

X kadencja



KANCELARIA SEJMU

Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

■ **KOMISJI DO SPRAW
KONTROLI PAŃSTWOWEJ
(NR 44)
z dnia 5 lutego 2025 r.**

Pełny zapis przebiegu posiedzenia Komisji do Spraw Kontroli Państwowej (nr 44)

5 lutego 2025 r.

Komisja do Spraw Kontroli państwowej, obradująca pod przewodnictwem posła **Tomasza Kostusia (KO)**, zastępcy przewodniczącego Komisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– rozpatrzenie informacji Państwowej Inspekcji Pracy na temat przestrzegania praw pracowniczych osób z niepełnosprawnościami.

W posiedzeniu udział wzięli: **Jarosław Leśniewski** zastępca głównego inspektora pracy z współpracownikiem.

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

Przewodniczący poseł Tomasz Kostuś (KO):

Szanowni państwo, zaproszeni goście, pod nieobecność pana przewodniczącego Marka Sawickiego otwieram posiedzenie Komisji do Spraw Kontroli Państwowej.

Stwierdzam kworum.

Witam bardzo serdecznie zaproszonych gości, pana Jarosława Leśniewskiego, zastępcę głównego inspektora pracy, oraz pana Jakuba Chojnickiego, dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli.

Przypominam, że porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia przewiduje rozpatrzenie informacji Państwowej Inspekcji Pracy na temat przestrzegania praw pracowniczych osób z niepełnosprawnościami. Czy są uwagi do porządku dziennego posiedzenia? Nie widzę. Zatem stwierdzam, że porządek dzienny posiedzenia został przyjęty.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Bardzo proszę zastępcę głównego inspektora pracy pana Jarosława Leśniewskiego o przedstawienie informacji.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Bardzo dziękuję.

Panie przewodniczący, szanowni państwo, krótko tytułem wstępu przedstawię państwu takie podstawowe informacje na temat analizowanego dzisiaj tematu. Zwrócę tylko uwagę na to, że według danych Głównego Urzędu Statystycznego w 2023 r. w Polsce żyły ponad cztery miliony osób, które posiadały ważne orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności wydane przez zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności albo orzeczenie o stopniu niezdolności do pracy wydane przez ZUS. Na koniec czerwca 2023 r. odnotowano ponad 477 tys. niepełnosprawnych pracujących w gospodarce narodowej. Z ogółu pracujących niepełnosprawnych ok. 22% pracowało w sektorze publicznym. Jak państwo widzą, z danych GUS wynika, że tylko niespełna 10% osób z niepełnosprawnościami w Polsce jest aktywnych zawodowo. Nieznaczna większość tych osób pracujących stanowią kobiety, to jest prawie 52%. Warunki zatrudniania i pracy osób z niepełnosprawnościami określa ustawa z sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Przepisy te nakładają na Państwową Inspekcję Pracy wiele zadań. Wspomnę tylko o tym, że zgodnie z przepisami PIP przeprowadza kontrole w zakresie przystosowania przez pracodawcę stanowisk pracy dla potrzeb osób z niepełnosprawnościami w odniesieniu do obiektów i pomieszczeń. Przeprowadzamy kontrolę na wniosek starosty. Opiniujemy odpowiednio o przystosowaniu warunków bezpieczeństwa pracy dla potrzeb osób niepełnosprawnych na stanowiskach pracy. Wydajemy opinie na podstawie wniosku starosty o przystosowaniu konkretnych stanowisk pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osób zatrudnionych. Jak również na podstawie wniosku pracodawcy oceniamy dostosowanie obiektów i pomieszczeń użytkowych do wymagań przepisów BHP oraz przystosowanie

stanowisk, pomieszczeń, w szczególności pomieszczeń higienicznych i sanitarnych, czy ciągów komunikacyjnych do potrzeb osób niepełnosprawnych. Również ważnym zadaniem jest to, że prowadzimy – nie rzadziej niż raz na trzy lata – planowane kontrole w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej.

Szczegóły naszych działań kontrolnych i prewencyjnych przedstawi dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli pan Jakub Chojnicki.

Przewodniczący poseł Tomasz Kostuś (KO):

Bardzo proszę, panie dyrektorze.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy Jakub Chojnicki:

Dziękuję serdecznie.

Panie przewodniczący, szanowni zgromadzeni uczestnicy dzisiejszego posiedzenia Komisji, zgodnie z art. 4 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wyróżniamy trzy stopnie niepełnosprawności. Do tego znacznego, największego, zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą w celu pełnienia ról społecznych stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku niezdolnością do samodzielnej egzystencji. Umiarkowany, środkowy stopień niepełnosprawności – tu zliczamy osoby z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej lub częściowej pomocy innych w celu pełnienia ról społecznych. Natomiast lekki stopień niepełnosprawności – taki stopień posiadają osoby o naruszonej sprawności organizmu powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością fizyczną i psychiczną lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne. Dlatego właśnie rolą PIP jest, w zależności od tego stopnia niepełnosprawności, udział w ocenie warunków pracy osób, które pozostają aktywne zawodowo pomimo swoich niepełnosprawności. Pojęcie „warunki pracy chronionej” w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oznacza zapewnienie warunków dla zakładów pracy chronionej albo zakładów aktywności zawodowej określonych w tej ustawie i uzyskanie odpowiedniego statusu zakładu pracy chronionej albo statusu zakładu aktywności zawodowej. W tej roli określania statusów bierze udział starosta, a także my. Na skutek naszej opinii takie statusy są tym zakładom przyznawane. Jednocześnie zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby na tzw. otwartym rynku pracy – u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, m.in. w przypadku przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością. I tu również nasza rola polega na tym, że my oceniamy prawidłowość tego przystosowania. A jest to o tyle istotne, że tu w grę wchodzi środki publiczne pochodzące z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Zadaniem inspektorów pracy jest dokonanie oceny, czy obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy odpowiadają przepisom i zasadom BHP, uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higienicznosanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz czy to wszystko spełnia tę zasadę dostępności dla osób niepełnosprawnych. Należy jednak zauważyć, że na podstawie art. 27 ust. 2 ustawy o rehabilitacji zawodowej – w skrócie będą ją tak nazywał – okoliczności dotyczące uwzględniania potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, właśnie tych pomieszczeń i ciągów komunikacyjnych, oraz spełniania wymagań dostępności do nich nie są oceniane w stosunku do osób zatrudnionych w dozorze i ochronie mienia. Osoby zatrudnione przy pilnowaniu nie podlegają także wymaganiom art. 15 tej ustawy, ograniczającym czas pracy osób niepełnosprawnych oraz zatrudnianiu tych osób w porze nocnej i godzinach nadliczbowych. W związku z faktem, że w ochronie osób i mienia bardzo dużo osób z niepełnosprawnościami wykonuje swoją pracę, już w 2018 i 2021 r. główny inspektor pracy występował z wnioskami legislacyjnymi do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o zmianę przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych poprzez właśnie zmianę tego odstępstwa oraz możliwość

