lub stała się niezdolna do pracy po śmierci męża, nie później niż w ciągu 5 lat od jego śmierci lub od zaprzestania wychowywania ww. osób. Wdowa nie spełniająca warunków do renty rodzinnej określonych wyżej i nie mająca niezbędnych źródeł utrzymania ma prawo do okresowej renty rodzinnej. System ubezpieczeń społecznych przewiduje takie same rozwiązania dla wszystkich grup zawodowych zarówno po stronie składki, jak i prawa do świadczeń za tę składkę.

Ponadto pragnę poinformować, że spółki węglowe postanowiły podjąć działania zmierzające utworzenie specjalnego funduszu, który mógłby zasilać Fundację Rodzin Górniczych środkami wypracowanymi przez spółki. W ten sposób, bez angażowania budżetu państwa, możliwe byłoby przekazywanie środków na pomoc zarówno doraźną, jak i długofalową dla

rodzin górniczych oraz górników trwale poszkodowanych w trakcie wykonywania swojej pracy. Jednocześnie Zarządy spółek przygotowują propozycję zmian legislacyjnych, mającą na celu zwiększenie możliwości pomocy z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych dla wszystkich pracowników poszkodowanych w wypadkach oraz ich rodzin.

**W odniesieniu do pytań pani i panów posłów: Jadwigi Wiśniewskiej, Grzegorza Tobiszowskiego i Piotra Cybulskiego dotyczących projektowanych przepisów ustawy Prawo geologiczne i górnicze w zakresie organizacji ratownictwa górniczego.**

Zmiana przepisu uwarunkowana jest przesłankami prawnymi i legislacyjnymi. Aktualnie Centralna Stacja Ratownictwa Górniczego S.A. nie jest już przedsiębiorstwem państwowym użyteczności publicznej lecz podmiotem prawa handlowego.

W projekcie ustawy zapisano (art. 120), że „Ratownictwo górnicze tworzą:

- 1) służby ratownictwa górniczego przedsiębiorcy,
- 2) podmioty zawodowo trudniące się ratownictwem górniczym.”

Centralna Stacja Ratownictwa Górniczego nie jest wymieniona z nazwy. Jak wynika z opinii prawnej Biura Analiz Sejmowych pojęcie „podmiot zawodowo trudniący się ratownictwem górniczym” jest nazwą generalną, czyli nie przypisywaną danemu podmiotowi ze względu na cechy charakterystyczne dla tego podmiotu. CSRG jest nazwą indywidualną, która mieści się w zakresie nazwy generalnej, a zatem nie ma powodu, by umieszczać je obok siebie, jako że jedna zawiera się w drugiej.

Przepisy nowego Prawa geologicznego i górniczego nie zmieniają statusu Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego. Centralna Stacja Ratownictwa Górniczego S.A. jest specjalistycznym podmiotem ratowniczym posiadającym odpowiedni sprzęt i zatrudnia wysokiej klasy specjalistów. Z powyższych powodów nie wydaje się, aby obecnie możliwe było zastąpienie jej innym podmiotem.

**W odniesieniu do pytań pani poseł Bożeny Kotkowskiej i pana posła Henryka Gołębiowskiego w sprawie górniczego szkolnictwa zawodowego.**

Zawodowe szkolnictwo górnicze w ramach reformy samorządowej przeprowadzonej w latach 90. przeszło pod nadzór samorządów terytorialnych i do ich kompetencji należą decyzje w zakresie zamykania lub uruchomienia poszczególnych kierunków kształcenia. Drastyczne ograniczenie szkolnictwa górniczego na poziomie zasadniczym i średnim nie miało miejsca w

przypadku szkolnictwa wyższego, które nie przestało kształcić przyszłych inżynierów górnictwa.

Od kilku lat podejmowane są przez spółki węglowe działania zmierzające do likwidacji tzw. „luki pokoleniowej”. Nawiązano współpracę z gminami, na terenie których zlokalizowane są kopalnie, w celu powołania w prowadzonych przez nie szkołach klas o profilu górniczym przy wsparciu spółek węglowych. Efektem tych działań jest wzrastająca corocznie liczba absolwentów szkół podejmujących pracę w kopalniach. Zwrócić należy jednak uwagę, że począwszy od połowy lat 90-tych obserwuje się gwałtowny spadek zainteresowania wśród młodzieży zawodami górniczymi na rzecz innych, mniej niebezpiecznych, lżejszych i lepiej płatnych prac na powierzchni. Pomimo tego, z inicjatywy spółek węglowych już kilka lat temu powstały klasy górnicze. Klasy zostały uruchomione przez samorządy terytorialne na podstawie sygnałów spółek węglowych o zapotrzebowaniu na pracowników. Ich uczniowie posiadają gwarancje zatrudnienia zaraz po ukończeniu nauki. Już w roku 2007 pierwsi absolwenci należeli pracę w Katowickiej Grupie Kapitałowej oraz Jastrzębskiej Spółce Węglowej S.A. Spółki węglowe w celu pozyskania absolwentów szkół wyższych podpisały także porozumienia z Politechniką Śląską oraz Akademią Górniczo - Hutniczą. W ten sposób prowadzone przez spółki działania mają na celu kompleksowe rozwiązanie problemu uzupełniania kadr specjalistycznych oraz zapewnienie stałego jej dopływu.

