



# SPRAWOZDANIE

z działalności  
Państwowej Inspekcji Pracy  
w 2015 roku

# 2015

# SPRAWOZDANIE

z działalności  
Państwowej Inspekcji Pracy  
w 2015 roku

Warszawa 2016



Szanowni Państwo!

Fot. PAP, Jacek Turczyk



Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy przedstawia wyniki działań kontrolno-nadzorczych i prewencyjnych zrealizowanych w 2015 roku. Nakreśla aktualne, najbardziej charakterystyczne, a zarazem niepokojące tendencje na rynku pracy. Formułuje wnioski i rekomenduje zmiany legislacyjne mające na celu osiągnięcie trwałej poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.

Wyniki ubiegłorocznych kontroli wskazują, że nadal na dużą skalę mają miejsce takie negatywne zjawiska, jak unikanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, bezprawne nadużywanie umów cywilnoprawnych, nieterminowe wypłacanie wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych, nierzetelne rozliczanie czasu pracy oraz brak odpowiedniej dbałości o bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Nadal znacząca część firm buduje swoją przewagę konkurencyjną niezgodnie z obowiązującym prawem i zasadami współżycia społecznego. Odbywa się to kosztem zatrudnionych ludzi, a także kosztem uczciwych, respektujących pracownicze prawa pracodawców i przedsiębiorców, którzy stanowią, co należy podkreślić, zdecydowaną większość w naszym kraju.

Ubiegłoroczne działania inspektorów pracy pozwoliły m.in. na wyegzekwowanie ponad 207 mln zł zaległych wynagrodzeń i innych należności, uzyskanie potwierdzenia na piśmie istnienia stosunku pracy dla ponad 10 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych lub pracujących bez żadnej umowy. Inspektorzy pracy wyeliminowali bezpośrednio zagrożenia dla zdrowia i życia w odniesieniu do 71 tys. pracowników i innych osób świadczących pracę.

Statystyczny obraz praworządności w stosunkach pracy i bezpieczeństwa jej wykonywania oraz realne odczucia pracowników w tym zakresie mogłyby być bardziej zadowalające od prezentowanych w Sprawozdaniu, gdyby nie bariery formalne i prawne ograniczające skuteczność inspekcji pracy. Zdecydowana poprawa poszanowania prawa pracy jest jak najbardziej możliwa, ale wymaga m.in. zwiększenia uprawnień kontrolnych i egzekucyjnych inspekcji pracy. Konieczne jest doprecyzowanie przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Kodeksu pracy w taki sposób, by były one czytelne dla pracodawców i pracobiorców oraz nie budziły wątpliwości prawnych.

Dziękuję pracownikom Państwowej Inspekcji Pracy za rzetelną pracę i zaangażowanie w odpowiedzialną służbę na rzecz drugiego człowieka.

Składam podziękowania Radzie Ochrony Pracy, parlamentarzystom oraz partnerom społecznym i instytucjonalnym za wspieranie Państwowej Inspekcji Pracy w działaniach na rzecz ograniczania zagrożeń zawodowych i zwiększenia poziomu poszanowania prawa pracy.

Roman Giedrojc

Główny Inspektor Pracy



# DZIAŁANIA PIP W UJĘCIU STATYSTYCZNYM

**88,3 tys.** kontroli u **71,4 tys.** podmiotów

**157 tys.** adresatów działań prewencyjno-promocyjnych

likwidacja bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia  
**71 tys. osób**

wygezwyczajanie badań i pomiarów czynników szkodliwych  
na stanowiskach pracy dla **3,5 tys. osób**

**8,3 tys.** umów o pracę zawartych zamiast umów cywilnoprawnych

**1,9 tys.** umów o pracę zawartych z osobami pracującymi wcześniej  
bez żadnej umowy

wygezwyczajanie **207,5 mln zł** należności ze stosunku pracy

**3,4 tys.** pracodawców – kończących z sukcesem programy prewencyjne

**14,8 tys.** powiadomień innych organów o stwierdzonych nieprawidłowościach



# I. WPROWADZENIE

Państwowa Inspekcja Pracy jest organem powołanym do **sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej w zakresie określonym w *ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*.

Państwowa Inspekcja Pracy **podlega Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej**. Nadzór nad Państwową Inspekcją Pracy, w zakresie określonym w ustawie, sprawuje **Rada Ochrony Pracy**, powoływana przez Marszałka Sejmu.

**Państwową Inspekcją Pracy kieruje – powoływany przez Marszałka Sejmu – Główny Inspektor Pracy** przy pomocy zastępców.

Główny Inspektor Pracy wchodzi w skład unijnego Komitetu Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC).

Do sekretariatu SLIC corocznie przekazywany jest „Raport roczny z działalności inspekcji pracy”.

Marszałek Sejmu ustala statut Państwowej Inspekcji Pracy, określający jej organizację wewnętrzną oraz siedziby i zakres terytorialnej właściwości okręgowych inspektoratów pracy.

Strukturę organizacyjną Państwowej Inspekcji Pracy tworzą: Główny Inspektorat Pracy, 16 okręgowych inspektoratów pracy, w ramach których funkcjonują 43 oddziały, oraz Ośrodek Szkolenia PIP im. prof. Jana Rosnera we Wrocławiu.

Rozmieszczenie struktur PIP przedstawiono na mapie.

## STRUKTURA TERYTORIALNA PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY





Przy Głównym Inspektorze Pracy działają stałe organy opiniodawczo-doradcze:

- Kolegium Głównego Inspektora Pracy,
- Komisja Prawna Głównego Inspektora Pracy,
- Komisja Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa i Higieny Pracy w Rolnictwie,
- Rada Głównego Inspektora Pracy do Spraw Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.

W 2015 r. **dwukrotnie nowelizowano ustawę o Państwowej Inspekcji Pracy**. Ustawą z dnia 15 stycznia 2015 r. o zmianie ustawy o organizmach genetycznie zmodyfikowanych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 277) z dniem 30 marca 2015 r. zmieniono art. 10 ust. 1 pkt 9. Modyfikacji uległy zadania Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2007 r. Nr 36, poz. 233, z późn. zm.).

Od 30 marca 2015 r. do zadań PIP należy kontrola:

- przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych oraz określonych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych oraz w zgodach na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych, w tym w zakresie:
  - oznakowania zakładu inżynierii genetycznej lub jego części,
  - środków bezpieczeństwa związanych z daną kategorią zamkniętego użycia,
  - urządzeń używanych podczas zamkniętego użycia w odniesieniu do danej kategorii zamkniętego użycia określonej w zezwoleniu na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej oraz w zgodzie na zamknięte użycie,
- prowadzonej dokumentacji dotyczącej zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych przeprowadzanego w zakładzie inżynierii genetycznej, jeżeli dokumentacja ta zawiera informacje mające związek z bezpieczeństwem i higieną pracy.

Druga zmiana związana była z wejściem w życie w dniu 11 września 2015 r. ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz.U. poz. 1240) i dotyczyła zasad powoływania członków Rady Ochrony Pracy (art. 7 ust. 4 ustawy o PIP).

**Okręgowi inspektorzy pracy** kierują działalnością okręgowych inspektoratów pracy oraz nadzorują działalność inspektorów pracy.

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy w szczególności:

- **nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy**, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- kontrola **legalności zatrudnienia**, innej pracy zarobkowej i wykonywania działalności;
- kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez **cudzoziemców**;
- kontrola **ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach** lub o szczególnym charakterze;
- kontrola **wyrobów** wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;
- podejmowanie działań polegających na **zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń** w środowisku pracy, a w szczególności:
  - badanie okoliczności i przyczyn **wypadków przy pracy** oraz analizowanie przyczyn chorób zawodowych, a także kontrola stosowania środków zapobiegających wypadkom i chorobom zawodowym,
  - **inicjowanie prac badawczych** w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w **rolnictwie indywidualnym**,
  - udzielanie **porad** w zakresie prawa pracy i bezpieczeństwa pracy,
  - podejmowanie **działań prewencyjnych i promocyjnych** zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- **współdziałanie z organami ochrony środowiska** w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
- kontrola przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach **genetycznie zmodyfikowanych**;
- **opiniowanie projektów aktów prawnych** z zakresu prawa pracy;

- prawo wnoszenia **powództw**, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- **współpraca z urzędami państw członkowskich Unii Europejskiej** odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników;
- **ściganie wykroczeń** przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy i innych ustawach oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego.

Zgodnie z *ustawą o PIP* nadzorem i kontrolą inspekcji pracy w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia objęci są nie tylko pracodawcy, ale także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne – na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy.

Kontroli PIP podlegają także:

- podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* - w zakresie przestrzegania obowiązku, o którym mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*;
- podmioty, o których mowa w art. 18c *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 tej ustawy.

W celu realizacji zadań organy PIP zostały wyposażone w uprawnienie przeprowadzania czynności kontrolnych wobec podmiotów, na rzecz których jest wykonywana praca przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy, oraz do stosowania środków prawnych w przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy lub przepisów dotyczących legalności zatrudnienia, tj.:

- **nakazania usunięcia, w ustalonym terminie, stwierdzonych naruszeń przepisów** i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;
- nakazania **wstrzymania prac lub działalności**, gdy naruszenie powoduje bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących te prace lub prowadzących działalność; **skierowania do innych prac** pracowników lub innych osób dopuszczonych do pracy wbrew obowiązującym przepisom przy pracach wzbronionych, szkodliwych lub niebezpiecznych albo pra-

cowników lub innych osób dopuszczonych do pracy przy pracach niebezpiecznych, jeżeli pracownicy ci lub osoby nie posiadają odpowiednich kwalifikacji (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);

- nakazania **wstrzymania eksploatacji maszyn** i urządzeń w sytuacji, gdy ich eksploatacja powoduje bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **zakazania wykonywania pracy** lub prowadzenia działalności w miejscach, w których stan warunków pracy stanowi bezpośrednie zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **nakazania zaprzestania prowadzenia działalności** bądź działalności określonego rodzaju w przypadku stwierdzenia, że stan bezpieczeństwa i higieny pracy zagraża życiu lub zdrowiu pracowników lub osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym osób wykonujących na własny rachunek działalność gospodarczą;
- **nakazania wykonania badań i pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych** w środowisku pracy w przypadku naruszenia trybu, metod, rodzaju lub częstotliwości wykonania tych badań i pomiarów lub konieczności stwierdzenia wykonywania pracy w szczególnych warunkach;
- nakazania **ustalenia**, w określonym terminie, **okoliczności i przyczyn wypadku**;
- **nakazania pracodawcy wypłaty należnego wynagrodzenia** za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi (nakazy w tych sprawach podlegają natychmiastowemu wykonaniu);
- **skierowania wystąpienia lub wydania polecenia** w razie stwierdzenia innych naruszeń, niż wymienione wyżej, w sprawie ich usunięcia oraz wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych;
- **nakazania umieszczenia pracownika w ewidencji** pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze; wykreślenia go z tej ewidencji lub sporządzenia korekty wpisu;
- nakładania grzywien w drodze **mandatów** karnych i **kierowania do sądów wniosków o ukaranie**;
- nakładania **kar pieniężnych** na podmioty wykonujące przewóz drogowy lub inne czynności związane z tym przewozem z naruszeniem obowiązków lub warunków przewozu drogowego.

Główny Inspektor Pracy jest uprawniony do **nadawania i cofania uprawnień rzeczoznawcy** do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy przy realizacji zadań **współdziała** ze związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, organami samorządu załogi, radami pracowników, społeczną inspekcją pracy, publicznymi służbami zatrudnienia w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz z organami administracji państwowej, a w szczególności z organami nadzoru i kontroli warunków pracy, Policją, Strażą Graniczną, Służbą Celną, urzędami skarbowymi i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, a także organami samorządu terytorialnego.

W *Aneksie* wskazano ustawy (z przywołaniem miejsca ich publikacji) określające **kompetencje** organów **Państwowej Inspekcji Pracy**.

\* \* \*

W PIP **zatrudnionych było** – wg stanu na dzień 31.12.2015 r. – **2 768 osób**. Spośród pracowników inspekcji 90% posiada wykształcenie wyższe. Na stanowiskach inspektorskich pracowało 1 557 osób, na stanowisku nadinspektora pracy – kierownika oddziału – 43 pracowników, 48 osób zajmowało kierownicze stanowiska inspektorskie (okręgowi inspektorzy pracy i zastępcy okręgowych inspektorów pracy); ponadto w Głównym Inspektoracie Pracy były zatrudnione 44 osoby nadzorujące czynności kontrolne. W roku sprawozdawczym, po ukończeniu wielomiesięcznej aplikacji i złożeniu z wynikiem pozytywnym egzaminu państwowego, 26 osób uzyskało uprawnienia inspektora pracy.

Szczegółowe dane o stanie osobowym PIP i Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu są zawarte w *Aneksie*.

# II.

---

## BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY





## I. BADANIE OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY

Inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 2 024 zaistniałych w 2015 r. wypadków przy pracy,

które zostały zgłoszone do Państwowej Inspekcji Pracy. Wskutek tych zdarzeń poszkodowanych zostało 2 301 osób, w tym **709 doznało ciężkich obrażeń ciała**, a **272 poniosły śmierć**.

### Liczba poszkodowanych w wypadkach i wypadków przy pracy zaistniałych w latach 2013-2015 zbadanych przez inspektorów pracy

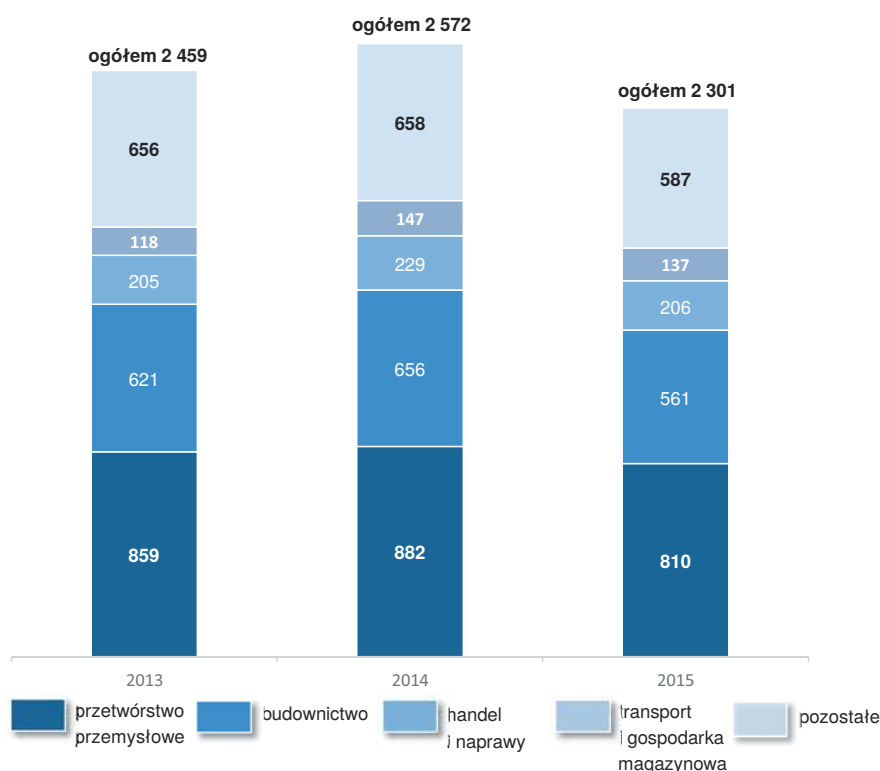
Rok wypadku	Liczba zbadanych wypadków <sup>1</sup>	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		ogółem	w tym:		z ciężkimi obrażeniami ciała
			ze skutkiem śmiertelnym		
2015	ogółem	2 024	2 301	272	709
	w tym: zbiorowych	176	453	18	43
2014	ogółem	2 203	2 572	318	849
	w tym: zbiorowych	192	561	32	65
2013	ogółem	2 003	2 459	341	782
	w tym: zbiorowych	217	673	40	49

<sup>1</sup> Państwowa Inspekcja Pracy bada zgłoszone wypadki śmiertelne, ciężkie i zbiorowe, z wyłączeniem niektórych nagłych zdarzeń medycznych i komunikacyjnych, w związku z którymi nie nastąpiło naruszenie przepisów bhp i uprawnień poszkodowanych do świadczeń. Ponadto ze względów prewencyjnych badane są niektóre wypadki lekkie powodujące czasową niezdolność do pracy, ze względu na ich powtarzalność w danym podmiocie.

**Poszkodowani zatrudnieni byli najczęściej** w zakładach przemysłowych (35,2%), budowlanych (24,4%), handlowych (9%) oraz transportowych (6%).

Podobnie struktura ta kształtowała się w latach poprzednich.

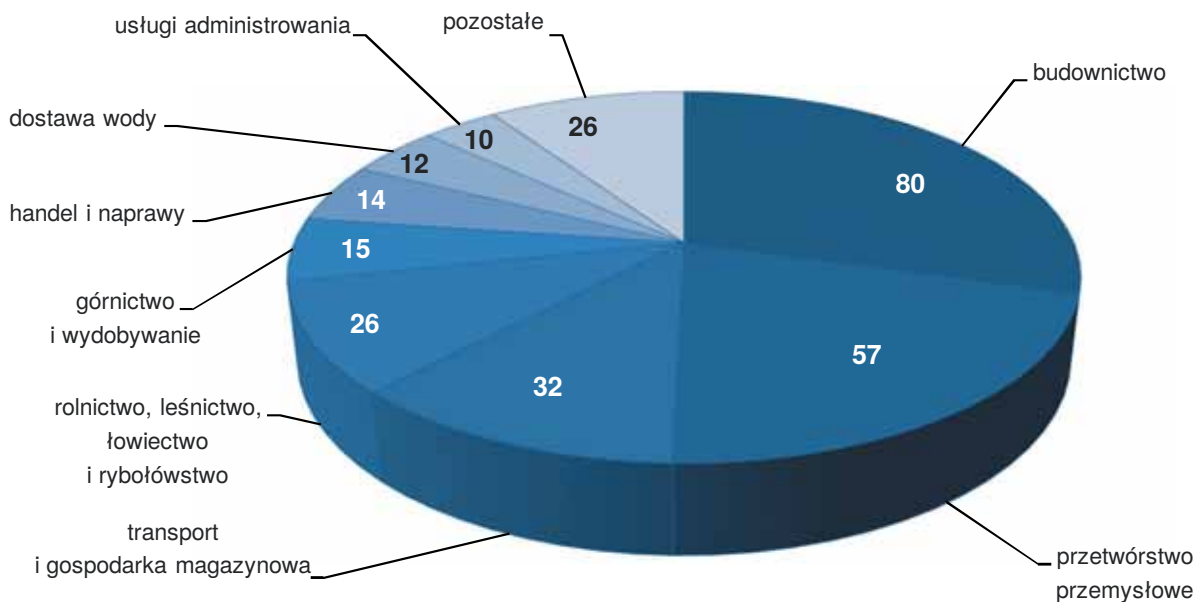
### POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2013-2015 – WG WYBRANYCH SEKCJI PKD



Natomiast wśród **poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym** najliczniejszą grupą były osoby zatrudnione w sektorze budowlanym (29,4%), przemyśle

przetwórczym (21%), transporcie (11,8%) oraz rolnictwie i leśnictwie (9,6%).

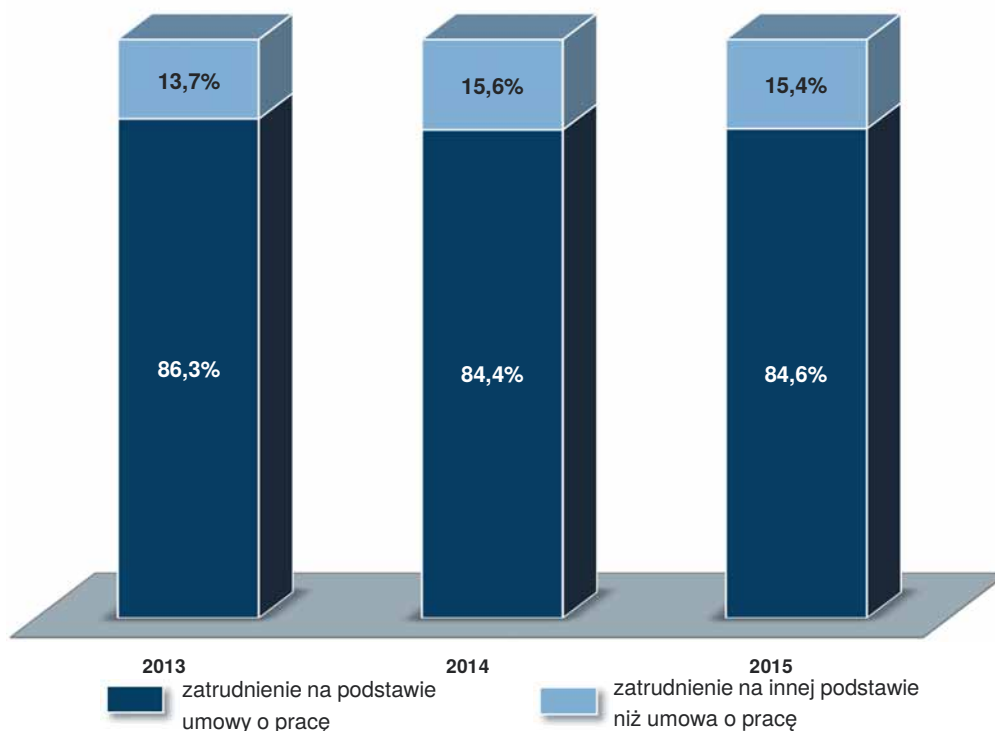
**POSZKODOWANI ZE SKUTKIEM ŚMIERTELNYM W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH ZAISTNIAŁYCH W 2015 R. – WG SEKCJI PKD**



Osoby zatrudnione **na innej podstawie niż stosunek pracy**, objęte ubezpieczeniem wypadkowym,

stanowiły **15,4%** ogółu poszkodowanych w zbadanych przez PIP wypadkach przy pracy.

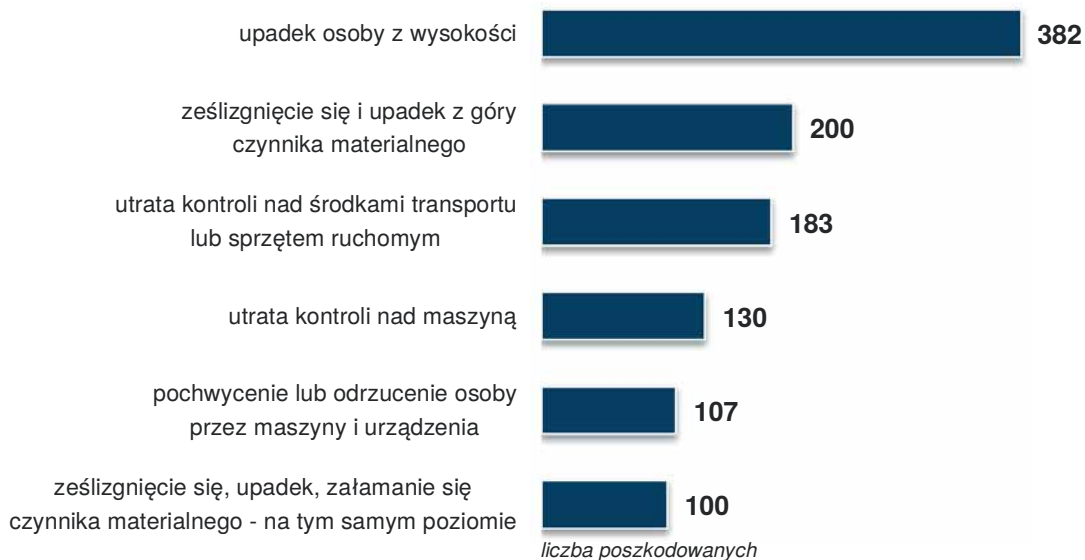
**POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2013-2015 – WG PODSTAWY ŚWIADCZENIA PRACY**



**Upadek z wysokości** to najczęstsze wydarzenie powodujące wypadek, w tym także skutkujące śmiercią oraz ciężkim uszkodzeniem ciała u poszkodowanych.

Uderzenie w leżący na ziemi przedmiot po upadku z wysokości było najczęstszym wydarzeniem, które spowodowało urazy, w tym ciężkie uszkodzenie ciała u poszkodowanych, a także śmierć.

**POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH ZAISTNIAŁYCH W 2015 R.  
– WG WYDARZENIA POWODUJĄCEGO WYPADEK (NAJLICZNIJSZE GRUPY)**



**POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH ZAISTNIAŁYCH W 2015 R.  
– WG WYDARZENIA POWODUJĄCEGO URAZ (NAJLICZNIJSZE GRUPY)**

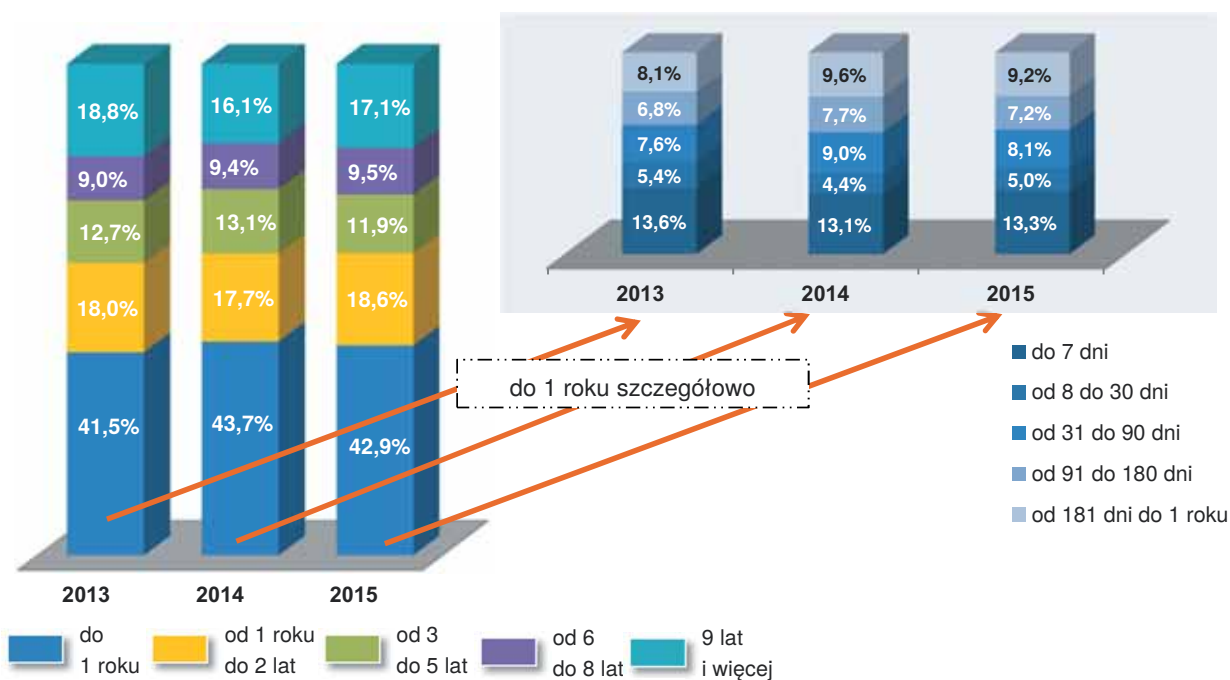




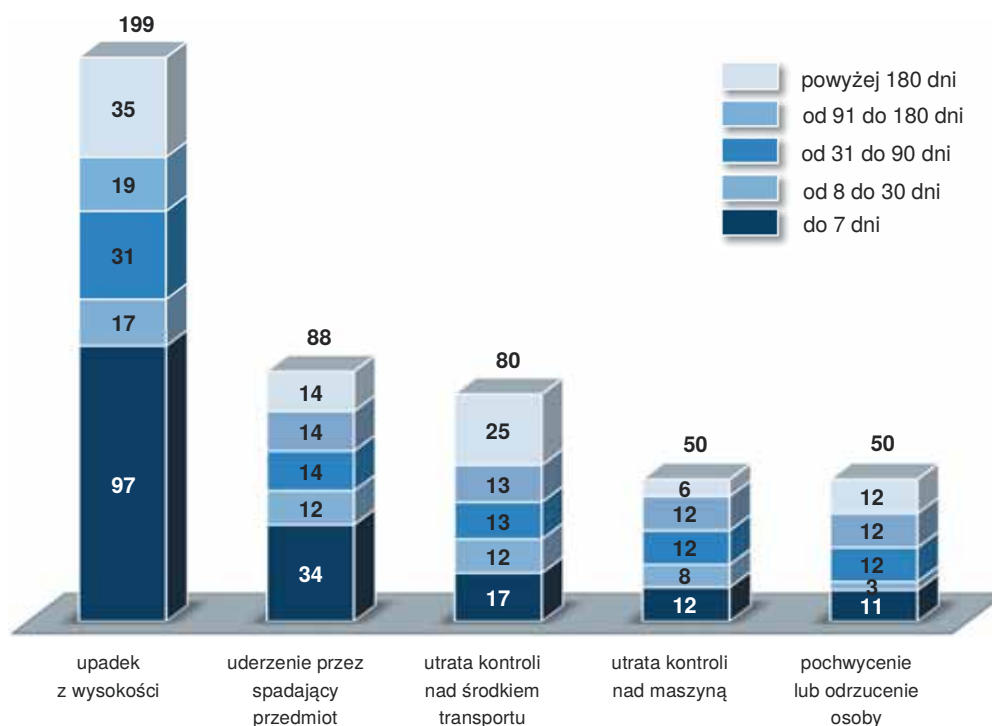
Nie ulega istotnym zmianom struktura stażu pracy osób poszkodowanych – nadal **dominującą grupę ofiar wypadków stanowiły osoby o stażu pracy do 1 roku w danym zakładzie.**

Najczęstszym wydarzeniem prowadzącym do wypadków tej grupy osób był upadek z wysokości; dotyczy to zwłaszcza poszkodowanych o stażu pracy do 7 dni.

#### POSZKODOWANI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH ZAISTNIAŁYCH W LATACH 2013-2015 – WG STAŻU PRACY W ZAKŁADZIE



#### POSZKODOWANI O STAŻU PRACY W ZAKŁADZIE DO 1 ROKU W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH ZAISTNIAŁYCH W 2015 R. – WG WYDARZEŃ NIEBEZPIECZNYCH



W pierwszym tygodniu swojej pracy najcięższym wypadkom ulegały osoby pracujące na **budowach**. Od wielu lat wyniki kontroli wskazują, że jest to miejsce, w którym występuje najwięcej zagrożeń zawodowych. Ogółem na budowach inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 481 zgłoszonych wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało 518 osób, w tym 85 śmiertelnie i 152 ciężko.

Oznacza to, że ponad **31% wszystkich poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym to ofiary wypadków na budowach**. Prawie 40% z tych osób świadczyło pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (wśród poszkodowanych z ciężkimi obrażeniami ciała odsetek ten wyniósł 20,4%).

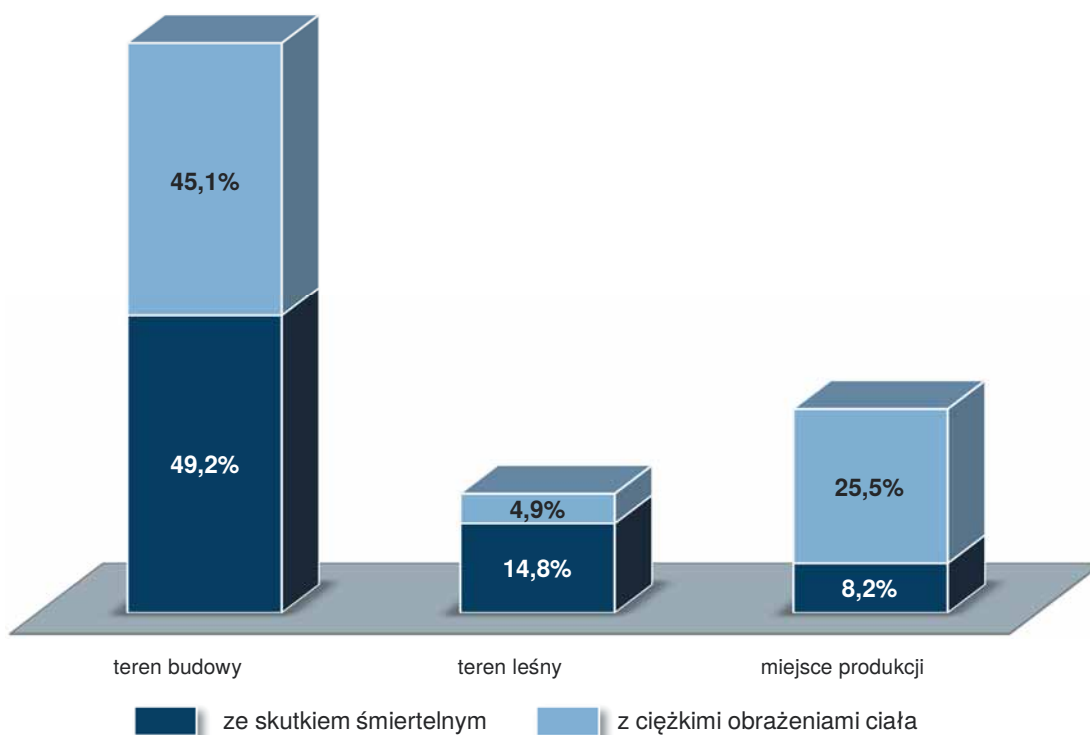
Drugim miejscem pod względem liczby poszkodowanych była **produkcja**. W wyniku 651 wypadków śmierć poniosło 30 osób, a 294 odniosły ciężkie

obrażenia ciała. Poszkodowani ciężko w miejscu produkcji stanowili 41,5% wszystkich poszkodowanych z podobnymi obrażeniami.

Kolejnym miejscem najpoważniejszych wypadków przy pracy był **teren leśny**. W 47 zgłoszonych i zbadanych wypadkach przy pracy zaistniałych w 2015 r. poszkodowanych zostało 21 osób śmiertelnie i 14 ciężko. Przy pracach leśnych, głównie przy zrywce drewna, zginęło prawie 8% osób z ogólnej liczby poszkodowanych śmiertelnie; 47,6% z nich wykonywało pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

**Bardzo krótki – nie większy niż 7 dni – staż pracy w zakładzie** miało **61 śmiertelnych ofiar wypadków**. Spośród nich 30 osób poniosło śmierć, pracując na terenie budowy, przy czym aż 22 osoby to **robotnicy budowlani świadczący pracę na innej podstawie niż stosunek pracy**.

#### POSZKODOWANI ŚMIERTELNIE I CIĘŻKO O STAŻ PRACY W ZAKŁADZIE DO 7 DNI W ZBADANYCH PRZEZ PIP WYPADKACH ZAISTNIAŁYCH W 2015 R. – WG MIEJSCA ZDARZENIA (NAJLICZNIEJSZE GRUPY)



Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym dochodziło najczęściej:

- w wyniku **upadku z dachu lub stropu** – były to upadki z wysokości podczas wykonywania przede wszystkim prac blacharsko-dekarskich bez zastosowania środków ochronnych, upadki w wyniku nagłego załamania się poszycia dachowego czy podczas schodzenia po zakończeniu prac (**20 poszkodowanych, w tym 13 pracowało krócej niż rok**);
- podczas **wycinki drzew** – głównie w wyniku uderzeń konarami lub przygniecień obalonymi drzewami (**19 poszkodowanych, w tym 12 pracowało krócej niż rok**);
- wskutek **porażenia prądem** podczas prac przy czynnej linii napowietrznej SN oraz na skutek **poparzenia łukiem elektrycznym** (**17 poszkodowanych, w tym 11 pracowało krócej niż rok**);
- na skutek **upadku z drabiny** – przystawnej, rozstawnej, drabinki przy cysternie oraz na naczepie (**8 poszkodowanych, w tym 3 pracowało krócej niż rok**);
- **przy pracach na rusztowaniu** – były to upadki w czasie prowadzenia prac dociepleniowych budynku oraz remontu dachu, a także podczas montażu rusztowania (**7 poszkodowanych, w tym 6 pracowało krócej niż rok**);
- **w wykopach** – w wyniku obsunięcia się gruntu z niezabezpieczonej ściany wykopu lub ze skarpy w strefie klina odłamu (**4 poszkodowanych, w tym 2 pracowało krócej niż 1 rok**).

Wśród ustalonych przez inspektorów pracy **przyczyn organizacyjnych** badanych w 2015 r. wypadków przy pracy dominowała niewłaściwa ogólna organizacja pracy (w tym np. niewłaściwe instrukcje bhp, szkolenia bhp, profilaktyczne badania lekarskie, informowanie o ryzyku zawodowym związanym z pracą lub ich brak). Wśród **przyczyn ludzkich** najczęściej miało miejsce nieprawidłowe lub samowolne zachowanie pracownika. Natomiast wady konstrukcyjne lub niewłaściwe rozwiązania techniczne i ergonomiczne dominowały wśród **przyczyn technicznych**.

Coraz częściej inspektorzy pracy, badający wypadki zgłoszone do PIP, zwracają uwagę na **czynniki psychofizyczne**, tj. presję czasu pracy, nadmierne obciążenie pracą lub stres związany z utratą pracy, kwalifikując je jako współprzyczyny, a czasami przyczyny decydujące o zaistnieniu wypadków przy pracy.

Inspektorzy ustalili, że 22 osoby śmiertelnie poszkodowane oraz 32 osoby, które doznały ciężkich urazów, **w momencie zaistnienia wypadku pracowały w godzinach nadliczbowych**. Ponadto stwierdzili, że 27 osób śmiertelnie poszkodowanych oraz 45 osób, które doznały ciężkich urazów, **w momencie zaistnienia wypadku pracowały w godzinach nocnych**.

Inspektorzy zbadali również **56 wypadków osób niepodlegających ubezpieczeniu wypadkowemu**, które uległy im podczas wykonywania pracy. Informację o większości zdarzeń przekazała inspekcji policja. Wśród 59 poszkodowanych 17 poniosło śmierć, natomiast 12 doznało ciężkich obrażeń ciała. Osoby te wykonywały pracę głównie na podstawie umowy o dzieło, a także bez jakiegokolwiek umowy, co tłumaczone było np. „pomocą sąsiedzka”.

Dane PIP wskazują, że w grupie analizowanych zdarzeń wypadkom ulegali głównie mężczyźni (96,6%) w wieku 30-49 lat (prawie 46% ogółu poszkodowanych). Najczęściej byli to robotnicy (54,2%) oraz osoby wykonujące prace proste (30,5%), z bardzo krótkim stażem pracy w danym zakładzie (poszkodowani pracujący do 7 dni stanowili 56%). Najliczniejsza grupa poszkodowanych uległa wypadkom na budowach podczas pracy z narzędziami niezmechanizowanymi. **Aż 75% poszkodowanych na budowach doznało obrażeń w wyniku upadku z wysokości**.

Wśród przyczyn tej grupy wypadków inspektorzy pracy wskazywali najczęściej:

- niewłaściwe przeszkolenie w dziedzinie bhp lub brak szkolenia (w szczególności brak instruktażu stanowiskowego),
- brak nadzoru,
- brawurę i ryzykanctwo poszkodowanych,
- tolerowanie przez osoby sprawujące nadzór odstępstw od przepisów i zasad bhp,
- brak środków ochrony indywidualnej.

#### • **Kontrole przestrzegania poprawności postępowań powypadkowych**

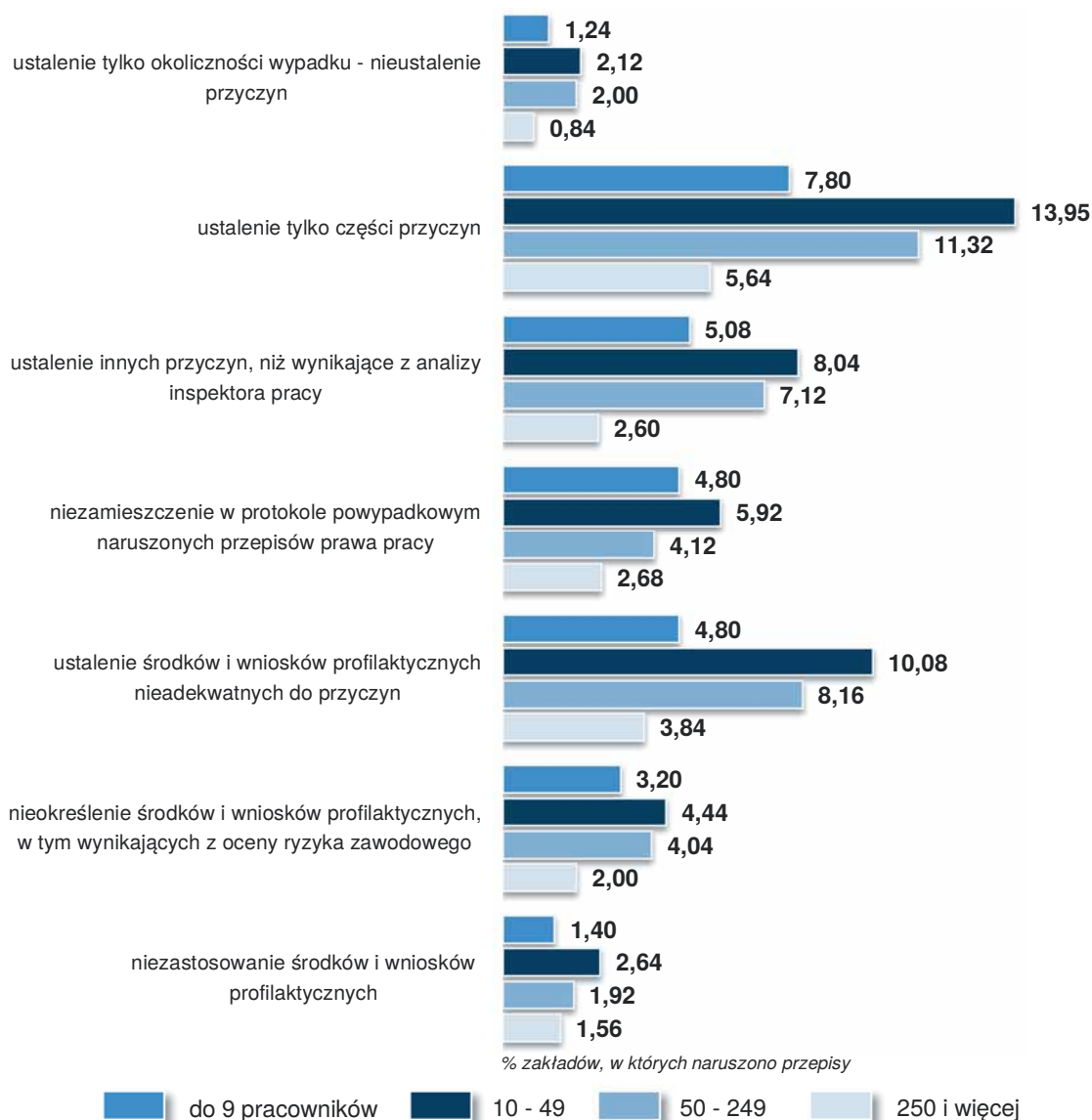
Kontynuowano kontrole przestrzegania przez pracodawców przepisów *rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy*. Inspektorzy pracy poddali analizie 7 232 dokumentacje powypadkowe u 2 501 pracodawców (zatrudniających 531,7 tys. pracowników).

Nieprawidłowości stwierdzone podczas kontroli w roku 2015 pokrywały się z tymi z lat ubiegłych. Nadal stwierdzano w części kontrolowanych zakładów (68,6%) nieprzebranie obowiązku przystępowania do ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku, co uniemożliwia rzetelne ustalenie okoliczności zdarzenia oraz wskazanie jego przyczyn. **Nieustalenie wszystkich przyczyn wypadku przy pracy jest nadal najczęściej występującą nieprawidłowością**

w postępowaniu powypadkowym (38,7% zakładów pracy); 22,8% zakładów ustala inne przyczyny wypadku niż te, które są wynikiem analizy inspektorów pracy. **Pracodawcy (17,5%) nie wymieniają w protokołach powypadkowych naruszeń prawa, za które są odpowiedzialni.** Konsekwencjami

takiego podejścia są uchybienia w określeniu środków i wniosków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadku. **Nie osiąga się tym samym celu, jakim jest podjęcie przez pracodawców działań zapobiegających podobnym wypadkom w przyszłości.**

#### NIEPRAWIDŁOWOŚCI DOTYCZĄCE USTALANIA W ZAKŁADACH PRZYCZYŃ WYPADKÓW ORAZ OKREŚLANIA ŚRODKÓW I WNIOSKÓW PROFILAKTYCZNYCH – WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA



## 2. PRZYGOTOWANIE PRACOWNIKÓW DO BEZPIECZNEJ PRACY

### A. BADANIA LEKARSKIE

Oceniając przestrzeganie przepisów dotyczących profilaktycznych badań lekarskich, inspektorzy pracy przeprowadzili 2 810 kontroli w 2 786 podmiotach gospodarczych o zróżnicowanym profilu działalności. Dominowały zakłady o zatrudnieniu do 9 pracowników (53,6%) oraz od 10 do 49 (34,7%). Łącznie w skontrolowanych zakładach pracowało blisko 125 tys. osób.

Skontrolowano przestrzeganie przepisów w zakresie zapewnienia **badan wstępnych** przed dopuszczeniem pracownika do pracy, których celem jest sprawdzenie, czy stan zdrowia fizycznego i psychicznego kandydata na pracownika umożliwi mu zatrudnienie na określonym stanowisku. Brak takich badań odnotowano w przypadku 1 400 pracowników (tj. 6,4% pracowników objętych kontrolą), natomiast w przypadku 2 084 (9,5%) wykonano je po podjęciu pracy. Z reguły na profilaktyczne badania lekarskie nie byli kierowani pracownicy zatrudniani na krótko, ponieważ pracodawcy uważali, że ponoszenie kosztów badań takich osób jest nieuzasadnione.

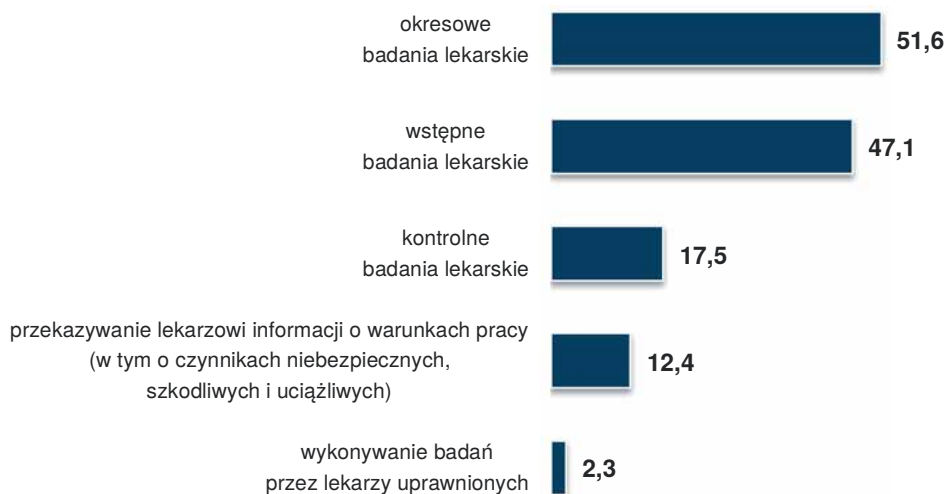
Bez wymaganych **badan okresowych** dopuszczono do pracy 1 015 pracowników (5,6% pracowników objętych kontrolą). Stwierdzono równocześnie, że w przypadku 1 949 osób (10,8%) badania takie wykonano po upływie terminu wskazanego przez lekarza medycyny pracy. Ponadto 160 pracowników (5,3% spośród tych, którzy wrócili do pracy na dotychczasowych stanowiskach po nieobecności spowodowanej chorobą trwającą

ponad 30 dni) nie skierowano na **badania kontrolne**.

W 204 przypadkach orzeczenia wydali **lekarze nieuprawnieni**, tj. lekarze mający specjalizację w dziedzinie medycyny ogólnej lub rodzinnej.

Nie wszyscy pracodawcy **w skierowaniach na badania profilaktyczne** zawierali **informacje o warunkach pracy, w tym o występowaniu czynników niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych**. Dane w dostępnych inspektorom dokumentach były niekompletne i nie uwzględniały rzeczywistych szkodliwości wynikających z charakteru pracy i sposobu jej wykonywania. Warto podkreślić, że dokonywana na podstawie tych informacji analiza zagrożeń wpływa na częstotliwość oraz zakres badań określanych przez lekarza. Zaznaczyć trzeba, że przepisy nie zobowiązują pracodawców do posiadania kopii skierowania. Zmiana *rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy*, która weszła w życie 1 kwietnia 2015 r., wprowadziła obowiązek sporządzania skierowania w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje osoba badana. Inspektorzy pracy mają jednak trudności z dotarciem do tego dokumentu, żeby stwierdzić, czy zawiera on niezbędne informacje o faktycznym stanie warunków pracy. **Aktualny pozostaje więc postulat legislacyjny zobowiązujący pracodawcę do przechowywania skierowania potwierdzonego przez lekarza przeprowadzającego badanie**. W marcu 2016 r. Główny Inspektor Pracy w tej sprawie ponownie zwrócił się do Ministra Zdrowia.

### BADANIA LEKARSKIE PRACOWNIKÓW



% zakładów, w których naruszono przepisy

Wyniki kontroli wskazują na znaczne różnice w przestrzeganiu regulacji prawnych w zakresie profilaktycznych badań lekarskich w zależności od wielkości zakładu. **Najwięcej nieprawidłowości ujawniono w zakładach zatrudniających do 9 osób.** Uchybienia powodowane były m.in. brakiem nadzoru nad terminowością badań. Część pracodawców uważała, że zlecenie firmom zewnętrznym prowadzenia akt osobowych pracowników zwalnia ich z takiego obowiązku.