stosowania tych skróconych norm czasu pracy, czyli tych siedmiu godzin, również dla osób zatrudnionych przy pilnowaniu mienia i ochronie osób. W tym wniosku legislacyjnym nasz przełożony, główny inspektor pracy, jako powód zmian wskazywał m.in. fakt, że obowiązujący stan prawny w kontekście ochrony zdrowia dyskryminuje pracowników z niepełnosprawnością zatrudnianych właśnie przy pilnowaniu i ochronie mienia w stosunku do pozostałych osób niepełnosprawnych – zatrudnionych w zakładach nieświadczących takich usług. Niestety obowiązujące przepisy pozwalają wydłużać czas pracy osób niepełnosprawnych bez zgody samego lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę lekarską nad takimi pracownikami nawet do 24 godzin na dobę.

Kolejny skierowany przez głównego inspektora pracy wniosek do ministra dotyczył potrzeby wprowadzenia w Kodeksie pracy obowiązku kierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie po przedstawieniu pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność lub orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność w stopniu wyższym niż dotychczasowy, tak żeby profilaktyczna opieka lekarska nad tymi osobami, którym pogorszył się stan zdrowia i na skutek tego to orzeczenie o niepełnosprawności otrzymały – żebyśmy mieli pewność, że taka dopuszczona do pracy osoba będzie pracowała w warunkach, które nie pogorszą jeszcze bardziej jej zdrowia. Niestety do dnia dzisiejszego przepisy te nie zostały zmienione.

Ponadto na podstawie art. 30 ust. 3c ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych PIP, jak wspomniał mój szef, nie rzadziej niż co trzy lata prowadzi kontrole w zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej w zakresie spełniania przez te zakłady przepisów BHP i uwzględniania potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Jest to system weryfikacji, czy w zakładzie nie nastąpiły zmiany na tyle poważne, że zakład kwalifikowałby się do utraty tych statusów, które pozwalają mu korzystać z profitów związanych z korzystaniem ze środków zgromadzonych w Państwowym Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Jako podsumowanie naszych corocznych działań w terminie do końca pierwszego kwartału każdego następnego roku przedstawiamy pełnomocnikowi rządu do spraw osób niepełnosprawnych informacje o wynikach kontroli, które przeprowadzamy w danym roku. Ten pełnomocnik jest pracownikiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – przynajmniej tak było do tej pory – i dzięki temu informacja o warunkach pracy tych osób z niepełnosprawnościami trafia na szczebel rządowy.

Jeśli będziemy chcieli podsumować trzyletnie wyniki naszych działań, to w ostatnich trzech latach przeprowadziliśmy ponad 3 tys. kontroli w ponad 2400 podmiotach zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami. W tym okresie trzyletnim przeprowadziliśmy 718 takich kontroli w zakładach pracy chronionej oraz 116 kontroli w zakładach aktywności zawodowej. Na otwartym rynku pracy przeprowadziliśmy 434 kontrole warunków pracy pracowników z niepełnosprawnością posiadających orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Pozostałe kontrole, przeprowadzone na wniosek pracodawców, organizatorów lub starostów, wiązały się z zamiarem uzyskania statusu prowadzącego zakład pracy chronionej lub statusu prowadzącego zakład aktywności zawodowej, ale także w związku ze staraniem się tych podmiotów o refundację dodatkowych kosztów przystosowania stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Zakresem kontroli objęliśmy zarówno zagadnienia prawnej ochrony pracy – ja tu częściej o tym wspominałem – to jest ten czas pracy, prawo do skróconego wymiaru czasu pracy, jak również kwestie technicznego bezpieczeństwa pracy i dostosowania pomieszczeń pracy, stanowisk i ciągów komunikacyjnych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. Najwięcej zakładów pracy chronionej, które skontrolowaliśmy, to były firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym oraz usługami szeroko pojętego administrowania. Ponad połowa skontrolowanych zakładów zapewniających warunki pracy chronionej to były zakłady zatrudniające od 50 do 249 pracowników, więc tzw. średniej wielkości. Jeśli przyjrzymy się wynikom naszych kontroli w zakładach pracy chronionej jako jednym z trzech elementów, które kontrolujemy corocznie, to możemy stwierdzić, że najczęściej występujące nieprawidłowości z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy powiązane były z naruszaniem przepisów dotyczących obiektów i pomieszczeń pracy. Stwierdzaliśmy niewłaściwy stan tych obiektów, w tym pomieszczeń higienicznosanitarnych, spowodowany bieżącym zużyciem i brakiem remontów. Jeśli chodzi o inne naruszenia, to spotykaliśmy się z utrudnieniami