**Odnosnie pytania pana posła Mieczysława Kasprzaka w sprawie stanu wypadkowości przy pracy w bieżącym roku.**

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w pierwszym półroczu 2009 r. miało miejsce 35 367 wypadków przy pracy, z czego 154 były śmiertelnych, a 319 ciężkich. W odniesieniu do analogicznego okresu roku 2008 oznacza to 20% spadek wypadkowości w skali całego przemysłu, również w kategoriach wypadków śmiertelnych (spadek o ponad 30%) i ciężkich (spadek o ponad 20%). W rolnictwie wydarzyło się w tym okresie 375 wypadków (o 26% mniej niż roku ubiegłym), z czego 7 śmiertelnych i 3 ciężkie (pozostała ilość to wypadki lekkie). W przetwórstwie przemysłowym, czyli szeroko rozumianej produkcji, odnotowano 12 430 wypadków (o 29% mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego), w tym 39 wypadków śmiertelnych i 61 ciężkich. W budownictwie miało miejsce 3 314 wypadków (22% mniej niż w analogicznym okresie roku ubiegłego), z czego 29 śmiertelnych i 124 ciężkie. W powyższych gałęziach gospodarki, z wyjątkiem rolnictwa, wraz z ogólnym spadkiem wypadkowości nastąpił także spadek wypadkowości śmiertelnej i ciężkiej.

Zgodnie z danymi Wyższego Urzędu Górniczego w okresie od stycznia do września 2009 r. w całym górnictwie (zarówno kopalni podstawowych jak i pospolitych) odnotowano 2572 wypadki, w tym 34 śmiertelne i 18 ciężkich. Dane dotyczące wypadków ciężkich nie uwzględniają wypadków ciężkich i lekkich zaistniałych w wyniku zdarzenia w Ruchu „Śląsk” KWK Wujek, którym uległo łącznie 37 pracowników. Większość wypadków w polskim górnictwie w ciągu pierwszych dziewięciu miesięcy roku miało miejsce w kopalniach węgla kamiennego – było ich 1633, co stanowi ok. 63% ogółu zdarzeń w tym okresie.

Ponadto informuję, iż spółki węglowe przygotowały programy poprawy bezpieczeństwa pracy na lata 2009 – 2015. Wynika z nich, że na działania o charakterze inwestycyjnym związane z BHP wydatkowane zostanie łącznie w latach 2009 – 2015 12,6 mld zł. Najwięcej środków zostanie przeznaczonych na wymianę parku maszynowego (59% wszystkich nakładów) oraz zwalczanie zagrożeń naturalnych (23,7% wszystkich nakładów).

**Odnośnie wniosku pana posła Krzysztofa Gadowskiego o przedstawienie danych dotyczących wielkości środków przeznaczonych na inwestycje w górnictwie, w tym na poprawę bezpieczeństwa w latach 2006 - 2009, przedstawiam poniższe zestawienie.**

Wyszczególnienie	Jednostka miary	Lata				
		2005	2006	2007	2008	2009*
Nakłady inwestycyjne	mld zł	1,834	1,888	1,929	2,537	2,403
Nakłady na BHP	mld zł	1,383	1,457	1,542	1,770	2,144

\* 7 m-cy 2009 r., bez LW „Bogdanka” S.A.

**Odnośnie pytania pani poseł Mirosławy Nykiel w sprawie przestrzegania norm czasu pracy w kopalniach.**

Ogólne zasady regulacji długości czasu pracy, dotyczące także osób zatrudnionych w kopalniach węgla kamiennego, uregulowane są w działach VI i X Kodeksu Pracy. Przepisy szczególne zawarte są w układach zbiorowych pracy obowiązujących w poszczególnych spółkach. Stanowią one, że czas pracy pracowników zatrudnionych w kopalniach głębinowych pod ziemią wynosi 7,5 godziny na dobę i 37,5 godziny na tydzień

przy pięciodniowym tygodniu pracy. Ze względu na szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia warunki pracy czas pracy pracowników zatrudnionych w kopalniach głębinowych pod ziemią, w zależności od warunków pracy, wynosi 7 lub 6 godzin na dobę. Natomiast czas pracy pracowników zatrudnionych w kopalniach głębinowych na powierzchni w ruchu zakładu górniczego wynosi 8 godzin na dobę i 40 godzin na tydzień - przy pięciodniowym tygodniu pracy.