#### B. SZKOLENIE W DZIEDZINIE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY

Przestrzeganie przepisów dotyczących szkolenia bhp stanowiło przedmiot 2 172 kontroli w zakładach różnych branż (głównie handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo), w których świadczyło pracę 70,2 tys. osób, w tym na podstawie umów o pracę ok. 62,5 tys. Wśród skontrolowanych 52% to zakłady zatrudniające do 9 pracowników, 37% – od 10 do 49, 9% – od 50 do 249 oraz 2% – powyżej 250.

#### SZKOLENIA W DZIEDZINIE BHP



Wyniki kontroli wskazują, że stan przestrzegania przepisów dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp – ważnego etapu pozyskiwania przez pracowników wiedzy o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie oraz działaniach ochronnych – jest niezadowalający. Duża część kontrolowanych pracodawców nie zapewniła pracownikom przeszkolenia w dziedzinie bhp; jednocześnie sami pracodawcy także nie przeszli szkolenia.

Do pracy bez **szkolenia wstępnego**: instruktażu ogólnego dopuszczono 938 pracowników (6% objętych kontrolą), a instruktażu stanowiskowego – 1 091 (7%). W przypadku 274 osób (2%) skrócono bezpodstawnie czas instruktażu stanowiskowego. Zdarzały się przypadki, w których żaden z pracowników kontrolowanego zakładu nie został poddany szkoleniu wstępnemu.

**Szkolenia okresowego** w wymaganym terminie nie zapewniono 2 523 pracownikom (16% objętych kontrolą). Ujawniono również przypadek sfałszowania zaświadczenia potwierdzającego odbycie szkolenia okresowego przez pracodawcę. O podejrzeniu poświędzenia nieprawdy w dokumentach zawiadomiono prokuratora.

Stwierdzano liczne przypadki prowadzenia **szkoleń pracowników bez programów** – mimo obowiązku ich opracowania i przechowywania w zakładzie pracy. Co piąty pracownik objęty kontrolą został przeszkolony wstępnie bez programu. Brak programu oznacza możliwość nieprawidłowego dostosowania tematu szkolenia do rzeczywistych warunków pracy (zagrożeń występujących w danym zakładzie).

Do programów, które pracodawcy posiadali, inspektorzy pracy mieli liczne zastrzeżenia. Częstym

uchybieciem mającym wpływ na jakość (wartość) szkolenia było **niedostosowanie programu szkolenia do specyfiki danego zakładu pracy oraz do rodzajów i warunków prac (zagrożeń) na poszczególnych stanowiskach pracy**. Według takich (niewłaściwych) programów zostało przeszkolonych w ramach szkolenia wstępnego 892 pracowników (6% objętych kontrolą), a w ramach szkolenia okresowego – 939 (7%). Programy zazwyczaj były zbyt ogólne, kopiowano je z ramowych programów zamieszczonych w *rozporządzeniu w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp* lub wzorowano na innych, dotyczących odmiennych stanowisk pracy.

Wyniki kontroli wskazują, że prawie co trzeci pracodawca nie prowadził **konsultacji w sprawie szkolenia bhp** z pracownikami lub ich przedstawicielami. Do naruszeń przepisów w tym zakresie dochodziło

zazwyczaj w zakładach, w których nie działały związki zawodowe.

Większą skalę nieprawidłowości dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp odnotowano w **mniejszych zakładach pracy**, w których nie ma obowiązku tworzenia służby bhp, a jej zadania zleca się specjalistom spoza zakładu pracy.

### C. OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO

Przeprowadzono 1 552 kontrole ukierunkowane na sprawdzenie przestrzegania przepisów odnoszących się do oceny ryzyka zawodowego oraz działań wynikających z oceny. Poddano analizie ponad 5,8 tys. stanowisk pracy na podstawie dokumentacji oceny ryzyka zawodowego obejmującej 43 tys. pracowników.

### OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO



Kontrole wykazały szereg nieprawidłowości w zakresie sporządzania wymaganej oceny ryzyka. Najistotniejszą wśród nich było **niezidentyfikowanie wszystkich zagrożeń**, co dotyczyło 1 598 stanowisk pracy (31,4% objętych kontrolą). Na przykład na stanowisku cieśli nie wskazano wśród zagrożeń ostrych, chropowatych elementów, położenia stanowiska pracy w odniesieniu do podłoża (praca na wysokości) oraz ruchomych elementów maszyn i narzędzi; na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego, operatora spychacza, operatora sprzętu ciężkiego i mechanika samochodowego nie zidentyfikowano zagrożeń wynikających z nadmiernego hałasu oraz drgań

mechanicznych.

**Częstą praktyką było także zbyt ogólne definiowanie zagrożeń lub wskazywanie jako zagrożeń zdarzeń wypadkowych oraz urazów.** Przykładem może być zakład, w którym przy opisie stanowiska traktorzysty wśród zagrożeń wskazano „upadek z wysokości”, „ruchome elementy maszyn” i „zatrucia”. Tymczasem w czasie kontroli stwierdzono w kołach przyczep specjalistycznych brak śrub łączących obie części felgi, a także brak instrukcji bhp dotyczącej naprawy takich kół. Zagrożenia te doprowadziły w 2015 r. do wypadku przy pracy, któremu uległo dwóch pracowników (wskutek uderzenia urwaną śrubą).

Właściwa identyfikacja zagrożeń nie jest możliwa, gdy proces oceny ryzyka nie zostanie właściwie przygotowany. Doświadczenia kontrolne wskazują, że nie wszyscy pracodawcy rozpoczynają ocenę ryzyka od zebrania **aktualnych informacji o stanowiskach pracy**. Nieprawidłowości w tym zakresie dotyczyły 1 155 stanowisk (22,6% objętych kontrolą). Najczęściej nie uwzględniano aktualnych wyników pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych, instrukcji bhp obowiązujących na danym stanowisku pracy, informacji o wypadkach przy pracy oraz chorobach zawodowych, wyników przeglądów stanu technicznego maszyn i urządzeń.

Na 552 stanowiskach pracy (14,6% objętych kontrolą) stwierdzono nieprawidłowości polegające na braku planowania **działań korygujących i/lub zapobiegawczych** mających decydujący wpływ na ograniczenie ryzyka zawodowego. Czasami określano je bardzo ogólnie, wskazując jedynie na konieczność zaplanowania i zrealizowania działań zmniejszających poziom ryzyka zawodowego. W przypadku 271 stanowisk pracy (8,2% skontrolowanych) stwierdzono brak **wdrażania zaplanowanych środków profilaktycznych** bądź wdrażanie tylko części z nich lub wdrażanie innych niż zaplanowane. Przykładem może być zakład usług leśnych, w którym odnotowano przypadek niekierowania pracowników leśnych na szczepienia ochronne przeciwko kleszczowemu zapaleniu mózgu, pomimo zidentyfikowania narażenia na kleszcze. Na 126 stanowiskach pracy (5%) wystąpiły nieprawidłowości dotyczące niezapewnienia **pierwszeństwa stosowania środków ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej** (np. wydawanie środków ochrony indywidualnej zamiast zapewnienia instalacji wyciągowej na stanowisku spawacza lub ekranów chroniących przed uderzeniem przez odrzucony element na stanowisku obsługi rębarki).

Inne istotne błędy w zakresie dokumentowania oceny ryzyka zawodowego dotyczyły m.in.:

- braku lub niepełnego opisu stanowiska pracy, w tym stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów czy wykonywanych zadań (25% skontrolowanych stanowisk pracy);
- braku lub niepełnych wyników oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy (10%).

Jedna trzecia skontrolowanych pracodawców **nie aktualizowała oceny ryzyka zawodowego** po dokonanych zmianach na stanowiskach pracy, zmianach regulacji prawnych lub zmianach związanych ze stosowanymi środkami ochrony.

W 44% skontrolowanych zakładów nie korzystano z doświadczenia pracowników podczas dokonywania oceny ryzyka zawodowego. Prawie **1,5 tys. pracowników na 545 stanowiskach pracy (7,5% objętych kontrolą) nie poinformowano o ryzyku związanym z wykonywaną pracą oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami**.

Utrzymujący się wysoki poziom nieprawidłowości odnoszących się do oceny ryzyka zawodowego nie pozwala na pozytywną konkluzję, zwłaszcza że stwierdzone błędy dotyczą najistotniejszych punktów tej oceny, tj. identyfikacji zagrożeń, działań wynikających z oceny ryzyka zawodowego oraz informowania pracowników o ryzyku. Świadczy to o **lekceważeniu przez dużą część pracodawców problematyki oceny ryzyka zawodowego** oraz celu, jakiemu ona służy – stałej i rzeczywistej poprawie bezpieczeństwa i warunków pracy. Niektórzy pracodawcy traktują tę ocenę jedynie w kategorii formalnego spełnienia wymagań zawartych w przepisach bhp.

### 3. OGRANICZANIE ZAGROZEŃ WYPADKOWYCH POPRZEZ WDRAŻANIE ELEMENTÓW ZARZĄDZANIA BEZPIECZEŃSTWEM PRACY W ZAKŁADACH, W KTÓRYCH WYSTĄPIŁY WYPADKI PRZY PRACY

Jednym z najważniejszych zadań PIP jest kontrola skuteczności ochrony zdrowia i życia pracujących w zakładach, w których najczęściej dochodzi do wypadków przy pracy. W czasie czynności nadzorczo-kontrolnych inspektorzy poddają ocenie stosowanie przez pracodawców środków profilaktycznych zmniejszających ryzyko wypadkowe po zdarzeniach wypadkowych oraz uwzględnianie w procedurze oceny ryzyka zawodowego wniosków ustalonych w dokumentacji powypadkowej.

Niezwykle ważne jest, aby ustalając przyczyny źródłowe wypadków przy pracy na określonych stanowiskach pracy, odnosić je do oceny ryzyka zawodowego, w szczególności do wcześniej zidentyfikowanych zagrożeń oraz wskazanych środków ochrony.

W 2015 r. kontrole prowadzono w 537 podmiotach zatrudniających ponad 100 tys. osób, wśród których prawie 4 tys. stanowiły osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Z tej grupy pracodawców 38,4% to **zakłady kontrolowane powtórnie** (pierwsza kontrola w 2013 r.), u których sprawdzano efekty wdrożonych środków profilaktycznych po wypadkach oraz działań organizacyjno-technicznych podjętych po kontrolach PIP. Druga grupa podmiotów – 40,6% – to **pracodawcy kontrolowani**



po raz pierwszy pod kątem spójności działań po wypadkach i środków profilaktycznych ustalonych w wyniku oceny ryzyka zawodowego. W toku tych kontroli inspektorzy zwracali uwagę na wnioski z analiz okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, szczególnie tych o cechach powtarzalnych, zaistniałych w zakładzie. Sprawdzali także, czy pracodawcy wdrożyli konkretne działania mające chronić pracowników przed podobnymi wypadkami w przyszłości i czy są one spójne z oceną ryzyka zawodowego. Trzecia grupa – 21% – to **zakłady, które nie podjęły lub odstąpiły od programu prewencyjnego w 2013 r.** ukierunkowanego

na poprawę zarządzania bhp po wypadkach przy pracy.

**Powtórnej kontroli** poddano 206 zakładów pracy, co stanowiło około 60% spośród zakładów kontrolowanych po raz pierwszy w 2013 r. Aż w 189 zakładach z tej grupy doszło do kolejnych 1 750 wypadków. Były wśród nich zdarzenia o cechach powtarzalnych w odniesieniu do wypadków, które wydarzyły się przed pierwszą kontrolą. Do ponad 30% spośród nich doszło z podobnych przyczyn, 12% wypadków dotyczyło takich samych maszyn, urządzeń lub narzędzi, a 29% miało miejsce przy takich samych pracach, co wypadki analizowane podczas poprzedniej kontroli.

#### DOKUMENTACJA POWYPADKOWA, OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO W ZAKŁADACH, W KTÓRYCH WYSTĄPIŁY WYPADKI PRZY PRACY (ZAKŁADY REKONTROLOWANE)



Szczegółową analizą objęto 1 231 dokumentacji powypadkowych (w 5 przypadkach nie sporządzono protokołów), 781 dokumentacji oceny ryzyka zawodowego dla prac, podczas których zdarzyły się wypadki (w 6 przypadkach brakowało dokumentacji) oraz

działania wynikające z poczynionych przez zespoły ustaleń na prawie 600 stanowiskach pracy.

W wyniku kontroli stwierdzono, że w 15% zakładów pracy wdrożono nieprawidłowe środki zmniejszające ryzyko wynikające z zagrożeń, których uaktywnienie

się spowodowało wypadek, lub nie wdrożono ich w ogóle. W grupie zakładów, w których doszło do wypadków pomiędzy pierwszą kontrolą a drugą, problem ten dotyczył prawie 21% podmiotów. Ocena wdrożonych środków profilaktycznych poczyniona przez inspektorów pracy wskazuje, że w praktyce pracodawcy „polecali przeszkolenie pracowników w dziedzinie bhp lub zapoznanie z instrukcją bhp”. Często było to jedyne działanie pracodawcy mające na celu ochronę zdrowia i życia zatrudnionych. Istnieją też pozytywne przykłady efektów uzyskanych w trakcie kontroli. Jednym z nich może być zakład przetwórstwa, mrożenia i konfekcji ryb, w którym wydarzyło się ponad 40 wypadków przy pracy w okresie pomiędzy pierwszą a drugą kontrolą. W wyniku analizy inspektora ustalono, że do większości z nich doszło wskutek skaleczenia jednak nie osoby uznanej za poszkodowaną, ale osoby pracującej obok niej, która również posługiwała się ostrym narzędziem. Przyczyny tych wypadków, jak wynika z kontroli, należało upatrywać w organizacji

stanowiska pracy przy linii technologicznej. W wyniku współdziałania pracodawcy z inspektorem pracy zapewniono m.in. bezpieczne odległości pomiędzy pracownikami przy taśmie i wprowadzono krótkie instruktaże przed rozpoczęciem prac doraźnych z wykorzystaniem ostrych narzędzi.

**Proces identyfikacji zagrożeń i stosowania środków profilaktycznych powinien być permanentny i odnosić się do każdego obszaru związanego z wykonywaniem pracy. Często do osiągnięcia dobrych efektów prowadzi proste działanie ograniczające lub eliminujące zagrożenia, poparte znajomością warunków pracy i podstawowych wymagań bezpieczeństwa przez pracodawców.**

Większy odsetek nieprawidłowości w zakresie objętym kontrolami stwierdzono **w 218 zakładach sprawdzanych po raz pierwszy w 2015 r.**

#### DOKUMENTACJA POWYPADKOWA, OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO W ZAKŁADACH, W KTÓRYCH WYSTĄPIŁY WYPADKI PRZY PRACY (ZAKŁADY KONTROLOWANE W 2015 R. PO RAZ PIERWSZY)



% dokumentacji, w których stwierdzono nieprawidłowości

W ocenie inspektorów pracy **postępowanie powypadkowe sprawiało poważne trudności** w większości kontrolowanych podmiotów. Z reguły był to łańcuch błędów popełnianych przez zespoły powypadkowe, który rozpoczynał się już na etapie ustalania okoliczności zdarzenia. Członkowie zespołów nie analizowali warunków technicznych środowiska pracy, w którym zaistniał wypadek, a jeszcze częściej nie badali szczegółowo tych warunków (w 51% zakładów). Stąd pomijane były przyczyny tkwiące w stanie technicznym maszyn, braku ich wyposażenia w urządzenia ochronne, dysfunkcjach tych urządzeń czy też w stosowaniu nieodpowiednich środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego. Spośród ponad 1 280 przeanalizowanych dokumentacji powypadkowych aż w ponad 550 inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące ustalonych przyczyn wypadków. Wśród uchybień znalazło się także **wskazywanie zdarzeń niebezpiecznych jako przyczyn wypadków**.

Nieznajomość pojęć i procedury badania wypadków sprawia, że działania profilaktyczne określone na podstawie błędnie zidentyfikowanych przyczyn wypadku sprowadzają się zwykle do omówienia wypadku z pozostałymi pracownikami, pouczenia lub ich przeszkolenia.

W odniesieniu do problematyki oceny ryzyka zawodowego, którą badano na podstawie 217 dokumentacji odnoszących się do stanowisk pracy, gdzie doszło do wypadków, można stwierdzić, że uchybienia dotyczą jej zasadniczych etapów.

Prawie 30% pracodawców nie uwzględniło w procesie oceny ryzyka zawodowego aktualnych informacji, w tym dotyczących wypadków, bądź w sposób niezrozumiały podało informację o wypadkach, wymieniając np. potencjalne skutki, a nie konkretne sytuacje, które zaistniały na stanowiskach pracy. W konsekwencji nie zaktualizowali oni oceny ryzyka zawodowego o zagrożenia, których aktywizacja doprowadziła do wypadków.

W 18% zakładów pracy inspektorzy stwierdzili braki lub błędy w planowaniu działań profilaktycznych. Natomiast w 15% zakładów zaplanowane działania zmniejszające ryzyko zostały ocenione jako nieprawidłowe.

Znaczącym problemem był **brak spójności stosowanych środków profilaktycznych** w wyniku postępowania powypadkowego i **oceny ryzyka zawodowego**. Taki stan stwierdzono w 35% kontrolowanych podmiotów.

Ocena postępowania pracodawców pozwala na wniosek, że **celem ich działań w toku postępowania powypadkowego jest zapewnienie poszkodowanym prawa do należnych świadczeń. Niestety nadal ocena ryzyka zawodowego jest traktowana**

**jako wymóg formalny, z pominięciem jej znaczenia dla profilaktyki wypadkowej**, której skuteczność wiadać na przykładzie zakładów kontrolowanych powtórnie w tym zakresie.

Przykładem jest zakład, w którym w ciągu trzech lat od kontroli doszło do 20 wypadków przy pracy przy obsłudze krawalnic do wędlin i serów. Pracownicy zwykle doznawali amputacji opuszków palców lub zranień palców i rąk. W większości protokołów zapisano, że przyczynami wypadków było „krojenie wędliny na krawalnicy, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem”. Błędne wskazywanie przyczyn, wśród których nie uwzględniano wcale naruszeń przepisów bhp leżących po stronie pracodawców i osób nadzorujących pracę, pociągały za sobą najprostsze działania – „omówić wypadek z załogą”. Natomiast w dokumencie oceny ryzyka zawodowego wskazano wśród zagrożeń – „skaleczenia ostrą krawędzią lub narzędziem, krojenie na krawalnicy do wędlin i serów”. Jako źródło tego zagrożenia wskazano – „wadliwą organizację czynności, pośpiech” bez odniesienia się do stanu technicznego maszyn, kompletności ich zabezpieczeń czy organizacji pracy w zakładzie. Zwrócenie uwagi przez inspektora pracy na te kluczowe zagadnienia pozwoliło wdrożyć skuteczne środki zabezpieczające.

**Trzecia grupa** podmiotów kontrolowanych w zakresie uwzględniania w działalności elementów systemowego zarządzania bhp to zakłady, które w roku poprzednim nie przystąpiły do dobrowolnego programu prewencyjnego w tym zakresie. Grupa liczyła 113 podmiotów, w których pracę świadczyło prawie 10 tys. osób.

Omawiana grupa podmiotów była wytypowana do kontroli ze względu na liczbę oraz rodzaj wypadków przy pracy, które w nich zaistniały. Zostało to stwierdzone na podstawie bazy własnej PIP oraz bazy ZUS IWA służącej do ustalania kategorii ryzyka dla poszczególnych zakładów oraz wysokości składki ubezpieczenia wypadkowego.

Nieprawidłowości występujące w tych podmiotach różniły się skalą w zestawieniu z zakładami kontrolowanymi pierwszy raz w omawianym zakresie. Tym bardziej dziwić może brak chęci współdziałania z Państwową Inspekcją Pracy w serii szkoleń oraz warsztatów. Okazało się, że w ponad 12% zakładów nie przygotowano dokumentacji oceny ryzyka zawodowego dla prac, przy których doszło do wypadku. Problem ten dotyczył prawie 10% zakładów kontrolowanych pierwszy raz oraz 7,4% podmiotów rekontrolowanych.

**DOKUMENTACJA POWYPADKOWA, OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO W ZAKŁADACH,  
W KTÓRYCH WYSTĄPIŁY WYPADKI PRZY PRACY (ZAKŁADY, KTÓRE NIE PRZYSTĄPIŁY DO PROGRAMU PREWENCYJNEGO)**



*% dokumentacji, w których stwierdzono nieprawidłowości*

Kolejną grupą nieprawidłowości stwierdzonych w tych zakładach było niesporządzenie dokumentacji powypadkowych – dotyczyło to prawie 30% podmiotów.

Nieprzygotowanie protokołu powypadkowego, jak również dokumentacji oceny ryzyka zawodowego powoduje, że **nie podejmuje się skutecznych środków zapobiegających wypadkowi w podobnych okolicznościach do tych, które już miały miejsce.**

Tam, gdzie możliwe było dokonanie oceny spójności działań zaplanowanych w ramach oceny ryzyka zawodowego oraz postępowania powypadkowego, okazało się, że 40% pracodawców nie wzięło pod uwagę obu dokumentów, przygotowując plan naprawczy. Natomiast w 30% podmiotów proces wdrażania środków korygujących był niespójny.

Ustalenia pokontrolne wskazują na **naruszenie przepisów zobowiązujących pracodawcę do zapewnienia spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy oraz stosowania w następstwie**

**oceny ryzyka zawodowego środków profilaktycznych zintegrowanych z działalnością pracodawcy na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej zakładu.** Realizacja przepisów powszechnie obowiązujących w zakresie bhp pozwoliłaby na skuteczniejszą ochronę pracujących.

Kolejną kwestią są wyniki analizy dokumentacji powypadkowych. Wskazują one bowiem, że **błędy popełniane przez zespoły powypadkowe** podczas dochodzenia **wynikają z próby zrzucenia odpowiedzialności za zdarzenie na poszkodowanego i ukrycia naruszeń przepisów leżących po stronie zakładu.**

Według pracodawców główną przyczyną nieprawidłowości były uchybienia w pracy służby bhp w zakresie identyfikacji przyczyn wypadków oraz określania działań profilaktycznych. Natomiast w przypadku oceny ryzyka zawodowego najczęściej wskazywana była niezajomość celu i sensu sporządzania tej dokumentacji.

W ocenie inspektorów pracy przyczyny nieprawidłowości były złożone. Przede wszystkim zwrócono uwagę na niedostateczną motywację pracodawców do podejmowania działań ograniczających wypadkowość. Ponadto istotne znaczenie miała **organizacja wykonywania zadań przez służbę bhp. Efekty były znacznie gorsze, gdy zadania te wykonywali specjaliści spoza zakładu pracy.** Do katalogu przyczyn nieprawidłowości należy dodać niedostateczną wiedzę pracodawców o istocie oceny ryzyka zawodowego, co może wynikać ze źle przeprowadzanych szkoleń okresowych pracodawców w dziedzinie bhp, a także niewystarczające umiejętności i wiedzę osób realizujących zadania służby bhp czy pobieżnie wykonywane przeglądy stanowisk pracy podczas oceniania ryzyka zawodowego lub brak takich przeglądów.

Osiągnięte efekty w wyniku działalności kontrolno-nadzorczej pozwalają na stwierdzenie, że **prewencyjna rola oceny ryzyka zawodowego w połączeniu z kompetentnym podejściem do postępowania powypadkowego przynosi pożądane rezultaty.** Szczególnie widoczne jest to w zakładach, które po uzyskaniu fachowej pomocy ze strony inspektora pracy, poważnie podchodzą do swoich obowiązków. Ma to odniesienie zarówno do świadomych pracodawców, jak również dobrze wykształconych osób, które profesjonalnie realizują zadania służby bhp. Takie podejście może przynieść systematyczną poprawę warunków pracy.

#### 4. OBNIŻENIE POZIOMU RYZYKA ZAWODOWEGO W GRUPIE ZAKŁADÓW O WYSOKIEJ SKALI ZAGROZEŃ ZAWODOWYCH (WZMOŻONY NADZÓR)

Spośród 55 zakładów, które objęto programem wzmożonego nadzoru na lata 2013-2015, w 2 stwierdzono istotną poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy, w związku z tym odstąpiono od formy wzmożonego nadzoru, natomiast w 1 przypadku zakład uległ likwidacji z powodu trudności finansowych. W roku sprawozdawczym skontrolowano 52 zakłady zatrudniające łącznie ok. 34,1 tys. osób świadczących pracę, w tym ponad 33,6 tys. pracowników.

W latach 2013-2015 w ww. zakładach zarejestrowano 1 481 **wypadków przy pracy**, w tym 5 śmiertelnych i 17 ciężkich. W 2015 r. liczba wypadków spadła o 24% w stosunku do pierwszego roku realizacji programu.

**W warunkach zagrożenia** czynnikami szkodliwymi (głównie hałasem, pyłami przemysłowymi,

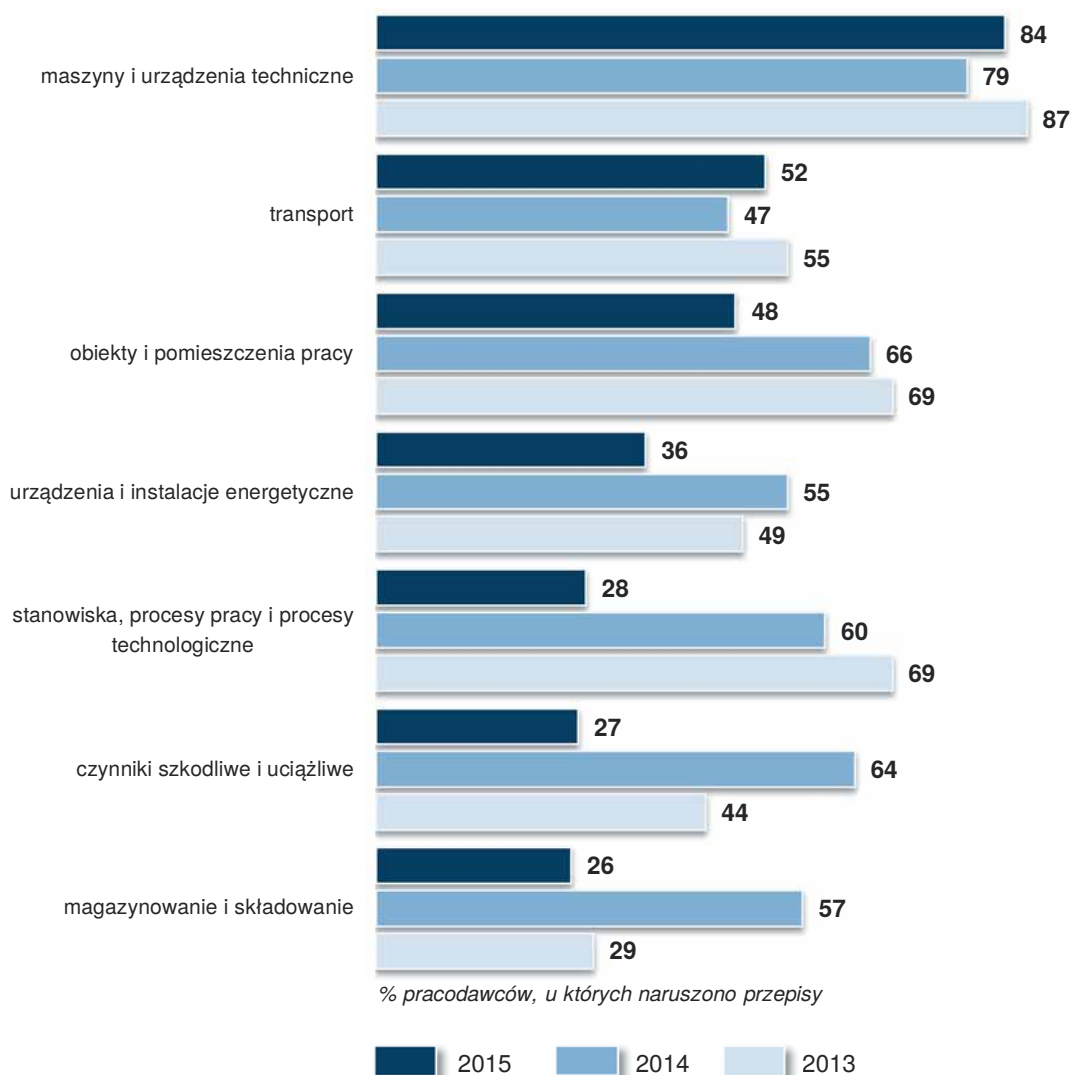
wibracją i mikroklimatem), uciążliwością w pracy (nadmiernym wysiłkiem fizycznym i/lub wymuszoną pozycją ciała) oraz czynnikami mechanicznymi związanymi z niebezpiecznymi maszynami **pracowało ok. 12 tys. osób, tj. 37% ogółu świadczących pracę w kontrolowanych zakładach.** Liczba ta corocznie ulegała zmniejszeniu (w 2014 r. – ok. 13,5 tys. osób, tj. 40% ogółu zatrudnionych, a w 2013 r. – 14,6 tys. osób, tj. 42%).

W ciągu trzech lat w zakładach objętych wzmożonym nadzorem zarejestrowano łącznie 79 przypadków **chorób zawodowych** (w tym: w 2013 r. – 30, w 2014 r. – 27 i w 2015 r. – 22). Spośród łącznej liczby ww. chorób 35 przypadków dotyczyło emerytów i rencistów. Pracownicy w wieku przedemerytalnym, tj. kobiety w wieku powyżej 55 roku życia oraz mężczyźni powyżej 60 roku życia, stanowili 6% ogółu zatrudnionych, w tym w warunkach zagrożenia pracowało 391 osób, tj. 1,2% wszystkich zatrudnionych. W tej grupie odnotowano 13 wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy oraz stwierdzono 12 chorób zawodowych u mężczyzn (6 – pylica płuc, 5 – uszkodzenie słuchu, 1 – choroba nowotworowa). Pracownikom przyznano 15 rent inwalidzkich z tytułu ogólnego stanu zdrowia.

Wciąż na porównywalnym poziomie utrzymywał się odsetek pracodawców, u których stwierdzono niespełnianie wymagań bhp w zakresie **maszyn i urządzeń technicznych.** Nieprawidłowości dotyczyły przede wszystkim braku lub niewłaściwych elementów chroniących pracowników przed dostępem do stref niebezpiecznych (dot. obrabiarek do metali – 25% kontrolowanych zakładów, pozostałych obrabiarek – 25%, przenośników – 12%). Stwierdzono także: nieutrzymywanie maszyn i urządzeń w stanie sprawności technicznej i czystości (dot. obrabiarek do metali – 13% kontrolowanych zakładów), nieprawidłowości w zakresie elementów sterowniczych mających wpływ na bezpieczeństwo obsługi maszyn (dot. obrabiarek do metali – 13% kontrolowanych zakładów).

W ogólnej liczbie nieprawidłowości związanych z użytkowaniem maszyn i urządzeń technicznych mogących skutkować wypadkami przy pracy aż 45% usunięto w trakcie kontroli w wyniku realizacji decyzji ustnych inspektorów. Podjęte działania nie wymagały dodatkowych nakładów pracy lub środków finansowych. Nie potwierdza się zatem opinia dużej części kontrolowanych pracodawców, iż ponoszenie dodatkowych kosztów stanowi podstawową przeszkodę w zapewnieniu pracownikom poziomu bezpieczeństwa pracy wymaganego przepisami.

## ZAKŁADY O WYSOKIEJ SKALI ZAGROZEŃ ZAWODOWYCH



W związku z powyższym należy dodać, że w porównaniu z pierwszym rokiem realizacji programu wzmożonego nadzoru (2013 r.) liczba decyzji w powyższym zakresie zmniejszyła się o 42%. Wszyscy kontrolowani w 2015 r. pracodawcy przeprowadzili wprawdzie **ocenę ryzyka zawodowego**, co oznaczało pozytywną zmianę w stosunku do lat poprzednich, ale nie zawsze w sposób prawidłowy; w 17% sprawdzonych zakładów nie uwzględniono wszystkich czynników szkodliwych, niebezpiecznych i uciążliwych środowiska pracy, w tym np.: na stanowisku wytapiacza odlewacza nie uwzględniono w ocenie promieniowania optycznego; nie uwzględniono także wymagań określonych dla ręcznych prac transportowych podczas czynności załadunku pieców; na stanowisku pracy operatora ciężkiego sprzętu budowlanego nie zidentyfikowano zagrożenia związanego z wibracją. W 13% zakładów

nie dokonano aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, w tym dla zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do wypadków przy pracy.

Zmniejszył się odsetek pracodawców, u których stwierdzono nieprawidłowości odnoszące się do **obiektów i pomieszczeń pracy**. Odnotowano jednak niewłaściwy stan techniczny dużej części ścian, posadzek, okien, drzwi i bram (27% kontrolowanych zakładów); brak zabezpieczenia miejsc niebezpiecznych (12%) oraz niewłaściwe oznakowania miejsc niebezpiecznych (10%).

Mniej nieprawidłowości inspektorzy pracy stwierdzili również w odniesieniu do **stanowisk, procesów pracy i procesów technologicznych**. Najczęściej nieprawidłowości dotyczyły: niewłaściwego zabezpieczenia otwartych obiektów technologicznych; otworów technologicznych (12%); niewyposażenia stanowisk

pracy w urządzenia do usuwania czynników szkodliwych (10%); niestosowania znaków, sygnałów i barw bezpieczeństwa (8%).

Na porównywalnym poziomie utrzymał się odsetek pracodawców, u których wystąpiły uchybienia związane z prowadzeniem **prac transportowych**. Podobnie jak podczas poprzednich kontroli nieprawidłowości dotyczyły głównie niewłaściwego oznakowania i zabezpieczenia dróg transportowych (23%), braku ładu i porządku w ciągach komunikacyjnych (17%), niewłaściwego stanu technicznego dróg i przejść komunikacyjnych (15%). Również w tym przypadku wiele nieprawidłowości (ok. 45 %) zostało usuniętych podczas kontroli w wyniku realizacji decyzji ustnych inspektorów.

W zakresie **magazynowania i składowania** stwierdzono m.in. niewłaściwy sposób składowania (12%), brak informacji o dopuszczalnym obciążeniu podłóg, stropów i urządzeń przeznaczonych do składowania (12%), niewłaściwy dobór miejsca składowania (6%).

Do najczęściej występujących zaniedbań związanych z eliminowaniem lub ograniczaniem narażenia pracowników na **czynniki szkodliwe** dla zdrowia należały: brak aktualnych badań hałasu (10% zakładów – mimo że w każdym podmiocie ocena ryzyka zawodowego uwzględniała narażenie pracowników na hałas) oraz brak pomiarów zapylenia w środowisku pracy (8%).

Nieprawidłowości dotyczące **urządzeń i instalacji energetycznych** wynikały z niewłaściwych czynności eksploatacyjnych (8%), a także z braku ochrony podstawowej urządzeń i instalacji elektrycznych (6%).

W 31 zakładach działała **społeczna inspekcja pracy**, ale tylko w 20 społeczni inspektorzy wydawali zalecenia dotyczące poprawy warunków pracy. Pracodawcy zatrudniający więcej niż 250 pracowników powołali **komisje bezpieczeństwa i higieny pracy**, w 2 zakładach komisje nie przeprowadziły przeglądów stanowisk pracy w celu oceny stanu bhp oraz nie sformułowały wniosków w sprawie warunków pracy.

W 46 zakładach przeprowadzono prace **modernizacyjne oraz remontowe** i tym samym ograniczono zagrożenia zawodowe. Polegały one głównie na dostosowaniu maszyn do minimalnych wymagań, zastosowaniu tłumiących podkładów i obudów dźwiękochłonnych zmniejszających narażenie na hałas, zastosowaniu dla osób obsługujących piece lub suwnice kabin wyposażonych w klimatyzatory, zmniejszających oddziaływanie mikroklimatu gorącego na pracowników, odnowieniu powłok malarskich ścian i sufitów w halach produkcyjnych.

W 32 zakładach zastosowano **rozwiązania organizacyjno-techniczne**, ukierunkowane na skuteczne ograniczanie zagrożeń zawodowych, które polegały m.in. na: wprowadzeniu badań audiometrycznych słuchu, prawidłowym doborze ochronników słuchu z uwzględnieniem stałej analizy charakterystyki częstotliwości hałasu, rotacji pracowników na stanowiskach, na których występuje ponadnormatywny hałas, przeprowadzaniu zgodnie z obowiązującymi terminami pomiarów czynników chemicznych, pyłu, hałasu, drgań mechanicznych w środowisku pracy, systematycznym informowaniu pracowników o wynikach pomiarów, systemowym aktualizowaniu oceny ryzyka zawodowego. Jednym z zastosowanych rozwiązań było wzmocnienie działań edukacyjnych dla pracowników w zakresie bezpiecznego zachowania się na stanowiskach pracy, prowadzonych przez służby bhp. W jednym z kontrolowanych zakładów wykonano system centralnego odkurzenia w hali odlewni w celu systematycznego usuwania pyłu berylu (czynnik rakotwórczy).

W 5 zakładach **zlikwidowano stanowiska pracy**, na których stwierdzono ponadnormatywny hałas (od 90 do 98 dB(A)).

W 2 zakładach nastąpiła **likwidacja oddziałów**, na których występowały zagrożenia zawodowe. Zamknięto hale produkcyjne cynkowni i żarzalni ze względu na stan techniczny niezapewniający bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (produkcję zorganizowano w nowych halach) oraz zlikwidowano magazyn materiałów produkcyjnych i wyrobów gotowych, w którym występowały zagrożenia związane z transportem i magazynowaniem.

Ogółem w latach 2013-2015 w ramach wzmoczonego nadzoru w 17 zakładach objętych programem **zlikwidowano oddziały lub stanowiska pracy, na których występowały zagrożenia** utraty zdrowia lub życia.

Działalność kontrolna inspektorów pracy w zakładach o wysokiej skali zagrożeń zawodowych wspierana była działalnością prewencyjno-promocyjną, mającą na celu pogłębienie wiedzy pracodawców oraz osób kierujących pracownikami w zakresie zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Kontrolujący informowali pracodawców o programach prewencyjnych realizowanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

Przeprowadzili także szkolenia na temat zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, dostosowania maszyn do minimalnych wymagań oraz przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy w trakcie eksploatacji wózków jezdniowych.

Wyniki 3-letniego programu wzmożonego nadzoru nad zakładami, w których występuje szczególnie nasilenie zagrożeń zawodowych, wykazały stopniową i zróżnicowaną poprawę w ograniczaniu zagrożeń w części zakładów.

Wiele zależy od kondycji finansowej zakładu, ale decydujące jest zaangażowanie w sprawy ochrony pracy samych pracodawców i kadry kierowniczej.

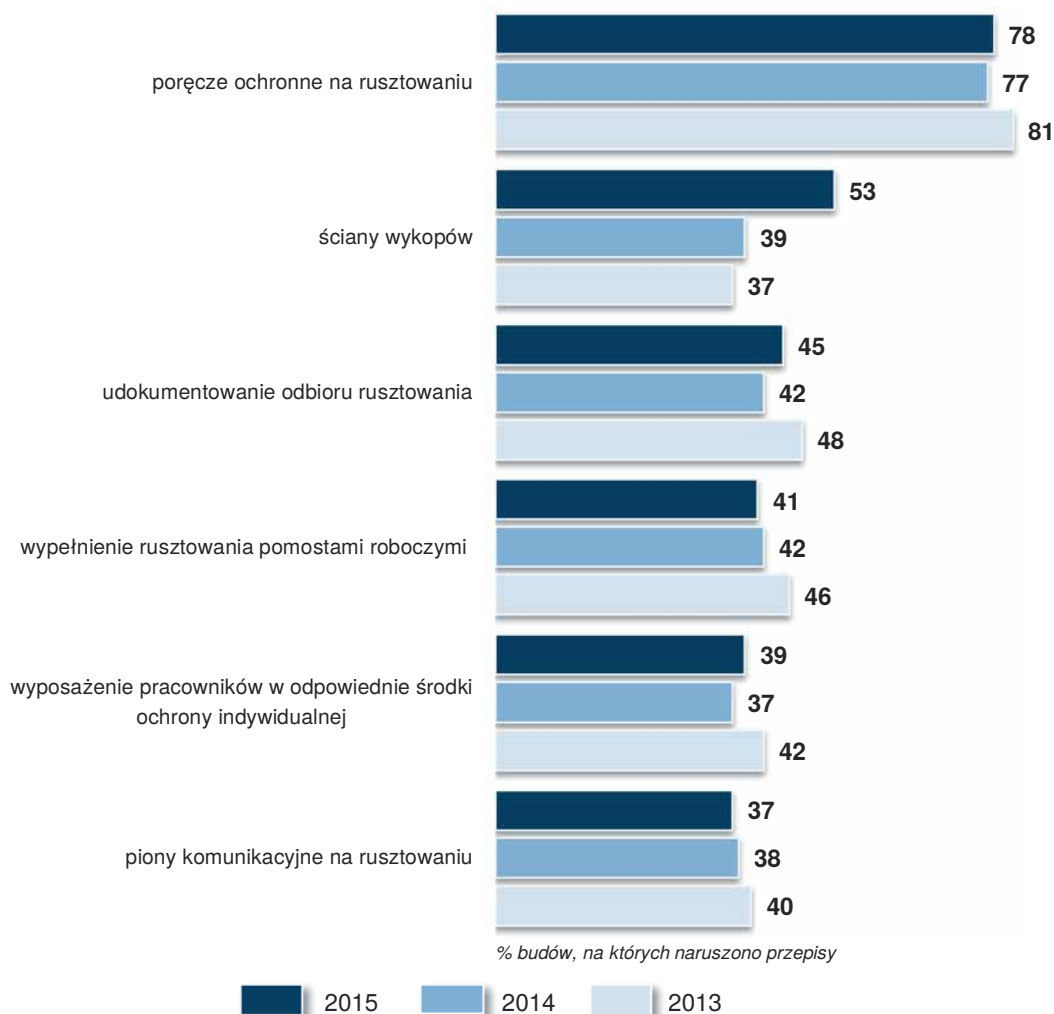
Dlatego w stosunku do 48 zakładów, w których stwierdzono poprawę warunków pracy, odstąpiono od tej formy wzmożonego nadzoru w kolejnych latach. W stosunku do 4 zakładów, w których nie stwierdzono wyraźnej poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy, wzmożony nadzór będzie kontynuowany, zgodnie z założonym celem strategicznym PIP – skutecznego egzekwowania poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w obszarach charakteryzujących się szczególnym nasileniem zagrożeń zawodowych w miejscu pracy.

## 5. ELIMINOWANIE ZAGROŻEŃ WYPADKOWYCH W BUDOWNICTWIE

### A. KONTROLE PRAC BUDOWLANYCH I ROZBIÓRKOWYCH

Inspektorzy pracy przeprowadzili 5 270 kontroli, którymi objęto 4 395 podmiotów budowlanych (47,6 tys. osób świadczących pracę, w tym ponad 38,1 tys. pracowników) na 2 831 budowach. Zwracano uwagę przede wszystkim na bezpieczeństwo przy pracach na wysokości (1 583 budowach) oraz przy pracach ziemnych i w wykopach (546 budowach). Wśród kontrolowanych podmiotów dominowały mikroprzedsiębiorstwa – 74 %.

### TERENY BUDÓW





Na 56% kontrolowanych budów roboty budowlane wykonywane były z użyciem rusztowań. Rusztowania bardzo często montowały osoby nieposiadające wymaganych uprawnień. Prawie połowa z nich (1 597 rusztowań) dopuszczona została do użytkowania bez odbioru technicznego przez kierownika budowy lub osobę uprawnioną. W związku z tym znacząca część prac wykonywana była na **rusztowaniach nieprawidłowo zmontowanych i niekompletnych**. Niewłaściwe poręcze ochronne pomostów roboczych lub ich brak stwierdzono w przypadku 3 176 użytkowanych rusztowań. Ponadto 1 579 rusztowań niewłaściwie wypełniono pomostami roboczymi. Brak pionów komunikacyjnych odnotowano w przypadku 1 091 rusztowań.

Na większości kontrolowanych budów **nie zmienia się skala naruszeń przepisów związanych z pracą na wysokości**. Pomimo braku lub nieprawidłowo zmontowanych balustrad (środki ochrony zbiorowej przed upadkiem z wysokości) stwierdzono wykonywanie pracy na stropach, balkonach lub tarasach (65% budów) oraz niezabezpieczone dojścia, przejścia oraz klatki schodowe (59% budów) i otwory technologiczne (55% budów). Towarzyszą temu zaniedbania w zakresie wyposażenia lub użytkowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej głowy (1 321 pracowników) oraz szelek chroniących przed upadkiem z wysokości (621). Zaniedbania te najczęściej wynikały z lekceważenia tzw. krótkotrwałych zagrożeń, powtarzających się na kolejnych kondygnacjach wznoszonych obiektów.

Nadal wykonywano **roboty w wykopach o ścianach niezabezpieczonych** przed możliwością osunięcia się gruntu (nieprawidłowe obudowanie czy

skarpowanie lub ich brak). Wykonawcy często nie mieli wiedzy dotyczącej kategorii gruntu, w którym wykonywali wykopy. Zdarzało się, że urobek z wykopu nie był wywożony poza miejsce jego wydobycia, tylko składowany przy krawędzi wykopu i obciążał jego nieumocnione ściany.

Stwierdzano również brak wygradzenia i oznakowania **stref niebezpiecznych** zarówno przy wykonywaniu prac na wysokości – na rusztowaniach lub z wykorzystaniem sprzętu do transportu pionowego w miejscach ogólnie dostępnych, jak i przy pracach ziemnych i w wykopach (40% budów).

Prawie 1,2 tys. pracodawców – wykonawców robót budowlanych nie zapewniło **instrukcji bezpiecznego wykonywania robót** dla prawie 5,7 tys. pracowników.

Niemal tysiąc pracowników obsługiwało maszyny i urządzenia budowlane **bez wymaganych kwalifikacji**, natomiast 64 nie posiadało uprawnień do obsługi urządzeń poddozorowych.

W wielu przypadkach kontrolowanych budów nie osiągnięto oczekiwanych efektów, ponieważ na kolejnych odcinkach robót zagrożenia występowały ponownie. Dlatego inspektorzy pracy prowadzili również **krótkie kontrole ukierunkowane na bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia pracujących**. Zależnie od potrzeb były one powtarzane u tego samego pracodawcy w następnych dniach lub tygodniach w celu wyegzekwowania trwałej likwidacji zagrożeń. W roku 2015 przeprowadzono 2 654 krótkie kontrole powtarzane aż do uzyskania oczekiwanego celu, czyli wyeliminowania nieprawidłowości stwarzających bezpośrednie zagrożenia.

### Krótkie kontrole w budownictwie

Zagadnienia objęte krótkimi kontrolami	Odsetek kontroli, w których stwierdzono nieprawidłowości	
	Pierwsze krótkie kontrole	Kontrole sprawdzające
Zabezpieczenie prac na wysokości (brak bądź nieprawidłowe)	41	3
Rusztowania – nieprawidłowe poręcze ochronne bądź ich brak	39	5
Zabezpieczenie i oznakowanie stref i miejsc niebezpiecznych	20	6
Brak środków ochrony indywidualnej głowy	17	0
Brak środków ochrony indywidualnej przed upadkiem z wysokości	11	0,3

Rodzaje dominujących nieprawidłowości były takie same jak przy kontrolach kompleksowych w budownictwie.

**Wyniki krótkich kontroli** przeprowadzonych w 2015 r. **wskazały, iż są one skutecznym sposobem eliminowania bezpośrednich zagrożeń dla życia lub zdrowia pracujących**. Na pierwszą kontrolę przypadało prawie 5 nieprawidłowości (w tym prawie 4 skutkujące zagrożeniami dla życia lub zdrowia pracujących); natomiast na kontrolę sprawdzającą przypadała tylko jedna nieprawidłowość (niepowodująca bezpośrednich zagrożeń).

Podkreślić należy, że **znacznie mniej uchybień** w zakresie bhp stwierdzono **w grupie specjalistycznych firm budowlanych z wieloletnim doświadczeniem w branży**, które posiadały wykwalifikowane służby nadzoru, a także egzekwowały od podwykonawców przestrzeganie przepisów. Jednocześnie coraz częściej zatrudniane są osoby, które wcześniej nie miały styczności z branżą budowlaną. Duża część pracodawców szuka oszczędności poprzez stosowanie innych form zatrudnienia niż stosunek pracy, tzn.: umów cywilnoprawnych oraz umów z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą na własny rachunek (tzw. samozatrudnienie). Poważnym utrudnieniem w sprawowaniu nadzoru i kontroli w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników budowlanych jest **brak odpowiedzialności prawnej inwestora w zakresie bezpieczeństwa pracy** zarówno na etapie projektowania inwestycji, jak i jej realizacji.

Niezwykle ważne dla sektora budowlanego jest kontynuowanie dalszych działań firm budowlanych – **sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie** – na rzecz poprawy ochrony pracy na terenach budów, wdrażania standardów bhp wykraczających poza minimalne wymagania przepisów bhp oraz egzekwowania ich od swoich podwykonawców.

Dla wszystkich partnerów społecznych, zainteresowanych problematyką bezpieczeństwa pracy w budownictwie, powołano w okręgowych inspektoratach pracy **regionalne rady ds. bezpieczeństwa pracy w budownictwie**, które stanowią forum wymiany informacji i miejsce podejmowania wspólnych inicjatyw na rzecz poprawy bhp. W Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu odbyła się **Ogólnokrajowa Konferencja pt. „Budownictwo – Prace na wysokości, ziemne i w wykopach mogą być bezpieczne”**. Honorowy patronat nad konferencją objęła Rada Ochrony Pracy przy Sejmie RP. Podkreślano, że niezbędne jest uruchomienie łańcucha logicznych działań, począwszy od analizy przyczyn zagrożeń poprzez stosowanie przepisów bhp,

efektywny proces edukacji i szkoleń specjalistycznych pracowników, prawidłową organizację procesu inwestycyjnego do skutecznego nadzoru i kontroli.