architektonicznymi oraz brakiem rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo funkcjonowania osób niepełnosprawnych, na przykład nie były zabezpieczane lub oznakowane miejsca niebezpieczne, grożące potknięciem lub upadkiem, ewentualnie uderzeniem się pracownika o przeszkodę nieruchomą, występowały różnice poziomów pomiędzy różnymi pomieszczeniami, występowały progi, które uniemożliwiały osobom niepełnosprawnym wygodne przemieszczanie się, a także stwierdzaliśmy niedostateczne wyposażenie pomieszczeń higienicznosanitarnych, m.in. w elementy pomocnicze pozwalające korzystać z sanitariatów osobom o obniżonej sprawności ruchowej.

Niektóre ze stwierdzonych przez nas nieprawidłowości dotyczyły również występowania czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych oraz możliwości narażenia osób niepełnosprawnych na te czynniki. Uwagi mieliśmy również do instalacji elektroenergetycznych, tu stwierdzaliśmy braki skutecznej ochrony przeciwporażeniowej, oznakowania urządzeń w sposób umożliwiający ich identyfikację i brak zabezpieczenia na przykład rozdzielnic przed osobami nieupoważnionymi, a także niesprawne źródła światła. Jeśli chodzi o – dalej pozostajemy w tej grupie zakładów pracy chronionej – nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy, to stwierdzane przez nas nieprawidłowości dotyczyły najczęściej zawierania umowy o pracę, czyli stosunku pracy, i przekazywania pracownikom błędnej informacji o warunkach zatrudnienia. Dotyczyły również nieudzielania urlopów w roku kalendarzowym, w którym te osoby niepełnosprawne nabyły prawo do urlopu, i czasu pracy, gdzie stwierdzaliśmy niewłaściwe ewidencjonowanie tego czasu pracy, nierejestrowanie godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy – jeśli wyłączymy te usługi i ochronę mienia i osób, to osoby niepełnosprawne z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności mają prawo do krótszego wymiaru czasu pracy, czyli do siedmiu godzin.

Stwierdzaliśmy również uchybienia natury organizacyjnej. W zakładach pracy chronionej w przypadku ponad 20% kontroli inspektorzy stwierdzali nieprawidłowości związane z oceną ryzyka zawodowego i nieinformowanie osób zatrudnionych o czynnikach ryzyka mogących skutkować wypadkiem przy pracy. A jeśli chodzi o przygotowanie do pracy, to w ostatnich latach odnotowujemy także wzrost nieprawidłowości dotyczących nieprzygotowania z zakresu zapewnienia szkoleń z dziedziny BHP, zapewniania odpowiedniej częstotliwości badań profilaktycznych i posiadania przez pracowników niezbędnych uprawnień i kwalifikacji do wykonywania niektórych rodzajów prac, do których te kwalifikacje są wymagane. Jak państwo widziecie z tych przedstawianych przez nas wykresów, są to uchybienia powtarzalne. Tutaj kilka procent różnicy w poszczególnych latach cały czas ma miejsce i niestety te uchybienia cały czas stwierdzamy w kontrolowanych zakładach.

Drugą grupą są kontrole w zakładach aktywności zawodowej. Spośród tej grupy skontrolowanych zakładów największy odsetek stanowią firmy zajmujące się również przetwórstwem przemysłowym, ale także zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Ponad połowę skontrolowanych zakładów stanowiły zakłady z tej średniej grupy wielkościowej, zatrudniające od 50 do 249 pracowników. Tu również nieprawidłowości, które stwierdziliśmy w czasie kontroli tych zakładów i zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, skutkowały zastosowaniem środków prawnych i niestety aż w 89% kontroli tych pracodawców posiadających status zakładu aktywności zawodowej stwierdzaliśmy nieprawidłowości, które możecie państwo na tym slajdzie prześledzić. Najczęściej one dotyczyły, jeśli chodzi o bezpieczeństwo techniczne pracy, podobnie jak w przypadku zakładów pracy chronionej, naruszeń związanych z konserwacją i remontami obiektów pomieszczeń pracy, utrudnieniami architektonicznymi oraz niezapewnieniem rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo funkcjonowania osób niepełnosprawnych. Również stwierdzaliśmy podobne nieprawidłowości, jeśli chodzi o czynniki szkodliwe, niebezpieczne i uciążliwe oraz urządzenia i instalacje elektroenergetyczne.

Jeśli chodzi o uprawnienia związane z przestrzeganiem Kodeksu pracy i rozporządzeń wykonawczych do Kodeksu pracy, to tu również możemy stwierdzić, że ujawniane przez nas nieprawidłowości dotyczyły w największym stopniu zawierania umów o pracę, w których stwierdzaliśmy pewne uchybienia, jak również informowania osób niepełnosprawnych o przysługujących im prawach. Były kwestie związane z urlopami pracowniczymi, czasem pracy, a także stwierdzaliśmy uchybienia w terminowym wypłacaniu wynagrodzenia za pracę. Ponownie, jeśli chodzi o przygotowanie pracowników do pracy, odsetek był dość zbliżony

do tych zakładów pracy chronionej. W zakładach aktywności zawodowej wynosił on gdzieś w okolicach 20%, a czasami nawet więcej, bo do 35%, dochodziły uchybienia związane z przygotowaniem pracowników do pracy. Ten rosnący trend, jeśli chodzi o kierowanie na badanie lekarskie i przeprowadzanie wymaganych szkoleń z dziedziny BHP, jest niepokojący, ponieważ wszyscy mamy tę świadomość, że zakłady te korzystają z środków publicznych, z dofinansowania zatrudniania osób niepełnosprawnych, natomiast te nieprawidłowości sugerują, że niezapewniane są wymagane przepisami kwestie, które tym osobom niepełnosprawnym powinny zostać zapewnione.