W obowiązującej w Katowickim Holdingu Węglowym S.A. Umowie Zbiorowej Zakładów KHW S.A. z dnia 30.12.1993 r. dodano, poza wspomnianymi wyżej, także przepisy własne, zgodnie z którymi m.in. praca w godzinach nadliczbowych na ww. stanowiskach jest zabroniona, a pracownicy mogą być zatrudnieni bez przerwy najdłużej przez jeden kwartał, po czym musi nastąpić przerwa w zatrudnieniu ich na tych stanowiskach nie krótsza niż jeden miesiąc.

W Jastrzębskiej Spółce Węglowej S.A. skrócenie czasu pracy określa Kierownik Ruchu Zakładu Górniczego na wniosek Służb BHP. W Spółce tej trwają obecnie prace nad ostatecznym kształtem treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, w którym zawarte będą m. in. szczegółowe uregulowania dotyczące omawianej kwestii.

W Kompani Węglowej S.A. są stosowane na poziomie poszczególnych kopalń wchodzących w skład spółki indywidualne zakładowe układy zbiorowe pracy, zawierające ww. zasady skracania czasu pracy.

W aspekcie klimatycznych warunków pracy zagadnienie czasu pracy jest ujęte także w rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 28 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w podziemnych zakładach górniczych (Dz.U.02.139.1169, z późn. zm.). Stanowi ono, że temperatura powietrza w miejscu pracy nie powinna przekraczać 28 °C. W przypadku gdy temperatura jest większa od 28°C, a nie przekracza 33°C, stosuje się odpowiednie rozwiązania techniczne dla obniżenia temperatury powietrza lub ogranicza czas pracy do 6 godzin, liczony łącznie ze zjazdem i wyjazdem. W temperaturze powyżej 33°C, można zatrudnić ludzi tylko w akcji ratowniczej.

Kontrole przestrzegania czasu pracy prowadzone są przez Wyższy Urząd Górniczy i Okręgowe Urzędy Górnicze oraz Państwową Inspekcję Pracy, w ramach ich kompetencji ustawowych. Pracodawcy korygują ewentualne nieprawidłowości realizując wnioski pokontrolne.

**Odnosnie pytania pani posłanki Ewy Malik w sprawie inwestycji początkowych oraz wpływu koncentracji wydobycia na bezpieczeństwo pracy i nadzorowanie tych procesów przez rząd.**

Uprzejmie informuję, że na posiedzeniu w dniu 29 września 2009 r. Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy budżetowej na 2010 r., w którym na dofinansowanie do inwestycji początkowych przewidziano 400 mln zł. Zgodnie z projektem przedmiotowa dotacja zostanie sfinansowana ze środków rezerwy celowej, część 83, dział 758, rozdział 75818, poz. 60.

Od strony technicznej koncentracja wydobycia polega m.in. zmniejszaniu ilości przodków, uproszczeniu i skróceniu dróg transportowych oraz odstawy taśmowej, ograniczeniu długości utrzymywanych wyrobisk korytarzowych, ograniczeniu ilości ścian, przy jednoczesnym utrzymaniu poziomu wydobycia. W efekcie skróceniu ulega długość dróg ucieczkowych i skuteczniejsza jest wentylacja wyrobisk. Od strony strategii działalności eksploatacyjnej kopalń koncentracja wydobycia oznacza wybieranie w pierwszej kolejności pokładów bardziej zasobnych, w najdogodniejszych warunkach geologiczno-górnicych, a co z tym związane, także najmniej narażonych na wystąpienie zagrożeń naturalnych. Jednocześnie większa intensywność wydobycia i jego mniejszy zakres przestrzenny mogą powodować wzrost ilości metanu uwalnianego z pokładów węgla, powstawanie większej ilości pyłu węglowego oraz trudności w zakresie odprężania górotworu. Koncentracja wydobycia niewątpliwie przyczynia się do intensyfikacji występowania zagrożeń naturalnych, jednakże zastosowanie odpowiednich form zabezpieczeń pozwala na przeciwdziałanie ich skutkom.

Koncentracja wydobycia jest procesem wymagającym szczegółowej i specjalistycznej wiedzy i uzależniona jest od konkretnych warunków występujących w poszczególnych kopalniach. Centralne kierowanie takimi działaniami nie przyniosłoby pożądanego efektów.

Realne działania w zakresie koncentracji wydobycia rozpoczęto w 1998 r. Od tego czasu liczba wypadków ogółem w górnictwie węgla kamiennego spadła z poziomu 6 570 wypadków w 1998 r. do 2 551 w 2008 r. W świetle powyższych danych nie można powiązać koncentracji wydobycia z pogorszeniem warunków pracy pod ziemią i wzrostem wypadkowości.