Program działań PIP na rok 2016 oraz na lata następne przewiduje:

- prowadzenie stałych kontroli kompleksowych na dużych budowach, w ramach których szczególną uwagę zwrócona zostanie na takie zagadnienia, jak: planowanie w zakresie bhp i nadzór nad robotami wykonywanymi przez podwykonawców oraz ich koordynacja,
- dalsze zintensyfikowanie krótkich, powtarzalnych kontroli ukierunkowanych na skuteczną likwidację stanów bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia robotników budowlanych oraz równoległe prowadzenie działań informacyjnych i promocyjnych wspierających nowe mikroprzedsiębiorstwa i małe firmy budowlane.

#### B. KONTROLE PRAC PRZY BUDOWACH I REMONTACH DRÓG

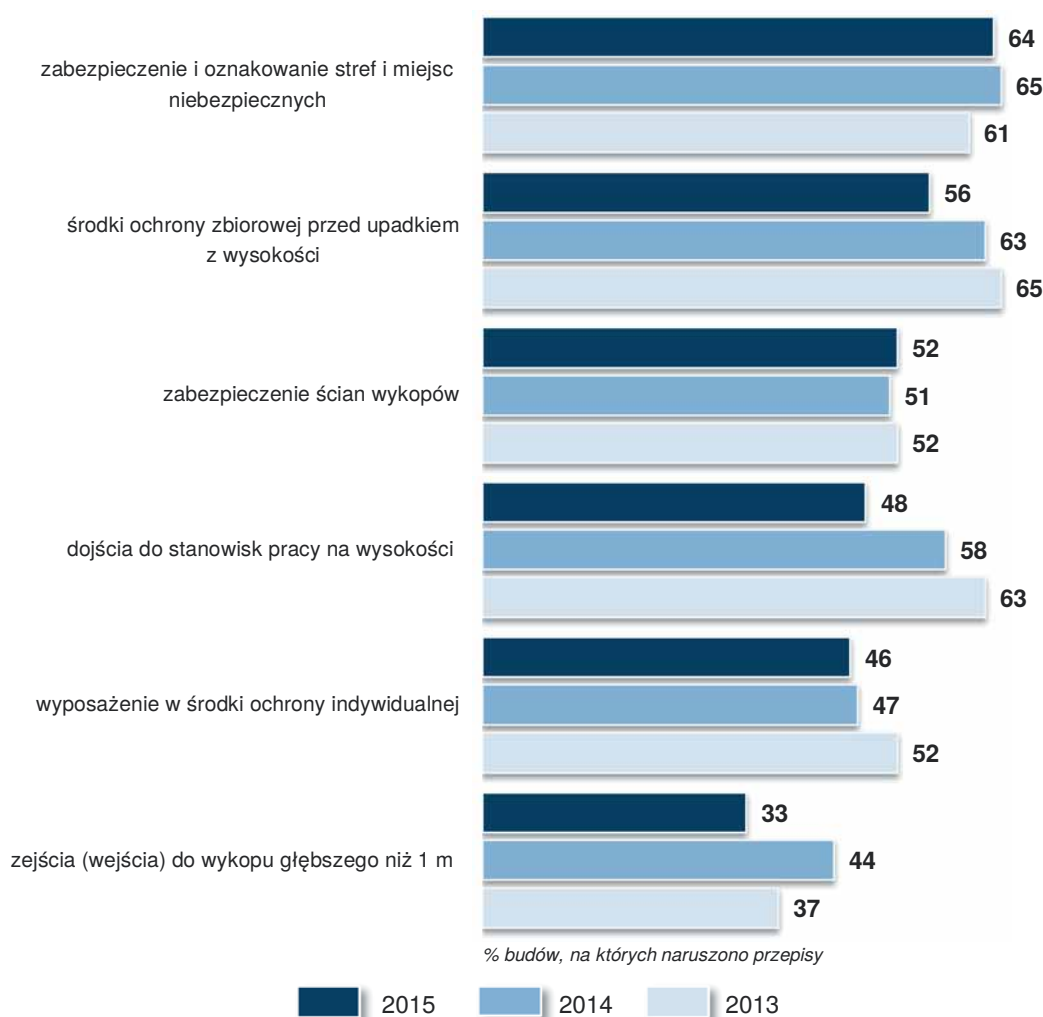
Przeprowadzono 743 kontrole dotyczące 396 budów odcinków autostrad, dróg, mostów, wiaduktów, linii tramwajowych, parkingów; przebudowy i remontów dróg, węzłów komunikacyjnych, przejść podziemnych, ścieżek rowerowych oraz sieci wodociągowej i kanalizacji sanitarnej, magistrali ciepłowniczych w pasach drogowych (w 2014 r. – 857 kontroli dot. 452 budów). Kontrolą objęto 589 podmiotów, zatrudniających ponad 10 tys. osób świadczących pracę, w tym ponad 9 tys. pracowników.

Wśród kontrolowanych dominowały mikroprzedsiębiorstwa (61%) oraz inne małe zakłady, tj. o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (33%).

Z kontroli wynika, że od lat powtarzają się nieprawidłowości tego samego rodzaju. Najwięcej zastrzeżeń dotyczyło **zabezpieczenia oraz oznakowania stref i miejsc niebezpiecznych**, np. przy pracach remontowo-modernizacyjnych na zamkniętych lub ograniczonych odcinkach czynnego ruchu drogowego, w wykopach, budowanych studzienkach, w pobliżu pracujących specjalistycznych maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych.

Kontrolując wykonywanie **prac na wysokości**, inspektorzy stwierdzili uchybienia polegające na nieprawidłowych balustradach, które miały zabezpieczać miejsca pracy usytuowane nad poziomem terenu, przejścia i dojścia do stanowisk pracy oraz otwory technologiczne lub ich braku.

## BUDOWA I REMONTY DRÓG



Na nieprawidłowości przy **robotach ziemnych** złożyły się niewłaściwe zabezpieczenia ścian wykopów przed obsunięciem się gruntu lub brak zabezpieczeń, a także niewłaściwe i nieodpowiednio rozmieszczone bezpieczne zejścia do wykopu lub ich brak oraz nieprawidłowe składowanie urobku i materiałów w pobliżu wykopu.

Stwierdzono liczne przypadki **niewyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej** (339 osób, w tym: w 22 przypadkach brak ochrony przed upadkiem z wysokości, w 61 – ochronników słuchu przy obsłudze maszyn drogowych oraz w 69 – odzieży ochronnej o barwach ostrzegawczych, wyposażonej w elementy odbłaskowe) lub **niestośowania ich przez pracowników** (320 osób, w tym: w 159 przypadkach – ochrona głowy, w 26 – ochronniki słuchu oraz w 5 – ochrona przed upadkiem z wysokości).

Około 73% stwierdzonych nieprawidłowości usunięto podczas kontroli.

**Uprawnień kwalifikacyjnych** do obsługi maszyn i urządzeń budowlanych nie posiadało 185 osób. W wielu przypadkach osoby obsługujące te maszyny oraz osoby nadzorujące nie wiedziały o obowiązku posiadania odrębnych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyn budowlanych.

**Instrukcji bezpiecznego wykonywania robót** nie zapewniło 171 pracodawców, a u 50 prowadzono prace niezgodnie z instrukcją, co zwykle powodowało niewłaściwy sposób wykonywania prac, w tym prac szczególnie niebezpiecznych.

Istotnym problemem na kontrolowanych budowach był brak **współdziałania wykonawców** mającego na celu zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. W wielu przypadkach wyznaczony koordynator ds. bhp nie wykonywał w praktyce żadnych tego typu obowiązków.

Spostrzeżenia i uwagi inspektorów kontrolujących wykonywanie prac przy budowach i remontach dróg sprowadzały się do ogólnej tezy, iż **etap przygotowywania i organizowania robót budowlanych jest traktowany nazbyt rutynowo lub nawet lekceważąco** przez dużą część kierownictw budów, a także wykonawców robót budowlanych, co potwierdziły kontrole w zakresie sporządzonych planów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia lub instrukcji bezpiecznego wykonywania robót. Przyczynia się do tego, podobnie jak przy wykonywaniu robót budowlanych kubaturowych, **brak formalnych obowiązków i odpowiedzialności inwestorów za bezpieczeństwo pracy na budowie.**

Pozytywnym zjawiskiem jest postawa dużych, wyspecjalizowanych w określonych typach robót firm wykonawczych, posiadających wykwalifikowaną i świadome zagrożenia kadry oraz wyposażonych w maszyny i sprzęt techniczny spełniający wymagania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących.

W trakcie kontroli inspektorzy PIP udzielali porad dotyczących bezpiecznej organizacji prac i stanowisk pracy. Ponadto okręgowe inspektoraty pracy dla zainteresowanych pracodawców lub osób bezpośredniego nadzoru nad robotami budowlanymi prowadziły działania informacyjno-promocyjne obejmujące praktyczne rozwiązywanie problemów organizacyjnych lub technicznych.

Inspektorzy pracy, realizujący zadania nadzorczo-kontrolne przy budowie i remontach dróg, zwrócili uwagę na **pilną potrzebę znowelizowania rozporządzenia Ministrów Komunikacji oraz Administracji, Gospodarki Terenowej i Ochrony Środowiska z dnia 10 lutego 1977 r. w sprawie bhp przy wykonywaniu robót drogowych i mostowych.** Nie uwzględnia ono współczesnych realiów i warunków, w których prowadzone są roboty drogowe, oraz stosowanych obecnie technologii. W tej sprawie Główny Inspektor Pracy zgłosił do Ministra Infrastruktury i Budownictwa stosowny wniosek legislacyjny.

### C. ROBOTY WYKONYWANE W MIEJSCACH OGÓLNODOSTĘPNYCH (ZAGROŻENIA O CHARAKTERZE PUBLICZNYM)

W wyniku telefonicznych i pisemnych zawiadomień od osób prywatnych lub policji o poważnych zagrożeniach związanych z wykonywaniem robót budowlanych, instalacyjnych lub innych w miejscach ogólnodostępnych, przeprowadzono 1 793 kontrole u 1 687 pracodawców, zatrudniających ponad 29 tys. osób (w 2014 r. 1 655 kontroli).

Najczęściej stwierdzano **brak wygradzenia i oznakowania stref niebezpiecznych** niezbędnych w związku z prowadzeniem prac na rusztowaniach, z pomostów i na dachach oraz wokół pracujących maszyn i urządzeń do robót ziemnych, drogowych i budowlanych (41% kontroli).

**Nieprawidłowo zmontowane lub niekompletne rusztowania** (brak właściwych pionów komunikacyjnych, pełnego obarierowania pomostów roboczych, desek krawężnikowych oraz siatek osłonowych przy ciągach komunikacyjnych) stanowiły same w sobie źródło zagrożenia (38% kontroli). Stwierdzono przypadki wykonywania prac z rusztowań warszawskich posadowionych na cegłach, z niewypełnionymi szczelnymi pomostami roboczymi.

**Nieprawidłowe balustrady lub ich brak przy wykonywaniu prac na wysokości** odnotowano podczas 24% kontroli.

Inspektorzy PIP, oprócz zastosowania adekwatnych do naruszeń środków prawnych (74% decyzji stanowiły decyzje ustne wykonane w czasie kontroli), kierowali pisma do organów nadzoru budowlanego, dozoru technicznego, policji i straży miejskiej oraz organów samorządowych informujące o wynikach inspekcji i wnioskujące o podjęcie działań zgodnych z zakresem ich kompetencji.

Ze względu na skalę i powtarzalność zagrożeń spowodowanych wykonywaniem różnorodnych robót w miejscach ogólnodostępnych niezbędne jest kontynuowanie współpracy PIP ze wszystkimi organami i służbami odpowiedzialnymi za bezpieczeństwo publiczne.

## 6. PODZIEMNE ZAKŁADY GÓRNICZE. ANALIZA OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY O CHARAKTERZE POWTARZALNYM Z ODNIESIENIEM DO OCENY RYZYKA ZAWODOWEGO; WERYFIKACJA WNIOSKÓW PROFILAKTYCZNYCH

Inspektorzy przeprowadzili kontrole w 14 zakładach górniczych (w 10 kopalniach węgla kamiennego, w 2 kopalniach soli oraz 2 kopalniach rud miedzi), które zatrudniały ok. 36,8 tys. pracowników. Do kontroli wytypowano oddziały, gdzie w 2014 r. zanotowano największą liczbę wypadków.

Sprawdzono 104 dokumentacje powypadkowe. Wszystkie dotyczyły wypadków powodujących czasową niezdolność do pracy. Analiza dokumentacji wykazała, że ok. 60% zdarzeń wypadkowych polegało na potknięciach lub poślizgnięciach (31 wypadków

przy pracy) oraz uderzeniach lub dociśnięciach przez oderwane bryły urobku węglowego, kamiennego lub solnego (30 wypadków). Najczęstsze przyczyny wypadków to: niezachowanie przez poszkodowanych należytej ostrożności podczas wykonywania pracy (41 przyczyn ustalonych przez zespoły powypadkowe), niewłaściwy stan dróg komunikacyjnych (18), nadmierny pośpiech w trakcie wykonywania czynności (7).

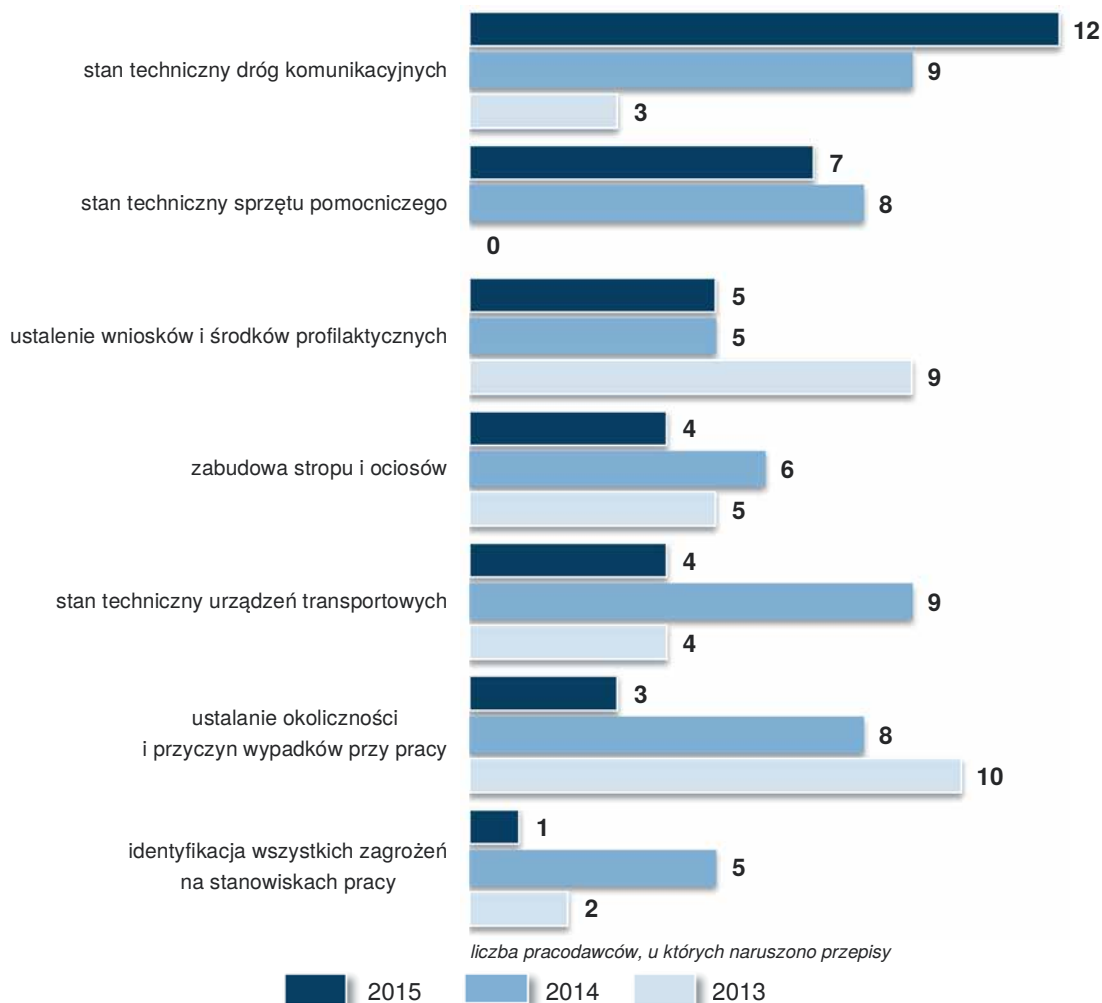
Inspektorzy przeanalizowali również ww. dokumentację pod kątem prawidłowości postępowań zespołów powypadkowych. Nieprawidłowości dotyczyły:

- nieprzedstawienia w protokołach powypadkowych środków i wniosków profilaktycznych (13 dokumentacji),

- niezamieszczenia w protokole powypadkowym przepisów prawa pracy naruszonych przez pracodawcę, w tym przepisów i zasad bhp, pomimo że ustalone okoliczności wypadków wskazywały, iż naruszenia takie miały miejsce (10),
- nieustalenie wszystkich przyczyn wypadku lub podawania za przyczynę wypadku zdarzenia wypadkowego (8),
- ustalenie błędnych przyczyn wypadku niemających odzwierciedlenia w okolicznościach opisanych w protokołach powypadkowych (9).

Po zapoznaniu się z wnioskami i środkami profilaktycznymi w analizowanych dokumentacjach inspektorzy zwrócili szczególną uwagę na zapewnienie bezpieczeństwa pracy na drogach komunikacyjnych oraz stan sprzętu do odstawy urobku, a także maszyn i urządzeń technicznych.

### PODZIEMNE ZAKŁADY GÓRNICZE



W 2012 r. skontrolowano 13 zakładów górniczych, w 2013 r. – 12, w 2015 r. – 14

Najwięcej nieprawidłowości odnosiło się do **stanu technicznego dróg komunikacyjnych**. Na 60 skontrolowanych obiektów aż w 44 stwierdzono uchybienia. Dotyczyły one wykonania nieprawidłowej obudowy wyrobisk lub jej częściowego braku, co stwarzało zagrożenie wypadkowe dla przebywających pod niezabudowanym stropem lub ociosem, a także zalegania materiałów, nadmiaru urobku na przejściach dla załogi. Stwierdzano także niestabilne i uszkodzone przejścia nad przenośnikami i znaczne nierówności spągu utrudniające bezpieczne poruszanie się załogi.

Kontrola eksploatacji **sprzętu pomocniczego**, którą objęto m.in.: czujniki spiętrzenia urobku, urządzenia służące do przekładki przenośników, urządzenia gaśnicze SAGA, wciągarki ręczne i elektryczne, szlifierki, przecinarki, piły, ujawniła: brak zabezpieczeń przed niezamierzonym uruchomieniem dźwigni sterujących przekładką przenośnika, niewłaściwe zamontowanie czujników spiętrzenia urobku oraz niekompletne osłony napędów urządzeń (30% kontrolowanych urządzeń).

Nieprawidłowości dotyczące stanu technicznego **maszyn i urządzeń** mających wpływ na emisję pyłu i hałasu (chodzi o przenośniki taśmowe i zgrzeblowe wraz z instalacjami zraszającymi, kombajny i wozy urabiające, instalacje i urządzenia odpylające) polegały głównie na nieprawidłowo zamontowanych linkach awaryjnego zatrzymania przenośników lub ich braku, niewłaściwie zamontowanym przewodzie doprowadzającym wodę do układu zraszania kombajnu, wadliwie działających osłonach czoła ściany w obudowie zmechanizowanej, niestabilnie zamontowanej maszynie wiertniczej (14% kontrolowanych).

Pracodawcy ocenili także, jakie **ryzyko zawodowe** występuje na sprawdzanych stanowiskach pracy. Nieuwzględnienie w ocenie ryzyka wszystkich zagrożeń dotyczyło 4% stanowisk objętych kontrolą. Ponadto na dwóch stanowiskach pracy nie uaktualniono oceny ryzyka zawodowego po zaistnieniu wypadku w zakresie identyfikacji zagrożenia, którego aktywizacja doprowadziła do wypadku.

Pracodawcy wytypowali **czynniki szkodliwe** dla zdrowia występujące w zakładach oraz wprowadzili rozwiązania organizacyjne i techniczne mające na celu ograniczenie narażenia pracowników. Pracownicy byli informowani o przekroczeniach norm czynników szkodliwych na ich stanowiskach pracy. W jednym zakładzie stwierdzono nieprzeprowadzenie pomiaru natężenia hałasu (na 4 stanowiskach), a w innym brak pomiaru stężeń pyłu (na 1 stanowisku).

Wszyscy pracownicy objęci kontrolą zostali wyposażeni w **środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze**. Nie stwierdzono przypadków stosowania środków ochrony indywidualnej niespełniających wymagań zasadniczych. Trzech pracowników zostało wyposażonych w nieodpowiednio dobrane środki ochrony przed pyłami, a dwóch użytkowało środki ochrony indywidualnej niezgodnie z instrukcją.

Porównanie wyników kontroli w latach 2012-2013 i w 2015 r. wskazuje, że nadal **problemem jest właściwe ustalanie środków i wniosków profilaktycznych adekwatnych do okoliczności i przyczyn wypadku**. Wpływa to na skuteczność działań w zakresie prewencji wypadkowej. **Zły stan techniczny dróg transportowych oraz przejść** dla załogi staje się coraz większym zagrożeniem. Na podobnym poziomie utrzymują się nieprawidłowości związane z niestarannie wykonaną **obudową stropu i ociosów** wyrobisk górniczych lub jej brakiem. Wskazane nieprawidłowości przekładają się bezpośrednio na liczbę wypadków rejestrowanych w oddziałach, które były sprawdzane przez inspektorów PIP.

## 7. FIRMY ŚWIADZĄCE USŁUGI GÓRNICZE W PODZIEMNYCH ZAKŁADACH GÓRNICZYCH. ANALIZA OKOLICZNOŚCI I PRZYCZYN WYPADKÓW PRZY PRACY O CHARAKTERZE POWTARZALNYM Z ODNIESIENIEM DO OCENY RYZYKA ZAWODOWEGO; WERYFIKACJA WNIOSKÓW PROFILAKTYCZNYCH

Kontrolą objęto 26 zakładów świadczących usługi na rzecz kopalń, zatrudniających ok. 6,9 tys. pracowników.

Przeanalizowano 111 **dokumentacji powypadkowych** sporządzonych w następstwie wypadków przy pracy, które miały miejsce w latach 2012-2014. Analiza dotyczyła wypadków indywidualnych powodujących czasową niezdolność do pracy. Najczęściej powtarzającymi się wydarzeniami powodującymi wypadki były: uderzenie i przygniecenie przez przemieszczające się materiały i elementy w czasie transportu (29 przypadków), uderzenie i przygniecenie przez opadające bryły urobku (21) oraz potknięcie, poślizgnięcie (21). Wśród przyczyn wypadków ustalanych przez zespoły powypadkowe dominowały: niezachowanie należytej ostrożności podczas wykonywania prac transportowych, niedostateczna koncentracja poszkodowanego w trakcie wykonywania prac w pobliżu strefy zagrożenia (niedostateczna obrywka stropów i ociosów) lub podczas poruszania się w wyrobiskach dołowych, przebywanie poszkodowanego w strefie zagrożenia,

pod niezabudowanym stropem, niewłaściwie wykonana obudowa lub opinka stropów i ociosów, nieutrzymywanie dróg komunikacyjnych oraz miejsc pracy w należytym stanie.

Analiza dokumentacji powypadkowych pod kątem prawidłowości postępowania powypadkowego ujawniła następujące nieprawidłowości:

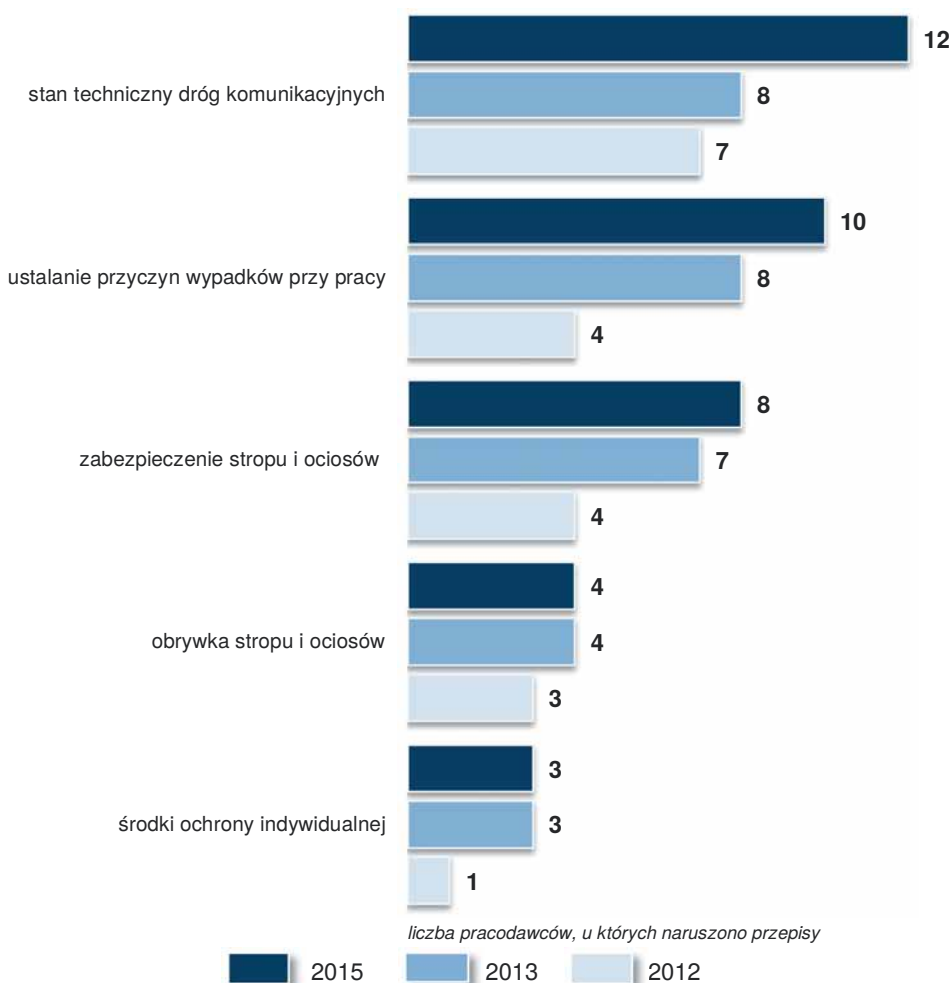
- nieustalenie wszystkich okoliczności, które mogły mieć wpływ na zaistnienie wypadku (w 9 dokumentacjach),
- ustalenie błędnych przyczyn wypadku lub niepodanie wszystkich przyczyn; najczęstszym błędem było wskazywanie jako przyczyny wydarzenia powodującego uraz lub będącego odchyleniem od stanu normalnego (w 18),
- ustalenie przyczyn wypadków przy pracy nieadekwatnych do ustalonych okoliczności, (w 13),
- brak zamieszczenia w protokole powypadkowym przepisów prawa pracy naruszonych przez pracodawcę, pomimo ustalenia okoliczności i przyczyn

wypadku wskazujących na niespełnienie określonych wymagań przepisów (w 9),

- ustalenie środków i wniosków profilaktycznych nieadekwatnych do przyczyn wypadku (w 6).

Przeanalizowano dokumentację **oceny ryzyka zawodowego** na stanowiskach, na których doszło do wypadków przy pracy. Stwierdzono 6 nieprawidłowości dotyczących identyfikacji zagrożeń związanych z wykonywaną pracą, których aktywizacja doprowadziła do wypadku. Dotyczyły one nieuwzględnienia zagrożeń związanych z wykonywaniem przez pracowników pracy przy użyciu narzędzi ręcznych oraz zagrożeń mających związek z niekontrolowanym spadnięciem materiałów budowlanych. Ponadto w opisie 3 stanowisk pracy nie uwzględniono stosowanych maszyn, urządzeń i narzędzi. Na jednym stanowisku pracy nie zaktualizowano oceny ryzyka zawodowego po wypadku pod kątem zagrożeń, których aktywizacja doprowadziła do zdarzenia.

#### FIRMY ŚWIADCZĄCE USŁUGI GÓRNICZE W PODZIEMNYCH ZAKŁADACH GÓRNICZYCH



Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **stanu technicznego dróg komunikacyjnych**. Ujawniono m.in.: rozlewiska wodne na trasie dojścia do stanowisk pracy, zalegający urobek wzdłuż tras przenośników, niewłaściwe oznaczenie dróg komunikacyjnych, uszkodzone poręcze, niestabilną oraz nierówną nawierzchnię dróg komunikacyjnych, niezachowanie odpowiednich gabarytów dróg komunikacyjnych (51% obiektów objętych kontrolą).

Kontrola eksploatacji sprzętu pomocniczego ujawniła głównie nadmierne zużycie narzędzi ręcznych oraz drabin, a także brak osłon stref niebezpiecznych betoniarki i szlifierki dwutarczowej (18% kontrolowanych urządzeń).

Kontrole stanu technicznego 70 **maszyn górniczych, urządzeń transportowych i instalacji** mających wpływ na emisję pyłu i hałasu (m.in.: odpylaczy kopalnianych, kombajnów chodnikowych, przenośników taśmowych, przenośników zgrzeblowych oraz systemów zraszania zabudowanych na ww. urządzeniach) ujawniły: nieprawidłową zabudowę czujnika spiętrzenia urobku, urządzenia do automatycznego gaszenia pożaru oraz czujnika nadmiaru urobku na trasie przenośnika, niewłaściwie zamontowane linki wyłączników awaryjnego zatrzymania przenośnika oraz nieszczelny lutniociąg dostarczający świeże powietrze w rejon prowadzonych robót (7% kontrolowanych urządzeń).

Nieprawidłowości dotyczące **szkoleń bhp** polegały na niedzieleniu instruktażu ogólnego i stanowiskowego przed dniem rozpoczęcia pracy, wskazanym w umowie o pracę (8% kontrolowanych pracowników).

Inspektorzy mieli również zastrzeżenia związane z niewłaściwym stosowaniem **środków ochrony indywidualnej**; 4 pracowników nie wyposażono w ochronniki słuchu oraz kamizelki ostrzegawcze. We wszystkich podmiotach pracodawcy zapewnili pracownikom **odzież i obuwie robocze**.

Porównując wyniki kontroli w latach 2012-2013 i w 2015 r., należy stwierdzić, że od lat powtarzają się nieprawidłowości tego samego rodzaju. Nadal najczęściej naruszeń przepisów dotyczyło stanu technicznego dróg transportowych. Niepokojące są także nieprawidłowości związane z niestaranie wykonaną obudową stropu i ociosów wyrobisk górniczych oraz brakiem obrywki skał stropowych i ociosowych. Stwierdzone nieprawidłowości mają negatywny wpływ na liczbę wypadków przy pracy w kontrolowanych zakładach.

**W zakresie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy**, zaistniałych w kontrolowanych firmach, **nadal największym problemem jest**

**poprawne ustalanie przyczyn, które spowodowały te wypadki. Ma to zasadnicze znaczenie dla formułowania i stosowania skutecznych środków, które mogłyby zapobiegać podobnym wypadkom w przyszłości.**

Stan utrzymania dróg komunikacyjnych i transportowych w podziemnych wyrobiskach górniczych, stan zabezpieczeń przed opadem skał oraz stan techniczny urządzeń transportowych, a także prowadzenie postępowań powypadkowych w firmach świadczących usługi w podziemnych zakładach górniczych nadal będą przedmiotem konsekwentnych działań nadzorczo-kontrolnych inspekcji.

## 8. OGRANICZENIE ZAGROŻEŃ WYPADKOWYCH PRZY EKSPLOATACJI URZĄDZEŃ ODSTAWY UROBKU, TRANSPORTU MATERIAŁÓW I JAZDY LUDZI POD ZIEMIĄ

### A. ZAKŁADY GÓRNICZE

Inspektorzy pracy skontrolowali 13 zakładów górniczych (w tym 9 kopalń węgla kamiennego, 2 kopalnie soli, 1 kopalnię rud miedzi, 1 kopalnię cynku i ołowiu), zatrudniających łącznie 38,6 tys. pracowników. Przedmiotem kontroli było przestrzeganie przepisów bezpieczeństwa pracy w górnictwie podziemnym, w szczególności pod kątem ograniczania zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji urządzeń odstawy urobku, transportu materiałów i jazdy ludzi pod ziemią, oraz przepisów o czasie pracy.

W latach 2012-2014 w kontrolowanych zakładach doszło do **2 121 wypadków przy pracy**, przy czym co 6 zdarzenie miało miejsce na drogach transportowych lub przy obsłudze urządzeń transportowych. Analiza danych statystycznych wskazuje, że podejmowane działania profilaktyczne nie prowadzą do zmniejszenia liczby wypadków.

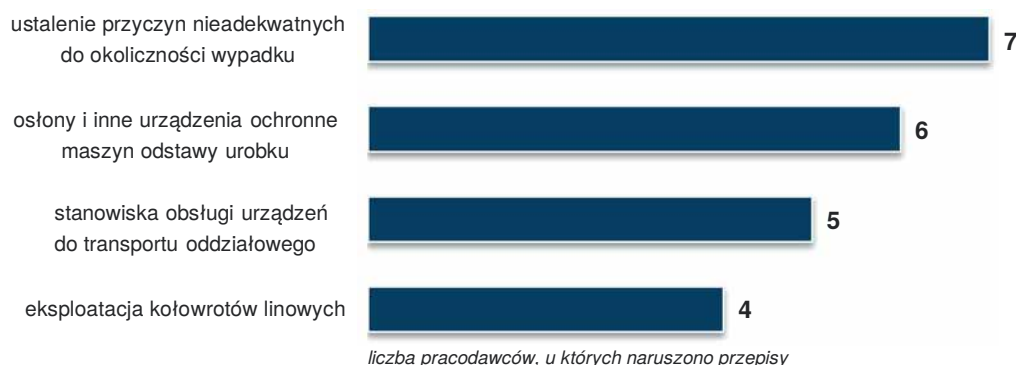
Kontrola protokołów powypadkowych wykazała przypadki opisu okoliczności wypadków bez podania istotnych informacji, mających wpływ na określenie przyczyn nieadekwatnych do okoliczności tych wypadków. W analizowanych dokumentacjach przyjęto schematyczny sposób ustalania przyczyn wypadków; **z reguły wskazywano na brak koncentracji i należytej ostrożności poszkodowanego podczas transportu ręcznego**, natomiast **bardzo rzadko wskazywano na przyczyny organizacyjne i techniczne**. Prowadziło to do formułowania ogólnikowych wniosków profilaktycznych (omówienie okoliczności i przyczyn wypadku z załogą, przeprowadzenie dodatkowego szkolenia), niepozwalających na ograniczenie lub



eliminację zagrożeń. Świadczy to o niskiej jakości pracy służb bhp, które posiadając kwalifikacje i dostęp do materiałów czy opracowań w zakresie

ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz zasad skutecznego zarządzania bezpieczeństwem pracy, nie uzyskują pożądanych efektów prewencyjnych.

### ZAKŁADY GÓRNICZE



Wiele nieprawidłowości w zakresie **transportu oddziałowego** dotyczyło eksploatacji kołowrotów, co skutkowało wstrzymaniem eksploatacji 24 kołowrotów linowych. Nieprawidłowości dotyczyły: braku sygnalizacji świetlnej ostrzegawczej informującej o pracy urządzenia (kołowrotu), braku możliwości nadania sygnału zezwalającego na uruchomienie urządzenia, prowadzenia prac transportowych kołowrotem, którego lina robocza posiadała zerwany splot, niezgodnego z dokumentacją połączenia zawiesia linowego z liną roboczą, niezgodnego z dokumentacją techniczną połączenia haka z kauszą w zawiesiu linowym (w 29% badanych urządzeń). Kontrola urządzeń na trasach kolejek podwieszanych oraz spągowych wykazała m.in.: niezgodne z wymaganiami producenta wyosiniowanie i wypoziomowanie trasy nośnej kolejki podwieszanej oraz nieprawidłowy naciąg tańców szyn nośnych kolejki podwieszanej, brak zabezpieczeń przed niekontrolowanym przemieszczeniem się (rozłączeniem) szyn jezdnych (w 29%).

Kontrole stanu technicznego konstrukcji podtrzymującej linę nośną kolejki podwieszanej wykazały: niezgodne z wymaganiami producenta ustawienie konstrukcji podtrzymującej linę nośną kolejki podwieszanej, brak regulacji podciągu szynowego wpływającego na prawidłowy bieg liny nośnej w krążnikach roboczych i kierujących, niezgodne z wymaganiami producenta ułożenie krążników podtrzymujących linę roboczą od strony biernej (w 24%).

Nieprawidłowości stwierdzone na stanowiskach **obsługi urządzeń do transportu oddziałowego**

dotyczyły: braku należytego utrzymania stanu technicznego zwrotnic torowych i rozjazdów torowych (zanieczyszczonych urobkiem), braku bieżącej regulacji i czyszczenia z urobku krążników prowadzenia liny roboczej w układzie transportu kołowrotem, składowania na drogach komunikacyjnych materiałów w sposób utrudniający przejście pracownikom, uszkodzeń płyt pokrycia kanałów odwadniających oraz podłoża stanowisk obsługi urządzeń transportu oddziałowego (w 8% badanych stanowisk).

Kontrola urządzeń **odstawy urobku** (przenośniki taśmowe i zgrzeblowe) ujawniła: zły stan techniczny konstrukcji nośnej (nadmierna korozja), niepełne osłony elementów napędowych przenośników lub ich brak, zanieczyszczenie urobkiem krążników dolnych prowadzenia taśmy (w 11% badanych urządzeń). Stwierdzono także brak regulacji naciągu oraz niezgodne z dokumentacją techniczną prowadzenie linki wyłącznika służącego do awaryjnego zatrzymania przenośników (w 7%). W jednej kopalni na 13% stanowisk objętych badaniem ujawniono: brak wymaganej przepisami szerokości przejść dla pracowników przemieszczających się wzdłuż przenośników, składowanie materiałów i elementów urządzeń w obrębie stanowisk pracy rozmieszczonych wzdłuż przenośników, brak zabezpieczenia wyrobiska po stronie przejścia dla pracowników przed możliwością opadania skał.

W wyniku kontroli zagadnień związanych z **transportem pionowym**, przeprowadzonych na stanowiskach, gdzie użytkowane są zawiesia linowe stwierdzono użytkowanie ich bez określenia parametrów

technicznych (nośności) i nieterminowe prowadzenie kontroli okresowych (6% kontrolowanych zawiesi).

Najpoważniejsze zagrożenie w polskich kopalniach węgla kamiennego dotyczy eksploatacji coraz głębiej zalegających pokładów, z czym wiążą się znaczne ilości metanu, podwyższona temperatura w środowisku pracy oraz znaczne odległości do stanowisk pracy. Stwierdzone nieprawidłowości w wyrobiskach dołowych odnosiły się głównie do nieprzebrzegania ustalonych w projektach technicznych parametrów, technologii robót górniczych, niewłaściwego stanu technicznego maszyn i urządzeń, składowania zbędnych materiałów na stanowiskach obsługi urządzeń oraz braku ładu i porządku na stanowiskach pracy i przejściach dla ludzi.

Ze względu na wyniki kontroli kontynuowane będą procedury badania wypadków przez kopalniane zespoły powypadkowe. Przeprowadzone zostaną także kompleksowe kontrole przestrzegania bhp w wyrobiskach dołowych, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień transportu ludzi, materiałów i urobku.

#### B. PODMIOTY GOSPODARCZE WYKONUJĄCE PRACĘ W RUCHU ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH

Inspektorzy pracy skontrolowali 24 zakłady wykonujące prace w ruchu podziemnych zakładów górniczych, które zatrudniały 5,4 tys. pracowników.

Celem kontroli było sprawdzenie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa pracy w górnictwie podziemnym, w szczególności pod kątem ograniczania zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji urządzeń odstawy urobku, transportu materiałów i jazdy ludzi pod ziemią.

W latach 2012-2014 w kontrolowanych zakładach doszło do 373 **wypadków przy pracy**, 80% z nich wiązało się z pracami transportowymi.

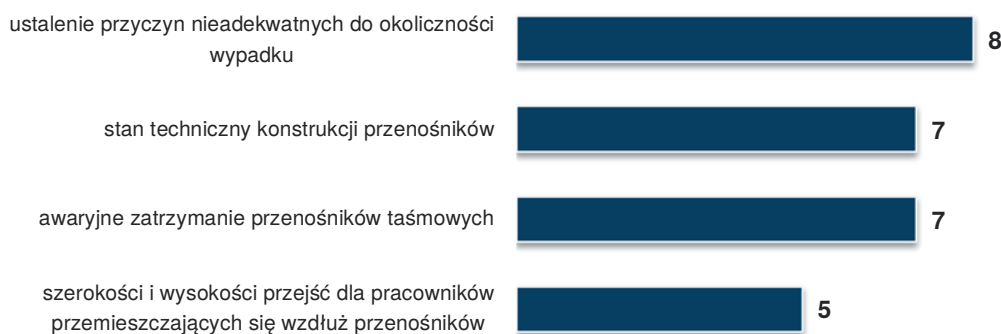
Analizując dokumentacje powypadkowe, inspektorzy stwierdzili, że najczęściej występującą nieprawidłowością była mylna interpretacja pojęć „wydarzenie powodujące wypadek” oraz „przyczyna wypadku”. Dlatego bardzo często jako przyczyny wypadków, oprócz najczęściej wymienianych: braku zachowania należytej uwagi i ostrożności przez poszkodowanych oraz zaskoczenia niespodziewanym zdarzeniem, przyjmowano wydarzenia powodujące wypadki, tj.: poślizgnięcie się, upadek na tym samym poziomie, upadek z wysokości, stoczenie się, utrata kontroli nad transportowanym materiałem.

Na podstawie przeanalizowanych przez inspektorów pracy dokumentacji można stwierdzić, że **postępowania powypadkowe prowadzone były w sposób rutynowy**, bez określenia wszystkich przyczyn zdarzenia, **co powodowało formułowanie schematycznych wniosków profilaktycznych**, często nieadekwatnych do rzeczywistych przyczyn. Tym samym dochodzenie powypadkowe nie mogło spełnić funkcji profilaktycznej (33% zakładów).

Również wnioski profilaktyczne formułowano w sposób schematyczny. Praktycznie sprowadzały się do zaleceń zapoznania załogi z okolicznościami i przyczynami wypadków, aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, przeprowadzenia szkoleń cotygodniowych z zakresu bhp oraz zwiększenia nadzoru nad brygadami wykonującymi transport ręczny i zmechanizowany.

W ocenie kontrolujących działania profilaktyczne w zakresie eliminacji zagrożeń wypadkowych są niewystarczające. Przykładowo w grupie wypadków związanych z potknięciem, poślizgnięciem, upadkiem osoby brak było odpowiednich działań organizacyjnych, jak choćby kontroli stanu przejść, dróg komunikacyjnych do stanowisk pracy.

#### PODMIOTY GOSPODARCZE WYKONUJĄCE PRACĘ W RUCHU ZAKŁADÓW GÓRNICZYCH



liczba pracodawców, u których naruszono przepisy

Największą liczbę nieprawidłowości stwierdzono w trakcie kontroli **tras i urządzeń odstawy urobku** i dotyczyły one: niezapewnienia odpowiedniej szerokości i wysokości przejść dla pracowników przemieszczających się wzdłuż przerośników (30% skontrolowanych tras), niezgodnego z dokumentacją stanu technicznego konstrukcji przerośników (30% kontrolowanych urządzeń), braku możliwości awaryjnego zatrzymania przerośników (19% urządzeń).

Nieprawidłowości dotyczyły również **wyposażenia przerośników w czujniki** spiętrzenia urobku, kontroli prędkości liniowej, temperatury (15% urządzeń).

Stwierdzano także nieprawidłowości w zabudowie **oślon i innych urządzeń ochronnych** maszyn odstawy urobku wzdłuż tras, którymi przemieszczali się pracownicy (15% urządzeń), oraz w działaniu urządzeń gaszących przerośników taśmowych (9%).

Wiele zastrzeżeń mieli kontrolujący do **urządzeń wykorzystywanych w transporcie oddziałowym**. Dotyczyły: stanu technicznego tras kolejek podwieszanych i spągowych (37% kontrolowanych tras), stanu technicznego pojazdów oponowych (19% kontrolowanych pojazdów), wyposażenia stanowisk obsługi urządzeń do transportu oddziałowego (9% kontrolowanych stanowisk).

Inspektorzy zakwestionowali także brak kontroli okresowych zawiesi linowych oraz niewłaściwy stan techniczny zawiesi stosowanych jako dodatkowe wyposażenie dźwignic w pracach przeładunkowych, niewłaściwy stan techniczny dróg transportowych w przodkach wyrobisk, nieprawidłową ochronę podstawową przed porażeniem w instalacjach i urządzeniach elektrycznych, brak wyposażenia pracowników wykonujących transport ręczny w środki ochrony indywidualnej.

Wykonywanie prac transportowych w ograniczonych przestrzeniach wyrobisk górniczych w połączeniu z koniecznością przemieszczania się pracowników w tych wyrobiskach generuje poważne zagrożenia, o czym świadczy **wysoki odsetek (80%) wypadków przy pracy, do których dochodzi na drogach transportowych, w stosunku do ogólnej liczby wypadków**. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło tras i urządzeń odstawy urobku, czyli niezgodnych z przepisami szerokości i wysokości przejść dla pracowników oraz stanu technicznego przerośników odstawy urobku (w przypadku tych urządzeń szczególnie niebezpieczny był brak możliwości wyłączenia w trybie awaryjnym). Kolejne nieprawidłowości ujawnili inspektorzy

w transporcie oddziałowym. Dotyczyły głównie złego stanu technicznego kolejek podwieszanych i spągowych oraz pojazdów oponowych.

Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuować kontrole firm świadczących usługi w podziemnych zakładach górniczych, w których inspektorzy zwrócą szczególną uwagę na jakość ustaleń zespołów wypadkowych, dotyczących bezpiecznego prowadzenia prac transportowych i w wyrobiskach dołowych, oraz skuteczność zastosowanych środków profilaktycznych na stanowiskach, na których doszło do wypadków przy pracy.

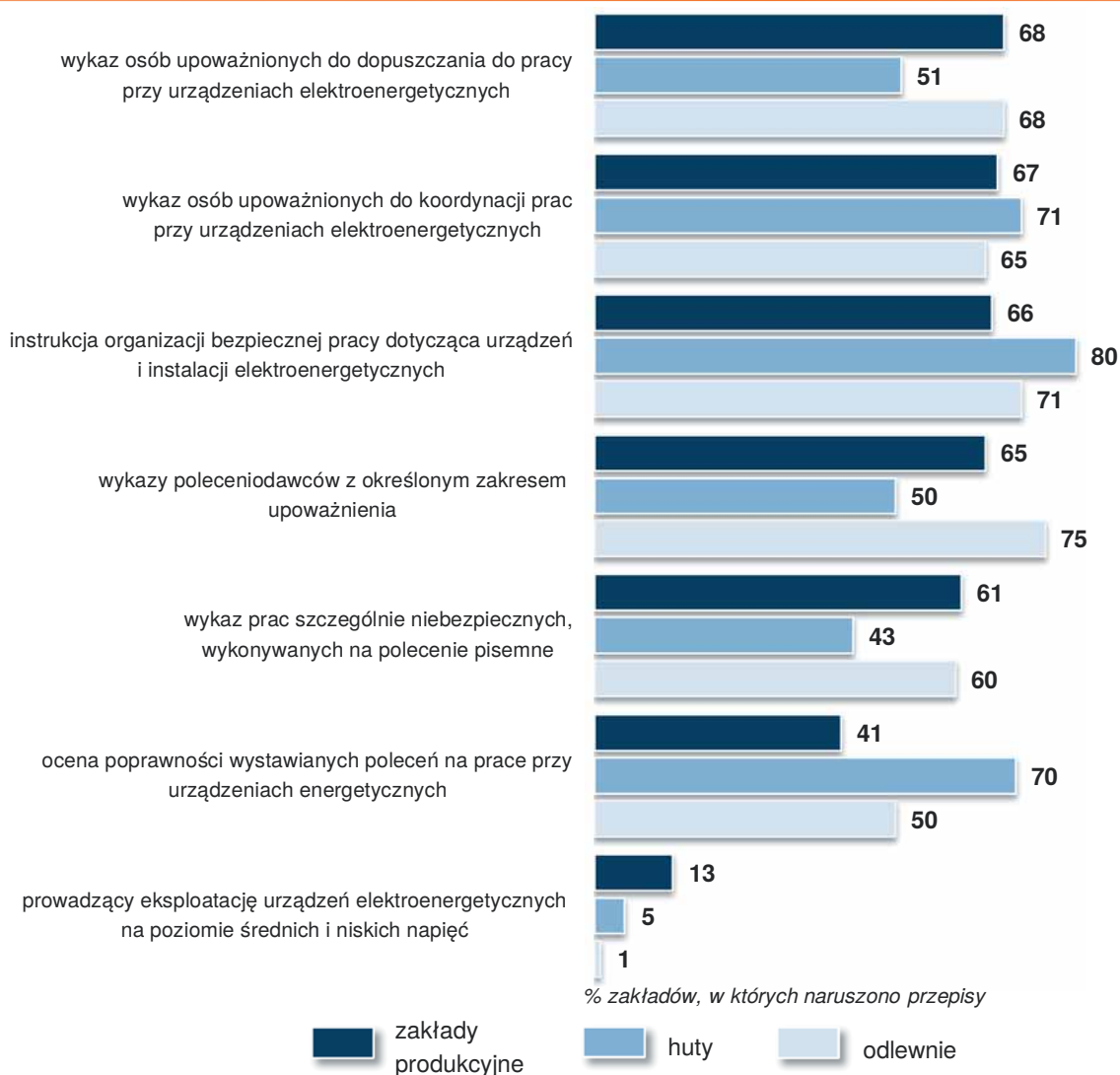
## 9. OCENA STANU BEZPIECZEŃSTWA W ZAKRESIE ORGANIZACJI PRACY ORAZ EKSPLOATACJI URZĄDZEŃ ELEKTROENERGETYCZNYCH – ZAKŁADY PRZETWÓRSTWA PRZEMYSŁOWEGO, HUTNICZE I ODLEWNIE

Inspektorzy przeprowadzili kontrole 166 zakładów bezpośrednio przyłączonych do sieci dystrybucji energii elektrycznej na poziomie średnich napięć, które posiadały własne służby utrzymania ruchu przy urządzeniach elektroenergetycznych lub zlecały usługi w tym zakresie wyspecjalizowanym firmom. Przedmiotem kontroli była ocena przestrzegania przepisów *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 28 marca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych* pod kątem stosowania zasad organizacji bezpiecznej pracy oraz eksploatacji przy urządzeniach elektroenergetycznych. Wśród skontrolowanych było 113 zakładów przetwórstwa przemysłowego, w których świadczyło pracę ok. 43,2 tys. osób, 13 zakładów hutniczych (ok. 9,9 tys. osób) oraz 40 odlewni (ok. 11,3 tys. osób).