Trzecią grupą zakładów są zakłady otwartego rynku pracy. W tych zakładach w ostatniej trzylatce przeprowadziliśmy 434 kontrole zatrudniania osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. W tych zakładach pracowało ponad 8 tys. pracowników ze stwierdzonymi niepełnosprawnościami – posiadały one orzeczenie. W związku z tym skontrolowaliśmy 704 stanowiska pracy, na których zatrudnionych było 803 pracowników z umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności. Były to głównie małe podmioty, zatrudniające do 50 pracowników, i te średnie – do 249. Zakłady otwartego rynku pracy działały w sektorach przetwórstwa przemysłowego, handlu i napraw oraz w usługach administrowania. Jeśli chodzi o zakłady otwartego rynku pracy, to tu skala stwierdzanych nieprawidłowości to mniej więcej w trzech na cztery stwierdzaliśmy uchybienia. Co do mniej więcej 22% zakładów nie mieliśmy uwag, jeśli chodzi o zatrudnianie osób niepełnosprawnych.

Jeśli chodzi o dokładne podsumowanie tych uchybień, które stwierdziliśmy w ochronie prawnej zatrudniania i stosunków pracy osób niepełnosprawnych – to tu również przekazywano pracownikom błędną informację o warunkach zatrudnienia, nie przestrzegano tego skróconego czasu pracy, a to na skutek tego, że niewłaściwie ewidencjonowano czas pracy, nie udzielano pracownikom urlopu wypoczynkowego bądź dodatkowego, bo tu też należy wspomnieć, że osoby z niepełnosprawnościami mają prawo do tego zwiększonego wymiaru urlopu o dziesięć dni. Zdarzały się przypadki, w których po prostu nie respektowano tego uprawnienia do dodatkowego okresu odpoczynku. Warto również zwrócić uwagę na ten odsetek kontroli, w których wykazano nieprawidłowości związane z wypłacaniem wynagrodzenia za pracę. A tu mamy do czynienia z zakładami otwartego rynku pracy, które starają się o dofinansowanie przystosowania stanowisk pracy.

Również w tej trzylatce przeprowadziliśmy łącznie 1825 kontroli na wniosek 1474 pracodawców. Najwięcej kontroli siłą rzeczy przeprowadzono u pracodawców otwartego rynku pracy organizujących stanowiska pracy dla osób z niepełnosprawnością. O zwrot kosztów najczęściej ubiegali się pracodawcy prowadzący mikro- i małe przedsiębiorstwa – do 40 zatrudnionych. Ale rzeczywiście najwięcej było tych mikroprzedsiębiorstw. Działalność prowadzona przez te zakłady, które starały się o dofinansowanie do przystosowania stanowisk pracy, najczęściej związana była z przetwórstwem przemysłowym, handlem, naprawami i usługami administrowania.

Oczywiście osoby niepełnosprawne, tak jak wszystkie inne, mogą zwrócić się do nas z prośbą o interwencję w przypadkach, w których odnoszą wrażenie albo mają przekonanie, że ich prawa pracownicze są nieprzestrzegane. I tu również możemy państwu wykazać informacje, jeśli chodzi o kontrole związane z badaniem skarg osób z niepełnosprawnością. W tej trzylatce, którą zdecydowaliśmy się państwu przedstawić na tym posiedzeniu, osoby niepełnosprawne zgłosiły 762 skargi na pracodawców, wskazując prawie 2000 przedmiotów skargowych, czyli takich indywidualnych spraw, co do których miały przekonanie, że ich prawa pracownicze nie są przestrzegane. Z tej grupy zgłoszeń skarg za zasadne w trakcie kontroli uznaliśmy 714, natomiast 779 skarg zgłoszonych do nas okazało się niezasadnych, co wiązało się z faktem, że bardzo często te osoby podnosiły jakieś zagadnienia, które pozostają poza kompetencją PIP, jeśli chodzi o możliwość przeprowadzenia kontroli i weryfikacji tych zgłoszeń. Część przedmiotów skargowych była niemożliwa do ustalenia – no niestety w związku z tym, że te zgłoszenia dotyczą bardzo różnych spraw i czasami są to osoby z niepełnosprawnością leżącą po stronie kwestii psychicznych.

A jakie skargi zgłaszali najczęściej? Były to kwestie związane z tym, co i z normalnych zakładów pracy, zatrudniających wyłącznie osoby pełnosprawne, do nas dociera, czyli nieotrzymywanie wynagrodzenia za pracę w postaci niewypłacania należnego wynagrodzenia,

niewypłacania wynagrodzenia za godziny nadliczbowe lub dodatku do wynagrodzenia za pracę w tych nadgodzinach nadliczbowych, brak terminowości wypłacania wynagrodzenia, wypłacanie wynagrodzenia w wysokości niższej, niż to wynikało z umowy o pracę, lub niewypłacanie bądź obniżanie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Skargi, które do nas kierowano, dotyczyły również czasu pracy. Stwierdzaliśmy zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych w czasie pracy przekraczającym obowiązujący ich skrócony wymiar czasu pracy oraz w godzinach nadliczbowych i porze nocnej bez zgody lekarza sprawującego profilaktyczną opiekę lekarską nad pracownikami, co oczywiście jest niezgodne z prawem, bo żeby taka zgoda dla osoby niepełnosprawnej była wydana, musi być wydana przez lekarza, który opiekuje się osobą niepełnosprawną. Skargi, które do nas docierały, również dotyczyły nieudzielania tego dodatkowego dziesięciodniowego urlopu wypoczynkowego pomimo posiadania do niego prawa przez osobą skarżącą będącą jednocześnie osobą niepełnosprawną. W 424 podmiotach przeprowadziliśmy 514 kontroli związanych z badaniem skarg i naruszenia przepisów tej ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych stwierdziliśmy w przypadku 214 kontroli.