Do ustawowych zadań Wyższego Urzędu Górniczego oraz okręgowych urzędów górniczych należy m.in. sprawowanie nadzoru i kontroli nad ruchem zakładów górniczych, a także wydawanie zezwoleń na oddanie do ruchu w zakładzie górniczym obiektów, maszyn i urządzeń. W konsekwencji działania podejmowane przez WUG pozwalają na bezpieczne prowadzenie eksploatacji w warunkach koncentracji wydobycia.

**Odnosnie pytania pana posła Adama Gawędy w sprawie działań rządu dla podniesienia bezpieczeństwa pracy w kopalniach.**

Poprawa warunków bezpieczeństwa pracy jest statutowym działaniem takich instytucji rządowych jak Państwowa Inspekcja Pracy i Wyższy Urząd Górniczy. WUG prowadzi planowe działania w zakresie nadzoru i kontroli nad ruchem zakładów górniczych, bada przyczyny wypadków górniczych, analizuje obowiązujące w górnictwie przepisy bhp oraz przedstawia propozycje ich zmian. Dwa razy do roku obraduje powołana przez Prezesa WUG Komisja Bezpieczeństwa Pracy w Górnictwie, w której zasiadają przedstawiciele Ministerstwa Gospodarki, pracodawców, środowisk naukowych oraz związków zawodowych. Wnioski wypracowywane przez Radę są podstawą do działań podejmowanych przez poszczególnych jej członków.

Poprawa bezpieczeństwa pracy w kopalniach jest dla Ministra Gospodarki działaniem priorytetowym. Minister realizuje ten cel pełniąc funkcję organu właścicielskiego spółek węglowych. Spółki węglowe podniosły nakłady na cele związane z bhp: wymianę parku maszynowego, przeciwdziałanie zagrożeniom naturalnym, poprawę warunków na stanowiskach pracy i urządzenia zabezpieczające oraz środki ochrony. W latach 2009 – 2015 nakłady te wyniosą ok. 12,6 mld zł.

Na wniosek Ministra Gospodarki w projekcie ustawy budżetowej na 2010 r. uwzględniona została kwota w wysokości 400 mln zł, z przeznaczeniem na inwestycje początkowe. Przeprowadzenie tych inwestycji będzie miało wpływ na poprawę bezpieczeństwa pracy.

Pod patronatem Zespołu Trójstronnego ds. Bezpieczeństwa Socjalnego Górników odbywają się poświęcone bezpieczeństwu pracy spotkania przedstawicieli rządu, pracodawców i związków zawodowych. Efektem tych spotkań było m.in. ujednoczenie sposobu prezentacji danych dotyczących bhp (np. stosowanych wskaźników poniesionych nakładów) oraz opracowanie przez spółki węglowe programów poprawy bezpieczeństwa pracy na lata 2009 – 2015. Aktualnie są one konsultowane ze stroną społeczną na poziomie kopalń. Należy także podkreślić, że opracowanie przedmiotowych programów wpisuje się w realizację założeń wydanego przez Komisję Europejską dokumentu pt. „Podniesienie wydajności i jakości w pracy: wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007 – 2012”, którego podstawowym celem jest zmniejszenie do 2012 r. o 25 % ogólnego wskaźnika wypadków przy pracy w UE-27.

## **II. Odpowiedzi dotyczące bezpieczeństwa pracy w gospodarce (pkt. 16 porządku posiedzenia, Informacja bieżąca)**

**Odnosnie pytań pani Posel Elżbiety Rafalskiej i pana Posla Marka Polaka dotyczących działań Rządu zmierzających do obniżenia liczby wypadków przy pracy.**

W Polsce nie została jeszcze przyjęta krajowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy zakładająca obniżenie o 25 % wskaźnika częstotliwości wypadków przy pracy.

Komisja Europejska wydała Komunikat „Podniesienie wydajności i jakości w pracy: wspólnotowa strategia na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2007 –2012”, którego podstawowym celem jest zmniejszenie do 2012 r. o 25 % ogólnego wskaźnika wypadków przy pracy w UE-27. Wprawdzie ww. Komunikat (wg opinii Urzędu Komitetu Integracji Europejskiej) nie jest wiążącym dokumentem UE, to jednak Rada przyjęła 25 czerwca 2007 r. rezolucję w sprawie nowej wspólnotowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy (2007-2012), w której wzywa państwa członkowskie m.in. do opracowania i realizacji spójnych krajowych strategii w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Mając na uwadze powyższe dokumenty - w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej w 2008 r. został opracowany projekt uchwały Rady Ministrów w sprawie przyjęcia Krajowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2009-2012. Projekt ten w lipcu br. został skierowany do Przewodniczącego Komitetu Stałego Rady Ministrów z prośbą o rozważenie zasadności ponownego przyjęcia go przez Komitet i rekomendowania Radzie Ministrów. W przygotowanym projekcie Krajowej strategii, podobnie jak w strategii wspólnotowej, przewiduje się osiągnięcie do 2012 r. określonego w niej celu – zmniejszenia o 25 % ogólnego wskaźnika częstotliwości wypadków przy pracy.