Wyniki kontroli ujawniły powtarzalne nieprawidłowości w zakresie organizacji bezpiecznej pracy.

W skontrolowanych zakładach produkcyjnych stwierdzono 84 przypadki **nieopracowania instrukcji organizacji bezpiecznej pracy** przy urządzeniach i instalacjach elektroenergetycznych. W zakładach hutniczych odnotowano 18 takich przypadków, natomiast w odlewniach – 29. Nieprawidłowość ta skutkowałą najczęściej brakiem procedur dotyczących organizacji prac szczególnie niebezpiecznych oraz nieokreśleniem wymagań wobec służb prowadzących ruch urządzeń elektroenergetycznych, a także zasad łączenia funkcji w organizacji bezpiecznej pracy.

## ORGANIZACJA BEZPIECZNEJ PRACY PRZY URZĄDZENIACH I INSTALACJACH ENERGETYCZNYCH



W 75 skontrolowanych zakładach produkcyjnych, 7 zakładach hutniczych oraz 30 odlewniach **nie sporządzono wykazów osób upoważnionych do wydawania poleceń** na prace oraz **dopuszczania do prac** wykonywanych na polecenia pisemne, wraz z zakresem udzielonych upoważnień do wystawiania poleceń pisemnych. Dotyczyło to przede wszystkim tych zakładów, w których nie było wyspecjalizowanych służb eksploatujących urządzenia średnich napięć, a czynności eksploatacyjne przy urządzeniach elektroenergetycznych średnich napięć zlecano firmom zewnętrznym.

Na podstawie analizy dokumentacji prac eksploatacyjnych przy urządzeniach elektroenergetycznych stwierdzono, że w 3 zakładach produkcyjnych, 10 zakładach hutniczych oraz 2 odlewniach wykonywano je w warunkach szczególnego zagrożenia dla życia i zdrowia, **bez wystawionych poleceń pisemnych**. Natomiast na podstawie **nieprawidłowych poleceń pisemnych**

wykonywano prace w 23 zakładach produkcyjnych, 10 zakładach hutniczych oraz 10 odlewniach.

Najczęściej występujące nieprawidłowości w poleceniach na prace polegały na:

- wpisywaniu w poleceniu dopuszczającego, który nie był pracownikiem podmiotu prowadzącego eksploatację,
- łączeniu funkcji poleceńodawcy i dopuszczającego tak, że obydwie te funkcje pełniła ta sama osoba,
- nieprecyzyjnym określaniu miejsca wykonania pracy (skutkowało to np. brakiem informacji o miejscu zastosowania przenośnego sprzętu do uziemiania i zwierania celem przygotowania miejsca pracy).

Stan taki wynikał głównie z braku właściwego przygotowania merytorycznego poleceńodawców i dopuszczających do pełnienia swoich funkcji, jak również z faktu, że prace eksploatacyjne na sieciach średnich napięć były wykonywane doraźnie

przez firmy zewnętrzne, których pracownicy nie znają w dostatecznym stopniu układów urządzeń i sieci, na których wykonują prace.

W 26 zakładach produkcyjnych, 2 zakładach hutniczych oraz 7 odlewniach **nie określono prowadzącego eksploatację** urządzeń i instalacji elektroenergetycznych. Uchybienie ma związek z tym, iż w podmiotach przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucyjnej za podstawowe kryterium prowadzenia ruchu urządzeń przyjmuje się zapewnienie ciągłości zasilania odbiorników energii elektrycznej. Bardzo często osoby zarządzające tymi podmiotami nie są świadome, że zakup energii elektrycznej na poziomie średnich napięć wiąże się z wypełnieniem obowiązków prowadzącego eksploatację urządzeń dot. określenia zasad eksploatacji oraz organizacji pracy wykonywanych przy ww. urządzeniach (zgodnie z wymogami przywołanego rozporządzenia Ministra Gospodarki).

Wykazano, że 18 pracowników w skontrolowanych zakładach produkcyjnych, 2 w zakładach hutniczych oraz aż 37 w odlewniach – zatrudnionych na stanowiskach dozoru lub eksploatacji – **nie posiadało zaświadczeń kwalifikacyjnych** w zakresie odpowiadającym parametrom technicznym eksploatowanych urządzeń. W sytuacjach awaryjnych prace na urządzeniach elektroenergetycznych z reguły były zlecane firmom zewnętrznym, jednak brak wykwalifikowanego personelu utrudniał prawidłowe przygotowanie miejsca pracy dla pracowników tych firm. Nietworzenie przez pracodawcę własnych służb ruchomych oraz doraźne korzystanie z usług firm zewnętrznych są coraz bardziej powszechne, zwłaszcza że ww. rozporządzenie Ministra Gospodarki dopuszcza możliwość powierzania funkcji prowadzącego eksploatację podmiotowi zewnętrznemu.

Inspektorzy pracy skontrolowali także stan bezpieczeństwa pracy w zakresie **eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych**.

Odnotowano, że 115 prowadzących eksploatację w zakładach produkcyjnych **nie posiadało w ogóle instrukcji eksploatacji** urządzeń i instalacji elektroenergetycznych określających częstotliwość i zakres wykonywania prac eksploatacyjnych przy urządzeniach rozdzielczych średnich i niskich napięć. W zakładach hutniczych dotyczyło to 27 prowadzących eksploatację, natomiast w odlewniach – aż 71. **Brak określonych zasad eksploatacji skutkowało niewykonywaniem podstawowych badań w zakresie ochrony przed rażeniami**. Jednocześnie kontrole wykazały, że pomimo opracowania zasad eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych bardzo często nie wykonywano żadnych prac eksploatacyjnych

potwierdzonych dokumentacją, np. z przeprowadzanych oględzin i przeglądów.

Stwierdzono również, że w kontrolowanych zakładach produkcyjnych 66 **zatwierdzonych instrukcji nie spełniało wymagań** określonych w § 4 ust. 2 ww. rozporządzenia Ministra Gospodarki. Nieprawidłowości w tym zakresie odnotowano też w zakładach hutniczych (dot. to 43 instrukcji eksploatacji) oraz w odlewniach – 28. Powtarzające się nieprawidłowości dotyczyły: braku określenia terminów i zakresu oględzin oraz przeglądów urządzeń elektroenergetycznych, wymagań odnoszących się do ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska, a także zasad organizacji prac eksploatacyjnych. Istotną i powtarzalną nieprawidłowością w zakresie prowadzenia dokumentacji technicznej był brak bieżących zapisów w dziennikach operacyjnych dotyczących wykonywanych łączy ruchowych oraz założonych uzemień.

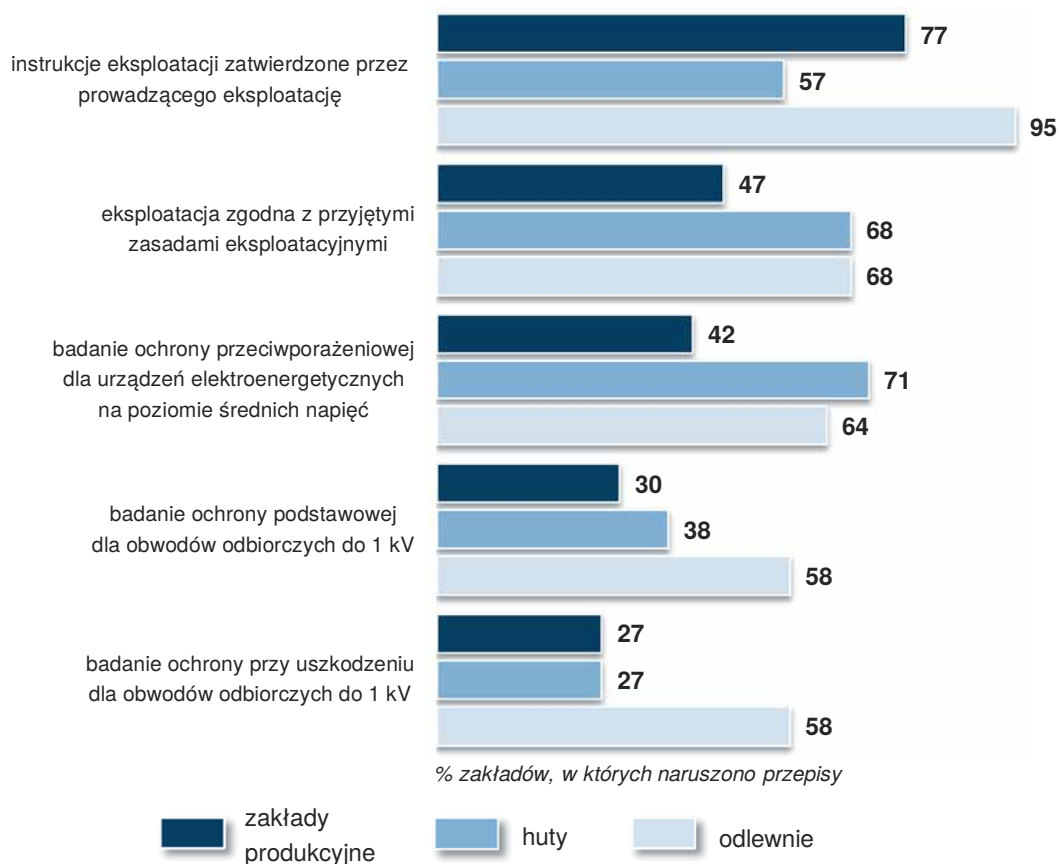
W odniesieniu do stanu technicznego oraz prowadzenia ruchu urządzeń elektroenergetycznych najczęściej powtarzającą się nieprawidłowością był **brak badań ochrony przed rażeniami dla urządzeń elektroenergetycznych średnich napięć**, co stwierdzono w 31 zakładach produkcyjnych, 7 zakładach hutniczych oraz w 20 odlewniach. Aby wykonać te badania niezbędne jest wyłączenie z ruchu urządzeń i sieci średnich napięć, co skutkuje przerwami w procesach produkcji i jest najczęstszą przyczyną ww. uchybienia.

Ponadto w 10 zakładach produkcyjnych, 3 zakładach hutniczych oraz 10 odlewniach stwierdzono **brak badań ochrony przeciwporażeniowej dla obwodów do 1 kV**, co wynikało głównie z nieprawidłowo prowadzonej eksploatacji przez służby utrzymania ruchu oraz z ograniczania kosztów eksploatacyjnych zakładów.

Nieprawidłowości dotyczące **narzędzi pracy i sprzętu ochronnego** stosowanego przy pracach eksploatacyjnych na urządzeniach elektroenergetycznych stwierdzono w 44 skontrolowanych zakładach produkcyjnych, 7 zakładach hutniczych oraz 25 odlewniach. Dotyczyły one istotnych wymagań:

- znakowania sprzętu do uzimiania i zwierania oraz sprzętu izolacyjnego (zgodnie z warunkami technicznymi określonymi w Polskiej Normie),
- poddawania okresowym próbom narzędzi pracy i sprzętu ochronnego,
- okresowego sprawdzania przez osoby dozoru stanu technicznego, stosowania, przechowywania i ewidencji sprzętu ochronnego oraz środków ochrony indywidualnej,
- wycofywania z użycia narzędzi pracy i sprzętu ochronnego (niesprawnych lub bez ważnej próby okresowej).

## ZASADY EKSPLOATACJI URZĄDZEŃ ELEKTROENERGETYCZNYCH



Nieprawidłowości w zakresie **przenośnego sprzętu do uziemiania i zwierania oraz sprzętu izolacyjnego** to skutek przede wszystkim niewykonywania prac eksploatacyjnych, w ramach których konieczne byłoby zrobienie łączów ruchowych w urządzeniach elektroenergetycznych średnich napięć. W przypadku korzystania z usług firm zewnętrznych (a korzystają one z własnego sprzętu) istnieje ryzyko użycia do uziemiania i zwierania sprzętu nieprawidłowo dobranego do wielkości prądów zwarciovych występujących w danej stacji.

Kontrole w firmach prowadzących eksploatację urządzeń elektroenergetycznych zasilanych bezpośrednio z sieci dystrybucyjnej oraz sieci rozdzielczych niskiego napięcia wskazują na istnienie powtarzalnych nieprawidłowości - zarówno w zakresie organizacji pracy, jak i eksploatacji urządzeń elektroenergetycznych.

Najwięcej nieprawidłowości w zakresie organizacji bezpiecznej pracy w energetyce dotyczyło **nieopracowania instrukcji organizacji bezpiecznej pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych**, co skutkowało tym, że nie wystawiano **poleczeń pisemnych na prace szczególnie niebezpieczne**,

**niewłaściwie łączono funkcje w organizacji prac szczególnie niebezpiecznych** wykonywanych na polecenia pisemne.

Inspektorzy pracy stwierdzali, że prowadzący eksploatację urządzeń elektroenergetycznych nie posiadali wiedzy dotyczącej wymagań w zakresie organizacji pracy wynikających z **rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 28 marca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych**.

Wyniki kontroli wskazują również na brak odpowiednich obsad ruchowych w służbach utrzymania ruchu, co w praktyce wymusza konieczność łączenia funkcji w organizacji pracy w ten sposób, że ta sama osoba pełni jednocześnie funkcję dopuszczającego i kierującego zespołem pracowników podczas wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Również **często obserwowano zjawisko likwidowania macierzystych służb utrzymania ruchu** w zakładach przyłączonych bezpośrednio do sieci dystrybucji energii elektrycznej na poziomie średnich napięć oraz **powierzania doraźnych zabiegów eksploatacyjnych firmom zewnętrznym**.

Skala i powtarzalność stwierdzonych naruszeń w zakresie stosowania zasad organizacji bezpiecznej pracy oraz eksploatacji przy urządzeniach elektroenergetycznych powodują konieczność kontynuowania kontroli w latach następnych. Jednocześnie trwają konsultacje partnerów społecznych, z udziałem przedstawiciela PIP, w sprawie projektu **nowelizacji ww. rozporządzenia Ministra Gospodarki** w zakresie m.in. doprecyzowania wymagań dotyczących kwalifikacji pracowników wchodzących w skład zespołu wykonującego prace eksploatacyjne przy urządzeniach elektroenergetycznych oraz stosowania sprzętu do uziemiania lub zwierania, a także sprzętu izolacyjnego.

#### 10. POPRAWA BEZPIECZEŃSTWA PRACY PRZY BUDOWIE I EKSPLOATACJI SIECI I INSTALACJI GAZOWYCH GAZU ZIEMNEGO

Przeprowadzono kontrole w 27 podmiotach, wykonujących prace przy budowie i eksploatacji sieci oraz instalacji gazowych gazu ziemnego na rzecz inwestora - Operatora Gazociągów Przesyłowych Gaz – System SA. W podmiotach tych świadczyło pracę 4,5 tys. osób, w tym 4,4 tys. na podstawie stosunku pracy. Ustalono w czasie kontroli, że w latach 2012-2014 zarejestrowano w nich łącznie 47 **wypadków przy pracy**, w tym 14 związanych z budową i eksploatacją sieci gazowych, w wyniku których śmierć poniosła 1 osoba, natomiast 2 doznały ciężkich obrażeń ciała.

Zakres przedmiotowy kontroli koncentrował się na przestrzeganiu wymagań bhp dotyczących prowadzenia prac gazoniebezpiecznych oraz pozostałych prac kwalifikowanych jako niebezpieczne, w tym m.in. prac w wykopach lub na wysokości, przy urządzeniach elektrycznych znajdujących się pod napięciem oraz w przestrzeniach zamkniętych. Wymagania w tym zakresie określone zostały w *rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 28 grudnia 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i eksploatacji sieci gazowych oraz uruchamianiu instalacji gazowych gazu ziemnego* oraz innych przepisach bhp. Inspektorzy pracy zwracali także uwagę na problematykę planowania i koordynowania prac podwykonawców.

W 1 zakładzie stwierdzono brak **polecenia pisemnego na prace gazoniebezpieczne nietypowe**, natomiast w 8 uchybienia świadczące głównie o małej staranności w przygotowywaniu i wydawaniu poleceń na prace gazoniebezpieczne przez upoważnione osoby.

Nieprawidłowości polegały m.in. na braku:

- potwierdzenia imiennego wykazu pracowników wyznaczonych do wykonywania prac gazoniebezpiecznych,
- potwierdzenia przekazania członkom zespołu informacji o zagrożeniach oraz zasadach bezpiecznego prowadzenia prac,
- autoryzowania przez uprawnione osoby zmian w poleceniu wykonania prac gazoniebezpiecznych,
- wypełnienia "Meldunku", stanowiącego integralną część polecenia wykonania pracy gazoniebezpiecznej (w przypadku przerwania prac),
- informowania dyspozytora o przerwaniu prac.

#### WYKONYWANIE PRAC GAZONIEBEZPIECZNYCH ORAZ INNYCH PRAC NIEBEZPIECZNYCH PRZY BUDOWIE I EKSPLOATACJI SIECI GAZOWYCH



liczba zakładów, w których naruszono przepisy

Nie stwierdzono rażących naruszeń przepisów *rozporządzenia Ministra Gospodarkiz dnia 28 grudnia 2009 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i eksploatacji sieci gazowych oraz uruchamianiu instalacji gazowych gazu ziemnego*.

## 11. OGRANICZENIE ZAGROŻEŃ ŚRODOWISKA PRACY W WYBRANYCH ZAKŁADACH BRANŻY PALIWOWEJ

Kontynuowano program skoordynowanych działań prewencyjno-kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska w branży paliwowej. Działaniami prewencyjnymi objęto 46 baz paliw, spośród których 17 poddano kontroli sprawdzającej. Działania te, stanowiące wspólny program 3 organów nadzoru i kontroli, rozpoczęto w 2011 r. Corocznie w ramach spotkań Grupy Roboczej ds. Przemysłu Naftowego i Gazowego, w której skład obok przedstawicieli ww. organów wchodzi eksperci reprezentujący branżę, aktualizowane są założenia dotyczące zakresu działań i listy kontrolne, stanowiące narzędzie do samokontroli oraz kontroli sprawdzających.

Stymulowanie przedsiębiorstw do systematycznej poprawy bezpieczeństwa w trzech wzajemnie uzupełniających się obszarach ochrony: pracy, przeciwpożarowej i środowiska (znaczna część procedur bezpieczeństwa dotyczy wszystkich trzech obszarów równocześnie) polega na uświadamianiu konieczności spełniania wymagań przepisów w kontekście przyjętych procedur i systemów bezpieczeństwa. Usprawnienie i uporządkowanie działań służb zakładowych obejmujących zagadnienia podlegające nadzorowi PIP, PSP i IOŚ powinno skutkować ograniczeniem obciążeń dla kontrolowanych podmiotów, w szczególności czasu kontroli tych samych zagadnień. Według uczestników Grupy Roboczej ds. Przemysłu Naftowego i Gazowego – o sprawności i skuteczności działań kontrolnych decydują uzgodnienia dotyczące zakresu przedmiotowego etapu samokontroli.

### • Działania prewencyjne – samokontrola baz paliw i surowcowych

Działaniami o charakterze prewencyjnym objęto 46 baz paliw. W ramach samokontroli, opartej na opracowanej liście kontrolnej, przedsiębiorcy zrealizowali w kwietniu i sierpniu szereg działań sprawdzających poziom bezpieczeństwa, w tym m.in.:

- zaktualizowali program zapobiegania awariom,

- opracowali dokument zabezpieczenia przed wybuchem,
- dokonali pomiarów czynników szkodliwych na stanowiskach wsparcia produkcji (dotyczyły wartości stężeń benzenu, toluenu, alkoholu etylowego i heksanu, a także natężenia hałasu),
- przeprowadzili przeglądy bhp (służba bhp) i kontrole warunków pracy (społeczna inspekcja pracy).

### • Działania kontrolne

Spośród 46 zakładów objętych programem skoordynowanych działań prewencyjno-kontrolnych w branży paliwowej inspektorzy wspólnie z funkcjonariuszami PSP i inspektorami IOŚ sprawdzili 17. Wśród tych zakładów 10 zostało zakwalifikowanych do zakładów dużego ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej, natomiast 7 do zakładów zwiększonego ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej. W kontrolowanych zakładach należących do: PKN ORLEN SA, PGNiG SA, Grupa LOTOS SA, PERN "Przyjaźń" SA, OLPP Sp. z o.o. oraz Unimot SA świadczyło pracę łącznie 1 811 osób, w tym 1 775 na podstawie stosunku pracy.

Kontrole sprawdzające przeprowadzone przez inspektorów pracy wykazały wysoki (ponad 90%) stopień zgodności własnych ustaleń z ustaleniami zakładów prowadzących samokontrolę.

Podczas kontroli sprawdzającej w treści **dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem** stwierdzono brak wymaganego oświadczenia pracodawcy, według którego:

- miejsca pracy, urządzenia, a także urządzenia ostrzegawcze są zaprojektowane, używane i konserwowane w sposób zapewniający bezpieczne i właściwe ich funkcjonowanie,
- urządzenia spełniają minimalne wymagania dotyczące bhp w zakresie użytkowania maszyn przez pracowników podczas pracy,
- dokonana została ocena ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej.

Zdecydowana większość stwierdzonych uchybień powstała po zakończeniu samokontroli. Uchybienia te regulowano decyzjami ustnymi wykonanymi w czasie kontroli lub wnioskami w wystąpieniach.

Stwierdzone nieprawidłowości dotyczyły:

- braku jednoznacznego określenia, jakie prace szczególnie niebezpieczne, wymienione w procedurach zakładowych jako typowe (dla których opracowane zostały szczegółowe instrukcje) mogą być wykonywane bez konieczności wydawania polecenia pisemnego,



- nieustalenie sposobu wydawania pozwoleń na prace szczególnie niebezpieczne w przypadku zbieżności przepisów, tj. wykonywania prac, które są jednocześnie pracami szczególnie niebezpiecznymi w rozumieniu przepisów pożarowych, energetycznych i ogólnych bhp,
- braku oznakowania EX na drzwiach wejściowych do pomieszczenia myjki, w którym nie wyznaczono strefy zagrożenia wybuchem mimo dokonywania tam czynności polegających na myciu przy użyciu ksylenu części zanieczyszczonych ropą naftową,
- nieudostępnienia pracownikom stacji paliw płynnych zakładowej instrukcji obsługi,
- braku potwierdzenia na piśmie dokonania kalibracji czujników węglowodorów.

**Wspólne kontrole** przeprowadzone przez ww. organy kontroli państwowej, poprzedzone samokontrolami przedsiębiorców w zakresie zagadnień ujętych we wcześniej opracowanych listach kontrolnych, **potwierdziły pozytywne opinie zarówno organów kontrolujących, jak i podmiotów kontrolowanych o większych możliwościach zapewnienia** szeroko rozumianego **bezpieczeństwa procesowego** oraz funkcjonowania systemu zapobiegania poważnym awariom przemysłowym.

Ponadto wspólne kontrole dają możliwość:

- doskonalenia się kontrolujących, nie tylko inspektorów pracy, w zakresie skutecznego ograniczania zagrożeń zawodowych w zakładach należących do branży paliwowej lub zapobiegania im,
- wymiany spostrzeżeń i informacji na temat identyfikowanych zagrożeń, rozwiązań technicznych i technologicznych mających wpływ na poziom ochrony osób przebywających na terenie zakładu, konsultacji w zakresie bieżących ustaleń kontrolnych,
- ograniczenia w zakładach tych samych czynności rozpoznawczo-kontrolnych (objętych zakresem kontroli 3 organów).

Kilkuletnia współpraca PIP, PSP i IOŚ zaowocowała – podczas wdrożenia dyrektywy SEVESO III do prawa polskiego – wprowadzeniem do *ustawy Prawo ochrony środowiska* zapisu o możliwości wspólnych kontroli PSP i IOŚ w zakładach dużego i zwiększonego ryzyka wystąpienia awarii przemysłowej od 2016 r.

## 12. ELIMINOWANIE ZAGROZEŃ W ZAKŁADACH AZOTOWYCH BRANŻY CHEMICZNEJ

Kontynuowano rozpoczęty w 2013 r. program skoordynowanych działań prewencyjno-kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska w 5 zakładach azotowych branży chemicznej (należących do Grupy Azoty:

ZA Tarnów SA, ZA Puławy SA, ZAK Kędzierzyn – Koźle SA, Z.Chem. POLICE SA oraz do Grupy Orlen: ZA Anwil Włocławek SA), w których świadczyło pracę 10,7 tys. osób, w tym ponad 10,5 tys. na podstawie stosunku pracy. Wszystkie zakłady objęte kontrolami to zakłady dużego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej. Corocznie w ramach spotkań Grupy Roboczej ds. Bezpieczeństwa w Przemśle Chemicznym przedstawiciele ww. organów oraz eksperci reprezentujący branżę aktualizują założenia dotyczące zakresu działań i listy kontrolne, stanowiące narzędzie do samokontroli oraz kontroli sprawdzających.

### • Działania prewencyjne – samokontrole

W porównaniu z poprzednimi latami nastąpił wyraźny progres w zakresie usuwania nieprawidłowości stwierdzonych w czasie samokontroli przeprowadzonych przez pracodawców. Podjęte działania dotyczyły m.in.:

- zabezpieczenia antykorozyjnego zadaserń (kopuły) oraz konstrukcji zbiorników oleum,
- remontów:
  - instalacji zasilania i sterowania pomp oleum, wyłączników awaryjnych i blokad pracy pomp oraz instalacji odgromowych zbiorników,
  - instalacji elektrycznej, w tym oświetleniowej na stokażu oleum,
  - konstrukcji wsporczych oraz podestów stokażu oleum,
  - rurociągów technologicznych i parogrzewczych stokażu oleum,
  - aparatów, tj. absorberów,
- prac konserwacyjnych (np. w zakresie wymiany opasek, kontroli stanu technicznego połączeń kołnierzowych, diagnostyki oraz przeglądu pomp).

### • Działania kontrolne

Kontrolami objęto instalację:

- magazynowania i dystrybucji amoniaku oraz wody amoniakalnej (2 zakłady),
- stokażu oleum (1 zakład),
- stokażu propylenu – rozładunek propylenu z cystern kolejowych (1 zakład),
- stokażu chlorku winylu (1 zakład).

**Samokontrola miała istotny wpływ na ograniczenie liczby nieprawidłowości** stwierdzonych podczas wspólnych kontroli sprawdzających. W większości przypadków stwierdzono wysoki (ponad 90%) stopień zgodności ustaleń kontrolerów zewnętrznych z ustaleniami zespołów zakładowych. Oprócz drobnych uchybień formalnych stwierdzono jednak istotne problemy, które powinny być rozwiązane dla zapewnienia

wysokiego poziomu bezpieczeństwa procesowego, w tym np.:

- stosowanie detektorów uruchamianych po przekroczeniu wartości stężenia 10% DGW (a nie ciągłego monitoringu stężeń) uznano za niewystarczające dla skutecznego monitorowania stężeń chlorku winylu na instalacji stokażu chlorku winylu,
- niewystarczający system kontroli i zabezpieczenia instalacji stokażu chlorku winylu przed dostępem osób nieuprawnionych do przebywania na terenie instalacji,
- sporządzenie dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem dla instalacji stokażu chlorku winylu na podstawie tylko jednego scenariusza awaryjnego związanego z wystąpieniem atmosfery wybuchowej,
- błędne oznakowanie wejść do przestrzeni zagrożonych wybuchem, jak również braki oznakowania rurociągów z niebezpiecznymi mediami.

Stwierdzono również inne uchybienia natury technicznej i organizacyjnej. W związku z naruszeniami przepisów bhp w 8 przypadkach inspektorzy pracy wszczęli postępowania o wykroczenia przeciwko prawom pracownika.

Prowadzone w 5 zakładach azotowych działania prewencyjno-kontrolne PIP, PSP i IOS dają możliwość wnikliwego rozpoznania aktualnego stanu bezpieczeństwa w wielu aspektach zagrożeń występujących w środowisku pracy, zagrożeń w środowisku naturalnym oraz zagrożeń pożarowych. Pozwalają one również na podejmowanie istotnych działań o charakterze prewencyjnym w obszarach objętych nadzorem przez poszczególne organy i wpływają na systematyczną poprawę bezpieczeństwa procesowego w zakładach dużego ryzyka wystąpienia poważnych awarii przemysłowych.

### 13. ELIMINOWANIE NIEPRAWIDŁOWOŚCI ZWIĄZANYCH Z NIEWŁAŚCIWĄ ORGANIZACJĄ STANOWISK PRACY W STREFACH ZAGROŻENIA WYBUCHEM

W zakładach różnych branż, w których może występować zagrożenie wybuchem (dot. atmosfery wybuchowej), inspekcja przeprowadziła 188 kontroli. W grupie tej znalazło się także 15 zakładów rekontrolowanych ze względu na wyniki kontroli w 2014 r., które wykazały istotne naruszenia przepisów bhp dotyczące atmosfery wybuchowej w miejscu pracy.

Wśród podmiotów objętych kontrolą największy odsetek stanowiły małe zakłady o zatrudnieniu od 10 do 49 pracowników (35%), a także średnie o zatrudnieniu od 50 do 249 pracowników (33%).

W miejscach pracy, dla których w ocenie ryzyka wskazano możliwość wystąpienia atmosfery wybuchowej, pracowało blisko 3 tys. osób (13% wszystkich zatrudnionych).

Obowiązek przeprowadzenia **oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej**, podobnie jak w latach ubiegłych, nie jest realizowany przez znaczną część pracodawców. Oceny takiej nie dokonano w ogóle (w 42% skontrolowanych podmiotów) lub dokonano z istotnymi uchybieniami (w 20%). W 34 podmiotach dokumentacje oceny ryzyka zawierały nieprawidłowości polegające np. na braku wskazania potencjalnych źródeł zapłonu lub braku informacji o rozmiarach przewidywanych skutków wybuchu.

Za wysoki uznać należy odsetek zakładów, w których pracodawcy nie sporządzili **dokumentu zabezpieczenia przed wybuchem** (33%) lub sporządzili go nieprawidłowo (32%), pomijając szereg ważnych zapisów. Istotnymi błędami w dokumencie zabezpieczenia przed wybuchem był brak opisu środków ochronnych mających na celu: zapobieganie tworzeniu się atmosfery wybuchowej i wystąpieniu zapłonu atmosfery wybuchowej, ograniczenie szkodliwego efektu wybuchu (26%) lub brak ustalania terminów dokonywania przeglądów stosowanych środków ochronnych (40%). W znacznej części dokumentów opis środków ochronnych był zbyt ogólny, nie wskazywano w nim konkretnych rozwiązań technicznych dla danego stanowiska. Przedstawiony sposób definiowania środków ochrony utrudnia w praktyce sprawowanie nadzoru nad ich stanem technicznym.

**Wynikający z rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 8 lipca 2010 r. w sprawie minimalnych wymagań, dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, związanych z możliwością wystąpienia w miejscu pracy atmosfery wybuchowej wymóg**, aby dokument zabezpieczenia przed wybuchem zawierał: „opis środków ochronnych, które zostaną podjęte w celu spełnienia wymagań określonych w niniejszym rozporządzeniu oraz ograniczenia szkodliwych skutków wybuchu” **jest różnie interpretowany.**

**Główny Inspektor Pracy zwrócił uwagę na problem**, kierując w tej sprawie wystąpienie do Ministerstwa Gospodarki w 2013 r. oraz pisma podtrzymujące to stanowisko. Ministerstwo w 2015 r. poinformowało, że nie przewiduje zmian ww. przepisów.

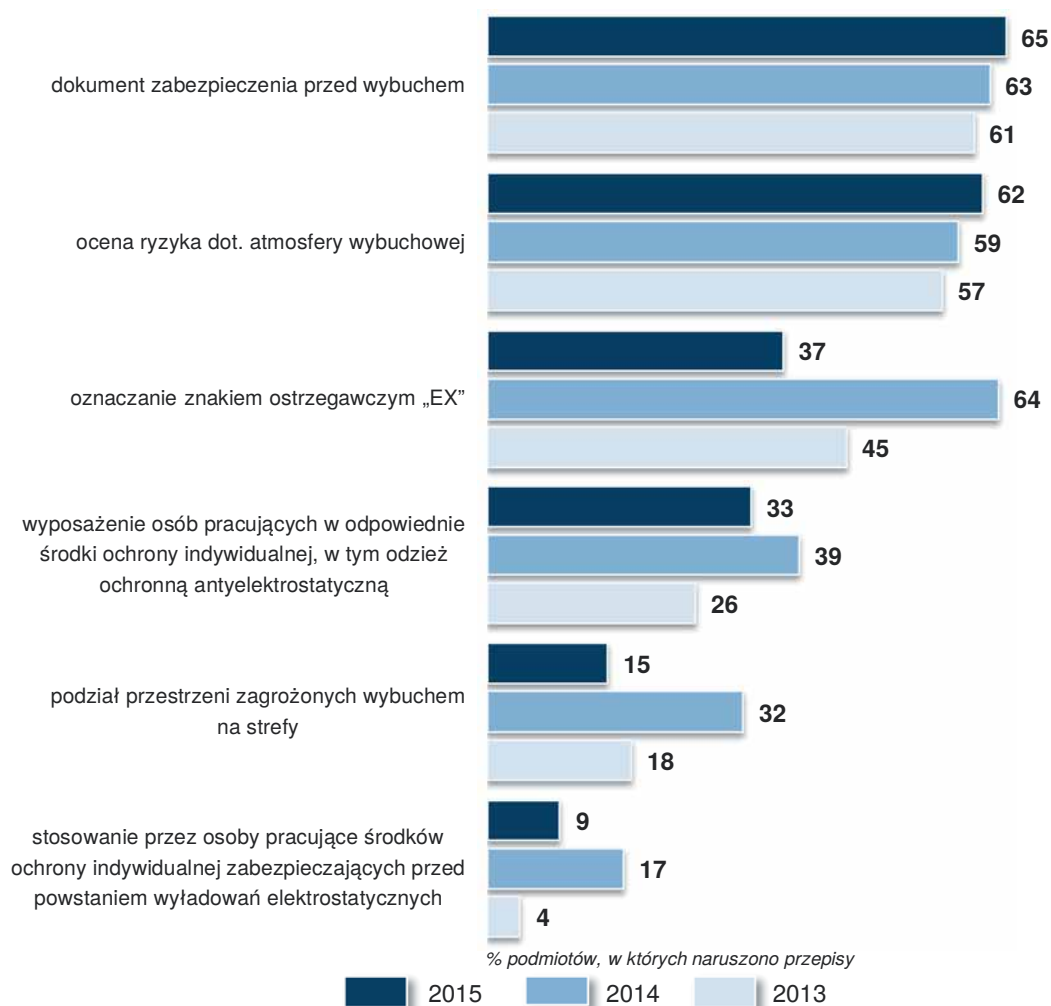
Dane o rekontrolowanych zakładach, w których naruszono przepisy w 2014 r., porównane z danymi z kontroli w tych zakładach w 2015 r. mogą świadczyć o dużej skuteczności działań PIP, aczkolwiek sposób

realizacji środków pokontrolnych wydanych w 2014 r. ujawnił ponownie pewne nieprawidłowości.

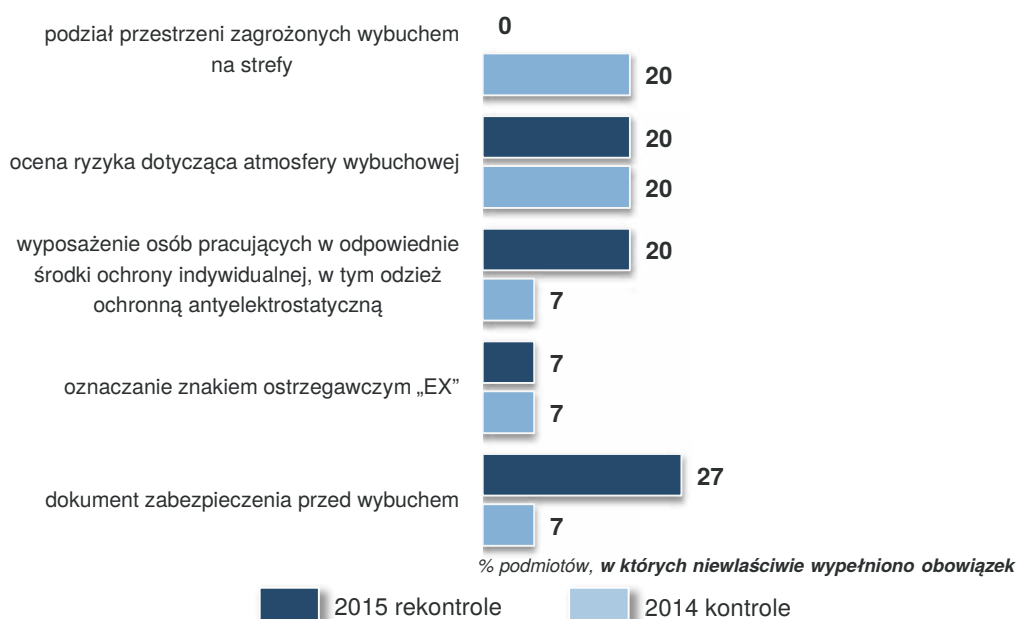
Analiza wyników kontroli wskazuje, że w ponad połowie skontrolowanych podmiotów nadal występują **problemy z wdrożeniem przepisów związanych z bezpieczeństwem przeciwwybuchowym**, o których mowa w rozporządzeniu dotyczącym atmosfery wybuchowej. Widać to szczególnie w mikro- i małych zakładach. Stan ten wynikać może w głównej mierze z faktu, iż przedsiębiorcy w niewystarczającym stopniu znają i stosują środki ochronne zapobiegające wybuchom

i zapewniające ochronę przed ich skutkami, a **przepisy omawianego rozporządzenia** są dla części z nich, jak informują podczas kontroli, **niejednoznaczne i trudne do interpretacji**. Rezultatem takiego stanu są m.in. zbyt ogólnikowe opracowania (np. instrukcje, dokumentacja z oceny ryzyka związanego z możliwością wystąpienia atmosfery wybuchowej, dokument zabezpieczenia przed wybuchem), które nie pozwalają na prawidłowe zorganizowanie pracy, właściwy dobór środków ochrony indywidualnej itp.

#### ZAKŁADY, W KTÓRYCH Z PRZYCYN WYNIKAJĄCYCH Z CECH MIEJSCA PRACY, URZĄDZEŃ LUB UŻYWANYCH SUBSTANCJI I MIESZANIN MOŻE WYSTĘPOWAĆ ATMOSFERA WYBUCHOWA



**ZAKŁADY, W KTÓRYCH ISTNIEJE MOŻLIWOŚĆ WYSTĄPIENIA ATMOSFERY WYBUCHOWEJ  
(REKONTROLE W 2015 R.)**



#### 14. OGRANICZENIE ZAGROZEŃ ŚRODOWISKA PRACY ZWIĄZANYCH Z CZYNNIKAMI RAKOTWÓRCZYMI I/LUB MUTAGENNYMI

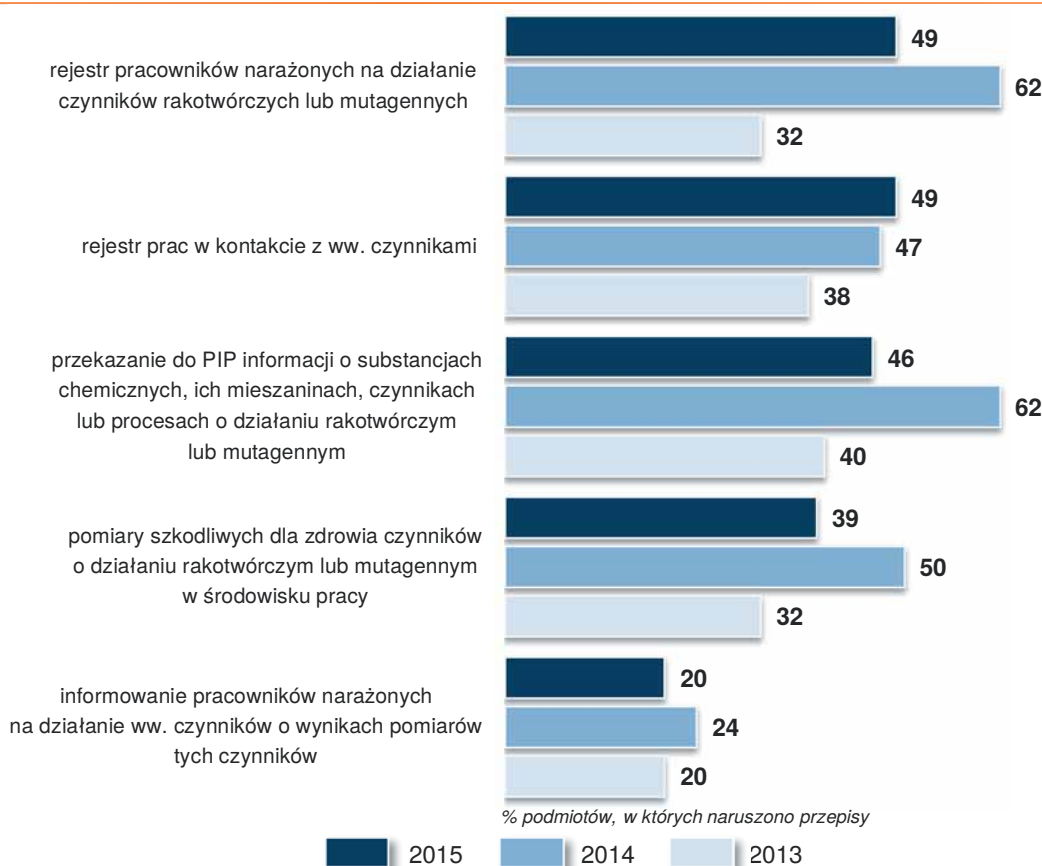
Przeprowadzono 203 kontrole ukierunkowane na zagrożenia związane z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy. Kontrolami objęto zakłady, w których stosowane są:

- substancje chemiczne spełniające kryteria klasyfikacji jako rakotwórcze lub mutagenne kategorii 1A lub 1B zgodnie z rozporządzeniem CLP (82 zakłady),
- mieszaniny sklasyfikowane jako rakotwórcze lub mutagenne kategorii 1A lub 1B (70),
- promieniowanie jonizujące (20),
- procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym lub mutagennym określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy (77).

**Skontrolowane zakłady wg procesów technologicznych  
(uwalnianie się substancji chemicznych, ich mieszanin lub czynników  
o działaniu rakotwórczym lub mutagennym)**

Rodzaj stosowanego procesu	Liczba zakładów
Prace związane z narażeniem na pył drewna twardego	65
Procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie wielopierścieniowych węglowodorów aromatycznych, obecnych w sadzy węglowej, smołach węglowych i pakach węglowych	11
Procesy technologiczne związane z narażeniem na działanie pyłów, dymów i aerozoli tworzących się podczas rafinacji niklu i jego związków	1

**PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOT. SUBSTANCJI CHEMICZNYCH, ICH MIESZANIN LUB CZYNNIKÓW  
O DZIAŁANIU RAKOTWÓRCZYM LUB MUTAGENNYM W ŚRODOWISKU PRACY**



Jak wynika z ustaleń inspektorów pracy, co trzeci skontrolowany podmiot nie przekazał właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy informacji zawartych w prowadzonym **rejestrze prac**, których wykonywanie wiąże się z **kontaktem z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym**, bądź przekazał je niekompletne. Nadal analiza ww. informacji oraz doświadczenia kontrolne PIP wskazują, że – ze względu na **brak definicji pojęć „narażenie” i „kontakt”** – pracodawcy nie

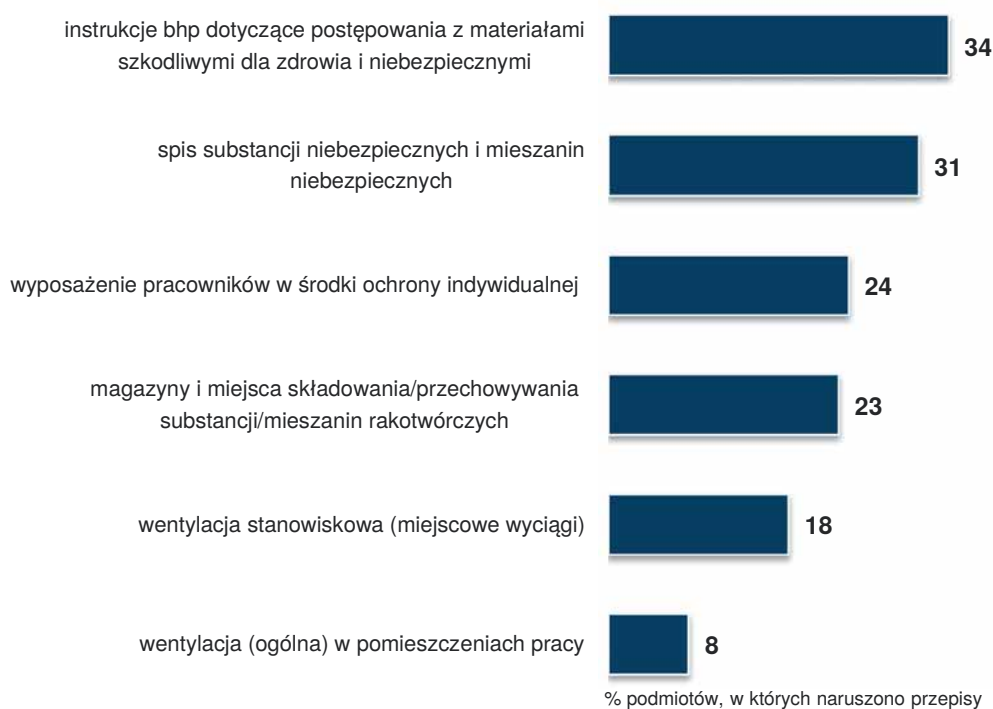
wiedzą, w jaki sposób należy prowadzić rejestr pracowników wykonujących **prace w kontakcie** z substancjami chemicznymi, ich mieszaninami, czynnikami lub procesami technologicznymi o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, do czego zobowiązuje ich art. 222 § 2 Kodeksu pracy oraz których **pracowników narażonych na działanie** ww. substancji, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych należy objąć rejestrem (zgodnie z § 4 ust. 1 *rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub*

procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy).

Na co piątym stanowisku pracy objętym kontrolą nie przeprowadzono **pomiarów czynników szkodliwych** dla zdrowia o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy, a co szósty skontrolowany pracownik nie został poinformowany o ich wynikach. Przyczyną takiego stanu może być **niedostateczna znajomość przepisów regulujących tę problematykę**. W szczególności chodzi o wejście w życie istotnej zmiany, która zamiast dotychczasowych „*prac związanych z narażeniem na pył drewna twardego (dąb i buk)*” wprowadza „*prace związane z narażeniem*

*na pył drewna twardego*”. Przy czym jako **drewna twarde** – zgodnie z wykazem znajdującym się w tomie 62 monografii Międzynarodowej Organizacji Badań nad Rakiem (IARC z 1995 r.) – zostały wymienione w 2014 r.: buk, dąb, osika, jesion, grab, brzoza, klon, czereśnia, wiśnia, grusza, jabłoń, kasztan, orzech włoski i biały, teak, palisander, cis, mahoń i heban. Brak aktualnych **pomiarów pyłów drewna twardego**, zgodnie z nowymi przepisami, stwierdzono w 27 podmiotach na 65 skontrolowanych (dot. prawie 400 pracowników), a uchybienia w tym zakresie w 46% zakładów.

#### PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW BHP PRZY MAGAZYNOWANIU, WYTWARZANIU I STOSOWANIU SUBSTANCJI CHEMICZNYCH I ICH MIESZANIN



Wyniki kontroli wskazują, iż przedsiębiorcy w niewystarczającym stopniu rozpoznają zależności między krajowymi aktami prawnymi regulującymi kwestie związane z czynnikami rakotwórczymi i mutagennymi (np. REACH, CLP) a wydanymi przez UE. Ranga problemu zagrożeń w środowisku pracy związanych z czynnikami rakotwórczymi i mutagennymi oraz skuteczności środków zapobiegających im świadczy o **potrzebie nowelizacji rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia**

24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym w środowisku pracy poprzez:

- wprowadzenie definicji pojęć „*prace w kontakcie*” i „*praca w narażeniu*” w odniesieniu do substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym,

- wskazanie gatunków drzew uznanych za twarde i podlegających przepisom ww. rozporządzenia. Główny Inspektor Pracy wystąpił w tej sprawie z wnioskiem legislacyjnym do Ministra Zdrowia.

## 15. DZIAŁANIA KONTROLNE W CELU OGRANICZENIA ZAGROŻEŃ ZWIĄZANYCH Z NANOMATERIAŁAMI (REKONTROLE)

Rekontrole w zakładach produkujących lub stosujących nanomateriały w procesach pracy oraz w laboratoriach na wyższych uczelniach zostały zrealizowane w ramach programu działań zaplanowanych na lata 2013-2015. Jego celem była kompleksowa ocena stanu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach, w których dochodzi do kontaktu pracowników z tymi chemikaliami.