Jakie z tych naszych działań płyną wnioski? Kontrole prowadzone w ostatnich latach w zakładach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością wykazały, niestety podobnie jak w latach poprzednich, że naruszenia przepisów ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych występowały zdecydowanie rzadziej niż nieprawidłowości wynikające z ogólnych przepisów prawa pracy określonych w Kodeksie pracy oraz w rozporządzeniach wykonawczych do tej ustawy. Tutaj chcielibyśmy zwrócić uwagę, że odnotowaliśmy wzrost trudności pracodawców na otwartym rynku pracy oraz tych, którzy prowadzili zakłady aktywności zawodowej, w zapewnianiu terminowej wypłaty wynagrodzeń za pracę w terminach wynikających z umów podpisanych z zatrudnionymi osobami niepełnosprawnymi. Jednocześnie doświadczenia inspektorów pracy z przeprowadzonych kontroli wskazują, że pracownicy z niepełnosprawnością po prostu nie znają swoich praw pracowniczych wynikających z posiadanych przez nich niepełnosprawności, a dotyczy to w szczególności osób z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności. Pracownicy ci, nie znając swoich praw – odkrywaliśmy to w trakcie kontroli – po prostu nie domagali się respektowania tych przysługujących im uprawnień, na przykład związanych z możliwością uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym opłacanym przez ZUS. Wyniki kontroli zakładów zatrudniających osoby z niepełnosprawnością z uwagi na utrzymujące się nieprawidłowości wskazują w szczególności na potrzebę kontynuowania kontroli warunków pracy tych osób.

Oczywiście prawnie jesteście zobowiązani raz na trzy lata weryfikować, czy status zakładu aktywności zawodowej, czy zakładu pracy chronionej powinien nadal zostać utrzymany, wśród tych zakładów, które taki status od starosty otrzymały. To oczywiście wpisujemy w nasz plan kontroli i co roku okręgowe inspektoraty pracy typują zakłady takie, którym ta trzylatka mija, i tam kierujemy swoje czynności kontrolne planowe. Oczywiście będziemy reagowali na skargi do nas docierające, ale prowadzimy również rozbudowaną działalność prewencyjno-promocyjną. Jak państwo na tym slajdzie widzicie, posiadamy wydawnictwa dedykowane osobom niepełnosprawnym. Ściśle współpracujemy również z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy, który wydał dwie bardzo dobre publikacje, które traktują właśnie o uprawnieniach osób niepełnosprawnych, w tym w szczególności o technicznych wymaganiach budynków i pomieszczeń pracy. Sami posiadamy takie wydawnictwa, na podstawie których możemy weryfikować, czy zakłady pracy przygotowały się prawidłowo do zatrudniania osób niepełnosprawnych w kontekście tego, że korzystają ze środków pozyskiwanych z Państwowego Funduszy Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Tu akurat za wyjątkową aktywność trzeba pochwalić okręg bydgoski, który co roku taką bardzo znaną polską konferencję prowadzi i organizuje wspólnie z PFRON-em, gdzie upowszechniamy tę wiedzę i staramy się dotrzeć do jak najszerzej grupy osób z informacjami o przysługujących uprawnieniach osobom niepełnosprawnym i o tym, że można do nas zgłosić się z wszelkimi wątpliwościami. Postaramy się zająć tymi wątpliwościami w ramach kompetencji przyznanych naszemu urzędowi. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Tomasz Kostuś (KO):

Bardzo dziękuję, panie inspektorze. Bardzo dziękuję, panie dyrektorze, za przedstawienie przedmiotowej problematyki, przedstawienie i omówienie informacji PIP w zakresie przestrzegania praw pracowniczych osób z niepełnosprawnościami.

Otwieram dyskusję. Bardzo proszę, pani poseł Izabela Bodnar.

Poseł Izabela Bodnar (Polska2050-TD):

Szanowny panie przewodniczący, szanowni goście, szanowni posłowie, mam pytanie dotyczące badań mówiących o tym, jakie są największe bariery utrudniające pracodawcom zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. To się zresztą bardzo dobrze pokrywa z wnioskami z państwa kontroli. Ja to przeczytam, bo tu są dokładne dane podane. To jest brak doświadczenia we współpracy z osobami niepełnosprawnymi – aż 64% pracodawców określa to jako jedną z głównych barier, obawy przed mniejszą efektywnością tych pracowników – 56%, a także ograniczona wiedza na temat korzyści z zatrudnienia – 44%. Te same bariery wskazują osoby z niepełnosprawnościami. Ja chciałam zapytać o coś więcej na temat kampanii informacyjnych, które państwo prowadzicie, ponieważ powiedzieliście państwo, że macie wydawnictwo, widzieliśmy ulotki, materiały. Proszę mi powiedzieć – oprócz ulotek jakie są jeszcze kanały dotarcia, czy przez internet, czy są jakieś kampanie szerzej zakrojone? No właśnie, żeby te wątpliwości, strach i niepewność przed zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami po prostu rozwiązać. Dziękuję.

Przewodniczący poseł Tomasz Kostuś (KO):

Bardzo dziękuję, pani poseł.