Dla tak znacznego obniżenia liczby wypadków przy pracy w Polsce niezbędne są (również w świetle opracowanej Krajowej strategii na rzecz bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2009-2012) intensywne działania wielu organów i instytucji realizujących zadania z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy, w tym: Ministerstw, organów nadzoru nad warunkami pracy, jednostek naukowo-badawczych w dziedzinie ochrony pracy i pracodawców.

Spośród podstawowych zadań określonych w Krajowej strategii, mających na celu obniżenie liczby wypadków przy pracy, należy wymienić w szczególności:

- wzmocnienie systemu ochrony pracy w Polsce,

- wzmocnienie wdrażania prawodawstwa wspólnotowego dotyczącego bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wzmocnienie działań na rzecz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- doskonalenie analizy okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy,
- włączanie problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy do programów edukacji i szkoleń.

Należy zauważyć, że wnioski mające na celu również ograniczenie liczby wypadków przy pracy są zawarte w opracowywanej corocznie przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej „Ocenie stanu bezpieczeństwa i higieny pracy”, przedstawianej do rozpatrzenia Radzie Ministrów. Ponadto zadania z zakresu bezpieczeństwa pracy są określone w programie wieloletnim „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, I etap – okres realizacji: lata 2008-2010, ustanowionego uchwałą Nr 117/2007 Rady Ministrów z dnia 3 lipca 2007 r.

**Odnosnie pytania pana posła Artura Ostrowskiego dotyczącego społecznej inspekcji pracy.**

Społeczna inspekcja pracy działa na podstawie ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163, z późn. zm.). Zgodnie z przepisami ustawy społeczny inspektor pracy jest uprawniony m.in. do:

- wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy dla wykonywania zadań określonych w ustawie,
- żądania od kierownika zakładu pracy (pracodawcy) informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania,
- zwracania się do kierownika właściwej komórki organizacyjnej o czasowe odsunięcie pracownika od tej pracy w przypadku, gdy zachowanie pracownika na stanowisku pracy wskazuje na niedostateczną znajomość przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz nieumiejętność wykonywania pracy w sposób bezpieczny dla siebie lub innych pracowników,
- wydawania kierownikowi zakładu pracy (pracodawcy), w formie pisemnej, zaleceń usunięcia w określonym terminie stwierdzonych uchybień,
- występowania do kierownika zakładu pracy (pracodawcy) o natychmiastowe usunięcie zagrożenia mogącego spowodować wypadek przy pracy, a w razie niepodjęcia odpowiednich działań - wydawania, w formie pisemnej, zaleceń wstrzymania pracy danego urządzenia technicznego lub określonych robót.

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Biorąc powyższe pod uwagę nie wydaje się uzasadniona zmiana przepisów wyżej wymienionej ustawy.

**Odnosnie pytań pana posła Artura Ostrowskiego i pana Posła Zbigniewa Matuszczaka dotyczących wypadków jakim często ulegają osoby z krótkim stażem pracy.**

W 2008 r. aż 39,2 % poszkodowanych w wypadkach przy pracy stanowili pracownicy o stażu pracy nieprzekraczającym 1 roku. Można przypuszczać, że w wielu przypadkach przyczyną tego stanu jest niewłaściwe przeprowadzanie szkolenia wstępnego, a w szczególności instruktażu stanowiskowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, co powoduje brak odpowiedniego przygotowania pracowników do bezpiecznego wykonywania pracy. Szczegółowe obowiązki w tym zakresie są określone w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860, z późn. zm.). Za właściwe przeprowadzenie omawianego szkolenia odpowiedzialność ponoszą pracodawcy, a nadzór nad właściwą realizacją tego obowiązku sprawuje Państwowa Inspekcja Pracy (podległa Sejmowi RP).