Ponowne kontrole wykazały, że **pracodawcy rzetelnie podeszli do stwierdzonych w 2014 r. nieprawidłowości**, podejmując działania znacząco zwiększające poziom bezpieczeństwa i warunków pracy. Zastosowano środki ograniczające narażenie na nanomateriały, wykorzystując dostępne źródła informacji w tym zakresie, także wydawnictwa PIP. Szczególnie pozytywne przykłady takich działań odnotowano na uczelniach wyższych.

Pracodawcy jako zasadniczy problem związany z identyfikacją czynników chemicznych o wielkościach nano wskazywali brak odpowiednich zapisów zamieszczanych przez producentów w kartach charakterystyki substancji i mieszanin chemicznych. Przeprowadzona przez pracodawców analiza dróg narażenia, mająca niezwykle istotne znaczenie dla zdrowia pracujących,

pozwoлиła na zastosowanie właściwych środków ochrony zarówno zbiorowej, jak i indywidualnej.

**Wnikliwa analiza procesów pracy, w tym produkcyjnych, umożliwiła wdrożenie rozwiązań technicznych (np. hermetyzacja) oraz organizacyjnych (np. skrócenie czasu ekspozycji) zmniejszających prawdopodobieństwo ujemnych skutków zdrowotnych dla pracujących. Na stanowiskach pracy, gdzie występują nanomateriały, oszacowano ryzyko dolegliwości chorobowych, czego efektem była aktualizacja instrukcji stanowiskowych oraz programów szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.**

Sprawdzono wykonanie środków prawnych wydanych przez inspektorów podczas kontroli w 2014 r.; wszystkie zostały wykonane.

Pracodawcy objęci ww. programem działań prewencyjno-kontrolnych PIP mieli możliwość uzyskania niezbędnej wiedzy o specyficznych cechach narażenia na szkodliwe działanie chemikaliów w postaci nanometrycznej oraz metodach skutecznej ochrony pracowników.

## 16. OGRANICZENIE ZAGROŻEŃ ZAWODOWYCH W ZAKŁADACH PRODUKCJI PREFABRYKATÓW BUDOWLANYCH, W TYM BETONOWYCH I STOLARKI BUDOWLANEJ, ORAZ W CEGIELNIACH

Przeprowadzono kontrole w 231 zakładach, zatrudniających ponad 7,4 tys. osób świadczących pracę, w tym ponad 7,1 tys. pracowników.

Wśród kontrolowanych przeważały mikroprzedsiębiorstwa (35%) oraz inne małe zakłady o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (48%).

Rodzaj produkcji	Liczba skontrolowanych zakładów
Prefabrykaty betonowe (w tym kostka i krawężniki betonowe, płyty stropowe, kręgi pokryw)	147
Stolarka okienna	41
Galanteria ceramiczna (kafle, pustaki silikatowe i pustaki z betonu komórkowego)	40
Wyroby kamienne	2
Prefabrykaty gipsowe	1
<b>Ogółem</b>	<b>231</b>

Podczas kontroli szczególną uwagę zwrócono na: zabezpieczenia przed dostępem do stref niebezpiecznych maszyn i urządzeń technicznych, transport

i składowanie wyrobów, występowanie czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej.

#### ZAKŁADY PRODUKCJI PREFABRYKATÓW BUDOWLANYCH, W TYM BETONOWYCH I STOLARKI BUDOWLANEJ, ORAZ CEGIELNIE



Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło stanu technicznego maszyn i urządzeń w większości zakupionych jeszcze w czasach przekształceń własnościowych dużych zakładów produkcji prefabrykatów. Aż 17% zbadanych maszyn i urządzeń **nie posiadało osłon lub innych urządzeń ochronnych**. U co drugiego pracodawcy eksploatowano **maszyny z niekompletnymi lub niepełnymi osłonami**, w szczególności dotyczyło to przenośników oraz maszyn budowlanych. Co dziesiąta maszyna i urządzenie **nie były wyposażone we właściwe elementy sterownicze**. Najczęściej brakowało prawidłowego oznakowania przycisków pulpitu sterowniczego bądź były one uszkodzone lub niesprawne. Brak urządzeń do uruchomienia oraz całkowitego lub awaryjnego zatrzymania maszyny dotyczył 5% zbadanych maszyn i urządzeń.

Nie zapewnili również pracodawcy 260 **instrukcji bhp dotyczących obsługi maszyn i urządzeń**. Ponadto 62 urządzenia były **eksploatowane bez stosownej decyzji UDT** (dotyczyło to głównie wózków jezdniowych, zbiorników ciśnieniowych oraz żurawi samojezdnych).

W co drugim zakładzie stwierdzono **niewłaściwie zabezpieczone i nieoznakowane miejsca niebezpieczne** (dojścia do stanowisk pracy, stanowiska

pracy usytuowane na wysokości, otwory technologiczne) lub brak zabezpieczenia.

Podobna skala naruszeń odnosiła się do **instrukcji dotyczących magazynowania i składowania materiałów** (brak lub niewłaściwe opracowanie).

Wiele zastrzeżeń budził również stan eksploatowanych **urządzeń i instalacji elektrycznych**. U 46% pracodawców inspektorzy ujawnili niewłaściwą ochronę podstawową lub jej brak, a także brak zabezpieczeń przewodów przed uszkodzeniem mechanicznym, brak zabezpieczeń rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób nieupoważnionych oraz przed rozbryzgami wody (dot. urządzeń w klasie ochronnej IP 44).

W co czwartym zakładzie brakowało **badania i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia** występujących w środowisku pracy, pomimo iż w ocenie ryzyka zawodowego dla tych stanowisk wskazano narażenie m.in. na pyły, hałas i drgania mechaniczne.

Zaznaczyć należy, że 82 osoby obsługujące maszyny i urządzenia nie posiadały **wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych** do ich obsługi, w szczególności wózków widłowych, ładowarek, wężów betoniarskich. W wielu przypadkach osoby obsługujące te maszyny oraz osoby nadzorujące nie wiedziały o obowiązku posiadania odrębnych uprawnień do obsługi maszyn i urządzeń.



O braku odpowiedniego nadzoru, a także o lekceważeniu zagrożeń przez samych pracowników, świadczy też **niewyposażenie w środki ochrony indywidualnej** 86 osób (w tym w 33 przypadkach problem dotyczył ochronników słuchu przy obsłudze maszyn oraz w 21 - ochron indywidualnych układu oddechowego) **lub ich niestosowanie przez pracowników** (107 osób, w tym w 30 przypadkach problem dotyczył ochronników słuchu oraz w 18 - ochron indywidualnych układu oddechowego).

Pracodawcy zlikwidowali jeszcze w trakcie kontroli ponad 38% nieprawidłowości, realizując decyzje ustne inspektorów.

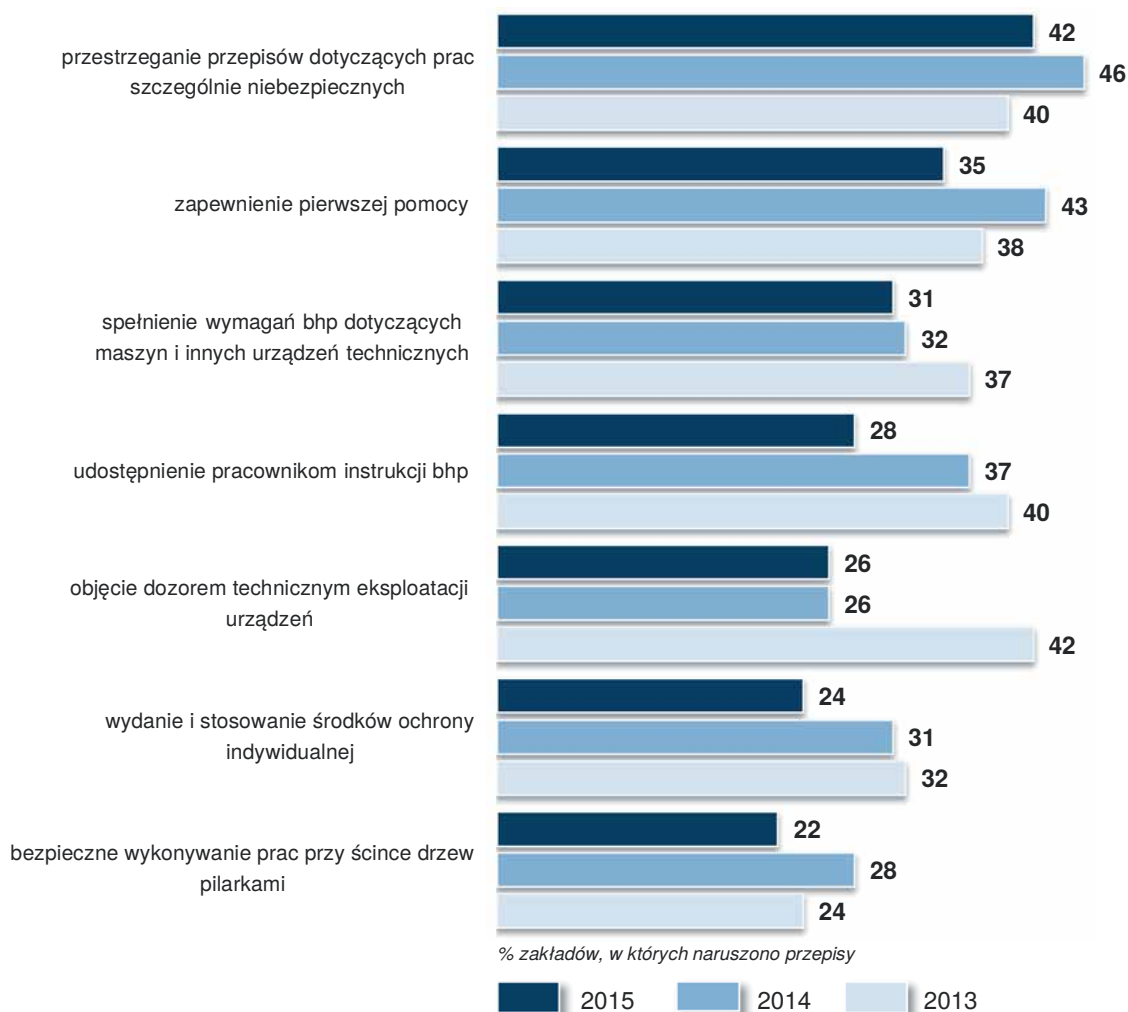
Reasumując, kontrole wykazały poważną skalę zaniedbań głównie w małych firmach, użytkujących wyeksploatowane maszyny i urządzenia techniczne. Stan taki wynikał z braku wymaganych przeglądów okresowych maszyn oraz niedostosowywania ich do minimalnych wymagań.

## 17. EGZEKOWANIE PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY PRZY PRACACH W LEŚNICTWIE ZWIĄZANYCH Z POZYSKIWIEM I ZRYWKĄ DREWNA

Inspektorzy pracy przeprowadzili 389 kontroli w 382 zakładach usług leśnych i w jednym nadleśnictwie, w których świadczyło pracę blisko 3,2 tys. osób, w tym 2,5 tys. pracowników. W skontrolowanych zakładach zarejestrowano w latach 2013-2015 (do dnia kontroli) 14 wypadków śmiertelnych i 16 ciężkich związanych głównie ze ścinką drzew.

W porównaniu z wynikami kontroli zakładów usług leśnych w latach 2013-2014 nastąpiła nieznaczna poprawa przestrzegania przepisów bhp. Jednak skala błędów i uchybień zwiększających ryzyko utraty zdrowia lub życia podczas wykonywania prac leśnych jest wciąż zbyt duża.

### PRACE W LEŚNICTWIE ZWIĄZANE Z POZYSKIWIEM I ZRYWKĄ DREWNA



Najwięcej nieprawidłowości (42% kontrolowanych zakładów) dotyczyło nieprzestrzegania przepisów określających zasady prowadzenia **prac szczególnie niebezpiecznych**, w tym m.in.:

- niesporządzania wykazu takich prac, występujących w danym zakładzie,
- nieokreślenia szczegółowych wymagań bhp przy ich wykonywaniu,
- niewyznaczenia osób do bezpośredniego nadzoru nad tymi pracami.

Skutkowało to istotnymi błędami już na etapie **prac przygotowawczych do ścinki** (nieoczyszczenie szyszki korzeniowych drzew o zgrubiałej korowinie w miejscu przykładania rżazów, nieusuwanie nabiegów korzeniowych utrudniających obalanie drzew). Inspektorzy pracy mieli wiele zastrzeżeń do stosowanych **technik ścinki i obalania drzew** (brak prądu, zawiasy, nieprawidłowe podcięcie, stosowanie krótkich prowadnic pił przy ścinie drzew grubych, nieprawidłowe usuwanie drzew zawieszonych).

Przepisy bhp nie określają bezpiecznych technik ścinki drzew, toteż istotne znaczenie dla zachowania bezpieczeństwa przy pracach leśnych mają **instrukcje bhp**. Najczęściej pracodawcy udostępniają pracownikom *Instrukcję bhp przy wykonywaniu podstawowych prac z zakresu gospodarki leśnej* zatwierdzoną przez dyrektora generalnego Lasów Państwowych, która stanowi kompendium praktycznej wiedzy o warunkach dopuszczania do pracy, czynnościach podczas pracy i po jej zakończeniu, a przede wszystkim o czynnościach zabronionych. Kontrole wykazały, że w 28% sprawdzonych zakładów **nie udostępniono pracownikom żadnej instrukcji bhp**.

W przypadku 18% **narzędzi i sprzętu specjalistycznego** (w tym pilarek i ciągników przysposobionych do zrywki drewna) inspektorzy pracy mieli zastrzeżenia dotyczące ich bezpiecznego używania (brak wychwytnika łańcucha pilarki, niewłaściwie zabezpieczona kabina ciągnika).

W co czwartym kontrolowanym zakładzie pracodawcy używali przy zrywce drewna zespolonych z ciągnikami rolniczymi przyczep samowładowczych, wyposażonych w **żurawie hydrauliczne**, które użytkowane były bez decyzji Urzędu Dozoru Technicznego zezwalającej na ich eksploatację. Nieprawidłowość ta dotyczyła 16% urządzeń objętych kontrolą. O takich faktach inspektorzy pracy powiadamiali właściwe terenowo oddziały UDT.

Pomimo sygnalizowanego od lat zjawiska narażenia pracowników leśnych na ukąszenia kleszczy, skutkującego wzrostem liczby **chorób zakaźnych odkleszczowych**, jedynie 29% kontrolowanych pracodawców zapewniło pracownikom badania przesiewowe na obecność boreliozy. Badania te nadal nie są obowiązkowe. Można byłoby ten stan zmienić, gdyby we wskazówkach metodycznych (zał. nr 1 do rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy) uwzględniono je w zakresie badań okresowych. Główny Inspektor Pracy 2 marca 2016 r. ponownie wystąpił z wnioskiem w tej sprawie do Ministra Zdrowia.

Jedną z głównych **przyczyn** wskazanych nieprawidłowości jest niedostateczny poziom wiedzy pracodawców o bezpieczeństwie i higienie pracy, szczególnie w małych zakładach usług leśnych (prawie co szósty pracodawca nie odbył obowiązkowego szkolenia okresowego w dziedzinie bhp), oraz tolerowanie odstępstw od podstawowych zasad bhp. **Błędy w technice prowadzenia ścinki i obalania drzew, które popełniają zwłaszcza drwale o krótkim stażu pracy, świadczą o niedostatecznej jakości szkoleń** ukierunkowanych na umiejętności posługiwania się narzędziami i wykonywania rżazów. Brak szczegółowych wymagań dotyczących programu szkolenia osób użytkujących zawodowo pilarki do ścinki drzew w lesie powoduje, że ośrodki szkoleniowe ograniczają zajęcia praktyczne (a tym samym koszty) do niezbędnego minimum. Przekłada się to na nieprawidłowe zachowania pracowników w lesie – brawurę, lekceważenie zagrożeń, niestosowanie środków ochrony indywidualnej, niewłaściwe przygotowanie stanowisk pracy. W tej sprawie **Główny Inspektor Pracy 2 marca 2016 r. ponownie wystąpił z wnioskiem do Ministra Środowiska**.

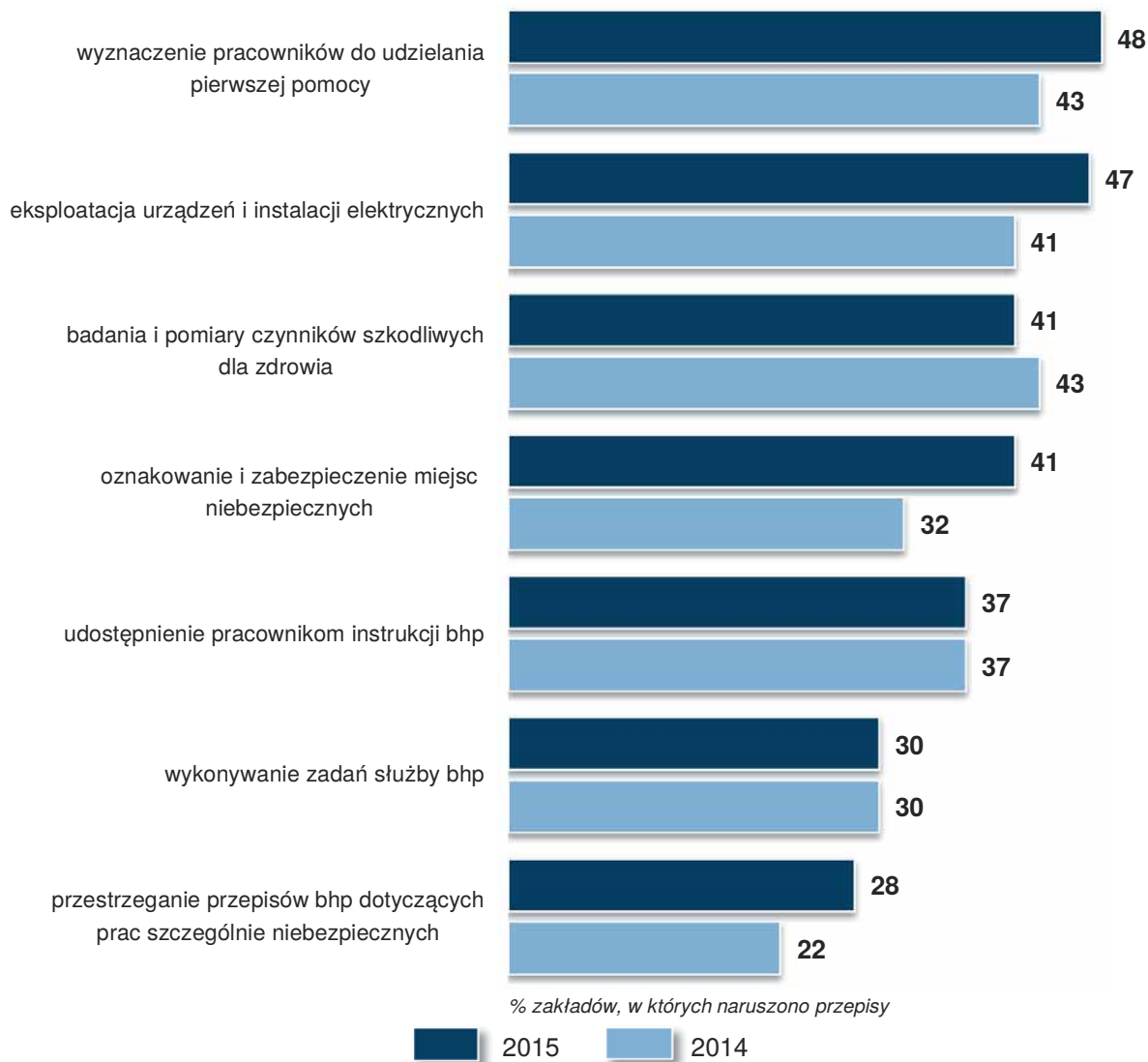
## 18. KONTROLE ZAPEWNIENIA BEZPIECZNYCH WARUNKÓW PRACY W ZAKŁADACH NOWO POWSTAŁYCH

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w 410 nowo powstałych podmiotach gospodarczych. Najwięcej zakładów zajmowało się działalnością sklasyfikowaną w sekcji: handel i naprawy – 42%, przetwórstwo przemysłowe – 25% oraz zakwaterowane i usługi gastronomiczne – 10%. Zakłady małe (od 10 do 49 osób)

stanowiły 95% wszystkich skontrolowanych podmiotów, wśród nich 74% to mikrozakłady (zatrudniające do 9 osób). W ww. zakładach pracę świadczyło 5,8 tys. osób, w tym 4 978 na podstawie umowy o pracę. Do dnia kontroli zarejestrowano 1 śmiertelny wypadek przy pracy, 1 wypadek powodujący ciężkie uszkodzenie ciała oraz

31 wypadków lekkich powodujących czasową niezdolność do pracy. Inspektorzy sprawdzili realizację wniosków profilaktycznych, wynikających z ustaleń zespołów powypadkowych, stwierdzając nieprawidłowości w 6 zakładach.

#### ZAKŁADY NOWO POWSTAŁE



Badając stan warunków pracy, inspektorzy odnotowali nieprawidłowości polegające na braku **pierwszego szkolenia okresowego z zakresu bhp dla osób kierujących pracownikami**; dotyczyło to 82 pracodawców oraz 30 osób nadzorujących pracę w 18 zakładach. W innych terminach niż określone

w przepisach szkolenie odbyło 9 pracodawców i 8 osób nadzorujących. Jednocześnie u 118 pracodawców inspektorzy stwierdzili zaniedbania w zakresie wykonywania zadań **służby bhp**. W 91 zakładach pracy pracodawcy w ogóle nie utworzyli służby bezpieczeństwa i higieny pracy, a w 27

stwierdzono uchybienia w jej prawidłowym funkcjonowaniu (np. z uwagi na niespełnienie wymagań kwalifikacyjnych przez osoby realizujące zadania służby bhp lub niedostateczne wywiązywanie się z obowiązków). Brak służby bhp dotyczył głównie mikrozakładów. Pracodawcy uważali, że skoro zatrudniają tylko do kilku pracowników, obowiązek utworzenia służby bhp ich nie dotyczy.

Nieprawidłowości w działaniu służby bhp lub jej brak oraz słaba wiedza pracodawców o obowiązkach w zakresie zapewnienia pracownikom bezpiecznych warunków pracy przełożyły się na **zaniedbania w zakresie oceny ryzyka zawodowego, przygotowania pracowników do pracy, organizacji pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy**.

Dostrzegając bieżące problemy w kontrolowanych firmach, dotyczące zapewnienia bezpiecznych warunków pracy, inspektorzy udzielali pracodawcom porad prawnych i technicznych, a także informowali o możliwości uczestnictwa w programie „Zdobądź Dyplom PIP”. Zachęcali również do korzystania z bogatej bazy informacji i wydawnictw w wersji elektronicznej, zamieszczonych na stronie internetowej PIP.

Od 32 pracodawców, u których nie stwierdzono bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia pracowników lub innych osób wykonujących pracę oraz popełnienia wykroczenia z winy umyślnej, inspektorzy pracy odebrali **oświadczenia o terminie usunięcia ujawnionych w toku kontroli uchybień**.

Ponadto w 2015 r. inspektorzy przeprowadzili **rekontrole w 248 zakładach** (68% zakładów skontrolowanych po raz pierwszy w 2014 r.). W zakładach tych świadczyło pracę ponad 3,5 tys. osób, w tym 3 151 na podstawie stosunku pracy. Przy wyborze podmiotów do kontroli sprawdzających kierowano się przede wszystkim liczbą środków prawnych wydanych w 2014 r. oraz oceną stopnia ich realizacji na podstawie informacji przekazanych przez pracodawców. Ustalono, że **większość wydanych środków prawnych została zrealizowana**. Odsetek niewykonanych decyzji wyniósł ok. 1,5%.

Stwierdzono ponadto **usunięcie wszystkich uchybień wymienionych w oświadczeniach odebranych na podstawie art. 37a ustawy o PIP** od 8 pracodawców kontrolowanych w 2014 r.

## 19. WYMAGANIA MINIMALNE I ZASADNICZE

### A. EGZEKOWANIE WYMAGAŃ MINIMALNYCH DLA MASZYN DO OBRÓBK SKRAWANIEM METALI

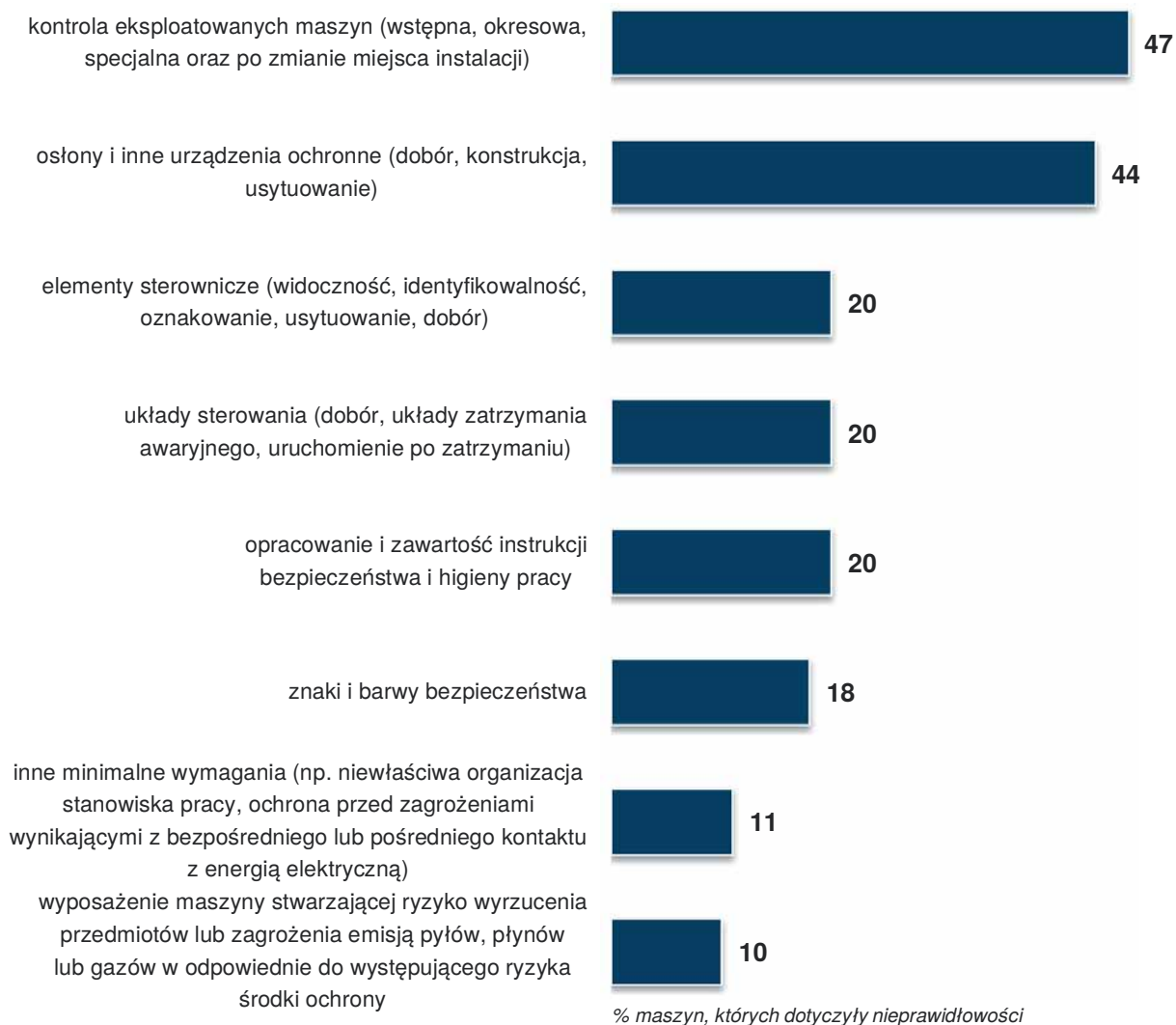
Skontrolowano 438 podmiotów, w których pracowało ponad 34,9 tys. osób; były to głównie mikrozakłady (28%) i małe zakłady (44%). Wśród skontrolowanych znajdowały się zakłady branży metalowej produkujące maszyny i urządzenia techniczne oraz zakłady użytkujące maszyny do obróbki metali w celu dokonywania napraw lub remontów własnych urządzeń technicznych bądź świadczące usługi w tym zakresie. W podmiotach tych odnotowano w latach 2012-2014 **70 wypadków przy pracy związanych z eksploatacją maszyn do obróbki skrawaniem metali**, w tym 2 ciężkie. Wśród przyczyn wypadków dominowały: wykonywanie prac ręcznych w strefie roboczej maszyn, w tym pomiarów przy obracającym się materiale lub narzędziu, brak osłon lub nieprawidłowe osłony czy inne urządzenia ochronne, brak lub niewłaściwy dobór elementów układów sterujących i bezpieczeństwa.

W kontrolowanych podmiotach użytkowano 5 847 maszyn do obróbki skrawaniem metali. Pracodawcy ocenili pod względem spełnienia minimalnych wymagań 3 829 maszyn i urządzeń. W przypadku 1 397 maszyn podjęli działania w celu doprowadzenia ich do stanu zgodnego z przepisami.

Inspektorzy pracy sprawdzili spełnienie minimalnych wymagań 2 802 maszyn do obróbki skrawaniem metali. Spośród nich **805 nie spełniało minimalnych wymagań** (29% ogółu kontrolowanych), a do 681 zgłoszono uwagi.

Podczas kontroli oceniano m.in.: stan techniczny maszyny; kompletność urządzeń zabezpieczających i ochronnych; elementy sterownicze, w tym wyłączniki zatrzymania awaryjnego; jakość i czytelność napisów informacyjnych i znaków ostrzegawczych; dokumentację kontroli okresowej oraz instrukcje obsługi. Inspektorzy pracy nie mieli zastrzeżeń tylko do 29% kontrolowanych pracodawców.

## MASZYNY DO OBRÓBK SKRAWANIEM METALI



% maszyn, których dotyczyły nieprawidłowości

Znaczącą skalę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie **wyposażenia maszyn w odpowiednie osłony i urządzenia ochronne** oraz elementy zabezpieczające przed dostępem pracownika do stref niebezpiecznych (prawie 79% kontrolowanych pracodawców). Urządzenia te często wykonane były w sposób niewłaściwy, tj. bez zachowania odległości bezpieczeństwa uniemożliwiającej dostęp do stref niebezpiecznych. Poważne zastrzeżenia dotyczyły również oznakowania, usytuowania i widoczności **elementów sterowniczych** (prawie 53%) oraz doboru układów sterowniczych, tj. wyłączników głównych, przycisków bezpieczeństwa, przycisków start/stop (ponad 49%). Podczas kontroli odnotowano, że pracodawcy przekazują pracownikom nieprawidłowe **instrukcje bezpiecznej obsługi użytkowanych**

**maszyn i urządzeń** lub ich w ogóle nie udostępniają (35%). Często były one niewłaściwie opracowane. Znaczną liczbę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie stosowania barw i znaków bezpieczeństwa (36%).

Wyniki kontroli wskazują równocześnie, że pracodawcy nie przeprowadzali kontroli wstępnych i okresowych maszyn do obróbki skrawaniem metali. Dotyczyło to co drugiego kontrolowanego zakładu pracy. Nieprawidłowości wystąpiły głównie u pracodawców, którzy nie zapewnili służby bhp w zakładzie, a sami nie odbyli szkolenia w dziedzinie bhp.

Nie stwierdzono natomiast znaczących lub rażących nieprawidłowości w zakresie wyposażenia maszyn w: urządzenia służące do odłączania ich od źródeł energii; odpowiednie obudowy lub urządzenia

wyciągowe znajdujące się w pobliżu zagrożenia (w przypadku maszyn stwarzających zagrożenie emisją pynu lub pyłu); automatyczną sygnalizację ostrzegawczą przed uruchomieniem oraz środki ochrony przeciwporażeniowej. Usytuowanie obrabiarek w pomieszczeniach, organizacja stanowisk operatora oraz oświetlenie stref i stanowisk pracy również nie budziły większych zastrzeżeń.

Analiza wyników kontroli wskazuje, że w dalszym ciągu duża część obrabiarek do obróbki skrawaniem metali użytkowanych w zakładach pracy nie spełnia minimalnych wymagań, mimo że wszystkie maszyny nabyte przed 1.01.2003 r. powinny być do nich dostosowane do 1.01.2006 r.

**B. EGZEKOWANIE WYMAGAŃ ZASADNICZYCH  
DLA MASZYN, URZĄDZEŃ I ŚRODKÓW  
OCHRONY INDYWIDUALNEJ – NADZÓR RYNKU**

W ramach nadzoru rynku w 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 1 271 kontroli sprawdzając, czy

**maszyny i urządzenia techniczne eksploatowane na stanowiskach pracy oraz dostarczane pracownikom środki ochrony indywidualnej są zgodne z zasadniczymi i innymi wymaganiami.** Kontrolami objęto wyroby podlegające przepisom rozporządzeń Ministra Gospodarki implementujących do prawa polskiego postanowienia **9 dyrektyw nowego podejścia** (rozporządzenia w sprawie zasadniczych wymagań dla: prostych zbiorników ciśnieniowych, środków ochrony indywidualnej, urządzeń spalających paliwa gazowe, urządzeń i systemów ochronnych przeznaczonych do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem, dźwigów, urządzeń ciśnieniowych, maszyn, urządzeń używanych na zewnątrz pomieszczeń w zakresie emisji hałasu do środowiska, sprzętu elektrycznego niskonapięciowego).

Ogółem oceniono 1 365 wyrobów. **W przypadku 853 (62%) spośród nich inspektorzy pracy stwierdzili nieprawidłowości.** Zaznaczyć należy, że niektóre wyroby podlegały kilku dyrektywom.

**Wyniki kontroli z podziałem wg dyrektyw nowego podejścia**

Dyrektywa	Liczba kontrolowanych wyrobów	Odsetek wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia	Liczba wyrobów, do których zgłoszono zastrzeżenia
2009/105/WE d. 87/404/EWG proste zbiorniki ciśnieniowe SPV	8	100	8
89/686/EWG środki ochrony indywidualnej PPE	363	33	119
2009/142/WE d. 90/396/EWG urządzenia spalające paliwa gazowe GAD	4	75	3
94/9/WE urządzenia i systemy ochronne przeznaczone do użytku w przestrzeniach zagrożonych wybuchem ATEX	5	80	4
95/16/WE dźwigi i ich elementy bezpieczeństwa LIFT	2	50	1
97/23/WE urządzenia ciśnieniowe PED	27	74	20
2006/42/WE d. 98/37/WE maszyny MD	907	71	647
2000/14/WE urządzenia używane na zewnątrz pomieszczeń, w zakresie emisji hałasu do środowiska NOISE	22	73	16
2006/95/WE d. 73/23/EWG sprzęt elektryczny niskonapięciowy LVD	273	62	170

W trakcie kontroli ukierunkowanych na monitorowanie zgodności z zasadniczymi i innymi wymaganiami tych grup wyrobów, których użytkowanie wiąże się ze

znaczącym zagrożeniem dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, sprawdzono maszyny do obróbki skrawaniem metali oraz środki ochrony oczu i twarzy.

- **Maszyny do obróbki skrawaniem metali**

Kontrolami objęto 298 maszyn, wśród nich znalazły się zarówno maszyny do obróbki wiórowej, jak i ścierniej. W przypadku 152 spośród nich (51%) stwierdzono różnego rodzaju niezgodności. W zakresie wymagań zasadniczych zakwestionowano 122 maszyny (41% poddanych kontroli). Ujawnione niezgodności dotyczyły:

- **niewłaściwej budowy i wykonania** (55 wyrobów - 18%), w tym m.in.: braku lub niewłaściwego doboru elementów zabezpieczających, wad konstrukcji, osłon, a także ich zabezpieczenia przed możliwością otwarcia lub demontażu w czasie pracy urządzenia;
- braku (28 wyrobów - 9%) lub niewłaściwego **oznakowania**: informacjami umożliwiającymi pełną identyfikację maszyn, piktogramami i informacjami mającymi wpływ na bezpieczeństwo użytkownika, w tym elementów sterowniczych (68 wyrobów - 23%);
- **instrukcji użytkownika**, w tym: braku (24 wyrobów - 8%), niezapewnienia polskojęzycznego opracowania (13 wyrobów - 4%) oraz nieprawidłowej zawartości – zastrzeżenia odnosiły się m.in. do braku opisu stanowisk pracy, które mogą zajmować operatorzy, ostrzeżeń mówiących o niedozwolonych sposobach użytkownika, informacji mających wpływ na bezpieczne użytkowanie wyrobu, a także związanych z istniejącym ryzykiem resztkowym (w sumie 79 wyrobów - 27%).

W przypadku 101 maszyn (34%) stwierdzono naruszenia przepisów dotyczące **deklaracji zgodności**, w tym ich braku (40 wyrobów - 13%) lub nieprawidłowej treści (61 wyrobów - 21%). Dokumenty nie zawierały m.in. danych identyfikacyjnych urządzenia, wskazania osoby upoważnionej do przygotowania dokumentacji technicznej, przywołania wszystkich dyrektyw mających zastosowanie. Stwierdzano dokumenty bez określenia daty i/lub miejsca ich wystawienia.

Kontrole wykazały, że 12 (4%) maszyn do obróbki skrawaniem metali nie zostało **oznakowanych znakiem CE**, a 18 (6%) zostało oznakowanych tym znakiem w sposób nieprawidłowy (uchylenia dotyczyły techniki wykonania i niewłaściwych proporcji oznakowania).

Wśród sprawdzanych wyrobów znalazły się m.in. frezarki, tokarki, wiertarki, szlifierki oraz maszyny wielofunkcyjne – urządzenia wyprodukowane w krajach Unii Europejskiej, w tym w Polsce, a także poza Wspólnotą. Nieprawidłowości ujawniano w każdej z tych grup. Najbardziej skuteczne okazały się działania podejmowane w stosunku do podmiotów krajowych wprowadzających do obrotu lub oddających do użytku maszyny, które nie spełniały wymagań zasadniczych. Większość takich interwencji kończyła się podjęciem dobrowolnych działań

naprawczych albo wycofaniem z obrotu lub użytku kwestionowanych urządzeń.

- **Środki ochrony oczu i twarzy**

Inspektorzy pracy skontrolowali 257 różnych typów środków ochrony oczu i twarzy, takich jak: okulary ochronne, gogle ochronne, siatkowe osłony twarzy, tarcze spawalnicze, przyłbice spawalnicze. Zakwestionowali 65 wyrobów (25%).

Zastrzeżenia wiążące się z **wymaganiami zasadniczymi** dotyczyły 54 wyrobów (21%). Nieprawidłowości polegały na braku **oznaczeń** lub niekompletnych oznaczeniach ramek i szybek informujących o cechach ochronnych wyrobu oraz umożliwiających jego poprawną identyfikację. Ujawniono również istotne uchybienia związane z **instrukcjami użytkownika**, które powinny być dostarczone przez producentów wprowadzających wyroby do obrotu bądź upoważnionych przedstawicieli. Spośród kontrolowanych środków ochrony oczu i twarzy 5% nie posiadało instrukcji (albo nie była ona przetłumaczona na język polski). W stosunku do 17% kontrolowanych wyrobów inspektorzy zakwestionowali treść tych dokumentów. W instrukcjach brakowało danych o obszarze zastosowania i parametrach ochronnych wyrobu mających znaczenie dla właściwego zabezpieczenia narządu wzroku przed szkodliwymi i niebezpiecznymi czynnikami środowiska pracy. Nie zawsze też zawierały kompletne i zrozumiałe dla użytkowników wyjaśnienia oznaczeń umieszczonych bezpośrednio na wyrobach, a także informacje o sposobie przechowywania, czyszczenia i dezynfekcji. Ponadto nie umieszczono w nich wymaganych ostrzeżeń dla użytkowników, m.in. wskazujących na konieczność wymiany uszkodzonych ochron oraz – w przypadku szypek ochronnych klasy optycznej 3 – brak możliwości długotrwałego stosowania wyrobu.

Niespełnienie wymagań w zakresie **deklaracji zgodności** inspektorzy ujawnili w odniesieniu do 17 środków ochrony oczu i twarzy (9% kontrolowanych pod tym kątem). Deklaracje najczęściej nie zawierały właściwych przepisów i norm zharmonizowanych; danych pozwalających na jednoznaczne ustalenie producenta; informacji o jednostce notyfikowanej biorącej udział w procedurze oceny zgodności. Ponadto zdarzało się, że wskazywano w nich jednostkę notyfikowaną inną niż w pozostałych dokumentach wyrobu.

W przypadku 8 wyrobów (3%) kontrola ujawniła wadliwe **oznakowanie znakiem CE** (5%). Na środkach ochrony oczu i twarzy brakowało tego znaku lub był on niezgodny ze wzorem określonym w przepisach.

Wyniki kontroli wskazują na liczne nieprawidłowości w instrukcjach przeznaczonych dla użytkowników.

Za część tych niezgodności odpowiedzialni są producenci. Niejednokrotnie jednak są one następstwem zaniechań dystrybutorów i importerów, którzy nie przywiązują należytej wagi do sprawdzenia, czy oferowane przez nich środki ochrony indywidualnej rzeczywiście spełniają wymagania w tym zakresie. Zazwyczaj przyjmują, że wyroby są zgodne z wymogami prawa, ponieważ posiadają oznakowanie CE. Warto podkreślić, że sformułowane poprawnie i w języku zrozumiałym dla odbiorcy instrukcje ograniczają ryzyko niewłaściwego doboru i stosowania środków ochrony indywidualnej.

**Pozostałe kontrole 810 wyrobów przeprowadzone zostały w ramach zadań stałych Państwowej Inspekcji Pracy.** Działania te związane były m.in. z badaniem wypadków przy pracy oraz sprawdzaniem informacji pochodzących od innych podmiotów, w tym organów kontrolnych, przedsiębiorców i pracowników sygnalizujących, że wyroby mogą nie spełniać zasadniczych i innych wymagań. **Zastrzeżenia wzbudziło 636 wyrobów (79%).** Zdecydowanie wyższy odsetek nieprawidłowości stwierdzony podczas takich kontroli wynika z faktu, że były one podejmowane przede wszystkim w reakcji na uwagi zgłoszone do konkretnych wyrobów użytkowanych w miejscu pracy.

W przypadku negatywnych wyników kontroli zarówno maszyn do obróbki skrawaniem metali, środków ochrony oczu i twarzy, jak i innych wyrobów inspektorzy podejmowali działania proporcjonalne do stwierdzonych naruszeń oraz szacowanego ryzyka. W razie niezgodności niepowodujących poważnego zagrożenia lub możliwych do szybkiego wyeliminowania występowało do producentów, importerów i dostawców o ich usunięcie bądź wycofanie wyrobu z obrotu lub z użytku w wyznaczonym terminie. **Wskutek dobrowolnych działań naprawczych usunięte zostały uchybienia dotyczące 475 wyrobów (382 maszyn i urządzeń technicznych, 93 środków ochrony indywidualnej).**

W sytuacji poważnych niezgodności wyrobów z zasadniczymi wymaganiami, a także gdy podmioty gospodarcze przedstawiły dowodów działań naprawczych, akta kontroli przekazywano do wszczęcia postępowania administracyjnego. **W 2015 r. okręgowi inspektorzy pracy prowadzili 59 postępowań,** w tym 52 dotyczyły maszyn i urządzeń technicznych, natomiast 7 – środków ochrony indywidualnej. Ponadto działając na podstawie art. 45 – 47c ustawy o systemie oceny zgodności, inspektorzy pracy kierowali do prokuratury **zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez podmioty odpowiedzialne za wyroby.** Zawiadomienia

te dotyczyły: walcarki do wyrobów gumowych, centrum obróbczego, podestu ruchomego, polerki taśmowej, gwoździarki pneumatycznej, okularów ochronnych, prasy hydraulicznej, pilarki wielopitowej, dwóch pilarek wielotarczowych. Spośród ww. 3 postępowań zostały umorzone, pozostałe sprawy nadal się toczą (wg stanu na dzień 29.02.2016 r.).

Jeśli stwierdzone nieprawidłowości były możliwe do usunięcia tylko przez **podmiot mający siedzibę na terenie innego kraju UE,** o wynikach kontroli powiadamiano organ nadzoru rynku w tym kraju. Właściwym organom przekazano informacje o 14 wyrobach. Do Włoch skierowano wyniki kontroli dotyczących linii do cięcia, linii do powlekania blach, maszyny do sitodruku, podestu ruchomego (koszowego) samojezdnego; do Niemiec – centrum obróbczego, ciągu technologicznego składającego się z lasera z magazynem stali oraz systemem wyciągowym, podłogowego pojazdu podnośnikowego; do Austrii – strugarcko-grubościówki; na Litwę – podnośnika kolumnowego, do Wielkiej Brytanii – urządzenia przeznaczonego do odcinania pokryw beczek i zaokrąglania krawędzi, do Hiszpanii – trawersu do zbrojenia; do Czech – okularów ochronnych; do Belgii – siatkowej osłony twarzy; turecki organ nadzoru rynku poinformowany został o wadach sterylizatora parowego. Niezależnie od przekazanych za granicę informacji, w przypadku ujawnienia realnych zagrożeń inspektorzy pracy podejmowali stosowne kroki zmierzające do ich usunięcia.

Bardzo ważne są także działania w ramach **współpracy z organami celnymi.** Do okręgowych inspektoratów pracy wpływają z tych organów **wnioski o wydanie opinii w sprawie spełniania zasadniczych i innych wymagań przez wyroby sprowadzane spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego.** W 2015 r. otrzymano 282 wnioski. Dotyczyły one wyrobów, w stosunku do których zachodziło prawdopodobieństwo, że mogą spowodować zagrożenie dla bezpieczeństwa użytkowników lub że nie towarzyszyła im potrzebna dokumentacja. W związku ze zgłoszonymi wnioskami inspektorzy pracy, po przeprowadzeniu kontroli wyrobów na terenie organu celnego lub innego miejsca ich przechowywania, wydali: 77 opinii pozytywnych, w 193 przypadkach opinie były negatywne i nieprawidłowe wyroby nie zostały dopuszczone do obrotu lub zostały dopuszczone po usunięciu uchybień, w 12 – brak było przesłanek do zajęcia stanowiska w sprawie, ponieważ wnioski dotyczyły wyrobów nieobjętych kompetencjami PIP. **Jak podkreślają inspektorzy pracy, dobra współpraca z organami celnymi ma szczególne znaczenie. Pozwala ona**



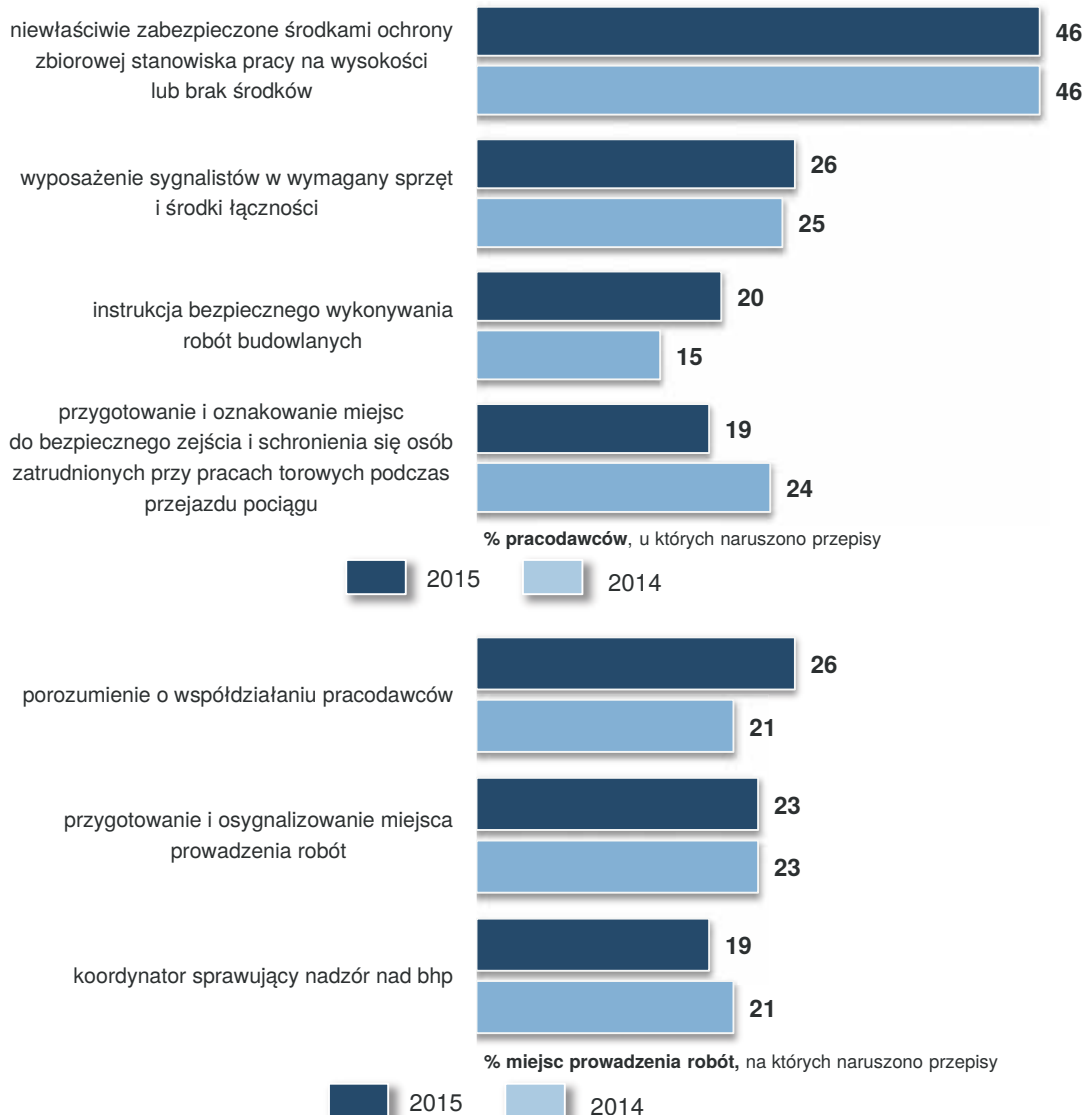
na wyeliminowanie niezgodnych z przepisami importowanych maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej zanim będą je użytkować pracownicy.