Pytanie, czy są jeszcze jakieś głosy w dyskusji. Bardzo proszę, pani poseł Urszula Koszutska. Bardzo proszę.

Poseł Urszula Koszutska (KO):

Panie przewodniczący, dziękuję za możliwość zabrania głosu.

Ja chciałam poprzeć to samo pytanie, które moja koleżanka posłanka zadała. Bo rzeczywiście państwo zwracacie uwagę, że niepełnosprawni są niepoinformowani o swoich prawach, że jest tu pewien deficyt, na który warto by było zwrócić uwagę. Zatem pytanie – czy jest taki program, projekt, jak ten deficyt uzupełnić?

I drugie pytanie, które mi się pojawia – czy prowadzicie też państwo takie badania w zakresie określonego województwa? Bo ja rozumiem, że ta informacja dotyczy całego kraju. A chciałabym dopytać, jak to wygląda na przykład w województwie śląskim. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący poseł Tomasz Kostuś (KO):

Bardzo dziękuję.

Czy są jeszcze jakieś pytania? Bardzo proszę, pan poseł Przemysław Witek.

Poseł Przemysław Witek (KO):

Dziękuję, panie przewodniczący, za udzielenie głosu.

Mnie interesuje jedna sprawa, bardzo konkretna. Czy inspektorzy okręgowego inspektoratu pracy w Bydgoszczy, którzy, jak wynika z tej informacji, ze sprawozdania, przekazują czy wymyślili pewną dobrą praktykę, otrzymali nagrody specjalne? Dziękuję.

Przewodniczący poseł Tomasz Kostuś (KO):

Bardzo dziękuję za to pytanie, panie pośle.

Jeżeli nie ma więcej pytań, to zanim pan inspektor i pan dyrektor odpowiedzą, ja pozwolę sobie również w tym duchu pytań koleżanek i kolegi dopytać o kwestię związaną ze skutecznością tych akcji promocyjno-prewencyjnych. Bo z jednej strony mówicie państwo, że Centralny Instytut Ochrony Pracy, że tutaj promocja, popularyzacja, prowadzicie tę działalność, najlepszym przykładem jest okręg bydgoski i te konferencje, które robicie z PFRON-em, ale z drugiej strony dowiadujemy się – przynajmniej ja to sobie tutaj wynotowałam – że zdecydowana większość pracowników w kontrolowanych zakładach nie zna swoich praw i uprawnień, na przykład w zakresie turnusów rehabilitacyjnych. To znaczy, że ta promocja, ta popularyzacja nie jest skuteczna. Przerażają mnie dane, że oto w ciągu tych trzech lat kontroli 700 zakładów pracy chronionej i ponad setki zakładów aktywizacji zawodowej stwierdzono 90% nieprawidłowości, naruszeń, uchybień. Te dane niepokoją. Chciałbym przy okazji

zapytać o kwestie związane z tym urobkiem tej trzylatki, bo tak pan dyrektor to nazwał. Innymi słowy, czy po raz pierwszy na poziomie sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej ta problematyka jest przedstawiana? Czy były wcześniej takie informacje omawiane? Jeżeli tak – to kiedy?

Ostatnia rzecz, żeby nie przeciągać – chciałem zapytać o te rekomendacje, o których pan inspektor i pan dyrektor mówili w czasie swoich wystąpień. Te rekomendacje, które w dużej części nie zostały do dziś zrealizowane. Ja nie znalazłem tego w tekście. Być może niedokładnie szukałem. Jeżeli są, to w porządku, a jeżeli nie ma, to prosiłbym o taki wyciąg tych wszystkich propozycji, rekomendacji, które państwo zgłaszaliście, z opisem, które zostały zrealizowane, które są w trakcie, a które jeszcze nie. Tyle.

Czy są jeszcze jakieś pytania? Nie ma. Dziękuję bardzo. Bardzo proszę o udzielenie odpowiedzi.

Dyrektor departamentu PIP Jakub Chojnicki:

Dziękuję serdecznie.

Ja postaram się odpowiedzieć. To jest trochę tak, że będąc jednocześnie pracodawcą, główny inspektor pracy musi zapewnić pewną dostępność do urzędów w związku z przepisami, jakie nas obowiązują. To jest zarówno dostępność kanałów informacyjnych elektronicznych – to jest to WCAG 2.0, czyli zapewnienie możliwości korzystania z informacji zamieszczanych na przykład na stronie internetowej PIP przez osoby, które mają problemy natury ze wzrokiem czy osoby, które w ogóle nie czytają, a mogą odsłuchać pewne rzeczy. To oczywiście, jak każdy urząd w kraju, spełnić musieliśmy. Ale oprócz tego wychodzimy oczywiście z inicjatywą, która w jakiś sposób próbuje zrekomensować te niedostatki wiedzy, mianowicie te wszystkie podcasty, które nagrywamy, my je sukcesywnie okraszamy również osobą migającą, czyli tłumaczem języka migowego. Oprócz tego, że nasi pracownicy opowiadają o pewnych kwestiach związanych z prawem pracy na zasadzie rozmowy z jakby dziennikarzem, to dokładamy do tego osobę posługującą się językiem migowym, która tłumaczy dla tych osób, które nie są w stanie tego wysłuchać. Ten język migowy jest obecny również na poradach. Nie wszystkie okręgowe inspektoraty takich migaczy – tak będziemy nazywać tłumaczy języka migowego – wykorzystują, ale na potrzeby takie, że zgłasza się do nas osoba, która chce z porady osobistej skorzystać, takie możliwości również u nas występują i można tą poradę prawną uzyskać właśnie z wykorzystaniem tłumacza języka migowego.