**Odnosnie pytania pani poseł Elżbiety Streker-Dembińskiej dotyczącego jednostek prowadzących szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.**

Zgodnie z przepisami ustawy - Kodeks pracy oraz wydanego na jej podstawie rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 180, poz. 1860, z późn. zm.) – za zapewnienie odpowiedniego szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (spełniającego wymagania przepisów) odpowiedzialność ponosi pracodawca. Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy). Zatem zarówno w przypadku jeśli szkolenia organizuje sam pracodawca jak i w sytuacji kiedy zleca ich przeprowadzenie jednostce zewnętrznej – to pracodawca powinien być przeświadczony, że szkolenia zapewniają pracownikom zaznajomienie ich z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Należy zauważyć, że wprowadzenie obowiązkowej certyfikacji jednostek prowadzących działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy nie jest możliwe z następujących względów:

- upoważnienie do wydania ww. rozporządzenia, określone w art. 237<sup>5</sup> Kodeksu pracy, nie daje podstawy do zawarcia w akcie wykonawczym przepisów umożliwiających wydawanie zezwoleń (certyfikatów) na prowadzenie przez określone jednostki działalności szkoleniowej w dziedzinie bhp,
- ograniczenie prowadzenia omawianej działalności szkoleniowej jedynie do jednostek posiadających zezwolenia (certyfikaty) stanowiłoby naruszenie art. 22 Konstytucji RP. Zgodnie z tym przepisem „ograniczenie wolności działalności gospodarczej jest dopuszczalne tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny”.

Należy zauważyć, że w § 5 ww. rozporządzenia określono wymagania, jakie powinni spełniać organizatorzy szkolenia. Spełnienie tych wymagań powinno zapewnić odpowiedni poziom szkolenia.

Ponadto od 2000 r. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy prowadzi dobrowolną certyfikację jednostek prowadzących działalność szkoleniową w dziedzinie bhp.

Nadzór nad przestrzeganiem przepisów Kodeksu pracy dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp oraz ww. rozporządzenia sprawują organy Państwowej Inspekcji Pracy. Od skuteczności tego nadzoru zależy również efektywność szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### **Odnosnie pytania Pana Posła Stanisława Steca dotyczącego czasu pracy.**

Zgodnie z obowiązującymi przepisami Kodeksu pracy, rozkład czasu pracy pracownika wskazany jest w harmonogramie pracy tego pracownika. Dobowy wymiar czasu pracy pracownika zależy od systemu czasu pracy. W systemie równoważnego czasu pracy czas pracy pracownika może być przedłużony do 12 godzin na dobę. W przypadku, gdy w harmonogramie przewidziany jest 12 godzinny dzień pracy, to w innych dniach pracy wymiar czasu pracy jest odpowiednio krótszy lub pracownik korzysta z większej liczby dni wolnych od pracy, niż pracownik pracujący po 8 godzin. W przypadku, gdy pracodawca „równoważy” przedłużony czas pracy ponad 8 godzin w jednych dniach pracy, skróceniem tego czasu pracy w innych dniach pracy, to może się zdarzyć, że w harmonogramie pracownika przewidzi obowiązek świadczenia pracy przez 2 godziny, co jednakże w praktyce zdarza się bardzo rzadko.

Wydłużenie dobowego wymiaru czasu pracy ponad 12 godzin dopuszczalne jest przy pracach polegających na dozorcze urzędów lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy (do 16 godzin na dobę – stosownie do art. 136 kp). Może być stosowane także do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób oraz pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych (do 24 godzin na dobę – w myśl art. 137 kp). Tylko w tych dwóch systemach organizacji czasu pracy pracodawca może w harmonogramie wyznaczyć 16-godzinny dzień pracy.

Jeżeli w harmonogramie ustalono wyższą liczbę godzin pracy niż faktyczna liczba godzin przepracowanych, to za czas niewykonywania pracy, jeżeli pracownik był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości wskazanej w art. 81 kp. Przedłużenie czasu pracy ponad przewidziany w harmonogramie na dany dzień wymiar ośmiogodzinny lub dłuższy, dopuszczalne jest jedynie w trybie polecenia pracy nadliczbowej. W razie powierzenia pracy nadliczbowej z tytułu szczególnych potrzeb pracodawcy, czas pracy w danej dobie nie może – łącznie z pracą nadliczbową – przekroczyć 13 godzin, gdyż nie może zostać naruszony nieprzerwany 11-godzinny odpoczynek dobowy pracownika. Odpoczynek dobowy może zostać naruszony wyłącznie w razie pracy nadliczbowej zarządzanej z powodu konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii.

Świadczenie pracy przez 16 godzin na dobę dozwolone jest więc albo w razie pracy nadliczbowej z powodu akcji ratowniczej lub usuwania awarii, albo w przypadku pracy w systemie równoważnego czasu pracy w sytuacjach wskazanych w art. 136 i 137 kp. Praca po 16 godzin na dobę (poza sytuacjami uregulowanymi w odrębnych przepisach np. dotyczących służby zdrowia) nie jest dozwolona i oznacza naruszenie przepisów Kodeksu pracy.

