

Komentarz
OGÓLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
do informacji Polskiej Agencji Prasowej
o skierowaniu do Trybunału Konstytucyjnego
przez organizację pracodawców „Lewiatan” ustawy o Społecznej Inspekcji Pracy

Pracodawcy z „Lewiatana” nie rozumieją istoty działania Społecznej Inspekcji Pracy i biegną z wnioskiem do Trybunału Konstytucyjnego. Budzi to tym większy sprzeciw, że instytucja społecznego inspektora pracy jest ważnym elementem systemu ochrony pracy w Polsce.

Wiele stwierdzeń zawartych we wniosku organizacji pracodawców w ocenie OPZZ godzi w niezaprzeczalny 30-letni dorobek społecznej kontroli związków zawodowych działających na rzecz stałej poprawy warunków pracy.

Celem społecznej inspekcji pracy jest systematyczna poprawa stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Zgodnie z ustawą to „służba społeczna, pełniona przez pracowników, mająca na celu zapewnienie przez zakłady pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy”. Została powołana w celu zapewnienia związkom zawodowym niezbędnych warunków do sprawowania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy i bhp i reprezentuje wszystkich pracowników, nie tylko przedstawicieli związków zawodowych.

Jednym z zarzutów pracodawców jest **liczba społecznych inspektorów pracy**, którzy mogą działać w przedsiębiorstwie. Zarzut ten jest nieracjonalny. Rzeczywiście zgodnie z ustawą, zakładowe organizacje związkowe dostosowują organizację społecznej inspekcji pracy do potrzeb wynikających ze struktury zakładu pracy - zdaniem OPZZ jest to słuszny kierunek. Trudno jest bowiem ustawowo, odgórnie narzucić maksymalną liczbę społecznych inspektorów pracy – w każdym przedsiębiorstwie jest inna specyfika pracy, inne zagrożenia środowiska pracy, skala wypadkowości, branżowa specyfika działalności, (inne zagrożenia występują w branży budowlanej, oświacie czy górnictwie). Stąd możliwość funkcjonowania w zakładzie pracy wydziałowych czy grupowych SIP (dla poszczególnych wydziałów czy komórek organizacyjnych) to dobre rozwiązanie. Należy także wskazać, że w regulaminie wyborów SIP dookreśla się ich liczbę w danym przedsiębiorstwie, którą można wypracować w dobrym klimacie dialogu społecznego. To specyfika zakładu, branży, funkcjonowanie układów branżowych, zakładowych, funkcjonowanie służby bhp – determinuje w wielu sytuacjach nie tylko liczbę ale nawet zasadność powoływania SIP. W wielu zakładach pracy, nawet tam, gdzie funkcjonują związki zawodowe – społeczni

inspektorzy pracy nie są wybierani, jeśli nie ma takiej potrzeby społecznej. Stąd zupełnie niezrozumiałym jest stwierdzenie pracodawców, że ich liczba (znacząca) „ingeruje w wolność gospodarczą przedsiębiorców”.

Pracodawcy podważają także **przygotowanie zawodowe i kompetencje SIP**.

Ustawa wyraźnie precyzuje, kto może spełniać tę rolę. To osoba posiadająca niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy, a także co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy. Niezbędny jest też co najmniej dwuletni staż pracy w danym zakładzie, a w przypadku oddziałowego lub grupowego SIP – co najmniej dwuletni staż pracy w tej branży i co najmniej jeden rok pracy w danym zakładzie. To wymogi świadczące o praktycznej znajomości zagrożeń środowiska pracy. Nie bez znaczenia jest też jeden element: społeczni inspektorzy pracy są często wybierani spośród i przez pracowników, a niekoniecznie spośród przedstawicieli związków zawodowych. To szczególnie istotny wymóg świadczący o społecznym zaufaniu pracowników dla danej osoby i wartość, której nie da się zapisać literą prawa.

Nieuprawnionym jest więc stwierdzenie, że ustawa nie precyzuje wymagań dla osób pełniących funkcję SIP, a oni nie ponoszą żadnej odpowiedzialności za swoje działania. Ponoszą odpowiedzialność, nie tylko społeczną, ale tę, jaka jest określona w ustawie – bowiem w razie niewywiązywania się ze swoich obowiązków mogą być odwołani na wniosek zakładowych organizacji związkowych lub co najmniej jednej piątej pracowników. Związkom zawodowym także zależy na skuteczności działalności SIP – zła opinia o SIP to także zła opinia o związkach zawodowych nim kierujących.

Nie jest także prawdą, że **uprawnienia i zasady działania społecznej inspekcji pracy** są zbyt szerokie i ogólnikowe. Wynikają one z szerokiego spektrum problematyki prawnej ochrony pracy i bhp i są szczegółowo opisane, zwłaszcza w art. 4 ustawy. Niezasadne jest więc kolejne stwierdzenie pracodawców, że uprawnienia SIP wykraczają poza cele, dla których powołano tę służbę. Oprócz funkcji kontrolnych, szerokie spektrum uprawnień SIP ma wymiar prewencyjny – biorą np. udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy i analizowaniu tych przyczyn bądź stosowaniu przez zakłady pracy właściwych środków zapobiegawczych. Społeczni inspektorzy pracy uczestniczą także w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy i podejmują działania na rzecz aktywnego udziału pracowników w kształtowaniu szeroko rozumianej kultury bezpieczeństwa. To niewątpliwie pomoc, a nie przeszkoda dla pracodawcy.