Czy nasi pracownicy z Bydgoszczy otrzymali nagrodę? Nie wiem, dlatego że nie ja je dzielę. Głównego inspektora pracy z nami nie ma. Natomiast ta konferencja jest na tyle cykliczna, że Bydgoszcz jest już z tego znana. Być może przy pierwszej edycji coś było, ale nie potrafię odpowiedzieć na to pytanie. Nie pamiętamy, komu obecny główny inspektor pracy... Ta konferencja to na pewno dobra praktyka, która mogłaby być upowszechniana. Ja ją na jednym ze slajdów przywołałem jako przykład, żeby państwa cennego czasu nie nadwyreżać, ale takie działania są również bardzo widoczne we Wrocławiu – o tym mógłby na pewno opowiedzieć główny inspektor z Wrocławia, który przez wiele lat był inspektorem kontrolującym zagadnienia przestrzegania praw pracowniczych osób z niepełnosprawnościami. Takie przykłady oczywiście możemy dla państwa zdobyć z poszczególnych województw, także z województwa śląskiego, bo one są, tylko nie o wszystkich da się powiedzieć, kiedy my na sejmowej komisji w Warszawie mówimy o całym kraju. Oczywiście takie dane możemy rozbijać na województwa, tylko te materiały byłyby obszerniejsze. Ale jeżeli państwo członkowie Wysokiej Komisji są zainteresowani, to dla każdego województwa możemy to policzyć osobno i przedstawić takie dane, bo po prostu je mamy. Natomiast prawem tych dużych liczb i tego naszego stawania na Radzie Ochrony Pracy, jak i przed państwem jest to, że staramy się zaprezentować cały kraj. Czasami z wyróżnieniem szczególnym jakiegoś okręgu, tym razem akurat możliwe to było w stosunku do Bydgoszczy.

Jeśli chodzi o nasze kontrole, to trzeba mieć świadomość, że te zakłady zatrudniające osoby niepełnosprawne nie odstają negatywnie od zakładów – nazwijmy je – normalnych. Te problemy z zatrudnianiem pracowników, z oceną ryzyka zawodowego, z tym, że te pomieszczenia higienicznosanitarne bywają nieremontowane, dotyczą zakładów pracy nie tylko z kategorii zakładów pracy chronionej czy zakładów aktywności zawodowej, ale po prostu wszystkich. Akurat przy okazji tego tematu poświęconego osobom niepełnosprawnym te nieprawidłowości, których pewnie było więcej niż tych, co przedstawiliśmy

na slajdzie... Ale też, żeby wykresy były dla państwa czytelne, to muszą się cechować tym, że przedstawiają te najczęściej występujące nieprawidłowości. Też musimy mieć świadomość, że staramy się nie wchodzić w kompetencje innych instytucji. Jest PFRON, który odpowiada za tę prewencję i upowszechnianie tej wiedzy wśród osób niepełnosprawnych – i to on te różne medialne, szczególnie telewizyjne, kampanie wykupuje, bo po prostu ma na to celowany budżet. My jako inspekcja pracy – osoby niepełnosprawne są jednym z bardzo ważnych, ale tylko elementów i zadań, którym musimy poświęcić należytą uwagę, żeby można było powiedzieć, że sprawujemy w ramach kontroli państwowej tę ochronę pracy w zakładach wszystkich branż i dla wszystkich grup zawodowych, czy to niepełnosprawnych osób, czy osób młodych, czy osób jakichś specjalnych.

Czy były wcześniej tematy niepełnosprawnych na posiedzeniach Komisji? Tak jak ja sięgam pamięcią do swojego katalogu, gdzie mam wszystkie posiedzenia Komisji do Spraw Kontroli Państwowej i Rady Kontroli Pracy – to nie. To sięga mniej więcej 2016 r., za wcześniejszy okres nie bardzo się mogę wypowiedzieć, bo mój katalog zaczyna się w 2016 r. i rzeczywiście chyba to jest ten pierwszy czas, kiedy na posiedzeniu Komisji do Spraw Kontroli Państwowej przedstawiamy akurat temat związany z osobami niepełnosprawnymi. Ale my co roku te kontrole wykonujemy. Tak jak wspomniałem, co trzy lata musi być planowa kontrola zakładu pracy chronionej i zakładu aktywności zawodowej, żeby mogły utrzymać status dzięki naszej opinii i korzystać z tych środków, które służą zorganizowaniu pracy osobom niepełnosprawnym. Ale staramy się nie wchodzić w kompetencje PFRON-u, szkoda, że nie ma ich tu z nami, bo ich zadania i dokonania są znaczne i warte wysłuchania. My jesteśmy jednym z elementów całej ochrony pracy osób niepełnosprawnych. Wykonujemy kontrole tam, gdzie zarówno występowało o to uzyskanie statusu, jak i o to, żeby ten status utrzymać. Tam, gdzie PFRON dysponuje środkami na zorganizowanie stanowisk pracy z uwzględnieniem potrzeb osób niepełnosprawnych, również przeprowadzamy kontrole. Dlatego że – tak jak szef na wstępie powiedział – na wniosek starosty, organizatora pracy czy pracodawcy, który chciałby sięgnąć po te środki zgromadzone w funduszu rehabilitacji... No to musi być to poparte naszą opinią. Ona może być wydana wyłącznie w trakcie i po kontroli. Więc te kontrole po prostu przeprowadzamy. Oczywiście, gdyby było więcej wniosków, to pewnie byśmy musieli na nie odpowiedzieć i tych kontroli byłoby więcej. Natomiast jest to element szerszego spektrum działania PIP, bo tymi kontrolami musimy pokryć możliwie dużą liczbę zakładów, także tych, które zatrudniają osoby niepełnosprawne.