Tak jak w latach ubiegłych równoległe z kontrolami prowadzone były **przedsięwzięcia popularyzujące problematykę zasadniczych i innych wymagań**. Odbyły się liczne szkolenia i seminaria dla pracodawców, producentów i dystrybutorów maszyn, innych urządzeń technicznych i środków ochrony indywidualnej. W ich trakcie omawiano przepisy i przekazywano specjalistyczną wiedzę o wymaganiach dla poszczególnych rodzajów wyrobów oraz przybliżano zasady funkcjonowania nadzoru rynku. Ponadto do wybranych przedsiębiorców skierowane zostały pisma profilaktyczne mające na celu zapobieganie zagrożeniom stwarzanym przez wyroby przeznaczone do stosowania w miejscu pracy.

## 20. OGRANICZENIE ZAGROŹEŃ ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH ROBOTY TOROWE

Inspektorzy PIP realizowali kontrole przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy podczas wykonywania robót torowych, które polegały m.in. na: przebudowie nawierzchni torów, przebudowie sieci trakcyjnej, zabudowie nowych urządzeń sterowania ruchem kolejowym, a także na utrzymaniu nawierzchni torowej na liniach kolejowych zarządzanych przez PKP Polskie Linie Kolejowe SA. Przeprowadzono 362 kontrole w 325 podmiotach (na 185 miejscach wykonywania robót torowych), zatrudniających łącznie ok. 18,8 tys. osób. Zadanie kontrolne związane było ze znaczną skalą przedsięwzięć inwestycyjnych i modernizacyjnych krajowej infrastruktury kolejowej oraz wieloma nieprawidłowościami stwierdzonymi podczas kontroli bhp przy robotach torowych w 2014 r.

### ZAKŁADY PROWADZĄCE ROBOTY TOROWE



Wciąż na wysokim poziomie utrzymują się nieprawidłowości dotyczące **zabezpieczenia pracowników przed możliwością upadku z wysokości**. W większości stanowiło to bezpośrednie zagrożenie utraty życia lub zdrowia. Ujawniono m.in. brak barier ochronnych lub innych rozwiązań zabezpieczających pracowników przed upadkiem, a często stosowane zabezpieczenia nie spełniały odpowiednich wymogów, stanowiąc jedynie pozorne zabezpieczenie.

W co 5 zakładzie stwierdzono uchybienia w opracowanych instrukcjach bezpiecznego wykonywania robót budowlanych lub brak instrukcji. Uchybienia dotyczyły m.in. niedostosowania jej zapisów do prowadzonych prac czy bardzo ogólnego przedstawienia bezpiecznego sposobu wykonywania prac.

Nadal wiele nieprawidłowości dotyczyło **zabezpieczenia i sygnalizacji w miejscu robót**. Przede wszystkim nie były one w sposób prawidłowy oznakowane. Brak było tarcz zatrzymania D1. Stwierdzono również nieprawidłowości przy ustawianiu wskaźników W-7 zobowiązujących maszynistów pojazdów trakcyjnych do podania sygnału „baczość” (ostrzegawczy dźwięk syreny lokomotywy). Ujawniono przypadki braku wskaźników, ustawienie ich w nieprawidłowej odległości, w nieprawidłowym miejscu lub w sposób niewidoczny dla maszynisty.

Poważnym uchybieniem w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa pracy był **brak porozumienia o współpracy pracodawców**. Na co 5 miejscu wykonywania robót nie wyznaczono koordynatora sprawującego nadzór nad bezpieczeństwem pracy wszystkich pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców. W efekcie kolejni podwykonawcy wprowadzani na danym odcinku robót nie byli informowani o osobach odpowiedzialnych za koordynację bezpiecznej pracy na budowie oraz nie zawierano z nimi porozumień o współdziałaniu w zakresie bhp.

Niestety w porównaniu z poprzednimi latami **nie odnotowano istotnej poprawy** w zakresie zapewnienia pracownikom skutecznej ochrony życia lub zdrowia przy wykonywaniu robót torowych. Nadal stwierdza się wiele poważnych nieprawidłowości (40% wydanych decyzji opatrzone rygiorem natychmiastowej wykonalności ze względu na bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia).

Odnotowano zróżnicowane podejście kontrolowanych pracodawców do zagadnień bhp przy wykonywaniu robót torowych. **Specjalistyczne firmy posiadające wykwalifikowane kadry** i odpowiedni park **maszynowy** oraz doświadczenie w realizacji inwestycji kolejowych **w o wiele większym**

**stopniu przestrzegają wymagań bhp**. Natomiast w małych firmach podwykonawczych, wykonujących krótkoterminowe zlecenia, odnotowuje się wciąż wiele zaniedbań w omawianym zakresie (w tej grupie inspektorzy pracy wydali 46% ogółu decyzji dotyczących bhp).

## 21. OGRANICZENIE ZAGROZEŃ WYPADKOWYCH PRZY EKSPLOATACJI WÓZKÓW JEZDNIOWYCH Z NAPĘDEM SILNIKOWYM W MAGAZYNACH WIELKOPOWIERZCHNIOWYCH ORAZ INNYCH MIEJSCACH WYKONYWANIA PRACY

Kontrolami w zakresie eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym objęto:

- magazyny wielkopowierzchniowe (197 kontroli w 181 podmiotach),
- inne miejsca (715 kontroli w 704 podmiotach).

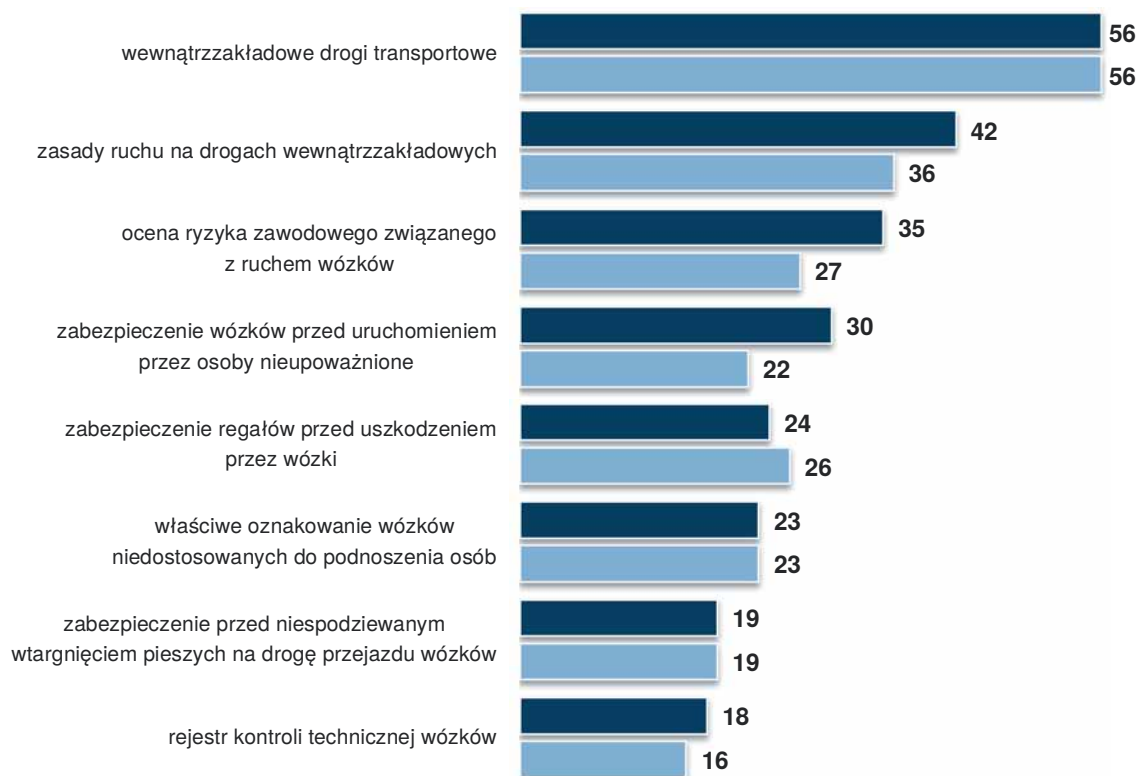
Skoncentrowano się głównie na branżach przetwórstwa przemysłowego i handlu. W kontrolowanych podmiotach eksploatowano ok. 3,2 tys. wózków (głównie podnośnikowych), które obsługiwane były przez 5,3 tys. pracowników.

**W magazynach wielkopowierzchniowych** objętych kontrolą PIP zarejestrowano w latach 2013-2015 (do dnia rozpoczęcia kontroli) **119 wypadków** przy pracy z udziałem wózka jezdniowego z napędem silnikowym, w tym 4 ze skutkiem śmiertelnym i 2 ciężkie, natomiast **w pozostałych miejscach** pracy odnotowano w rejestrach wypadków **101 takich zdarzeń**, w tym 2 ze skutkiem śmiertelnym i 5 ciężkich.

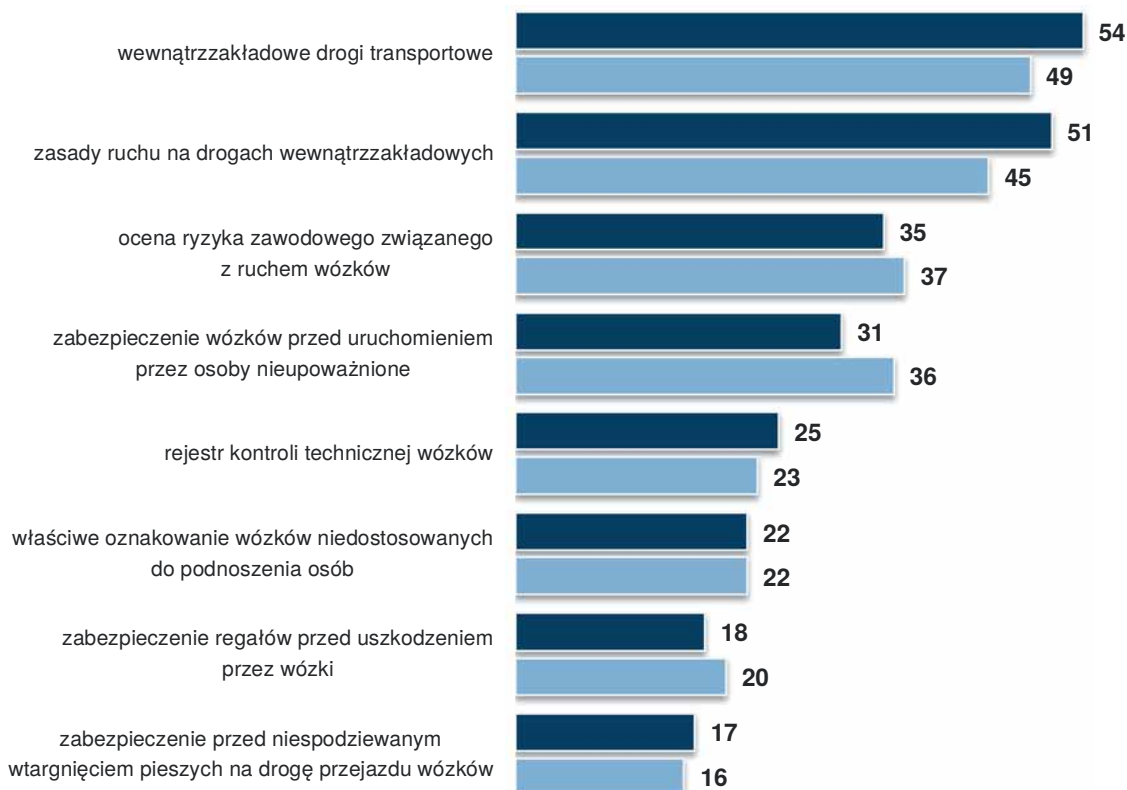
Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło **dróg transportowych**. Polegały one głównie na ich niewłaściwym dostosowaniu do natężenia ruchu, oznakowaniu i zabezpieczeniu, a także na złym stanie nawierzchni, braku ładu i porządku, co utrudniało przejazd wózków. Ponadto duża część kontrolowanych pracodawców nie opracowała zasad ruchu na drogach wewnątrzzakładowych, w tym nie ustalono dopuszczalnych prędkości jazdy wózków na poszczególnych odcinkach dróg.

W magazynach wielkopowierzchniowych **co piąty regał nie posiadał zabezpieczeń przed uszkodzeniem przez wózek jezdny**; biorąc pod uwagę wysokość regałów, groziło to utratą ich stabilności i poważnymi następstwami wypadkowymi.

## EKSPLOATACJA WÓZKÓW JEZDNIOWYCH Z NAPĘDEM SILNIKOWYM



*% kontrolowanych jednostek (magazyny wielkopowierzchniowe), w których naruszono przepisy*



*% kontrolowanych jednostek (pozostałe miejsca), w których naruszono przepisy*

2015 2014

Nieprawidłowości uniemożliwiające bezpieczną eksploatację wózków dotyczyły:

- braku oznakowania wózków podnośnikowych zakazem podnoszenia osób (niedostosowanych do podnoszenia osób), a także oznakowania wartością dopuszczalnego udźwigu (12% wózków objętych kontrolą),
- nieprzewodzenia udokumentowanej kontroli stanu technicznego wózków (10%),
- pozostawiania wózków bez zabezpieczenia przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione (9%),
- braku instrukcji obsługi wózka (6%),
- eksploatacji wózków podnośnikowych bez decyzji organu dozoru technicznego zezwalającej na jego eksploatację (5%).

Nieprawidłowości uniemożliwiające bezpieczną obsługę wózków dotyczyły głównie:

- niepoinformowania pracowników o zagrożeniach wynikających z użytkowania wózków i sposobach ochrony przed tymi zagrożeniami (w 35% kontrolowanych podmiotów nie uwzględniono w ocenie ryzyka zawodowego zagrożeń wynikających z użytkowania wózków),
- niewłaściwego instruktażu stanowiskowego (14% pracowników poddano instruktażowi stanowiskowemu według programu niedostosowanego do rodzaju i warunków pracy wykonywanej na ich stanowiskach pracy).

Odnotowano **mniej nieprawidłowości w magazynach wielkopowierzchniowych niż w pozostałych miejscach pracy** zarówno w zakresie przestrzegania zasad bezpiecznej eksploatacji wózków, jak i bezpiecznej obsługi przez pracowników.

Zwraca uwagę fakt, że **tylko 2% pracowników** objętych kontrolą **dopuszczono do pracy bez wymaganych kwalifikacji** do obsługi wózka.

Jednocześnie z danych zebranych podczas kontroli przez inspektorów pracy wynika, że wśród pracowników uprawnionych do obsługi wózków podnośnikowych 19% posiadało zaświadczenie kwalifikacyjne wydawane przez UDT. Natomiast pozostali posiadali imienne zezwolenie pracodawcy (78%) lub książkę operatora (3%).

Zasady i tryb nabywania uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi wózków podnośnikowych (podlegających dozorowi technicznemu) określają trzy rozporządzenia Ministra Gospodarki:

- 1) z dnia 10 maja 2002 r. w sprawie bhp przy użytkowaniu wózków jezdniowych z napędem silnikowym (dokument uprawniający – **imienne zezwolenie pracodawcy ważne tylko na terenie zakładu pracy**),

- 2) z dnia 20 września 2001 r. w sprawie bhp podczas eksploatacji maszyn i innych urządzeń technicznych do robót ziemnych, budowlanych i drogowych (dokument uprawniający – **książka operatora ważna na terenie całego kraju**),

- 3) z dnia 18 lipca 2001 r. w sprawie trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych (dokument uprawniający – **zaświadczenie kwalifikacyjne UDT ważne na terenie całego kraju**).

Taki stan prawny utrudnia pracodawcom stwierdzenie, czy posiadane przez pracownika kwalifikacje są właściwe, aby dopuścić go do obsługi wózka danego rodzaju bądź typu. **Interpretacja Ministerstwa Gospodarki** (z dnia 31 lipca 2015 r.) **w sprawie zasad wydawania pracownikom imiennych zezwoleń do obsługi wózków jezdniowych z napędem silnikowym nie ma charakteru wiążącego** i nie rozwiązuje problemu braku jednolitego przepisu prawa, regulującego ostatecznie sprawę kwalifikacji osób obsługujących takie wózki. Stan bezpieczeństwa pracy przy eksploatacji wózków jezdniowych z napędem silnikowym, w szczególności w świetle znaczącej skali wypadków przy pracy, którym ulegają osoby je obsługujące oraz stwierdzonych nieprawidłowości, wskazuje na konieczność podjęcia działań legislacyjnych w tej sprawie. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy **zasady i tryb uzyskiwania kwalifikacji do obsługi wózków jezdniowych powinny zostać ujednocnione**, aby skutecznie wyeliminować lub ograniczyć zagrożenia skutkujące licznymi i tragicznymi wypadkami przy pracy. Główny Inspektor Pracy wystąpił w tej sprawie z wnioskiem legislacyjnym do Ministra Rozwoju.

## 22. EGZEKOWANIE PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W PODMIOTACH LECZNICZYCH

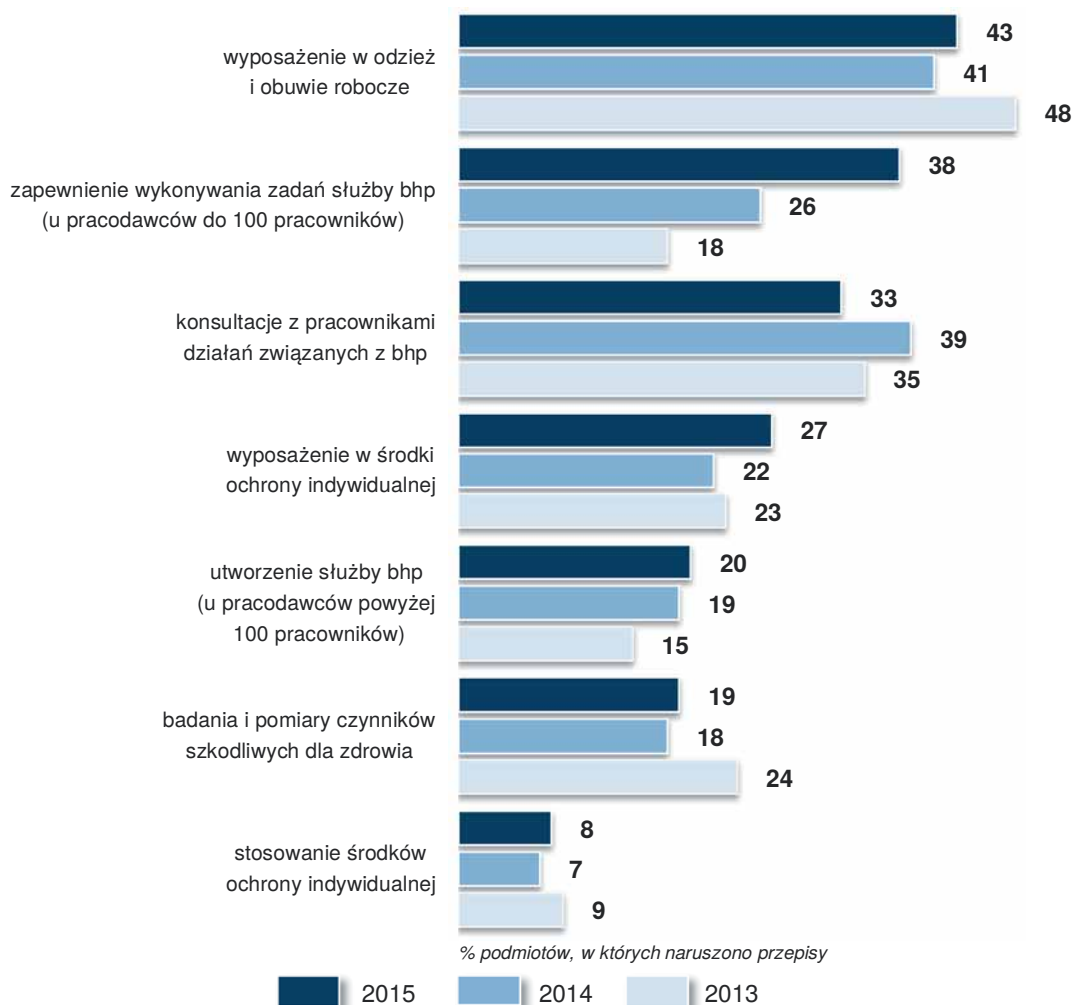
Inspektorzy pracy przeprowadzili 226 kontroli w podmiotach wykonujących działalność leczniczą. Spośród nich 116 (ponad 51% skontrolowanych) prowadziło działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne, pozostałe zaś – działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne. Skontrolowane podmioty zatrudniały 45,9 tys. pracowników, w tym 37,2 tys. kobiet i 2,3 tys. niepełnosprawnych. W podmiotach tych prawie 5,5 tys. osób świadczyło pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, 8,3 tys. prowadziło jednoosobową działalność gospodarczą, świadcząc usługi w zakresie: indywidualnej i specjalistycznej praktyki lekarskiej,

indywidualnej praktyki pielęgniarskiej, diagnostyki laboratoryjnej, ratownictwa medycznego itp.

Do sektora publicznego (własność państwa i samorządowa) należały 94 skontrolowane podmioty lecznicze. Pozostałe to przedsiębiorcy w rozumieniu

przepisów *ustawy o swobodzie działalności gospodarczej* oraz podmioty utworzone przez fundacje i stowarzyszenia, a także kościoły i związki wyznaniowe (własność prywatna i mieszana).

#### PODMIOTY LECZNICZE



Kontrole wykazały, że w blisko połowie podmiotów (podobnie jak w 2014 r.) zarówno publicznych, jak i niepublicznych ujawniono nieprawidłowości dotyczące **oceny ryzyka zawodowego**. W 51 podmiotach pracodawcy nie opracowali udokumentowanej oceny ryzyka zawodowego przy wykonywaniu prac na 153 stanowiskach pracy (na 3 538 skontrolowanych), a w 70 podmiotach kontrolujący ujawnili uchybienia w ocenie ryzyka zawodowego na 920 stanowiskach pracy. Nieprawidłowości te głównie dotyczyły: braku opisu ocenianego stanowiska pracy z wyszczególnieniem stosowanych narzędzi i materiałów, nieuwzględnienia wszystkich zagrożeń związanych z wykonywaną pracą, tj. zagrożeń powodowanych:

czynnikami chemicznymi stosowanymi do dezynfekcji sprzętu i powierzchni oraz sterylizacji, szkodliwymi czynnikami biologicznymi, czynnikami fizycznymi, obciążeniami układu mięśniowo-szkieletowego oraz niezaktualizowania oceny ryzyka zawodowego w związku ze zmianami na stanowiskach pracy.

We wszystkich podmiotach kontrolowano problematykę dotyczącą stosowania w procesach dezynfekcji i sterylizacji – **substancji i mieszanin chemicznych** stwarzających zagrożenie. W 36% skontrolowanych podmiotów (w większości niepublicznych) stwierdzono brak aktualnych spisów stosowanych substancji i mieszanin chemicznych, a w 19% kart charakterystyki. W co trzecim skontrolowanym

podmiocie pracodawcy nie udostępnił pracownikom **instrukcji bezpiecznej pracy** z substancjami i mieszaninami chemicznymi stosowanymi w procesach dezynfekcji i sterylizacji, w tym zawierających postanowienia dotyczące zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla zdrowia lub życia pracowników. Ujawniono także przypadki nieprawidłowego **składowania opakowań z substancjami i mieszaninami chemicznymi** (w 6% skontrolowanych), a także brak oznakowań pojemników i opakowań z tymi preparatami.

W 44 podmiotach (w większości prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne) inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości dotyczące **badania i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia** występujących w środowisku pracy. W 32 podmiotach ujawniono przypadki nieprzeprowadzenia badań i pomiarów czynników szkodliwych, w pozostałych zaś uchybienia dotyczące terminów. Brak aktualnych badań i pomiarów najczęściej odnosił się do: pól i promieniowania elektromagnetycznego, czynników chemicznych (np. formaldehydu, ksylenu, etanolu), czynników chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym (np. tlenku etylenu). W jednym z publicznych szpitali pracodawca odstąpił od wykonywania pomiarów stężenia tlenku etylenu na stanowiskach sterylizacji gazowej w 3 komórkach organizacyjnych, z uwagi na fakt, iż w wyniku przeprowadzonych w odstępie 6 miesięcy badań i pomiarów nie stwierdzono przekroczenia 0,1 wartości NDS. Kontrolujący ustalili, że opisane w sprawozdaniach pomiary zostały przeprowadzone w różnych warunkach: wzięto pod uwagę różne czasy wykonywania czynności w pomieszczeniu sterylizacji gazowej, a opisy czynności, przy których dokonywano pomiarów – są niespójne i nieporównywalne (nie uwzględniono wszystkich czynności pracowników wskazanych w instrukcjach obsługi sterylizatora gazowego oraz aeratora). A zatem wyniki ww. badań są nieporównywalne i nie mogą stanowić podstawy do odstąpienia od wykonywania kolejnych badań.

Inspektorzy sprawdzili **wyposażenie w środki ochrony indywidualnej** 5 823 pracowników zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach. Nieprawidłowości ujawniono w 62 podmiotach, w większości prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne. W 33 podmiotach pracodawcy nie wyposażyli 427 pracowników w środki ochrony indywidualnej (głównie zapewniające ochronę przed substancjami

chemicznymi tj. ochrony twarzy i oczu, ochrony rąk, odzież ochronną), a w pozostałych podmiotach dostarczone 385 pracownikom środki ochrony indywidualnej nie były dostosowane do występujących zagrożeń. W jednym z publicznych szpitali pracodawca nie wyposażył pracowników, prowadzących w 3 komórkach organizacyjnych sterylizację gazową z użyciem tlenku etylenu, w środki ochrony indywidualnej (gogle oraz ubranie ochronne) spełniające wymagania dotyczące oceny zgodności (posiadające cechy chroniące przed działaniem tlenku etylenu). **W odpowiednie środki ochrony indywidualnej (gogle oraz ubranie ochronne)** nie wyposażono również pracowników wykonujących prace w myjniach i stosujących preparaty dezynfekcyjne (mieszaniny chemiczne niebezpieczne, stwarzające zagrożenie), w tym przygotowujących roztwory robocze tych preparatów. Pracownicy ci zostali wyposażeni jedynie w rękawice ochronne oraz fartuchy jednorazowe (wykonane z włókny polipropylenowej), dla których pracodawca nie posiadał instrukcji użytkowania, a zgodnie z oznakowaniem ww. wyrobów nie są one środkami ochrony indywidualnej.

Kontrolujący ujawnili również przypadki **niestosowania przez pracowników środków ochrony indywidualnej**, w które zostali wyposażeni. W 6% skontrolowanych podmiotów środki ochrony indywidualnej wydane pracownikom nie spełniały wymagań **dotyczących oceny zgodności**. Najczęściej były to okulary ochronne i osłony twarzy, w które wyposażono pracowników do wykonywania prac z użyciem środków chemicznych zawierających substancje niebezpieczne. Inspektorzy ujawnili także inne nieprawidłowości w zakresie środków ochrony indywidualnej, polegające m.in. na nieustaleniu przez pracodawców rodzajów środków ochrony indywidualnej, których stosowanie na określonych stanowiskach jest niezbędne, oraz nieprzeprowadzeniu imiennych kart wydawanych środków ochrony indywidualnej.

Sprawdzone zostało także **wyposażenie w odzież i obuwie robocze** ponad 12,1 tys. pracowników zatrudnionych w kontrolowanych podmiotach. Nieprawidłowości stwierdzono w 98 podmiotach, w większości prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne. W 61 podmiotach pracodawcy nie wydali 4 288 pracownikom odzieży i obuwia roboczego, a w pozostałych ujawnili inne nieprawidłowości w tym zakresie (dot. 935 pracowników). Inspektorzy stwierdzili również liczne przypadki świadczenia pracy przez pracowników w odzieży i obuwiu roboczym zakupionym we własnym zakresie. W tych przypadkach

pracownicy piorą tę odzież sami. Ujawniono również, że stosowane przez pracowników obuwie robocze zakupione we własnym zakresie nie było dostosowane do rodzaju wykonywanych prac.

W 109 podmiotach zatrudniających powyżej 100 pracowników inspektorzy poddali kontroli problematykę dotyczącą **służby bhp**, ujawniając nieprawidłowości w 22 podmiotach. W 5 podmiotach nie utworzono służby bhp, a w 17 stwierdzono niedostosowanie liczby pracowników służby bhp do aktualnego zatrudnienia i zagrożeń wypadkowych lub chorobowych, powierzanie zadań służby bhp firmie zewnętrznej, a także obciążanie służby bhp innymi zadaniami niż wymienione w § 2 *rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy*.

W 28 skontrolowanych podmiotach zatrudniających do 100 pracowników, w większości prowadzących działalność w rodzaju ambulatoryjne świadczenia zdrowotne, pracodawcy nie zapewnili służby bhp. W innych podmiotach inspektorzy odnotowali, że służba bhp nie kontrolowała warunków pracy oraz przestrzegania przepisów bhp, nie sporządzała okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy zawierających propozycje rozwiązań technicznych i organizacyjnych w celu zapobiegania zagrożeniom zdrowia i życia pracowników oraz poprawy stanu bhp, a także nie brała udziału w dokonywaniu oceny ryzyka zawodowego.

W 74 skontrolowanych podmiotach inspektorzy ujawnili nieprawidłowości związane z konsultowaniem z pracownikami lub ich przedstawicielami działań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

W latach 2013-2014 w skontrolowanych podmiotach zarejestrowano 1 851 **wypadków przy pracy** (w 2013 r. – 870, a w 2014 r. – 981). Wśród zarejestrowanych wypadków 494 to wypadki związane z zakłuciem lub skaleczeniem ostrymi narzędziami medycznymi podczas udzielania świadczeń zdrowotnych i ekspozycją na czynniki biologiczne (w 2013 r. – 192, w 2014 r. – 302). Jednocześnie inspektorzy stwierdzili nieprzeprowadzenie postępowań powypadkowych dla 658 niezarejestrowanych jako wypadki przy pracy zdarzeń wypadkowych (w 2013 r. – 328, w 2014 r. – 330) związanych z zakłuciem lub skaleczeniem ostrymi narzędziami używanymi podczas udzielania świadczeń zdrowotnych i ekspozycją na czynniki biologiczne. W tych przypadkach pracodawcy ograniczyli się jedynie do odnotowania wskazanych zdarzeń w tzw. rejestrach ekspozycji

zawodowej na krew lub inny potencjalnie infekcyjny materiał i przeprowadzenia postępowań poekspozycyjnych. Inspektorzy odnotowali również nieprawidłowości przy ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków. Dotyczyły one najczęściej nieustalenia przyczyn wypadków, **nieustalenia przyczyn adekwatnych do okoliczności wypadków, nieprzedstawiania wniosków i środków profilaktycznych adekwatnych do przyczyn wypadków**, nieprzestrzegania terminów sporządzania i zatwierdzenia protokołu powypadkowego, nedoręczenia poszkodowanym protokołów powypadkowych, a także rejestracji wypadków przy pracy.

Wyniki działań kontrolno-nadzorczych inspektorów pracy w 2015 r. wskazują, że stan przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w podmiotach leczniczych w niektórych obszarach poprawia się, a w innych pogarsza w stosunku do lat 2013-2014. Niektóre naruszenia obowiązujących przepisów występowały w stopniu rażącym. **Nieprawidłowości dotyczyły zarówno publicznych podmiotów, jak i jednostek niepublicznych** oraz podmiotów utworzonych przez fundacje i stowarzyszenia, a także kościoły i związki wyznaniowe.

Naruszenia przepisów w zakresie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wyposażenia pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze inspektorzy stwierdzali częściej w publicznych podmiotach. Nieprawidłowości dotyczące utworzenia służby bhp (u pracodawców zatrudniających powyżej 100 pracowników) i zapewnienia wykonywania zadań służby bhp (u pracodawców zatrudniających do 100 pracowników) inspektorzy stwierdzali częściej w niepublicznych podmiotach.

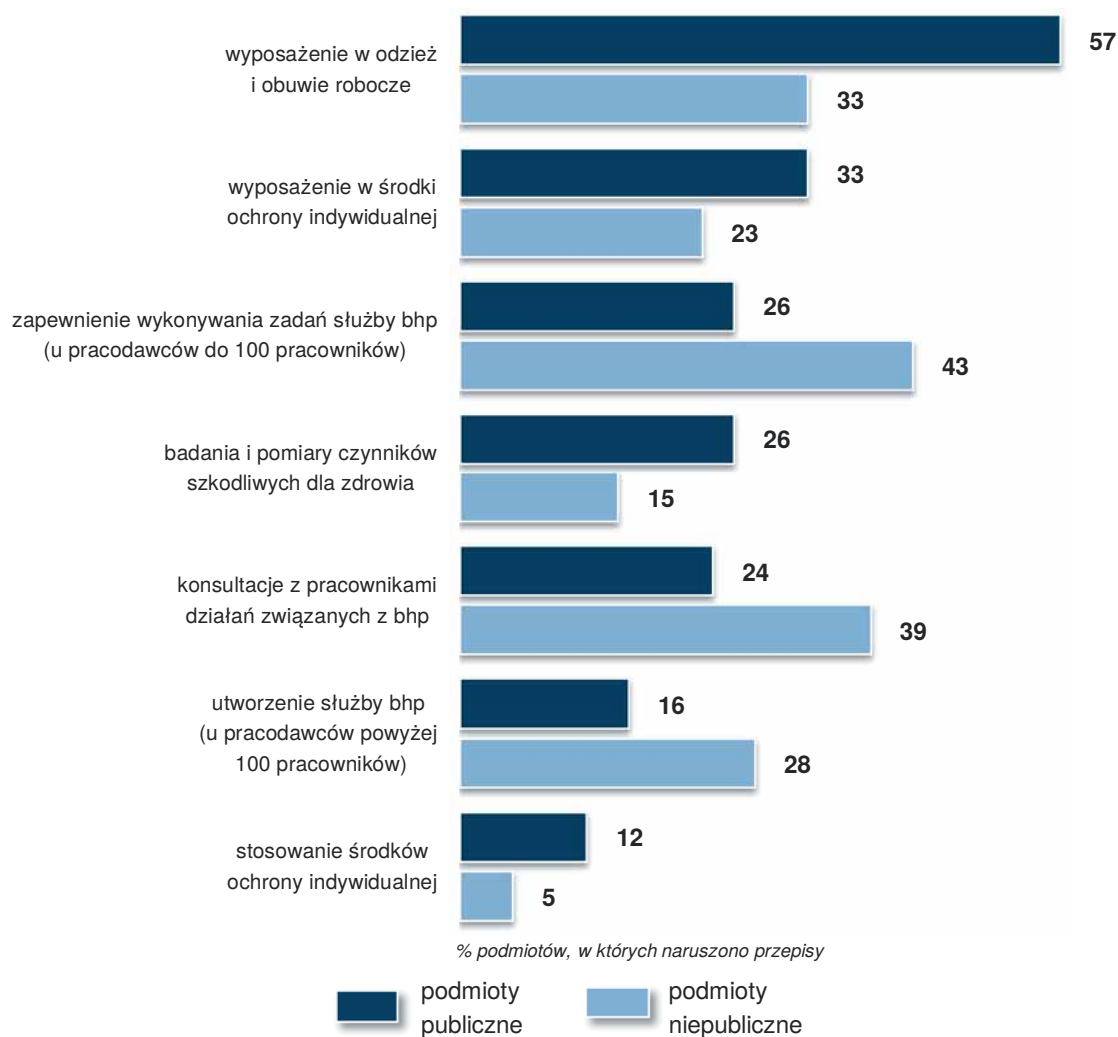
Większość odstępstw od regulacji prawnych związana **jest z nieznaną przyczyną przepisów zarówno przez pracodawców, kadrę kierowniczą, jak i służbę bhp lub osoby wykonujące jej zadania** (wskazuje na to przede wszystkim duża liczba uchybień w zakresie dokumentowania oceny ryzyka zawodowego, w tym identyfikacji zagrożeń występujących w środowisku pracy). Bez rozpoznania zagrożeń nie można prowadzić skutecznej działalności prewencyjnej ani też rzetelnie informować pracowników o zagrożeniach i sposobach ich unikania bądź ograniczania. Niejednokrotnie ocena ryzyka zawodowego w kontrolowanych podmiotach nie miała nic wspólnego z zarządzaniem ryzykiem jako ciągłym procesem oceny oraz eliminowania lub ograniczania ryzyka,

a jedynie została dokonana w celu formalnego spełnienia wymagań prawnych.

Na zwiększenie **prawdopodobieństwa wystąpienia w przyszłości chorób zawodowych** mają

bezsprzeczny wpływ brak monitorowania w środowisku pracy czynników szkodliwych dla zdrowia oraz niewyposażenie pracowników we właściwe środki ochrony indywidualnej.

#### PUBLICZNE I NIEPUBLICZNE PODMIOTY LECZNICZE



Niepokojącym zjawiskiem jest **zmniejszanie kosztów działalności podmiotów poprzez niewyposażenie pracowników w odzież i obuwie robocze**. Kontrolujący ujawnili bowiem, jak podkreślono, przypadki świadczenia pracy przez pracowników we własnej odzieży i obuwiu roboczym. W świetle obowiązujących przepisów oraz ze względów sanitarnych praktyka **taka jest niedopuszczalna** i stanowi potencjalne zagrożenie chorobowe dla pracowników i ich rodzin, gdyż najczęściej pracownicy własną odzież wykorzystywaną jako roboczą piorą sami.

Inspektorzy stwierdzili, podobnie jak w latach ubiegłych, **dużo przypadków zranień ostrymi narzędziami medycznymi**, w których – jak podkreślono wcześniej – nie ustalano okoliczności i przyczyn tych zdarzeń w trybie przewidzianym przez przepisy prawa. I tak na 1 851 wypadków przy pracy, zarejestrowanych w latach 2013-2014 w podmiotach objętych kontrolą, nie przeprowadzono postępowań powypadkowych (zgodnie z procedurami określonymi w *rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy*) dla 658 wypadków związanych ze zranieniem ostrymi narzędziami.



Tym samym w kontrolowanych podmiotach nie analizowano przyczyn i okoliczności tych zdarzeń i nie stosowano wymaganych środków zapobiegawczych oraz nie wdrażano technicznych i organizacyjnych rozwiązań zapewniających ograniczenie ryzyka zawodowego.

Nieprzeprowadzenie postępowań powypadkowych wynikało z obawy pracodawców o to, że wzrost liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy spowoduje zwiększenie składki wypadkowej, co w konsekwencji dodatkowo obciąży podmioty lecznicze.

Należy podkreślić, że usunięcie szeregu nieprawidłowości stwierdzonych podczas kontroli **nie zawsze wymagało dużych nakładów finansowych, czasami wystarczyły jedynie działania organizacyjne**. Świadczyć o tym może fakt wykonania przez pracodawców w czasie kontroli decyzji ustnych wydanych przez inspektorów pracy.

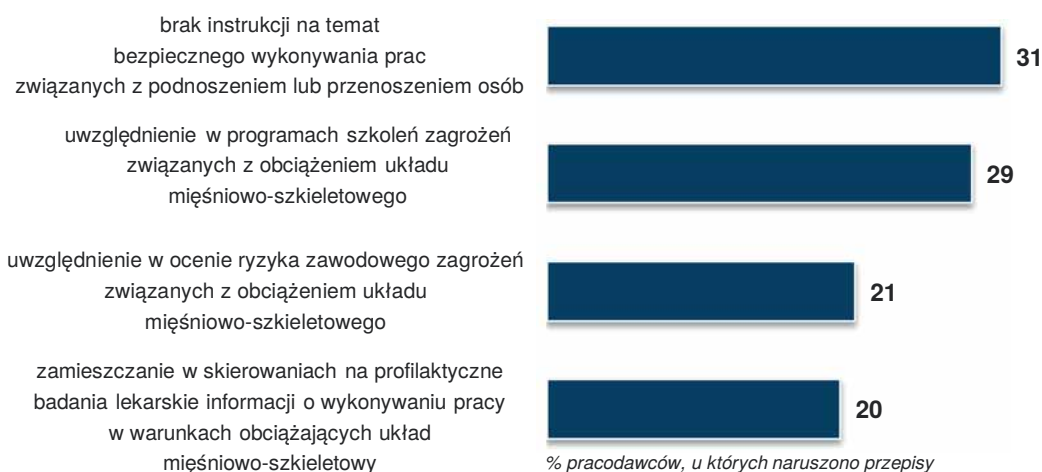
### 23. OCENA PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH POMOCY SPOŁECZNEJ

Skontrolowano przestrzeganie przepisów bhp w 173 domach pomocy społecznej (135 publicznych oraz 38 niepublicznych). W większości były to domy pomocy społecznej przeznaczone dla osób przewlekłe, somatycznie chorych (90 placówek). W pozostałych przebywały głównie osoby w podeszłym wieku, niepełnosprawne fizycznie lub intelektualnie. Podczas kontroli

zwrócono szczególną uwagę na prace powodujące obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego u osób obsługujących mieszkańców domów pomocy społecznej (sposób wykonywania ręcznych prac transportowych oraz wyposażenie placówek w środki pomocnicze). W kontrolowanych domach zatrudnionych było 11,2 tys. osób, w tym 9,6 tys. kobiet. Prace związane z podnoszeniem i przenoszeniem ciężarów, w tym osób, wykonywało 6 317 kobiet i 891 mężczyzn.

Z kontroli wynika, że **stan techniczny obiektów budowlanych** w 88% domów pomocy był zadowalający, poza pojedynczymi przypadkami niewyposażenia w pochwyty lub poręcze przyściennie korytarzy oraz przypadkami niezainstalowania w obiektach wielokondygnacyjnych wind, dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych. W obiektach i ich otoczeniu nie występowały bariery architektoniczne, które utrudniałyby poruszanie się osobom niepełnosprawnym. Zastrzeżenia inspektorów, w co czwartej kontrolowanej placówce, budził natomiast **stan techniczny elementów pomieszczeń pracy** (m.in. ubytki w posadzkach, uszkodzone wykładziny podłogowe, ubytki w stopniach schodów, uszkodzone lub o niewystarczającej wysokości balustrady przy schodach, brak zabezpieczenia kratki ściekowych, nieoznakowane, wystające progi). Najwięcej tego rodzaju uchybień dotyczyło pomieszczeń działów gospodarczych i obsługi technicznej (warsztaty konserwatorów, kuchnie, pralnie).

#### DOMY POMOCY SPOŁECZNEJ



W co trzecim domu w pomieszczeniach obsługi technicznej inspektorzy pracy stwierdzili również przypadki niewłaściwego **stanu technicznego** użytkowanych **maszyn i urządzeń** (niepełne lub zdemontowane

osłony elementów niebezpiecznych, brak urządzeń ochronnych, niespełnianie wymagań minimalnych lub zasadniczych) i nieprawidłowo opracowane instrukcje bezpiecznej obsługi lub ich brak. W co czwartym

zastrzeżenia dotyczyły **eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych** (niezabezpieczone przed uszkodzeniem mechanicznym przewody instalacji elektrycznej, uszkodzone lub obluzowane gniazdka, brak zabezpieczenia tablic i rozdzielnic elektrycznych przed dostępem osób nieuprawnionych, brak aktualnych pomiarów ochrony przeciwporażeniowej).

W placówkach objętych kontrolą wydarzyły się 224 wypadki przy pracy w latach 2012-2014 (77 - w 2014 r., 78 - w 2013 r., 69 - w 2012 r.). Wśród nich odnotowano **44 wypadki związane z nadmiernym obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego** (13 - w 2014 r., 17 - w 2013 r., 14 - w 2012 r.). Były to wypadki indywidualne, powodujące czasową niezdolność do pracy. Uległy im pielęgniarki, opiekunki, pokojowe podczas wykonywania prac związanych z podnoszeniem, przenoszeniem i transportowaniem pensjonariuszy. Wystąpiły głównie urazy kręgosłupa na odcinku lędźwiowo-krzyżowym i dyskopatie pourazowe kręgosłupa, a także naderwania mięśni barkowych lub mięśni przedramienia, urazy rąk i stóp. Zespoły powypadkowe ustaliły, że **przyczyną większości wypadków** to m.in.: nieumiejętne podnoszenie w wymuszonej pozycji ciała, przekroczenie norm dźwigania, wykonywanie pracy jednoosobowo. We wnioskach profilaktycznych zalecano m.in. zachowanie szczególnej ostrożności przy pracach związanych z dźwiganiem osób oraz odpowiednią obsadę przy dźwiganiu osób. **Bardzo rzadko wskazywano na konieczność przeszkolenia pracowników w zakresie sposobów bezpiecznego podnoszenia i przenoszenia ciężarów, w tym osób.**

Badając stopień ograniczania obciążeń układu mięśniowo-szkieletowego pracowników, inspektorzy stwierdzili, że w **94% placówek łazienki mieszkańców niesprawnych ruchowo wyposażone były w urządzenia ułatwiające tym osobom mycie oraz usprawniające personelowi pracę związaną z obsługą mieszkańców** (np. siodełka wannowe, ławeczki z siodełkiem wannowym, wózki wanny, wózki prysznicowo-sedesowe). Również w łazienkach ogólnodostępnych do kąpeli osób słabych lub niemogących się poruszać stosowany był odpowiedni sprzęt pomocniczy (np. mobilne wózki transportowo-kąpielowe, mobilne wanny kąpielowe – łózkowe, mobilne wózki prysznicowe).

**Wszystkie kontrolowane domy pomocy, w których wykonywano prace związane z podnoszeniem i przenoszeniem osób leżących i obłożnie chorych, wyposażone były w różnego rodzaju sprzęt i urządzenia pomocnicze** ułatwiające personelowi te czynności (najczęściej podnośniki, rolki, ślizgi).

Pomimo że w większości przypadków rodzaj i liczba sprzętu były wystarczające, pracownicy informowali inspektorów w trakcie kontroli, iż często z uwagi na pośpiech i rutynę wykonują czynności związane z obsługą osób leżących bez korzystania z urządzeń, które ich zdaniem tylko spowalniają prace.

**W 97% placówek pracodawcy zapewnili pracownikom urządzenia pomocnicze do ręcznych prac transportowych związanych z dostarczaniem posiłków, praniem bielizny, sprzątaniami pomieszczeń.** Stan techniczny tych urządzeń z reguły nie budził zastrzeżeń.

Wyniki kontroli wskazują, że w domach pomocy społecznej problemem przy wykonywaniu prac związanych z ręcznym dźwiganiem, głównie osób, jest **niedostateczne uświadomienie** pracownikom przez osoby nadzoru i służbę bhp **zagrożeń, jakie wiążą się z pracą, oraz sposobów przeciwdziałania nadmiernym obciążeniom układu mięśniowo-szkieletowego.**

Niedostateczna świadomość zagrożeń to także wynik niewłaściwie przeprowadzonej (w 44% domów) **oceny ryzyka zawodowego**, często nieobejmującej zagrożeń obciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego. Zapoznanie się z właściwymi sposobami wykonywania ręcznych prac transportowych nie było możliwe również z powodu braku stosownych **instrukcji bezpiecznego wykonywania ręcznych prac transportowych** lub ich niewłaściwego opracowania, co stwierdzono w 40% placówek (zarówno na stanowiskach związanych z dźwiganiem osób, jak i w kuchni lub pralni).

Kontrole **przygotowania pracowników do pracy** wykazały, że w co trzecim domu pomocy nie przeszkolono pracowników, których praca wiązała się z dźwiganiem ciężarów, w tym osób, w zakresie bezpiecznego wykonywania tych prac (10% pracowników objętych kontrolą). Stwierdzono ponadto, że 35% pracodawców nie posiadało aktualnych **programów szkoleń w zakresie bhp**, a spośród tych, którzy je posiadali – 40% nie uwzględniło w programach szkoleń ćwiczeń dotyczących prawidłowych sposobów wykonywania ręcznych prac transportowych, w tym związanych z podnoszeniem i przenoszeniem osób (108 programów spośród 377 objętych kontrolą).

Według inspektorów pracy nieprawidłowości występujące w skontrolowanych domach pomocy społecznej, publicznych i niepublicznych, wynikają w znacznej mierze z **marginalnego traktowania spraw bhp** przez pracodawców, którzy skupiają się przede wszystkim na działalności statutowej i zaspokajaniu potrzeb mieszkańców. Jednocześnie wskazują

oni na zgłaszane przez pracowników zapotrzebowanie na praktyczne materiały informacyjne dotyczące zagrożeń oraz sposobów ograniczania ryzyka zawodowego związanego z przeciążeniem układu mięśniowo-szkieletowego. To zapotrzebowanie z pewnością zaspokoją publikacje PIP, w tym broszura pt. „Jak chronić układ mięśniowo-szkieletowy podczas pracy” oraz plakat i ulotki nt. bezpiecznej opieki nad chorymi bez narażania się na obciążenia mięśniowo-szkieletowe.

#### 24. OCENA PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY W GOSPODARSTWACH OGRODNICZYCH

Działaniami kontrolnymi objęto 196 gospodarstw ogrodnich, w tym 120 prowadzących działalność w obiektach szklarniowych. W kontrolowanych gospodarstwach świadczyło pracę prawie 5 tys. osób, w tym 2,5 tys. na podstawie umów o pracę. Wśród skontrolowanych podmiotów dominowały mikrozakłady o zatrudnieniu do 9 osób (102) oraz małe przedsiębiorstwa o zatrudnieniu od 10 do 49 osób (78).