Należy także zadać pytanie - czy zbyt wielkim uprawnieniem jest informowanie przez SIP pracodawcę o stwierdzeniu naruszenia przez pracownika przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy bądź czasowe odsunięcie pracownika od pracy, jeśli zagraża bezpieczeństwu innych pracowników w miejscu pracy ?

Nie bez znaczenia jest fakt, że społeczny inspektor pracy współpracuje, bardzo często zgodnie, ze służbą bhp w przedsiębiorstwie, która działa w imieniu pracodawcy. Oba podmioty często są dla siebie nawzajem dopełnieniem i razem współpracują na rzecz bezpieczeństwa pracy pracowników w efektywnym dialogu.

Za zupełnie nietrafne stwierdzenie należy uznać, iż: „SIP ma kompetencje umożliwiające im uzyskanie dostępu do wielu poufnych informacji dotyczących pracodawców oraz zatrudnianych przez nich pracowników” (cyt. z wniosku). Ustawa wyraźnie wskazuje, że wykonywanie czynności takich jak żądanie od kierownika zakładu pracy i od pracowników informacji oraz okazanie dokumentów w sprawach wchodzących w zakres działania społecznego inspektora pracy następuje z zachowaniem przepisów o ochronie informacji niejawnych. Nie można więc wnioskować, że SIP przekracza swoje kompetencje w tym zakresie.

Pracodawcy podnoszą też zarzut **finansowania społecznej inspekcji pracy**.

Ustawa wyraźnie stanowi, że to „zakład pracy jest zobowiązany zapewnić społecznym inspektorom pracy odpowiednie warunki realizacji ich zadań i ponosi koszty związane z działalnością społecznej inspekcji pracy”. Należy jednak wskazać, że przepisy nie precyzują katalogu finansowania tej działalności, która w praktyce najczęściej sprowadza się do minimalnego zakresu. W praktyce są to najczęściej sporadyczne szkolenia dla SIP czy koszty związane z oddelegowaniem.

Należy także pamiętać, że znaczącą rolę szkoleniową (nieodpłatną) spełnia Państwowa Inspekcja Pracy, która udziela pomocy społecznej inspekcji pracy w realizacji jej zadań, w szczególności przez poradnictwo prawne, specjalistyczną prasę i właśnie szkolenia. Należy także pamiętać, że tylko na wniosek zakładowych organizacji związkowych pracodawca **może** ustalić miesięczne wynagrodzenie zryczałtowane dla SIP do wysokości nie przekraczającej wynagrodzenia za 30 godzin pracy (w uzasadnionych przypadkach do 60 godzin). Nie oznacza to więc w praktyce, że pracodawca musi finansować wszystkich społecznych inspektorów pracy.

Zarzutem kolejnym podnoszonym przez pracodawców jest ich zdaniem nadmierna **ochrona społecznych inspektorów pracy**.

Niezaprzeczalnym jest jednak fakt, że społeczny inspektor pracy to osoba, która w wielu sytuacjach „naraża się” swoją opinią pracodawcy, wskazując mu stan nieprawidłowości w środowisku pracy. Ochrona to przepis wskazujący, że zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu (4 lata) oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. Mogą jednak w tym czasie zachodzić przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej. SIP może być, na

wniosek zakładowych organizacji związkowych, zwolniony na czas pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy z obowiązku wykonywania pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, w zakładach pracy, w których występuje szczególne zagrożenie zdrowia i życia pracowników, a warunki pracy wymagają stałego społecznego nadzoru. Dotyczy to jednak sporadycznych sytuacji, stąd nie należy dokonywać daleko idących uogólnień.

Na zakończenie zasadne byłoby przytoczyć dane Państwowej Inspekcji Pracy, która w 2011 roku dokonując oceny funkcjonowania ustawy o SIP wskazała, że jedynie u niewielkiej liczby pracodawców objętych kontrolą w latach 2008 – I półrocze 2011 r. działała społeczna inspekcja pracy (w 2008 r. 4%, w 2009 r. 3,3%, w 2010 r. 2,9%, w I półroczu 2011 2,3%). U kontrolowanych pracodawców funkcję społecznych inspektorów pracy pełniło ogółem: w 2008 r. - 5.419 osób, w 2009 r. - 4.482, w 2010 r. - 4.521 i w I półroczu 2011 r. - 1.626. To wskazuje, że argumenty pracodawców o tym, że działalność SIP zbyt mocno ingeruje w działalność gospodarczą przedsiębiorców, jest mocno chybiony.

Wniosek pracodawców jest krzywdzący dla osób wykonujących funkcję społecznego inspektora pracy. Podważa dorobek społecznego nadzoru nad warunkami pracy pełniony przez związki zawodowe. Jest to tym bardziej niezrozumiałe, w latach, kiedy stan naruszeń prawnej ochrony pracy i bezpieczeństwa i higieny pracy jest wciąż znaczący i nieakceptowany społecznie. Społeczna Inspekcja Pracy to służba dopełniająca inne organy nadzoru i kontroli nad warunkami pracy – inspekcję pracy, służbę bhp, komisje bhp.

OPZZ apeluje o szacunek dla dorobku 30 lat działalności tej służby będącej społecznym nadzorem nad warunkami pracy w Polsce.

OPZZ