**Odnośnie pytań pana posła Janusza Krasonia oraz Pana Posła Andrzeja Szlachty dotyczących prewencji wypadkowej.**

Jeżeli chodzi o prewencję wypadkową prowadzoną w ramach systemu ubezpieczeń społecznych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, to stanowi ona istotną część systemu ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Kwotę wydatków na prewencję wypadkową określa corocznie ustawa budżetowa. Zgodnie z ustawą z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. Nr 199, poz. 1673, z późn. zm.) mogą one wynosić

do 1% należnych składek na ubezpieczenie wypadkowe przewidzianych w planie finansowym Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Środki te przeznaczone są na realizację zadań określonych w art. 37 tej ustawy.

W okresie 2003 – 2008 realizując te zadania Zakład Ubezpieczeń Społecznych:

- zamówił 30 prac naukowo-badawczych na temat eliminacji i ograniczenia przyczyn oraz skutków wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- upowszechnił materiały informacyjne o różnorodnej tematyce (26 tematów) w postaci broszur, ulotek i poradników,
- zorganizował i sfinansował 665 szkoleń przeznaczonych dla małych i średnich przedsiębiorstw. W szkoleniach tych wzięło udział ponad 17 tys. pracowników i pracodawców.

Działania te odnosiły się do sekcji gospodarki narodowej, w których rejestrowano największą liczbę wypadków przy pracy lub przypadków chorób zawodowych, tj.: budownictwo, przetwórstwo, edukacja, ochrona zdrowia. Realizując powyższe zadania Zakład współpracował w szerokim zakresie z Państwową Inspekcją Pracy, Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, Instytutem Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera w Łodzi i Wyższym Urzędem Górniczym, a także z innymi specjalistycznymi instytucjami.

Nakłady na prewencję wypadkową i wykorzystane środki w latach 2003 – 2008 obrazuje poniższa tabela.

<b>Rok</b>	<b>Wydatki planowane w budżecie państwa</b>	<b>Wydatki poniesione</b>
2003	5 000 000	1 197 000
2004	500 000	348 000
2005	1 250 000	1 052 000
2006	2 000 000	1 892 000
2007	2 200 000	1 993 000
2008	2 200 000	1 596 000

W ustawie budżetowej na 2009 rok określono środki na prewencję wypadkową w wysokości 6,75 mln zł. Zostały więc one zwiększone o 4,5 mln zł w stosunku do roku 2008. Pozwoliło to na podjęcie szerszych działań mogących zwiększyć skuteczność prewencji wypadkowej. Między innymi w związku ze wzrostem liczby wypadków przy pracy w górnictwie Zakład Ubezpieczeń Społecznych zintensyfikował swoje działania prewencyjne w tym obszarze. W bieżącym roku zamówione zostały szkolenia nt. „Działania prewencyjne w rejonach ścian, eksploatowanych przy współwystępowaniu zagrożenia metanowego II-IV kategorii oraz zagrożenia pożarami endogenicznymi”. Powyższe szkolenia są adresowane w szczególności do kadry kierowniczej zakładów górniczych, w tym kierowników ruchu zakładu górniczego i kierowników działu wentylacji i ich zastępców.

W swoim wystąpieniu Pan Poseł Krasoń zwrócił uwagę na wzrost wydatków z funduszu ubezpieczenia wypadkowego, który w roku 2007 wyniósł prawie 4,4 mld zł (w roku 2008 jest to kwota 4,7 mld zł) oraz wskazał, że Komisja Europejska i Międzynarodowa Organizacja Pracy szacują, że koszty społeczne wypadków przy pracy i chorób zawodowych (ponoszone nie tylko przez ZUS, ale również przez Narodowy Fundusz Zdrowia, pracodawców oraz poszkodowanych i ich rodziny) są czterokrotnie wyższe od kosztów ponoszonych wyłącznie przez instytucje ubezpieczeniowe.

W celu skuteczniejszej realizacji zadań w zakresie prewencji wypadkowej powstała propozycja dokonania zmian w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Projekt stosownej nowelizacji został skierowany do uzgodnień i konsultacji społecznych w czerwcu i w drugiej wersji we wrześniu br. Projekt został też przedstawiony zespołowi do spraw ubezpieczeń społecznych Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno-Gospodarczych. Nie jest możliwe określenie daty zakończenia prac nad tym projektem. Prezes Rządowego Centrum Legislacji nie wyraził zgody na dalsze procedowanie tego projektu, zwracając uwagę na konieczność opracowania zgodnie z § 6 ust. 1 Regulaminu pracy Rady Ministrów projektu założeń ustawy i wniesienie pod obrady Rady Ministrów. W tej sytuacji proces legislacyjny będzie musiał zostać podjęty od nowa. Na podstawie uzgodnionych założeń Rządowe Centrum Legislacji opracuje projekt nowelizacji ustawy o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

**Odnosnie pytania pana posła Jana Kulasa dotyczącego pomocy dla osób poszkodowanych w wypadkach.**

Jeżeli chodzi o świadczenia przysługujące z ubezpieczenia społecznego z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych – to kwestie te reguluje ustawa z dnia 30 października 2002 r. (Dz. U. Nr 199, poz. 1673, z późn. zm.).