Co do rekomendacji prawnych – to tutaj na stronie czwartej i piątej jest wspomniane dokładnie, co było przedmiotem. I tak naprawdę najbardziej, proszę państwa, bulwersujące w czasie kontroli jest to, kiedy nie mając dowodów na papierze, bo nikt ich po sobie nie zostawia... W rozmowie z inspektorem pracy osoby niepełnosprawne wskazują na proceder taki, że podczas rozmowy o pracę stawiany jest warunek, że dostaniesz tę pracę tylko wtedy, kiedy zgodzisz się pracować osiem godzin dziennie pomimo twojego znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności. Bardzo często już w czasie tej rozmowy kwalifikacyjnej o pracę z pracodawcą siedzi ten lekarz, którego opinia jest niezbędną do tego, żeby lege artis ci pracownicy stosowali te normalne, ośmiogodzinne, normy czasu pracy, a nie te skrócone. Staraliśmy się w takich przypadkach, kiedy było to możliwe, kierować wnioski do prokuratury, ale to było lata temu. Taki proceder spotykaliśmy.

To jest trudne przy braku operacyjnych zdolności PIP – my nie jesteśmy jak Policja, my możemy tylko przesłuchiwać świadków. To jest trudna sytuacja, bo osoby niepełnosprawne tej pracy potrzebują i one bojąc się o zatrudnienie, pewnych rzeczy nam oficjalnie nie powiedzą. To trzeba mieć tego świadomość. Strach o własną pracę i byt, o to, żeby być aktywnym pomimo swojej niepełnosprawności, o to, żeby być elementem społeczeństwa. Tak jak tu na początkowym slajdzie pan inspektor też wspominał, tylko niewielka część osób niepełnosprawnych jest aktywna zawodowo, bardzo nieduża. Te osoby walczą o to, żeby tę pracę mieć. My tymi metodami, które posiadamy jako PIP, i w zakresie tych kompetencji pewne rzeczy stwierdzamy, kontrolujemy te pomieszczenia pracy, przyglądamy się kodeksowym wymaganiom i temu, czy one są spełnione. To znajdziecie państwo w tym materiale. Pewnych rzeczy być może nie jesteśmy w stanie uchwycić kontrolą, ale różne rzeczy dzieją się w tych zakładach. Natomiast staramy się, będąc tym elementem nadzoru państwa nad warunkami pracy, także osób niepełnosprawnych, wypełniać to zadanie jak najlepiej, prowadząc te

cykliczne kontrole i przygotowując te opinie dla pracodawców czy starostów, które upoważniają ich do utrzymania statusów zakładów pracy chronionej czy zakładów aktywności zawodowej i zdobycia środków z PFRON-u dla tych nowych, którzy chcieliby zacząć i zatrudnić pierwsze osoby niepełnosprawne. Tyle mogę powiedzieć.

Przewodniczący poseł Tomasz Kostuś (KO):

Pan inspektor chciałby coś jeszcze dodać? Nie? Rozumiem. Czy panie posłanki są usatysfakcjonowane tymi odpowiedziami? Dziękuję.

Ja jednak chciałbym jeszcze nawiązać do swoich pytań, a w szczególności do tych rekomendacji, o które wcześniej dopytywałem. Mam taką sugestię, to nie jest wniosek Komisji, to nie jest dezyderat, to jest mój taki miękki wniosek. Bo biorąc pod uwagę tę fatalną statystykę – raz jeszcze powtórzę, w 90% przeprowadzonych kontroli na poziomie ponad 700 zakładów pracy chronionej i ponad 100 zakładów aktywizacji zawodowej stwierdzono nieprawidłowości i uchybienia, gdzie w dużej części, w większości przypadków pracownicy nie znali swoich praw i uprawnień – to niepokoi. I z jednej strony pan dyrektor podkreśla, że no, jesteśmy jednym z elementów, że zgodnie z właściwością tym powinien się zajmować stricte PFRON – wszystko zgoda, jasne, tylko nie zmienia to faktu, że jest naprawdę źle. Innymi słowy, ta moja rekomendacja polegałaby na tym, by na poziomie okręgowych inspektoratów, wzorem na przykład tego, co robi Bydgoszcz, zorganizować takie spotkanie, którego gospodarzem może być okręgowy inspektorat, gdzie zaprosicie starostów, bo to oni przecież dają kwity na to, by dać taką zgodę, to oni za to odpowiadają, ale jednocześnie zaprosicie szefów państwowych oddziałów PFRON, żeby te dane przedstawić i zastanowić się wspólnie, jak można tę świadomość zmienić, jak można skutecznie z tymi podcastami, z tymi ulotkami, z tą akcją promocyjną, która jak widać, nie dociera skutecznie, przebić się do świadomości tej szczególnej grupy zawodowej. Wszyscy jesteśmy uwrażliwieni co do tego, że należy w sposób szczególny wychodzić naprzeciw ich oczekiwaniom, a statystyki, mówiąc delikatnie, są co najmniej niepokojące. Tyle z mojej strony.

Czy są jeszcze jakieś uwagi, komentarze, dygresje? Czy ktoś jeszcze chciałby zabrać głos? Jeśli nie, to zamykam dyskusję. Stwierdzam, że Komisja zapoznała się z informacją PIP na temat przestrzegania praw pracowniczych osób z niepełnosprawnościami.

Stwierdzam, że porządek dzienny posiedzenia został wyczerpany. Informuję, że protokół posiedzenia z załączonym pełnym zapisem jego przebiegu będzie do wglądu w sekretariacie komisji w Kancelarii Sejmu. Zamykam posiedzenie. Dziękuję za uwagę.