Sprawdzono rejestry **wypadków przy pracy**. W latach 2012-2014 w skontrolowanych gospodarstwach ogrodnich odnotowano łącznie 51 wypadków, wskutek których 2 pracowników doznało ciężkich obrażeń ciała.

Kontrole ujawniły liczne uchybienia w obszarze organizacji pracy, jak również stanowisk i procesów pracy, które wpływały na niski poziom zapobiegania zagrożeniom związanym z czynnikami szkodliwymi lub niebezpiecznymi.

W co drugim kontrolowanym podmiocie nie udostępniono pracownikom **instrukcji bhp** dotyczących stosowanych procesów technologicznych oraz prac związanych z zagrożeniami wypadkowymi (obsługa maszyn i urządzeń technicznych, praca na wysokości, poruszanie się w pobliżu miejsc niebezpiecznych) lub zagrożeniami zdrowotnymi (stosowanie środków ochrony roślin). Towarzyszył temu brak udokumentowanej **oceny ryzyka zawodowego** przy wykonywanych pracach w 42% skontrolowanych podmiotów.

#### GOSPODARSTWA OGRODNICZE



% zakładów, w których naruszono przepisy

Brak **procedur** w zakresie ochrony zdrowia lub życia pracowników albo skutecznego nadzoru stwierdzono w związku z wykonywaniem **prac szczególnie niebezpiecznych** (36 gospodarstw) oraz stosowaniem **materiałów i procesów szkodliwych** dla zdrowia (23 gospodarstwa).

Poważne uchybienia w zakresie organizowania **prac charakteryzujących się zwiększonym zagrożeniem życia i zdrowia** polegały na niewłaściwych zabezpieczeniach stanowisk pracy w pobliżu zbiorników, kanałów, osadników, otworów technologicznych oraz przy wykonywaniu prac na wysokości lub braku zabezpieczeń (347 osób), a także **prac przy stosowaniu środków ochrony roślin i nawozów** (351 osób).

Niewłaściwe prowadzenie **eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych** skutkowało szczególnymi zagrożeniami. Brak ochrony podstawowej w postaci izolacji lub innych środków ochrony przed dostępem do elementów czynnych instalacji elektrycznej stwierdzono w czasie kontroli 24 gospodarstw, natomiast brak pomiarów ochrony podstawowej oraz przy uszkodzeniu urządzenia lub instalacji elektrycznej dotyczył 48 gospodarstw.

Szczególne niebezpieczeństwo stanowiły nieosłonięte **wały przegubowo-teleskopowe** przenoszące napęd ciągnika na współpracującą z nim maszynę lub inne urządzenie techniczne. Brak osłon wałów wystąpił w 36 kontrolowanych urządzeniach.

W czasie kontroli gospodarstw ogrodniczych sprawdzono wyposażenie 630 użytkowanych maszyn w osłony i inne urządzenia ochronne. Niewłaściwą ochronę w tym zakresie lub jej brak odnotowano w przypadku 73 maszyn.

Dużą skalę nieprawidłowości stwierdzono przy **składowaniu środków ochrony roślin i nawozów** (50 kontrolowanych gospodarstw) oraz **składowaniu produktów rolnych** (61 gospodarstw). Ponadto nie opracowano instrukcji bhp dla 86 obiektów lub miejsc wykonywania prac magazynowych. Nie wyposażono także 95 pracowników w **środki ochrony indywidualnej** (w tym w środki ochrony dróg oddechowych, ochrony twarzy i oczu oraz odzież ochronną).

Zazwyczaj nieprawidłowości wynikały z braku wiedzy pracodawców o obowiązkach w zakresie organizacji pracy oraz procedur określających szczegółowe wymagania bhp. Towarzyszy temu lekceważenie zagrożeń i przez pracodawców, i przez pracowników oraz niska świadomość skutków zaniedbań w postaci poważnych urazów i chorób związanych z wykonywaną pracą.

Stan bezpieczeństwa i higieny pracy w skontrolowanych gospodarstwach ogrodniczych wskazuje na potrzebę intensywnych i skutecznych działań nadzorczo-kontrolnych, wspartych działaniami prewencyjnymi, które mają na celu poprawę bezpieczeństwa pracy poprzez utrwalanie pozytywnych zmian w postawach i zachowaniach pracodawców oraz pracowników.

## 25. KONTROLE PLACÓWEK HANDLOWYCH

### A. PLACÓWKI WIELKOPOWIERZCHNIOWE

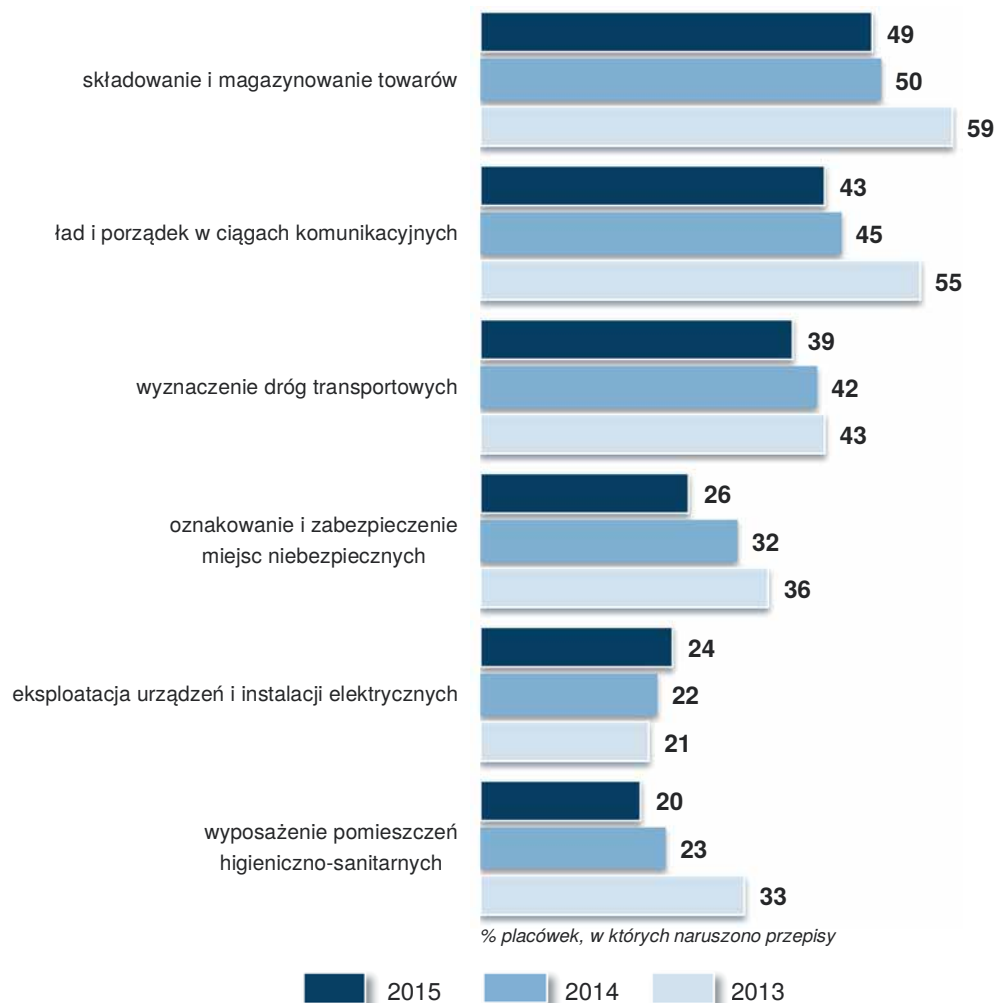
Kontrolą objęto 149 placówek u 104 pracodawców. Najczęściej ujawniane nieprawidłowości, podobnie jak w latach poprzednich, polegały na niewłaściwym **składowaniu i magazynowaniu towarów**. Naruszenia te wynikają zazwyczaj z nieregularnych dostaw towarów, w tym dostaw przekraczających możliwości ich składowania. Składowanie towarów w niewłaściwych miejscach (np. na ciągach komunikacyjnych, pod drzwiami ewakuacyjnymi) stanowi utrudnienie dla ruchu wewnątrzskładowego oraz ewentualnej ewakuacji pracowników i innych osób (klientów) w przypadku pożaru. Niewłaściwie składowany towar na regałach stwarza również zagrożenia wypadkowe dla pracowników i klientów.

Wyniki kontroli wskazują na utrzymujący się poziom nieprawidłowości w zakresie przeszkolenia pracowników w dziedzinie bhp - 6% pracowników objętych kontrolą dopuszczono do pracy bez aktualnego szkolenia okresowego.

W placówkach wielkopowierzchniowych przybywa sprzętu zmechanizowanego (posiadającego własny napęd) do transportu. **Zmniejsza się** więc obciążenie pracowników **wynikające z ręcznego przemieszczania ciężarów**. Ujawniono tylko 9 przypadków przenoszenia przez kobiety towarów o ponadnormatywnej masie (dotyczyło 0,7% kobiet objętych kontrolą).

W kontrolowanych placówkach inspektorzy pracy ujawnili **4 przypadki naruszenia przepisów, które powodują bezpośrednie zagrożenie** życia lub zdrowia pracowników, m.in. w transporcie i składowaniu towarów.

## PLACÓWKI WIELKOPOWIERZCHNIOWE



### B. POZOSTAŁE PLACÓWKI HANDLOWE (MNIJSZE SKLEPY)

Kontrolą objęto 554 placówki u 543 pracodawców.

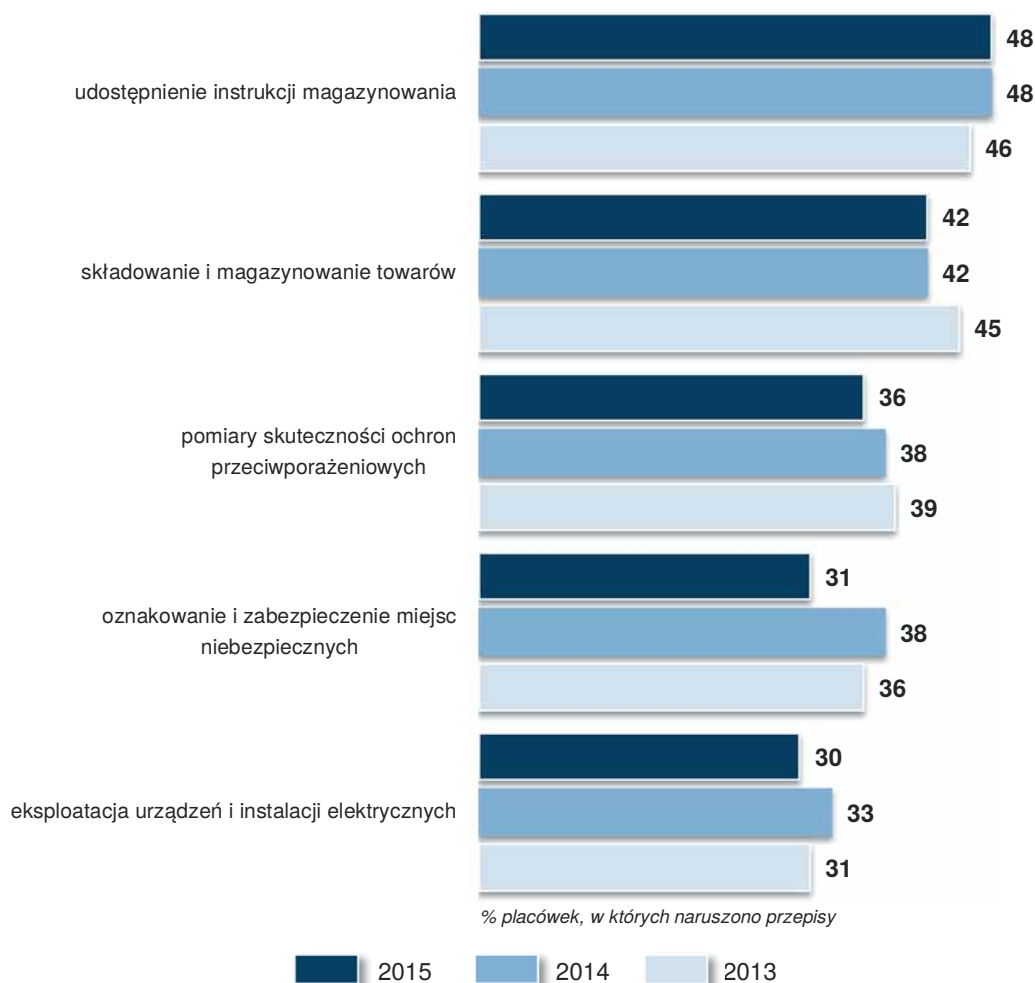
W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich **nie zanotowano** w roku sprawozdawczym **po-prawy**. Nieprawidłowości dotyczyły szczególnie **magazynowania i składowania towarów** (w tym braku instrukcji magazynowania), **oceny ryzyka zawodowego** na stanowiskach pracy, **eksploatacji urządzeń i instalacji elektrycznych oraz pomiarów** skuteczności ochrony przeciwporażeniowych.

Problemem stwierdzonym w 27% placówek były ponadto nieprawidłowości w **wyposażeniu pracowników w odzież i obuwie robocze**. Dotyczyły 23% pracowników objętych kontrolą.

Duża skala naruszeń prawa pracy wynikała m.in. z tego, że co szósty pracodawca prowadzący placówkę handlową nie odbył wymaganego szkolenia w dziedzinie bhp, a w prawie co piątej placówce, wbrew obowiązkowi, nie powierzono nikomu wykonywania zadań służby bhp.

**Bezpośrednie zagrożenie życia** lub zdrowia pracowników stwierdzono w jednym przypadku, i w związku z tym wstrzymano prace; dwóch pracowników zostało skierowanych do innych prac z powodu niewyposażenia ich w ochrony kończyn dolnych, które powinny być obowiązkowo stosowane w transporcie wewnątrzskładowym.

## MNIEJSZE PLACÓWKI HANDLU DETALICZNEGO



### 26. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Przeprowadzono ponad 1,8 tys. kontroli w prawie 1,7 tys. zakładów pracy, które zatrudniały osoby niepełnosprawne, w tym ponad 1,2 tys. na wniosek pracodawców lub starostów (z uwagi na konieczność uzyskania opinii inspektora pracy). Sprawdzono warunki zatrudnienia 51,6 tys. osób niepełnosprawnych, spośród których 12,6 tys. posiadało lekki stopień niepełnosprawności.

Skontrolowano 337 pracodawców posiadających status prowadzącego zakład pracy chronionej i 21 pracodawców posiadających status zakładu aktywności zawodowej (planowe kontrole nie rzadziej niż co 3 lata). W wyniku tych kontroli do wojewody przesłano decyzję inspektora pracy dotyczącą zakładu pracy chronionej, która uchyliła decyzję poprzednio wydaną (warunkującą przyznanie pracodawcy statusu prowadzącego zakład pracy chronionej).

Powodem były nieprawidłowości w wypełnianiu warunków określonych w art. 28 ust.1 pkt 2 *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*. Pracodawca nie zapewnił zgodnych z przepisami pomieszczeń usępów, dróg komunikacyjnych i ewakuacyjnych oraz balustrad przy schodach o odpowiedniej wysokości.

#### **Wojewoda wydał decyzję o utracie statusu zakładu pracy chronionej.**

Skierowano również 4 **pisma informujące wojewodów o nieprawidłowościach** stwierdzonych w zakładach pracy chronionej. Uchybienia polegały na:

- użytkowaniu innych obiektów niż wymienione w decyzjach wojewodów w 3 zakładach pracy chronionej (jeden pracodawca utracił status prowadzącego zakład pracy chronionej, jeden utrzymał status prowadzącego zakład pracy chronionej po przeprowadzonej kontroli i uzyskaniu pozytywnej opinii inspektora pracy, a w przypadku jednego zakładu postępowanie wojewody jest w toku),

- zatrudnianiu zbyt małej liczby osób niepełnosprawnych w przeliczeniu na pełne etaty w stosunku do wymaganej liczby tych osób w jednym zakładzie pracy chronionej (wojewoda w decyzji orzekł w stosunku do pracodawcy utratę statusu prowadzącego zakład pracy chronionej).

W wyniku 1 262 kontroli przeprowadzonych **w związku z wnioskami pracodawców**, ubiegających się o uzyskanie statusu prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej oraz pracodawców ubiegających się o dofinansowanie organizacji stanowisk dla osób niepełnosprawnych z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, **inspektorzy pracy wydali łącznie 1 290 opinii, w tym 35 negatywnych.**

Negatywne decyzje dotyczące uzyskania lub rozszerzenia (na inne obiekty lub pomieszczenia) statusu zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej spowodowane były niewłaściwym stanem technicznym ocenianych obiektów lub nieprzystosowaniem obiektów i pomieszczeń do potrzeb osób niepełnosprawnych (np. zbyt mała szerokość drzwi do pomieszczeń pracy dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich, brak poręczy przy pochylniach).

Powodem wydania opinii negatywnych o stanowiskach pracy organizowanych dla osób niepełnosprawnych były w szczególności:

- niepełna informacja o zagrożeniach występujących na stanowisku pracy pracownika niepełnosprawnego zawarta w skierowaniu na profilaktyczne badania lekarskie (szczególnie istotna przy określonych schorzeniach),
- niezatrudnianie, w dniu kontroli, osoby niepełnosprawnej na stanowisku refundowanym,
- brak orzeczenia lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań do wykonywanej pracy,
- brak dodatkowych uprawnień kwalifikacyjnych do obsługi maszyny,
- brak wyposażenia stanowiska pracy zgodnego z wnioskiem przedstawionym staroście (starosta przedwcześnie zwrócił się z wnioskiem o opinię jeszcze przed zakupem maszyn przez pracodawców),
- niespełnianie ogólnych warunków bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy, np. brak pomiarów ochrony przeciwporażeniowej podstawowej i przy uszkodzeniu, brak urządzeń ochronnych lub urządzeń sterowniczych przy

maszynach lub urządzeniach, niezgodność zakupionych maszyn z wymaganiami zasadniczymi.

Charakterystyczne jest to, że pracodawcy ubiegający się o zwrot kosztów związanych z organizacją stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych na ogół zatrudniają osoby nieposiadające dysfunkcji narządu ruchu lub innych dysfunkcji, wymagających przystosowania stanowisk pracy, jak również ciągów komunikacyjnych i pomieszczeń higieniczno-sanitarnych. Na 1 172 zaopiniowane stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych tylko 167 wymagało przystosowania.

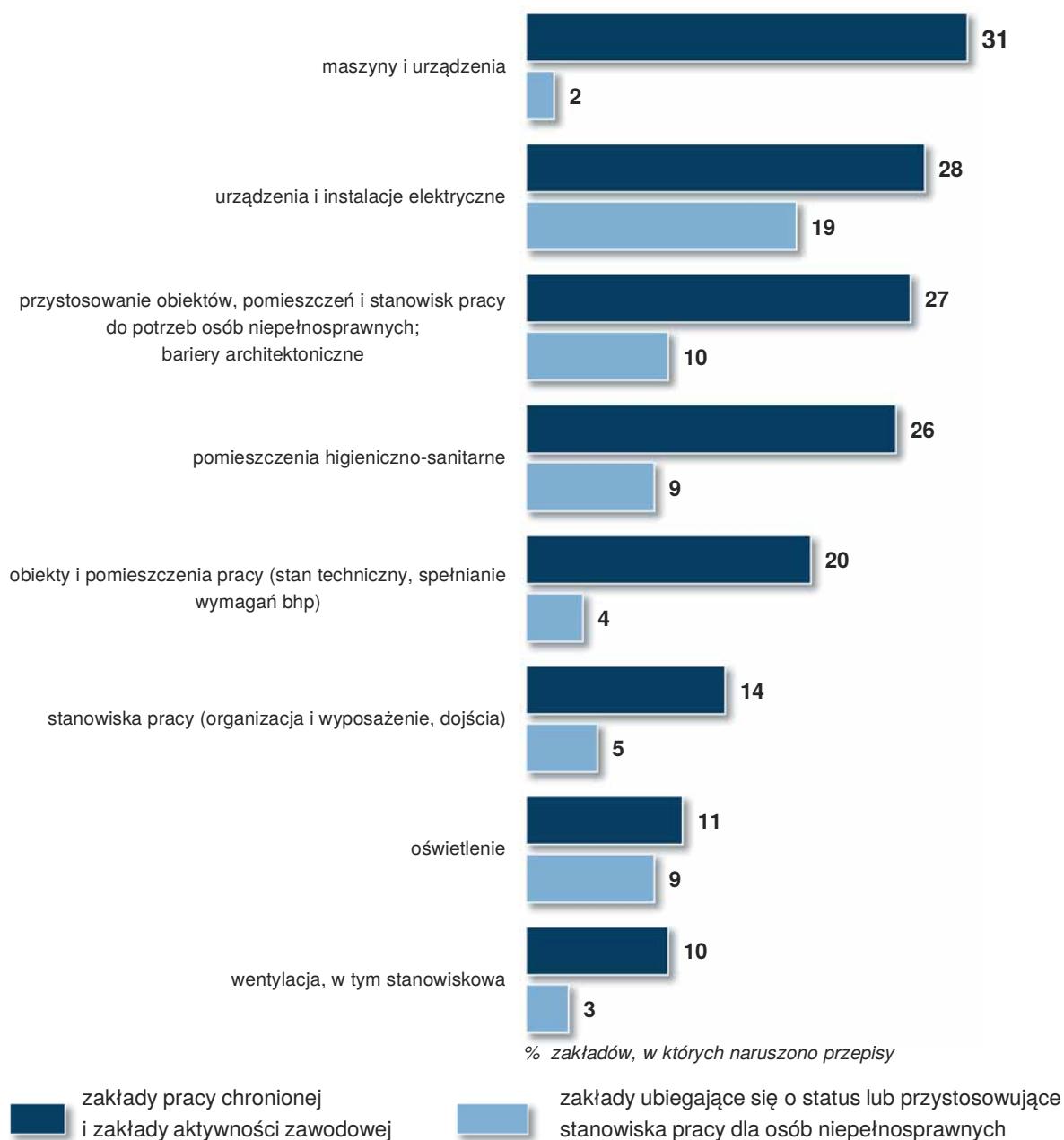
**W grupie zakładów posiadających status zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej odsetek naruszeń przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy był znacznie wyższy niż w zakładach ubiegających się o taki status lub o opinię** dotyczącą stanowiska pracy organizowanego dla osoby niepełnosprawnej. Należy zaznaczyć, że w tym drugim przypadku kontrola prowadzona jest na wniosek pracodawcy, co umożliwia przygotowanie się do niej.

Sprawdzając dostosowanie warunków materialnego środowiska pracy oraz technicznego bezpieczeństwa pracy do obowiązujących przepisów bhp, inspektorzy koncentrowali się na ocenie spełniania wymagań dotyczących budynków i pomieszczeń pracy, zapleczy higieniczno-sanitarnych, wentylacji, oświetlenia i ogrzewania, organizacji i wyposażania stanowisk pracy oraz maszyn zgodnych z wymaganiami minimalnymi i zasadniczymi, a także dostępności do obiektów, pomieszczeń i stanowisk pracy.

W zakładach pracy chronionej i zakładach aktywności zawodowej odnotowano znaczne nieprawidłowości (oprócz wymienionych powyżej) związane z wyposażeniem pracowników niepełnosprawnych w **odzież i obuwie robocze**. Problem dotyczył 68 pracodawców prowadzących zakłady pracy chronionej (464 pracowników) i 7 prowadzących zakłady aktywności zawodowej (41).

Uchybienia stwierdzono również w związku z używaniem **środków ochrony indywidualnej** przez pracowników niepełnosprawnych (w 23 zakładach pracy chronionej – 98 pracowników niepełnosprawnych i w zakładzie aktywności zawodowej 3 pracowników).

**ZAKŁADY PRACY CHRONIONEJ I ZAKŁADY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ ORAZ OBIEKTY LUB STANOWISKA PRACY  
PODLEGAJĄCE OCENIE NA WNIOSEK PRACODAWCY LUB STAROSTY**



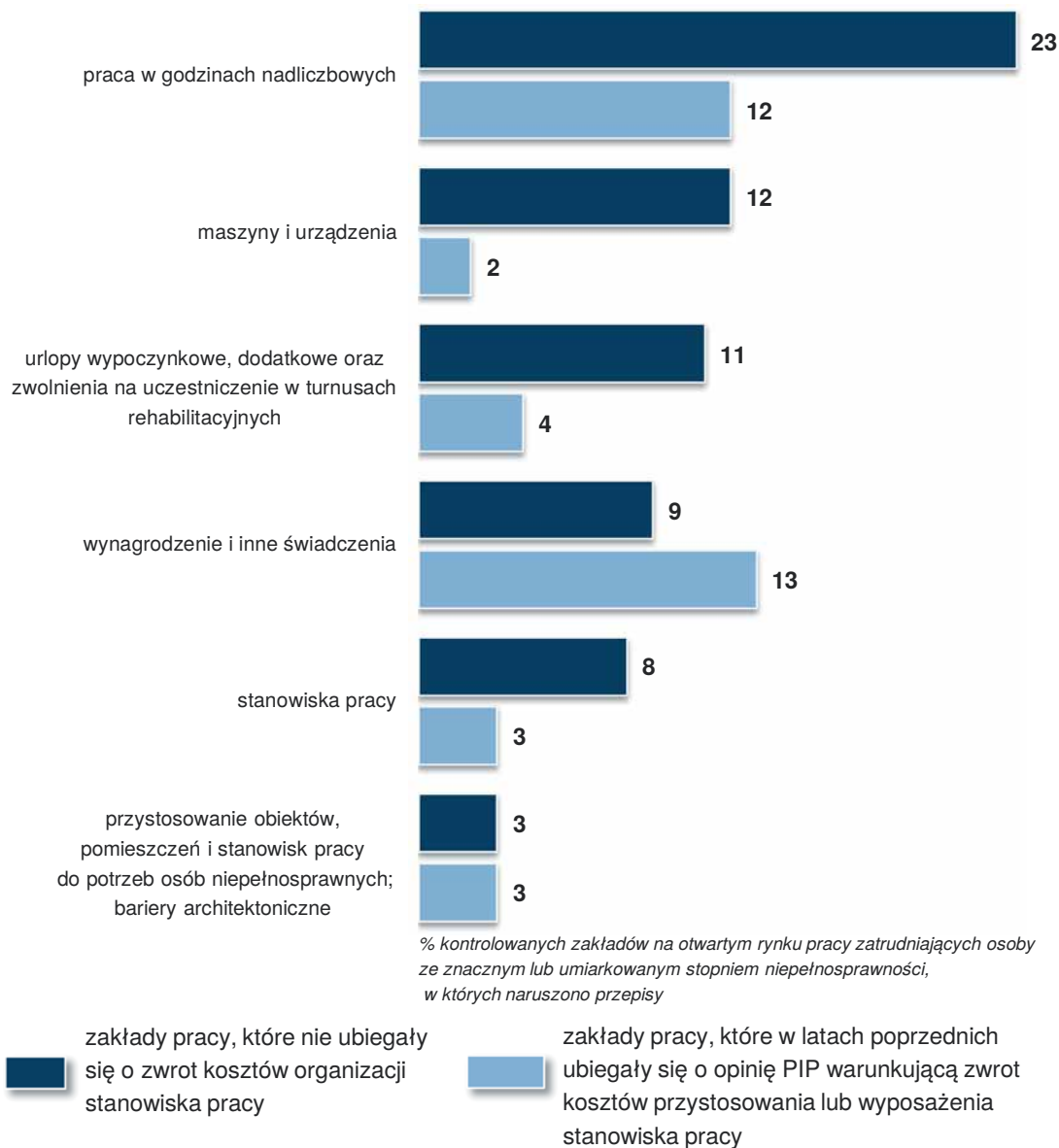
Na otwartym rynku pracy kontrolowano także **pracodawców** zatrudniających osoby niepełnosprawne, ale **nieubiegających się o opinię inspektora pracy** w ramach wypełnienia wymogów *ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*, w tym o dofinansowanie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Należy zauważyć, że **mniej nieprawidłowości** dotyczyło **stanowisk zorganizowanych dla osób**

**niepełnosprawnych ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności**, które w latach poprzednich były opiniowane przez PIP w związku z ubieganiem się pracodawcy o zwrot określonych kosztów poniesionych na ich przystosowanie lub wyposażenie (i jeszcze nie upłynął okres, na jaki była zawarta umowa pracodawcy ze starostą), niż na stanowiskach pracy dla tego rodzaju pracowników, które nie podlegały ocenie.



**STANOWISKA PRACY NA OTWARTYM RYNKU PRACY  
NIEPODLEGAJĄCE OCENIE NA WNIOSK STAROSTY**



**27. OPINIOWANIE WNIOSKÓW  
DOT. WYDANIA ZGODY  
NA WYŁĄCZNIE ELEKTRYCZNE  
OŚWIETLENIE POMIESZCZEŃ PRACY  
LUB NA ICH LOKALIZACJĘ PONIŻEJ  
POZIOMU OTACZAJĄCEGO TERENU**

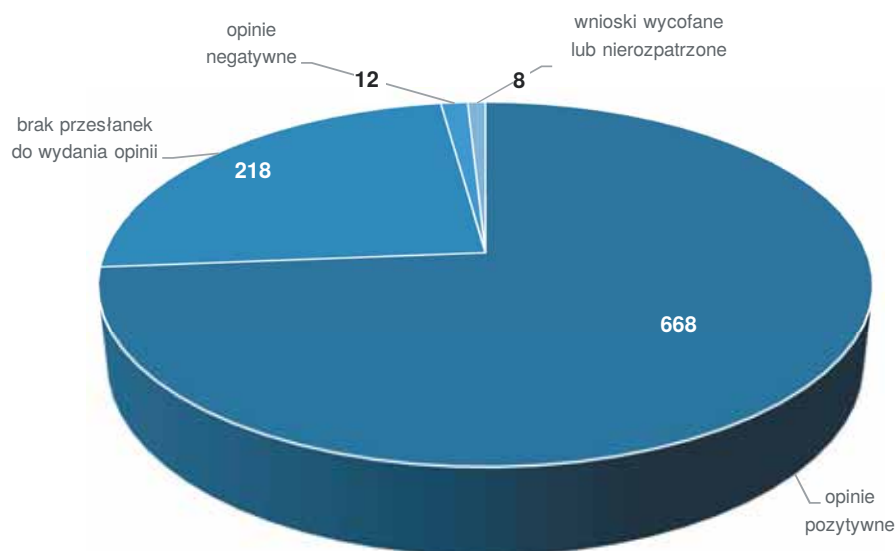
Do okręgowych inspektorów pracy wpłynęło **1 598 wniosków** w sprawach dotyczących wyrażenia zgody na zastosowanie oświetlenia wyłącznie

elektrycznego w pomieszczeniach stałej pracy lub zlokalizowanie tego rodzaju pomieszczeń poniżej poziomu otaczającego terenu. W związku z ww. wnioskami wydano **1 598 opinii**. Opinie do wniosków, kierowanych do PIP przez wojewódzkich państwowych inspektorów sanitarnych, wydawane są na podstawie przepisów *rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy*.

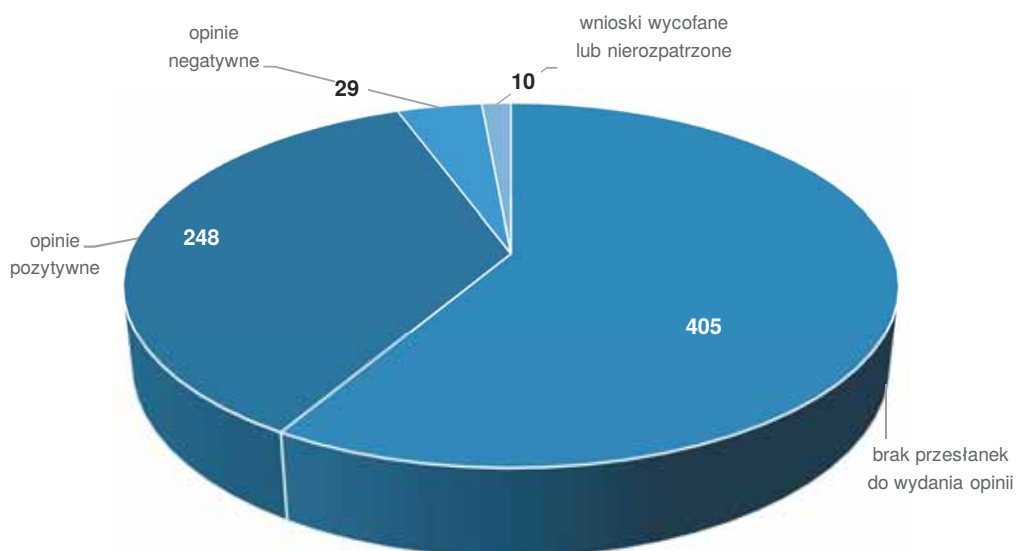
### Wnioski o wyrażenie opinii w sprawie lokalizacji pomieszczeń stałej pracy poniżej poziomu otaczającego terenu lub w sprawie zastosowania w pomieszczeniach stałej pracy oświetlenia wyłącznie elektrycznego

Wyszczególnienie	Lokalizacja pomieszczeń stałej pracy	Zastosowanie w pomieszczeniach oświetlenia wyłącznie elektrycznego
Liczba wniosków	906	692
Liczba wydanych opinii	906	692
Liczba zażaleń przekazanych do Głównego Inspektora Pracy jako organu odwoławczego	2 (oba zażalenia uchylone do ponownego rozpatrzenia)	8 (3 utrzymane w mocy, 3 uchylone przez Głównego Inspektora Pracy do ponownego rozpatrzenia oraz 2 zostały wniesione z uchybieniem terminu)
Liczba skarg na postanowienia Głównego Inspektora Pracy do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego	-	-

#### OPINIE W SPRAWIE LOKALIZACJI POMIESZCZEŃ STAŁEJ PRACY PONIŻEJ POZIOMU OTACZAJĄCEGO TERENU



#### OPINIE W SPRAWIE ZASTOSOWANIA W POMIESZCZENIACH STAŁEJ PRACY OŚWIETLENIA WYŁĄCZNIE ELEKTRYCZNEGO



W obecnym stanie prawnym nie jest możliwe organizowanie stałych stanowisk pracy w pomieszczeniach handlowych pozbawionych oświetlenia naturalnego (dopuszcza się taką ewentualność w pomieszczeniach produkcyjnych ze względów technologicznych).

**Obowiązujące przepisy nie uwzględniają zmian, jakie zaszły w ostatnich latach w obszarze kształtowania i użytkowania przestrzeni handlowo-usługowych w dużych miastach oraz postępu związanego z rozwojem techniki oświetleniowej.**

Podkreślić należy, iż sprzyjają też często obchodzeniu wymogu stosowania oświetlenia naturalnego poprzez m.in. pośrednie doświetlanie stanowisk stałej pracy (przez witryny otaczających galerię pasaży, świetlki dachowe itp.) lub ograniczanie czasu pracy do 4 godzin dziennie. Oświetlenie naturalne pośrednie, zależne od pory dnia i roku, jest zbyt słabe i nie spełnia wymagań dotyczących natężenia oświetlenia na stanowisku pracy. I choć pracodawcy deklarują w dokumentacjach projektowych 4-godzinny wymiar czasu pracy pracowników, nie znajduje to żadnego potwierdzenia w rzeczywistości. Użytkownicy wynajmujący ww. pomieszczenia traktują światło naturalne jako czynnik niepożądany, niekorzystnie wpływający na eksponowane towary, natomiast pracownicy w nich zatrudnieni, jak ujawniają kontrole, bardzo często świadczą pracę w wymiarze przekraczającym nawet 8 godzin.

W związku z tym Główny Inspektor Pracy wystąpił z **propozycją zmian legislacyjnych**, które pozwolą dostosować przepisy prawa do obecnych zasad projektowania przestrzeni handlowych, a jednocześnie zapewnią bezpieczne i higieniczne warunki pracy zatrudnionych w nich pracowników.

## PODSUMOWANIE

W 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **33,5 tys. kontroli tematycznych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy** w obszarach wymagających stałych działań nadzorczo-kontrolnych (takich jak badanie wypadków przy pracy, zarządzanie bezpieczeństwem pracy w zakładach, w których wystąpiły wypadki przy pracy, wzmożony nadzór nad zakładami o wysokich wskaźnikach dot. osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi i niebezpiecznymi, przygotowanie pracowników

do bezpiecznego wykonywania pracy). Realizowano je także w sekcjach i działach gospodarki narodowej o wysokim ryzyku utraty zdrowia i życia, w szczególności w budownictwie, produkcji, transporcie, handlu i gospodarce magazynowej, leśnictwie i górnictwie.

Skuteczna działalność nadzorczo-kontrolna, polegająca na ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i zapobieganiu im, jest ściśle związana z ustalaniem faktycznych przyczyn wypadków przy pracy, które z różną częstotliwością mają miejsce we wszystkich rodzajach działalności, w tym również o charakterze niegospodarczym (tak jak w przypadku sekcji: administracja publiczna, zdrowie i opieka społeczna, edukacja). Inspektorzy pracy zbadali **okoliczności i przyczyny 2 024 wypadków przy pracy, zgłoszonych do PIP w 2015 r.** W wypadkach tych poszkodowanych zostało 2 301 osób, w tym 272 osoby poniosły śmierć, a 709 doznało ciężkich obrażeń ciała.

Miejsca pracy, w których ryzyko utraty życia lub zdrowia jest najwyższe, to: teren budowy (w zbadanych wypadkach śmierć poniosło 85 osób, natomiast 152 doznały ciężkich obrażeń ciała), miejsce produkcji (śmierć poniosło 30 osób, a ciężkich obrażeń ciała doznały aż 294 osoby) oraz teren leśny (21 osób poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych oraz 14 – w ciężkich). Wśród poszkodowanych ze skutkiem śmiertelnym w ww. miejscach wykonywania pracy **ok. 40% osób świadczyło ją na podstawie innej niż stosunek pracy.**

Szczególną grupę poszkodowanych w wypadkach badanych przez PIP stanowią osoby o bardzo krótkim stażu pracy w zakładzie. W badanych wypadkach **w ciągu pierwszych 7 dni od podjęcia pracy śmiertelnie poszkodowanych zostało 61 osób**, a 102 doznały ciężkich obrażeń ciała. Symptomatyczne, że wśród poszkodowanych przeważały osoby starsze. Wydarzenia, które spowodowały te wypadki, to głównie: upadki z wysokości albo utrata kontroli nad maszynami, środkami transportu lub transportowanym ładunkiem.

W wielu przypadkach **praca w godzinach nadliczbowych lub w porze nocnej, w warunkach nadmiernego obciążenia fizycznego lub psychicznego powodujących zmęczenie i spowolnienie reakcji bądź nagły stres** stanowi jedną z istotnych okoliczności związanych z zaistnieniem wypadków przy pracy. Inspektorzy pracy, badając okoliczności i przyczyny wypadków zgłoszonych do PIP – stwierdzili, że 22 osoby poszkodowane ze

skutkiem śmiertelnym oraz 32, które odniosły obrażenia w wypadkach ciężkich, w momencie ich zaistnienia pracowały w godzinach nadliczbowych, natomiast w godzinach nocnych pracowało 27 osób śmiertelnie poszkodowanych oraz 45 osób, które doznało ciężkich urazów. Inspektorzy w swoich ustaleniach (dot. również poprawności postępowań zakładowych zespołów powypadkowych) wskazywali, że stan psychofizyczny osób poszkodowanych w tych wypadkach mógł mieć o wiele większe znaczenie przyczynowo-skutkowe, niż nagminnie wymieniane w protokołach powypadkowych przyczyny, polegające na nieprawidłowym zachowaniu się poszkodowanych pracowników.

Badano również grupę kilkudziesięciu zdarzeń wypadkowych, którym uległy **osoby niepodlegające ubezpieczeniu wypadkowemu**, wykonujące pracę na podstawie umów o dzieło lub bez żadnej umowy. W zdarzeniach tych, zgłoszonych do PIP przez rodziny poszkodowanych lub policję, 17 osób poniosło śmierć, a 12 doznało ciężkich obrażeń ciała.

Należy pamiętać, że statystyki publiczne GUS, odnotowując systematyczny spadek liczby wypadków przy pracy (zgłoszonych), nie ujmują dużej części wypadków zaistniałych, którym ulegają osoby niebędące pracownikami (karty wypadków sporządza dla nich ZUS).

Ponadto klasyfikacje, na których opierają się statystyki GUS, nie przystają do stosowanych w procesach pracy rozwiązań organizacyjno-technicznych oraz naziemnictwa. Państwowa Inspekcja Pracy, pozostawiając strukturę dotychczas stosowanej klasyfikacji wypadkowej (w celu jej porównywalności ze statystykami GUS i Eurostatu), wprowadziła istotne modyfikacje, które umożliwiają inspektorom pracy precyzyjne i jednoznaczne ustalenia w obszarach największych lub najczęściej występujących zagrożeń wypadkowych.

Oprócz badania wypadków przy pracy inspektorzy pracy realizowali jedno z najważniejszych zadań PIP, jakim jest **kontrola stosowania środków zapobiegających wypadkom przy pracy w zakładach, w których odnotowano ich najwięcej**. Zgodnie z przyjętymi założeniami program egzekwowania skutecznych działań prewencyjnych obejmował zakłady kontrolowane po raz pierwszy (wytypowane z bazy wypadkowej ZUS IWA), zakłady powtórnie kontrolowane (pierwsze kontrole odbyły się w 2013 r.) oraz zakłady, które w roku poprzednim, tj. w 2014, nie przystąpiły do dobrowolnego programu prewencyjnego dla pracodawców zainteresowanych wyeliminowaniem zagrożeń i radykalnym zmniejszeniem liczby wypadków przy pracy.

Ocena pracodawców kontrolowanych po raz pierwszy ze względu na dużą liczbę zarejestrowanych wypadków przy pracy pozwala na wniosek, że w ich przypadku podstawowym celem postępowania powypadkowego było zapewnienie osobom poszkodowanym należnych świadczeń. **Odnotowano również, że wielu pracodawców nie dostrzega znaczenia oceny ryzyka zawodowego, traktując ją jako spełnienie wymogu formalnego na wypadek kontroli inspektora pracy**. W trakcie czynności kontrolnych inspektorzy wskazywali pracodawcom praktyczne korzyści wynikające z bezpośredniego zaangażowania się ich w **rzetelną ocenę ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy oraz zarządzania tym ryzykiem**, w którym powinni brać udział pracownicy lub ich przedstawiciele. Podkreślali również, że identyfikacja zagrożeń i stosowanie środków profilaktycznych powinny przebiegać na bieżąco i w odniesieniu do każdego aspektu działalności. Natomiast stosowane metody oceny nie muszą być skomplikowane, gdy pracodawca ma wystarczającą znajomość warunków pracy w zakładzie oraz podstawowych wymagań bezpieczeństwa.

Wsparcie pracodawców przez inspektorów pracy w zakresie umiejętności analitycznego podejścia do problemu wypadkowości przyniosło spodziewane skutki w zakładach rekontrolowanych, w których skala nieprawidłowości uległa znaczącemu obniżeniu.

Zakończono **3-letni program wzmoczonego nadzoru** w grupie zakładów o wysokim poziomie zagrożeń zawodowych. W 2015 r. objęto nim 52 zakłady. W warunkach przekroczonych norm higienicznych zatrudnione były tam również osoby w wieku przedemerytalnym (kobiety powyżej 55 i mężczyźni powyżej 60 roku życia). W stosunku do 48 zakładów, w których stwierdzono poprawę bezpieczeństwa i warunków pracy, odstąpiono od formy wzmoczonego nadzoru. W zakładach tych zastosowano skuteczne rozwiązania organizacyjno-techniczne, eliminujące lub znacząco ograniczające zagrożenia zawodowe. **W większości zakładów corocznie zmniejszała się liczba wypadków przy pracy, chorób zawodowych oraz przypadków pracy w warunkach zagrożenia czynnikami szkodliwymi lub niebezpiecznymi**. Warte podkreślenia jest również to, że w wyniku ustnych decyzji inspektorów pracy, wydanych w trakcie kontroli, usunięto aż 45% nieprawidłowości dotyczących minimalnych wymagań bhp w zakresie użytkowanych maszyn i urządzeń technicznych. Działania kontrolne wsparte zostały działaniami informacyjnymi, skierowanymi do osób bezpośrednio zarządzających zakładami objętymi programem.

Ustalenia PIP potwierdziły tezę, iż brak środków finansowych może utrudniać zapewnienie wymaganego przepisami poziomu bezpieczeństwa pracy, ale decydujące jest zaangażowanie w sprawy ochrony pracy pracodawców i kadry kierowniczej oraz praktyczny udział pracowników w zarządzaniu ryzykiem zawodowym na stanowiskach pracy.

Na stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach wpływa szereg czynników o charakterze organizacyjnym, w tym **przygotowanie pracowników do pracy** (badania lekarskie, szkolenia bhp i ocena ryzyka zawodowego). Skala naruszeń prawa w tym zakresie corocznie ujawnia się w postaci liczby wydanych decyzji oraz ustalonych przyczyn powodujących wypadki przy pracy.

Wśród stwierdzanych nieprawidłowości szczególnie naganne jest zjawisko dopuszczania pracowników do pracy bez wstępnych badań lekarskich i szkoleń w dziedzinie bhp – zwłaszcza instruktażu stanowiskowego, a także bez poinformowania o ryzyku zawodowym występującym na stanowiskach, na których wykonują pracę. Zastrzeżenia inspektorów pracy budziła sprawa **niekompletnych informacji o czynnikach niebezpiecznych**, szkodliwych i uciążliwych zawartych w skierowaniach na badania lekarskie, **programów szkoleń bhp niedostosowanych do specyfiki zakładu** i rzeczywistych warunków pracy oraz **tylko formalnie spełniających wymogi ocen ryzyka zawodowego**, sporządzonych przez pracodawców, które nie uwzględniały wszystkich, w tym najistotniejszych, zagrożeń związanych z pracą na określonych stanowiskach.

Poważnym wyzwaniem jest **trwałe wyeliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie**. Pomimo kontroli prawie 3 tys. budow (nowych obiektów budowlanych i prac rozbiórkowych) wciąż występują powtarzalne nieprawidłowości: nieprawidłowo zmontowane i niekompletne rusztowania, niezabezpieczona ochronami zbiorowymi praca na wysokości, niezabezpieczone wykopy, niezapewnienie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót, praca bez wymaganych kwalifikacji. Mimo zastosowanych środków prawnych oraz sankcji karnych i ekonomicznych (tj. wniosków o podwyższenie składki wypadkowej) w wielu przypadkach nie osiągnięto trwałych efektów. Dlatego kontynuowano formę **krótkich kontroli** ukierunkowanych na bezpośrednie zagrożenia życia lub zdrowia pracujących - zależnie od potrzeb powtarzanych u tego samego pracodawcy w następnym dniu lub tygodniach w celu uzyskania trwałej poprawy bhp.

Wciąż aktualne są priorytety PIP formułowane

z myślą o osiągnięciu znaczącej poprawy stanu bhp w budownictwie, które dotyczą:

- prowadzenia kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów bhp na dużych budowach oraz w zakresie funkcji przypisanych kierownikom budow; planowania bezpieczeństwa i ochrony zdrowia na terenie budowy oraz koordynowania i nadzoru robót wykonywanych przez podwykonawców;
- wspierania działań firm budowlanych – sygnatariuszy Porozumienia dla Bezpieczeństwa w Budownictwie – w aspekcie wdrażania na budowach standardów bhp wykraczających poza minimalne wymagania przepisów bhp oraz egzekwowania ich od swoich podwykonawców;
- dalszego intensyfikowania krótkich, powtarzalnych kontroli ukierunkowanych na skuteczną likwidację bezpośredniego zagrożenia dla życia lub zdrowia;
- prowadzenia działań informacyjnych i promocyjnych wspierających nowe mikroprzedsiębiorstwa i małe firmy budowlane w zakresie spełniania wymagań bhp.

Pomimo że wszystkie maszyny nabyte przed 1.01.2003 r. powinny być dostosowane do minimalnych wymagań określonych w przepisach bhp do 1.01.2006 r., kontrole ujawniły, że **duża część użytkowanych w zakładach obrabiarek do obróbki skrawaniem metali nie została dostosowana do minimalnych wymagań bhp**, stanowiąc potencjalne źródło poważnych wypadków przy pracy. Największą skalę nieprawidłowości stwierdzono w zakresie wyposażenia maszyn w odpowiednie osłony i urządzenia ochronne oraz elementy zabezpieczające przed dostępem pracownika do stref niebezpiecznych oraz oznakowania, usytuowania i widoczności elementów sterowniczych. W co drugim skontrolowanym zakładzie nie przeprowadzono kontroli wstępnych i okresowych użytkowanych obrabiarek do metali.

Ograniczenie zagrożeń wypadkowych **przy eksploatacji wózków jezdniowych** z napędem silnikowym było przedmiotem kontroli w magazynach wielkopowierzchniowych oraz innych miejscach wykonywania pracy. Nieprawidłowości w zakresie bezpiecznej eksploatacji wózków dotyczyły głównie nieprowadzenia udokumentowanej kontroli stanu technicznego wózków, pozostawiania wózków bez zabezpieczenia przed uruchomieniem przez osoby nieupoważnione oraz eksploatacji wózków podnośnikowych bez decyzji organu dozoru technicznego zezwalającej na jego eksploatację. Natomiast nieprawidłowości w zakresie bezpiecznej obsługi wózków dotyczyły niepoinformowania pracowników o zagrożeniach wynikających

z użytkowania wózków i sposobach ochrony przed nimi oraz niewłaściwego instruktażu stanowiskowego (wg programu niedostosowanego do rodzaju i warunków pracy wykonywanej na ich stanowiskach pracy). Odnotowano mniej nieprawidłowości w magazynach wielkopowierzchniowych niż w pozostałych miejscach pracy, zarówno w zakresie przestrzegania zasad bezpiecznej eksploatacji wózków, jak i ich bezpiecznej obsługi przez pracowników.