Ustawa ta przewiduje dla wszystkich osób objętych ubezpieczeniem wypadkowym świadczenia krótko i długoterminowe oraz dodatki do tych świadczeń.

I tak, z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przysługują następujące świadczenia:

- zasiłek chorobowy – dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,
- świadczenie rehabilitacyjne – dla ubezpieczonego, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokuje odzyskanie zdolności do pracy,
- zasiłek wyrównawczy – dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- jednorazowe odszkodowanie – zarówno dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, jak i dla rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty,
- renta z tytułu niezdolności do pracy – dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
- renta szkoleniowa – dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,
- renta rodzinna – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
- dodatek do renty rodzinnej – dla sieroty zupełnej,
- dodatek pielęgnacyjny,

- pokrycie kosztów leczenia z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne w zakresie określonym ustawą.

**Odnosnie pytania pani poseł Izabeli Kloc dotyczącego rent rodzinnych dla wdów górników.**

Zgodnie z ustawą z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2004 r. Nr 39, poz. 353, z późn. zm.) wdowa ma prawo do renty rodzinnej jeżeli:

- w chwili śmierci męża osiągnęła wiek 50 lat lub była niezdolna do pracy albo
- wychowuje co najmniej jedno z dzieci, wnuków lub rodzeństwa uprawnione do renty rodzinnej po zmarłym mężu, które nie osiągnęło 16 lat, a jeżeli kształci się w szkole – 18 lat życia, lub jeżeli sprawuje pieczę nad dzieckiem całkowicie niezdolnym do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub całkowicie niezdolnym do pracy, uprawnionym do renty rodzinnej.

Prawo do renty rodzinnej nabywa również wdowa, która osiągnęła wiek 50 lat lub stała się niezdolna do pracy po śmierci męża, nie później niż w ciągu 5 lat od jego śmierci lub od zaprzestania wychowywania osób wymienionych w pkt 2.

Wdowa lub małżonka rozwiedziona, która do dnia śmierci męża nie pozostawała z nim we wspólności małżeńskiej, ma prawo do renty rodzinnej, jeżeli oprócz spełnienia warunków określonych wyżej miała w dniu śmierci męża prawo do alimentów z jego strony ustalone wyrokiem lub ugodą sądową.

Wdowa niespełniająca warunków do renty rodzinnej określonych wyżej i niemająca niezbędnych źródeł utrzymania ma prawo do okresowej renty rodzinnej:

- przez okres jednego roku od chwili śmierci męża,
- w okresie uczestniczenia w zorganizowanym szkoleniu mającym na celu uzyskanie kwalifikacji do wykonywania pracy zarobkowej, nie dłużej jednak niż przez 2 lata od chwili śmierci męża.

Należy zwrócić uwagę, że nowy system ubezpieczeń społecznych, reguluje zasady ubezpieczenia społecznego wszystkich grup zawodowych i wszyscy ubezpieczeni są traktowani w taki sam sposób. System ubezpieczeń społecznych przewiduje takie same

rozwiązania dla wszystkich grup zawodowych zarówno po stronie składki jak i prawa do świadczeń za tę składkę.

**Odnosnie pytania pana posła Jana Kulasa dotyczącego konsultacji problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy.**

Kwestia poprawy warunków pracy oraz działalności Państwowej Inspekcji Pracy była wielokrotnie przedmiotem prac i dyskusji w Zespole problemowym ds. prawa pracy i układów zbiorowych Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

Sprawy bezpieczeństwa pracy omawiane były m.in. w sierpniu 2007 roku, w związku z nowelizacją Kodeksu pracy w zakresie: zakazu dyskryminacji, czasu pracy i bhp. (dostosowanie do prawa unijnego). Obok zakazu dyskryminacji i czasu pracy, który pośrednio wiąże się z kwestią warunków pracy poruszane były kwestie bezpośrednio związane z bhp i dotyczyły,

- zakresu odpowiedzialności pracodawcy,
- obowiązków pracodawcy mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracownikom,
- obowiązków pracodawcy w zakresie zapewnienia pierwszej pomocy, gaszenia pożaru i ewakuacji pracowników oraz w przypadku poważnego i nieuniknionego niebezpieczeństwa,
- obowiązku pracodawcy informowania pracowników oraz innych pracodawców między innymi o zagrożeniach zawodowych i działaniach podjętych dla ich wyeliminowania,
- konsultacji w sprawie wyznaczania pracowników do wykonywania czynności w zakresie ochrony przeciwpożarowej i ewakuacji pracowników,
- ochrony szczególnie narażonych grup ryzyka.