Kontynuowano kontrole przy wykonywaniu robót torowych **na kolei**. Wykazały one nieprawidłowości dotyczące zabezpieczenia osób pracujących na zamkniętym dla ruchu torze, ale znajdującym się w bezpośrednim sąsiedztwie torów czynnych. Mimo iż przejeżdżające pociągi stanowiły zagrożenie dla zatrudnionych pracowników, duża część pracodawców nie zapewniła odpowiedniej liczby osób sygnalizujących o zbliżaniu się pociągów oraz miejsc do zejścia i schronienia się pracowników podczas przejazdu pociągów. Odnotowano też przypadki zaniedbań w ogólnej organizacji robót, w tym braku koordynowania prac podwykonawców.

W porównaniu z wynikami kontroli z lat poprzednich w **zakładach usług leśnych** nastąpiła nieznaczna poprawa przestrzegania przepisów bhp. Najwięcej zastrzeżeń inspektorów pracy budziło nieprzestrzeganie przepisów przy prowadzeniu prac szczególnie niebezpiecznych, w tym m.in. odnotowano brak wykazu takich prac, nieokreślanie szczegółowych wymagań bhp przy ich wykonywaniu, niewyznaczanie osób do bezpośredniego nadzoru nad tymi pracami. Skutkowało to istotnymi błędami już na etapie prac przygotowawczych do ścinki, jak również podczas samej ścinki i obalania drzew.

Jedną z głównych przyczyn nieprawidłowości jest wciąż niedostateczny poziom wiedzy pracodawców o bezpieczeństwie i higienie pracy, szczególnie w małych zakładach usług leśnych, oraz tolerowanie odstępstw od podstawowych zasad bhp. Błędy w technice prowadzenia ścinki i obalania drzew, których dopuszczają się drwale, zwłaszcza o krótkim stażu pracy, świadczą o niedostatecznej jakości szkoleń, głównie w zakresie umiejętności bezpiecznego posługiwania się narzędziami do ścinki.

Liczne uchybienia stwierdzono w **podziemnych zakładach górniczych**, jak również w **firmach świadczących usługi górnicze** na rzecz poszczególnych kopalń. W 2015 r. zwrócono szczególną uwagę na prawidłowość ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy o charakterze powtarzalnym (z odniesieniem do oceny ryzyka zawodowego) przez zakładowe zespoły powypadkowe. Analiza dokumentacji powypadkowych ujawniła przypadki

nieprzedstawienia w protokołach powypadkowych środków i wniosków profilaktycznych, nieustalenia wszystkich przyczyn wypadku (także podawania jako przyczyny wypadku zdarzenia wypadkowego) oraz ustalenia błędnych przyczyn wypadku niemających odzwierciedlenia w okolicznościach opisanych w protokołach powypadkowych.

Po zapoznaniu się z wnioskami i środkami profilaktycznymi wymienionymi w analizowanych dokumentacjach inspektorzy pracy skontrolowali stan bezpieczeństwa pracy na drogach komunikacyjnych oraz w zakresie użytkowanego sprzętu do odstawy urobku, a także maszyn i innych urządzeń technicznych. Najwięcej nieprawidłowości dotyczyło stanu technicznego dróg komunikacyjnych, w szczególności obudów wyrobisk lub ich częściowego braku, zalegania materiałów, nadmiaru urobku na przejściach dla załogi. Stwierdzane nieprawidłowości **utrudniały bezpieczne poruszanie się załóg górniczych**.

Skontrolowano również przestrzeganie przepisów o czasie pracy w odniesieniu do osób pracujących **w godzinach nadliczbowych w warunkach przekroczenia NDS i NDN czynników szkodliwych dla zdrowia**. Najczęściej stwierdzano: nieprzestrzeganie przepisów o przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, naruszanie prawa do odpoczynku tygodniowego, zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy w warunkach przekroczenia NDS/NDN oraz nieprawidłowe kwalifikowanie prac wykonywanych w godzinach nadliczbowych w warunkach przekroczenia NDS/NDN, jako wykonywanych w związku z koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej, podczas gdy prace te wynikały wyłącznie z potrzeb pracodawcy.

W roku sprawozdawczym kontynuowano realizację programowych zadań kontrolnych, w ramach których **udostępniano pracodawcom narzędzia (listy zagadnień) do samokontroli**, a następnie – po pewnym czasie – weryfikowano działania przez nich podjęte. Taki schemat postępowania przyjęto w stosunku do zakładów dużego lub zwiększonego ryzyka wystąpienia poważnej awarii przemysłowej, należących do **branży paliwowej oraz zakładów azotowych**. Kontrole sprawdzające przeprowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy przy współudziale Państwowej Straży Pożarnej i Inspekcji Ochrony Środowiska wykazały zaangażowanie się pracodawców w dostosowanie warunków pracy do obowiązujących standardów. Tylko w nielicznych przypadkach korygowano na bieżąco stwierdzone błędy.

Tak jak w poprzednich latach sprawdzono, czy w **zakładach nowo powstałych** zapewnione są właściwe warunki pracy w zakresie użytkowania obiektów i pomieszczeń pracy, organizacji stanowisk pracy i przygotowania pracowników do pracy. Przeważającą grupę kontrolowanych stanowiły mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób. W ocenie inspektorów pracy zasadniczą przyczyną naruszeń przepisów i zasad bhp był niski stan wiedzy pracodawców.

W świetle przedstawionych wyników działań nadzorczo-kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy należy uznać, że wskazane i uzasadnione jest:

- doradztwo oraz motywowanie **małych i średnich pracodawców**, zwłaszcza w czasie pierwszych kontroli, do angażowania się w sprawy ogólnej organizacji pracy, właściwego przygotowania pracowników do pracy, a także skutecznego nadzorowania stanowisk pracy;
- kontynuowanie intensywnych działań kontrolnych w **sektorach i zakładach wysokiego ryzyka** utraty zdrowia lub życia;
- realizacja przedstawianych przez Państwową Inspekcję Pracy **wniosek legislacyjnych** (zawartych również w niniejszym *Sprawozdaniu*) służących wzmocnieniu prawnej ochrony zdrowia i życia pracujących.

Ponadto konieczne jest **objęcie obowiązkiem zgłoszenia do PIP wszystkich śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych wypadków związanych z pracą, niezależnie od podstawy jej świadczenia**. Umożliwi to Państwowej Inspekcji Pracy efektywniejsze działania, służące zarówno ograniczeniu zagrożeń wypadkowych, jak i zapewnieniu niezbędnej ochrony prawnej osobom poszkodowanym i ich rodzinom.

# III.

---

## PRAWNA OCHRONA PRACY







## 1. ZAWIERANIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W WARUNKACH WSKAZUJĄCYCH NA ISTNIENIE STOSUNKU PRACY

### A. KONTROLE W ZAKŁADACH RÓŻNYCH BRANŻ

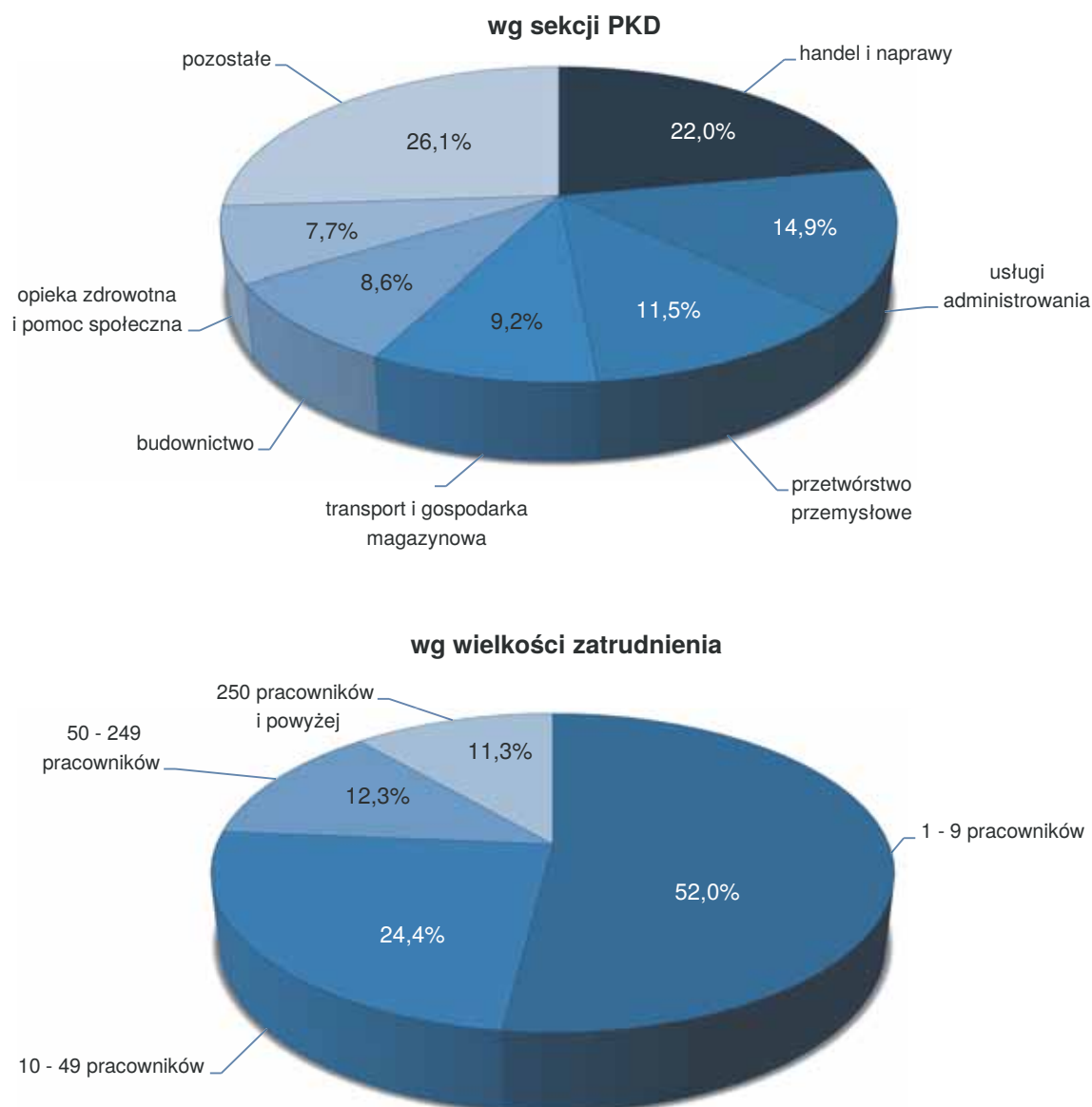
Realizując działania zaplanowane na lata 2013–2015, skoncentrowane na ocenie skali zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy, inspektorzy przeprowadzili zarówno kontrole planowe w różnych branżach, jak i związane z badaniem skarg zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy. Czynności kontrolne skupiały się na ustaleniu skali naruszeń art. 22 Kodeksu pracy i wdrożeniu odpowiednich działań w celu zmiany zakwestionowanych umów.

#### • Kontrole skargowe

W następstwie skarg dotyczących świadczenia pracy na podstawie umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy w 2015 r. skontrolowano 554 podmioty (w 2014 r. – 518, w 2013 r. – 501). Zatrudniały one ponad 131,3 tys. osób, w tym prawie 64,7 tys. na podstawie umowy o pracę; 64,1 tys. osób pracowało na podstawie umów cywilnoprawnych, a 2,6 tys. osób w ramach prowadzonej przez siebie jednoosobowej działalności gospodarczej. Oznacza to, że **w kontrolowanych podmiotach liczba osób świadczących pracę na podstawie stosunków niepracowniczych była większa niż pracowników.**

Zbadane skargi zawierały łącznie 535 zarzutów, spośród których **większość (418) dotyczyła umów zlecenia.**

### SKARGI DOTYCZĄCE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH



Umowy o dzieło były przedmiotem 62 zgłoszonych zarzutów; pozostałe odnosiły się do innych umów cywilnoprawnych oraz świadczenia pracy na rzecz pracodawców i przedsiębiorców przez osoby prowadzące działalność gospodarczą na własny rachunek w warunkach, w których – zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy – powinna być zawarta umowa o pracę.

**Najwięcej skarg** w sprawie umów cywilnoprawnych **wpłynęło od osób świadczących pracę w małych firmach z sekcji handel i naprawy oraz usługi administrowania** (m.in. usługi sprzątnięcia, wynajem i dzierżawa, agencje zatrudnienia, organizacja turystyki), a także przetwórstwo przemysłowe.

Ustalenia inspektorów pozwoliły na potwierdzenie zasadności 190 zarzutów (35,5% ogółu poruszonych w skargach); 245 (45,8%) nie znalazło potwierdzenia podczas kontroli. Natomiast w przypadku 100 zarzutów (18,7%) ustalenia nie pozwoliły na jednoznaczne

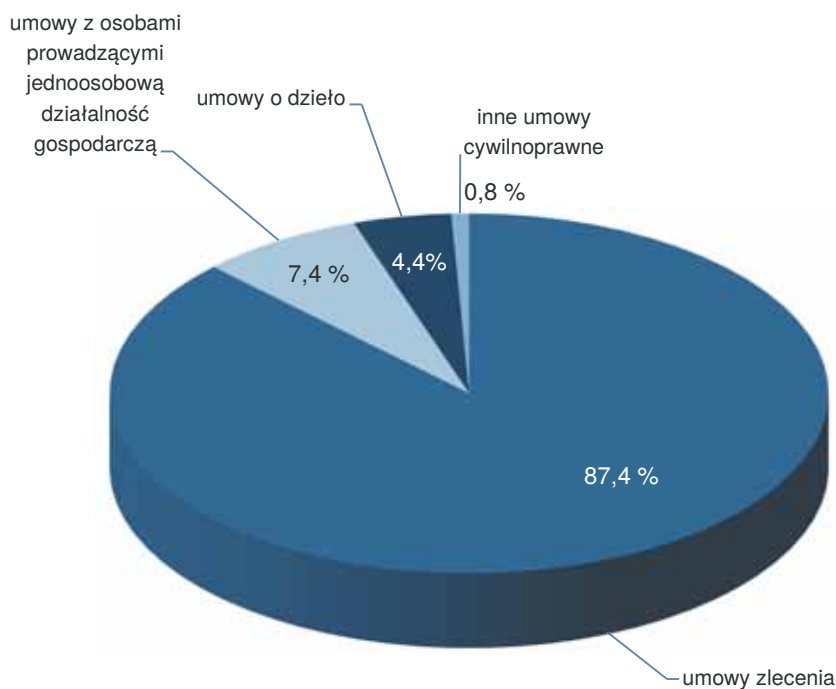
potwierdzenie ich zasadności bądź bezzasadności. Tym samym rozstrzygnięcie sporu między stronami pozostało w wyłącznej gestii sądu.

#### • Kontrole planowe

Planowe czynności kontrolne, podczas których inspektorzy pracy kompleksowo badali przestrzeganie art. 22 § 1 Kodeksu pracy, przeprowadzono w 1 943 podmiotach (w 2014 r. – w 2 177, w 2013 r. – w 1 238).

Kontrolowane podmioty zatrudniały 145,8 tys. osób, w tym 100,2 tys. na podstawie umowy o pracę; 43,6 tys. osób wykonywało pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, natomiast 2 008 w ramach prowadzonej przez siebie jednoosobowej działalności gospodarczej. Oznacza to, że w podmiotach tych liczba osób świadczących pracę w ramach stosunków niepracowniczych była o ponad połowę niższa od liczby osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Wśród zawartych umów cywilnoprawnych dominowały umowy zlecenia (87,4%).

#### STRUKTURA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W KONTROLOWANYCH PODMIOTACH (KONTROLE PLANOWE)

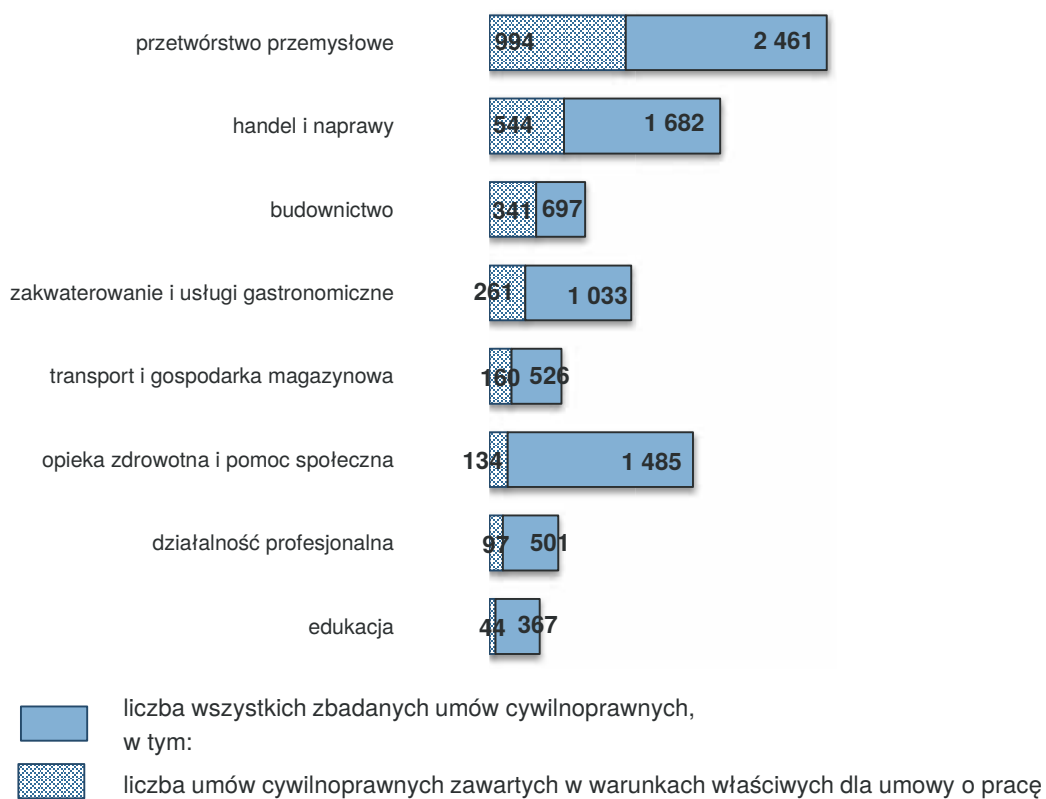


Objęte kontrolą podmioty były zróżnicowane pod względem wielkości zatrudnienia oraz profilu działalności gospodarczej. Inspektorzy **przeanalizowali 13 043 umowy cywilnoprawne, stwierdzając, że 3 482 spośród nich nosi cechy umów o pracę (26,7%)**. Z uzyskanych danych wynika, że **problem zawierania umów cywilnoprawnych** w warunkach właściwych dla stosunku pracy **w najmniejszym stopniu dotyczy**

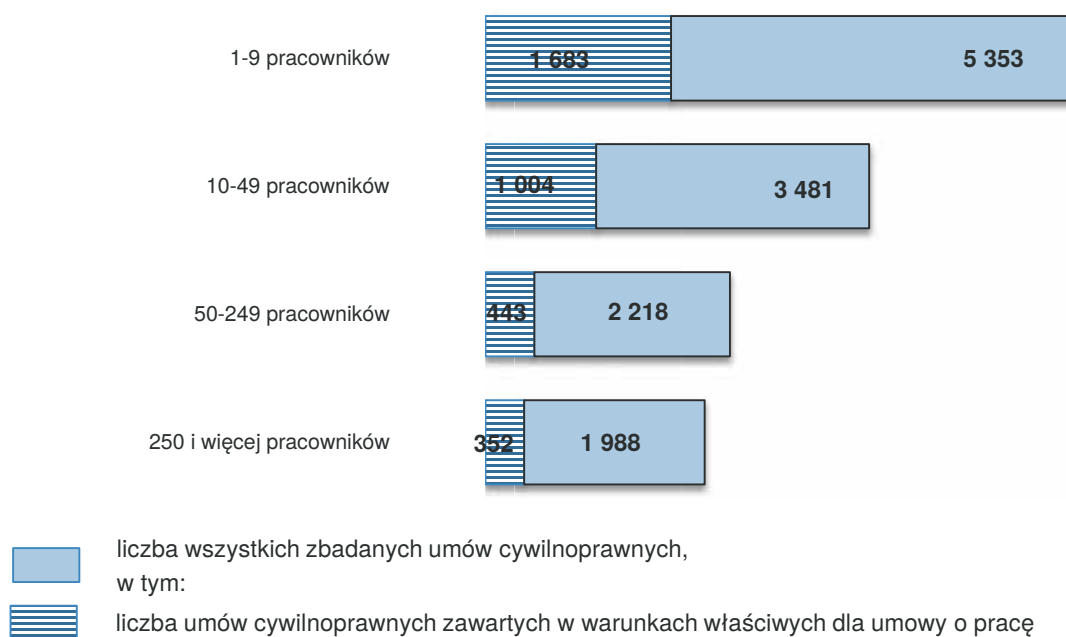
**zakładów o zatrudnieniu co najmniej 250 osób**, w największym zaś – mikroprzedsiębiorstw i małych firm.

**Umowy cywilnoprawne z naruszeniem art. 22 § 1 Kodeksu pracy najczęściej były stosowane w firmach budowlanych** (48,9% skontrolowanych umów), zajmujących się przetwórstwem przemysłowym (40,4%), a także prowadzących działalność w zakresie handlu i napraw (32,3%) oraz transportu i magazynowania (30,4%).

## wg wybranych sekcji PKD



## wg wielkości zatrudnienia



Branżę budowlaną cechuje częsta zmiana miejsca świadczenia pracy, a także bardzo duża rotacja osób świadczących pracę, co sprzyja zawieraniu umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę.

Niepokojąca jest również praktyka zatrudniania osób na podstawie umów cywilnoprawnych w zakładach produkcyjnych. Mechanizm zjawiska polega na sztucznym obniżeniu liczebności załogi danego zakładu i angażowaniu do prac – które uprzednio wykonywali pracownicy – osób zatrudnionych w ramach umów cywilnoprawnych zawartych z podmiotami zewnętrznymi.

Firmy stosują wiele rozwiązań utrudniających wykazanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Na przykład - pozostawanie z zatrudnionymi w stałym kontakcie i wzywaniu ich do świadczenia pracy wtedy, gdy jest zapotrzebowanie na pracę; przyjęcie takiego rozwiązania powoduje, że praca ww. osób nie ma charakteru stałego, a pozostają one w ciągłej dyspozycji zleceniodawcy.

## B. KONTROLE W AGENCJACH OCHRONY

### • Kontrole skargowe

W wyniku skarg na agencje ochrony osób i mienia dotyczących zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach przewidzianych dla stosunku pracy przeprowadzono kontrole w 73 jednostkach organizacyjnych agencji, poddając ocenie 491 umów cywilnoprawnych (w tym 405 umów zlecenia i 81 zawartych z osobami fizycznymi prowadzącymi działalność gospodarczą).

**W agencjach ochrony umowy cywilnoprawne zawierane są masowo.** W sprawdzanych agencjach było prawie 124 tys. takich umów, oprócz tego 82 osoby świadczyły pracę na podstawie umowy zawartej w ramach jednoosobowo prowadzonej działalności gospodarczej. Skontrolowane podmioty zatrudniały 24,5 tys. pracowników. Oznacza to, że **liczba zleceniobiorców pięciokrotnie przekraczała liczbę pracowników.**

Inspektorzy pracy uznali, że **1/5 przeanalizowanych umów została zawarta z naruszeniem art. 22 Kodeksu pracy**; w przypadku umów zlecenia odsetek wyniósł 24%. Omawiane nieprawidłowości wystąpiły w blisko 29% agencji.

W kontrolowanych agencjach ochrony na szczególną uwagę zasługuje zawieranie umów cywilnoprawnych z pracownikami własnymi oraz z pracownikami firm powiązanych osobowo lub kapitałowo (blisko 14% umów poddanych ocenie). Nieprawidłowości ujawniono w odniesieniu do 18,8% umów zawartych z pracownikami

własnymi i jednej umowy z osobą zatrudnioną w podmiocie powiązanym osobowo lub kapitałowo.

### • Kontrole planowe

W agencjach kontrolowanych planowo skala ujawnionych nieprawidłowości była wyraźnie mniejsza. **Prawie 16% sprawdzonych agencji (ze 190) zawarło umowy cywilnoprawne z naruszeniem art. 22 Kodeksu pracy.** W ocenie inspektorów pracy 9% umów (wyłącznie zlecenia) zostało zawartych w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

W agencjach wytypowanych do kontroli struktura zawieranych umów była nieco inna niż w agencjach poddanych ocenie na podstawie skarg. Podmioty te zatrudniały prawie 59 tys. osób w ramach umów cywilnoprawnych, a na podstawie umów o pracę – 16,5 tys. Ponad 31% umów stanowiły te, które nawiązano z własnymi pracownikami lub z pracownikami firm powiązanych osobowo lub kapitałowo. Skala naruszeń art. 22 Kodeksu pracy kształtowała się na poziomie 16,3% w odniesieniu do umów zawartych z pracownikami własnymi i 3% z pracownikami podmiotów powiązanych kapitałowo lub osobowo.

Analizując przedstawione wyniki należy mieć na uwadze, że **w przypadku agencji ochrony zgromadzenie materiału dowodowego** potwierdzającego faktyczne warunki wykonywanej pracy właściwe dla stosunku pracy, a nie dla umowy cywilnoprawnej **jest trudniejsze niż w przypadku innych podmiotów**, ze względu na specyfikę pracy. Choć w trakcie kontroli bez zapowiedzi inspektor pracy ma możliwość sprawdzenia np. miejsca pracy, rzeczywistych warunków zatrudnienia, sposobu organizacji pracy, to jednak bardzo często **nie dochodzi do ujawnienia faktu wykonywania pracy pod kierownictwem innych osób, co jest warunkiem niezbędnym dla wykazania naruszenia art. 22 Kodeksu pracy.** W praktyce bowiem duża część zleceniobiorców pracuje w charakterze portierów na jednoosobowych posterunkach, bez bezpośredniego nadzoru przełożonych. Zatem bez współpracy osoby zatrudnionej nie ma możliwości uzyskania dowodów lub choćby wyraźnego oświadczenia na piśmie, iż wykonuje pracę na warunkach właściwych dla stosunku pracy. **Zleceniobiorcom na ogół zbyt zależy na pracy, aby jawnie wystąpić z tak poważnymi zarzutami wobec zleceniodawcy.** Podobnie jest z ewentualnymi świadkami. W praktyce osoby zajmujące się ochroną na podstawie umów prawa cywilnego, nawet pracujące w większych zespołach, z uwagi na sporą rotację zatrudnionych oraz pracę zmianową na indywidualnych

posterunkach, wbrew pozorom nie mają ze sobą bliskich i stałych relacji służbowych; znają się pobieżnie i raczej nie wiedzą, jak wyglądają kontakty innych osób z kierownictwem lub jak jest ustalany ich czas pracy (np. czy grafik jest narzucany, czy układany na podstawie dyspozycji).

Podkreślić należy, iż **zleceniodawcy mają coraz większą świadomość prawną** i zdają sobie sprawę, że aby wykazać istnienie stosunku pracy w przypadku umowy cywilnoprawnej, wymagane jest łączne spełnienie wielu warunków wynikających z okoliczności faktycznych i prawnych. Starają się więc w jak największym stopniu tak formułować umowy, aby wykluczyć te elementy zatrudnienia, które mogłyby być istotne dla uznania, iż faktycznie spełnione są warunki właściwe dla stosunku pracy. Jak sygnalizują inspektorzy pracy, większe podmioty – lepiej przygotowane merytorycznie i personalnie – już na etapie rekrutacji wdrażają procedury mające na celu zapoznanie kandydatów z różnicami pomiędzy stosunkiem pracy a stosunkiem prawa cywilnego, a nawet uzyskują od osób ubiegających się o zatrudnienie pisemne, własnoręczne oświadczenia o świadomości skutków prawnych zawieranej umowy.

W sytuacjach, gdy praca faktycznie jest świadczona w warunkach właściwych dla umowy cywilnoprawnej, takie zabiegi nie są niezbędne dla dokonania oceny rzeczywistego jej charakteru. Jednak w tych przypadkach, gdzie tego rodzaju działania mają na celu ukrycie rzeczywistego stosunku łączącego strony, wykazanie naruszenia art. 22 Kodeksu pracy jest praktycznie niemożliwe. Dlatego przedstawione dane obrazują sytuacje, w których inspektorzy ponad wszelką wątpliwość byli w stanie przypisać relacjom cywilnoprawnym cechy stosunku pracy.

### C. KONTROLE W PLACÓWKACH HANDLOWYCH

W związku z doniesieniami medialnymi, a także uwzględniając wyniki kontroli wskazujących na stosunkowo wysoki poziom naruszeń art. 22 Kodeksu pracy w branży handel i naprawy, inspektorzy pracy przeprowadzili czynności kontrolne ukierunkowane na zbadanie tej problematyki w wybranych sklepach wielkopowierzchniowych i innych placówkach.

Kontrole **w sklepach wielkopowierzchniowych**, choć ujawniły przypadki zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy, **nie wykazały naruszeń o charakterze systemowym i powszechnym**.

W skontrolowanych 136 placówkach zawarto jedynie 574 umowy cywilnoprawne, w tym 570 umów zlecenia i 4 z osobami prowadzącymi jednoosobowo działalność gospodarczą. Sklepy te zatrudniały jednocześnie blisko 9 tys. pracowników (ponad piętnastokrotnie więcej niż zleceniobiorców).

Pod kątem przestrzegania art. 22 Kodeksu pracy oceniono 689 umów; inspektorzy stwierdzili w przypadku 14% naruszenia wspomnianego przepisu. Nieprawidłowości w tym zakresie ujawniono w 25 placówkach (18%). Spośród 669 umów zlecenia poddanych kontroli tylko 43 zostały zawarte z własnymi pracownikami, z czego 1/4 w warunkach właściwych dla stosunku pracy (z reguły w celu ominięcia przepisów o zatrudnianiu w godzinach nadliczbowych).

Znacząco **większą skalę nieprawidłowości** ujawniono **w małych sklepach** (skontrolowano 414). W placówkach tych w czasie kontroli obowiązywało łącznie 1 119 umów cywilnoprawnych, z czego 1 102 stanowiły umowy zlecenia, a 17 umowy o dzieło; zatrudniano w nich 2 913 pracowników. Zleceniobiorcy stanowili więc ponad 1/4 osób świadczących pracę w tych sklepach.

Inspektorzy pracy poddali ocenie 1 282 umowy, stwierdzając, iż blisko **30% spośród nich (w 34% placówek) zawarto w warunkach właściwych dla stosunku pracy**. Spośród 1 216 zbadanych umów zlecenia 93 zostały zawarte z własnymi pracownikami – ponad 73% tych umów podpisano z naruszeniem art. 22 Kodeksu pracy. Z kolei spośród 40 umów o dzieło inspektorzy pracy zakwestionowali 35%.

**Przyczyny** zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy **w branży handlowej** nie odbiegają od identyfikowanych w innych dziedzinach gospodarki. Wykorzystywanie trudnej sytuacji na rynku pracy (szczególnie na wsiach i w małych miastach), ograniczanie kosztów działalności, łatwość rozwiązania stosunku prawnego – to powody naruszeń przepisów dominujące w małych placówkach handlowych. Z kolei w sklepach wielkopowierzchniowych zawieranie umów cywilnoprawnych wynika przede wszystkim z sytuacji zleceniobiorców (m.in. studentów lub emerytów niezainteresowanych umową o pracę).

\* \* \*

Oprócz kontroli ukierunkowanych na kompleksową ocenę problematyki zawierania umów cywilnoprawnych (także w wytypowanych branżach), jak również kontroli związanych z badaniem skarg, prowadzone były inne działania służące ocenie przestrzegania

art. 22 § 1 Kodeksu pracy (zwłaszcza w trakcie kontroli legalności zatrudnienia).

Ogółem w 2015 r. **naruszenia art. 22 § 1 Kodeksu pracy stwierdzono u ponad 2 tys. pracodawców (przedsiębiorców), w odniesieniu do 12 tys. osób świadczących pracę.** Porównanie tych danych z wynikami kontroli z lat poprzednich wskazuje na utrzymywanie się wysokiej skali nieprawidłowości w omawianym obszarze.

Od 2013 r. jako podstawową **przyczynę** nieprawidłowości inspektorzy pracy wskazują sytuację na rynku

pracy, która szczególnie w lokalnych, mniejszych ośrodkach jest bardzo trudna; osoby ubiegające się o pracę **godzą się na jakiegokolwiek warunki zatrudnienia**, byle tylko podjąć lub zachować pracę.

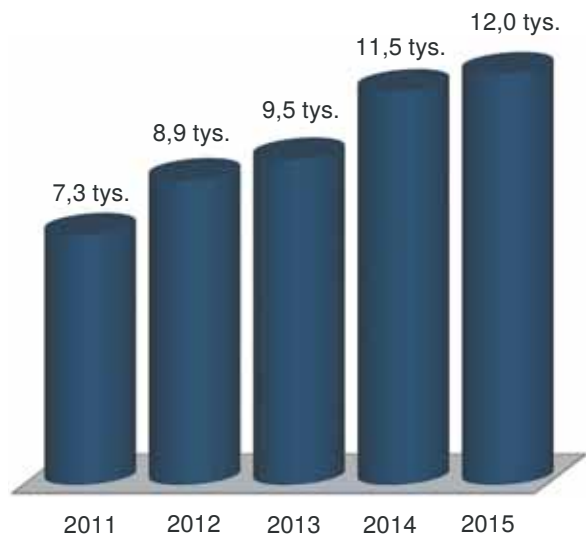
W ocenie inspektorów pracy **przedsiębiorcy chętnie zatrudniają na podstawie umów cywilnoprawnych, ponieważ ograniczają tym samym koszty działalności.** Korzystając z pozakodeksowej formy zatrudnienia, unikają obowiązków wynikających z ubezpieczenia społecznego, jak również z przepisów regulujących

### ZAWIERANIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH Z NARUSZENIEM ART. 22 § 1 Kp (DANE Z OGÓŁU KONTROLI PRZEPROWADZONYCH W LATACH 2011 – 2015)

liczba pracodawców (przedsiębiorców),  
którzy naruszyli przepisy



liczba osób, wobec których naruszono przepisy



uprawnienia pracownicze – nie ponoszą kosztów choroby zatrudnionego, nie mają obowiązku wypłacania wynagrodzenia urlopowego, udzielania zwolnień od pracy, planowania czasu pracy i przestrzegania norm czasu pracy, wymaganego odpoczynku dobowego i tygodniowego, a także respektowania uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem.

Ważnym elementem wpływającym na wybór omawianej formy zatrudnienia jest również możliwość przetrzymania na osoby zatrudnione ryzyka i kosztów działalności, co jest istotne m.in. w sytuacji niemożności świadczenia pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy. Przedsiębiorca, który zatrudnia w ramach stosunku pracy, musi w takich warunkach wypłacać wynagrodzenie za przestój, a w przypadku zatrudnienia cywilnoprawnego nie ciąży na nim taki obowiązek.

Kolejną z przyczyn naruszeń prawa jest chęć oceny przydatności danej osoby do pracy na określonym stanowisku, jak również sprawdzenie jej umiejętności

i kwalifikacji jeszcze przed zawarciem umowy. **Częstą praktyką jest zawieranie umowy cywilnoprawnej w miejsce umowy o pracę na okres próbny lub umowy o pracę na zastępstwo** za nieobecnego pracownika. Osoby takie świadczą zazwyczaj pracę tego samego rodzaju, co osoby zatrudnione w ramach stosunku pracy. Zdarza się również tak, że po zatrudnieniu na próbę dochodzi do podpisania umowy o pracę.

**Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej umożliwia też pracodawcom łatwe rozwiązanie stosunku prawnego.** W przypadku rozwiązania umowy o pracę, w szczególności umowy o pracę na czas nieokreślony, pracodawca ma obowiązek spełnienia określonych wymogów formalnoprawnych (np. podanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, konsultacja z organizacjami związkowymi). Natomiast rozwiązanie stosunku cywilnoprawnego nie rodzi po stronie zatrudniającego takich zobowiązań.

Z powyższych względów cywilnoprawne formy zatrudnienia postrzegane są jako atrakcyjne.

Wśród przyczyn nieprawidłowości – wskazywanych przez inspektorów pracy – jest również niezajomość przepisów prawa pracy przez podmioty zatrudniające. Dotyczy to w szczególności małych firm, niedysponujących wykwalifikowanymi służbami kadrowymi. Umowy o pracę i umowy cywilnoprawne nierzadko traktowane są jako równorzędne i w pełni zastępowalne stosunki prawne.

Zawieranie umów cywilnoprawnych jest także często **konsekwencją utrzymywania minimalnego poziomu zatrudnienia** i zbyt małej, w stosunku do rzeczywistych potrzeb, liczby zatrudnionych pracowników. Niekiedy wynika z sytuacji zleceniobiorcy, który będąc np. studentem czy emerytem, rencistą lub pozostając w zatrudnieniu w innym podmiocie, nie jest zainteresowany umową o pracę ze względu na konieczność opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne lub z uwagi na dorywczy charakter pracy.

Ujawnione przypadki naruszania art. 22 § 1 Kodeksu pracy skutkowały konsekwentnym stosowaniem środków prawnych oraz kierowaniem do sądów pracy powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy.

**W 2015 r. skierowanych zostało do właściwych sądów 140 powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy na rzecz 230 osób** (w 2014 r. – 236 na rzecz 386 osób, w 2013 r. – 240 na rzecz 440 osób).

Według stanu na dzień 30.04.2016 r. sądy wydały w 38 przypadkach wyroki ustalające istnienie stosunku pracy, uwzględniając powództwa inspektorów pracy. W 4 przypadkach strony zawarły ugodę sądową; w 21 przypadkach sąd oddalił powództwo z uzasadnieniem, że wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej; w 3 przypadkach – umorzył postępowanie. Sądy nadal rozpatrują pozostałe powództwa wniesione w 2015 r.

W uzasadnieniach rozstrzygnięć uwzględniających powództwa sądy wskazywały w szczególności, że najważniejszą cechą stosunku pracy odróżniającą go od umów cywilnoprawnych jest bieżące podporządkowanie pracownika pracodawcy – znacznie większe niż np. przy umowie zlecenia. Wyrażono też pogląd, że stosownie do ochronnej funkcji prawa pracy

umowa spełniająca warunki umowy o pracę musi być uznana za taką nawet wbrew zgodnej woli stron.

Natomiast w przypadku wyroków oddalających powództwa inspektorów pracy sądy wskazywały, że o wyborze podstawy zatrudnienia decyduje przede wszystkim zgodna, autonomiczna wola stron, a przepisy nie kreują domniemania prawnego zawarcia umowy o pracę w każdym przypadku świadczenia pracy.

W praktyce **najbardziej efektywną formą** oddziaływania inspektorów pracy jest **kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień** wnoszących o zastąpienie umów cywilnoprawnych umowami o pracę. Zdecydowana większość pracodawców stosuje się do wniosków zawartych w wystąpieniach, co skutkuje przekształceniem stosunków cywilnoprawnych w stosunki pracy, bez konieczności wytaczania powództw.

\* \* \*

Wyniki kontroli zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy wskazują, że celowe byłoby wprowadzenie do polskiego ustawodawstwa takich **regulacji prawnych, które pozwolą na skuteczne wyegzekwowanie od pracodawcy obowiązku zawarcia umowy o pracę** w warunkach zatrudnienia określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy (chodzi przede wszystkim o ustanowienie **domniemania istnienia stosunku pracy** dla osób wykonujących pracę najemną). Innym rozwiązaniem służącym zmniejszeniu skali naruszeń art. 22 § 1 Kodeksu pracy byłoby ustanowienie **przepisów ograniczających korzyści pracodawców wynikające z zastępowania umów o pracę umowami prawa cywilnego** (np. obowiązkowe obciążenia składkami na ubezpieczenie społeczne, określenie norm ochronnych czasu pracy i minimalnego wynagrodzenia). Dlatego też projektowane przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmiany w tym zakresie stanowią, w ocenie Państwowej Inspekcji Pracy, krok w dobrym kierunku.

W celu zwalczania zjawiska zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy konieczne jest **wypracowanie wspólnej polityki organów państwowych**. Z jednej strony zawieranie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę powoduje niekorzystne skutki w zakresie uprawnień pracowniczych, jak i przyszłych uprawnień emerytalnych, a z drugiej strony zmniejsza wpływy do budżetu państwa z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne i podatków.



## 2. ZAWIERANIE I ROZWIĄZYWANIE UMÓW TERMINOWYCH

### A. KONTROLE W ZAKŁADACH RÓŻNYCH BRANŻ

Kontynuując trzyletni program badania skali nadużywania umów terminowych, Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrole przestrzegania przepisów dotyczących umów terminowych w zakładach różnych branż. Tak jak w roku poprzednim szczególną uwagę zwrócono na kwestię respektowania art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Oceny dokonywano zarówno w ramach kontroli planowych (w tym w placówkach handlowych, zakładach posiadających status zakładu pracy chronionej – w odniesieniu do osób niepełnosprawnych oraz osób pełnosprawnych – a także u wytypowanych pozostałych pracodawców), jak i podczas kontroli poświęconych badaniu skarg, w których poruszono temat zawierania i rozwiązywania umów na okres próbny, na czas określony (w tym na zastępstwo) oraz na czas wykonania określonej pracy.

#### • Kontrole skargowe

W związku ze zgłoszonymi do inspekcji w 2015 r. skargami w sprawie nieprawidłowości dotyczących

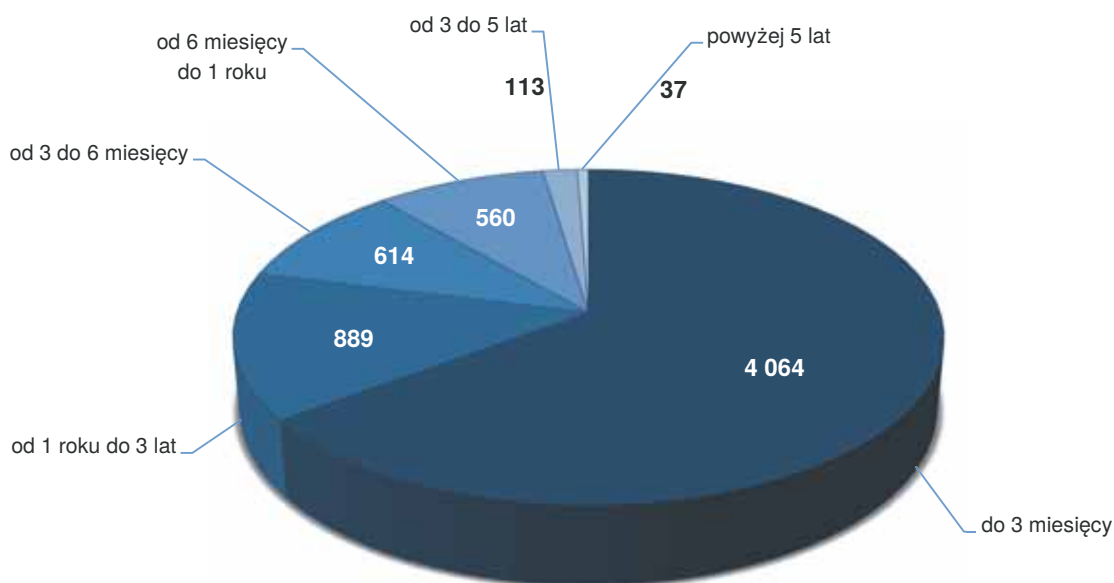
zawierania i rozwiązywania umów terminowych lub nieprzebrzegania art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy skontrolowano 75 pracodawców, u których 8 016 osób świadczyło pracę na podstawie stosunku pracy, w tym 6 277 (78%) osób na podstawie umów na czas określony. Wśród umów terminowych przeważały umowy zawarte na okres do 3 miesięcy (65%). Około 1/7 umów zawarto na okres powyżej roku do 3 lat. Kolejne grupy stanowiły umowy na okres od 3 do 6 miesięcy (9,8%) i powyżej 6 miesięcy do roku (8,9%). Najmniejszą grupę stanowiły umowy na czas określony powyżej 5 lat (0,6%).

W skargach podniesiono łącznie 80 zarzutów dotyczących nieprawidłowości w zakresie zawierania i rozwiązywania umów na okres próbny, czas określony (w tym na zastępstwo), czas wykonania określonej pracy lub nieprzebrzegania art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy.

Niepotwierdzenie na piśmie warunków umów terminowych zawartych z pracownikami stwierdzono w odniesieniu do 18 umów u 12 pracodawców (16,4% poddanych kontroli).

Nieprawidłowości w zakresie sporządzania umów o pracę, stwierdzone w odniesieniu do 53 umów u 30 pracodawców (42,2% poddanych kontroli), polegały m.in. na nieokreśleniu w umowie terminu rozpoczęcia pracy oraz niezawarciu ustaleń co do limitu godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy,

### STRUKTURA UMÓW NA CZAS OKREŚLONY – WG CZASU TRWANIA UMOWY (KONTROLE SKARGOWE)



Razem: 6 277 umów

### Skargi w zakresie zawierania i rozwiązywania umów na okres próbny, czas określony (w tym na zastępstwo), czas wykonania określonej pracy lub nieprzestrzegania art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy

Liczba zarzutów zasadnych	Liczba zarzutów bezzasadnych	Zasadność zarzutów niemożliwa do ustalenia*
31	47	2

\* postępowanie dowodowe w trakcie kontroli nie pozwoliło na zweryfikowanie zarzutów skarżących, tym samym rozstrzygnięcie sporu pomiędzy stronami pozostaje w wyłącznej gestii sądu

po przekroczeniu którego pracownikowi oprócz normalnego wynagrodzenia przysługiwałby dodatek do wynagrodzenia jak za pracę w godzinach nadliczbowych.

Nieprzestrzeganie obowiązku zmiany warunków umowy o pracę w formie pisemnej stwierdzono w odniesieniu do 6 umów u 2 pracodawców (7,7% poddanych kontroli).

Naruszenia przepisów dotyczących rozwiązania terminowej umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 Kodeksu pracy ujawniono u 6 pracodawców (15 umów), a w zakresie rozwiązania umowy za wypowiedzeniem – u 4 pracodawców (5 umów). Nieprawidłowości polegały w szczególności na niezachowaniu formy pisemnej oświadczenia o wypowiedzeniu bądź rozwiązaniu umowy oraz nieprawidłowym określeniu terminu rozwiązania

umowy bez wypowiedzenia (nieprzestrzeganie przepisów art. 61 Kodeksu cywilnego, stosowanego w związku z art. 300 Kodeksu pracy, zgodnie z którym oświadczenie woli jest złożone z chwilą, gdy doszło do pracownika w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią).

U 12 pracodawców ujawniono zawieranie umów na czas określony wbrew postanowieniom art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy (dotyczyło to 19 osób).

#### • Kontrole planowe

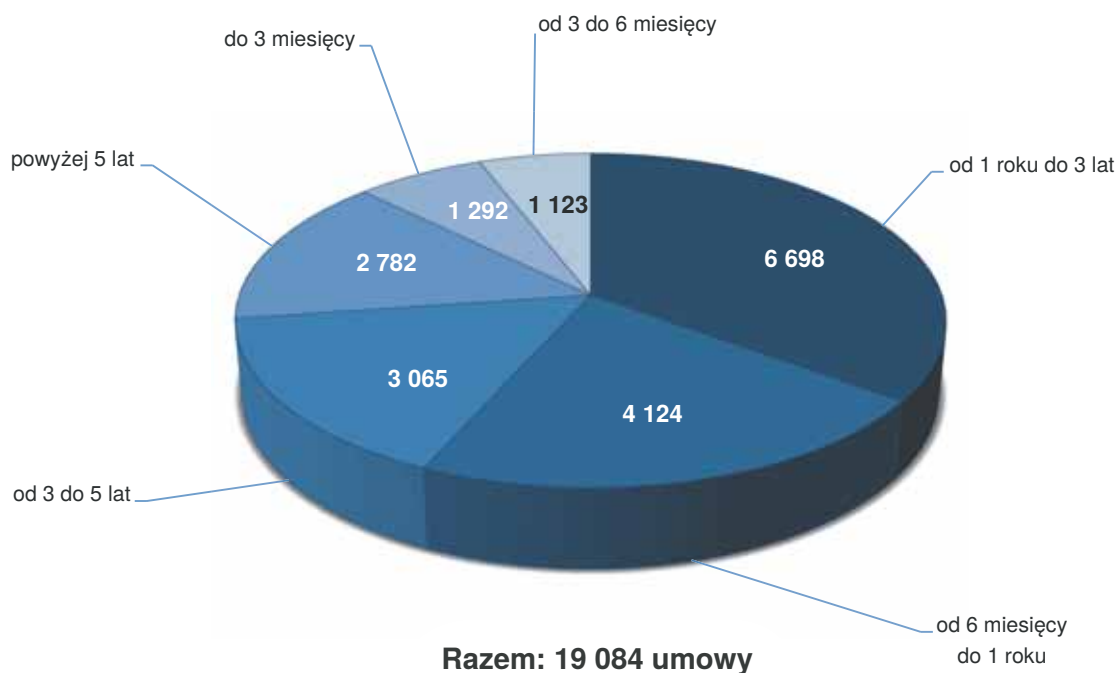
Inspektorzy pracy przeprowadzili u 1 850 pracodawców planowe kontrole przestrzegania przepisów przy zawieraniu i rozwiązywaniu umów terminowych oraz przestrzegania art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy. Kontrolowani pracodawcy zatrudniali ponad 89,6 tys. pracowników.

W okresie objętym oceną kontrolowani pracodawcy zawarli z pracownikami łącznie 19 084 umowy na czas określony.

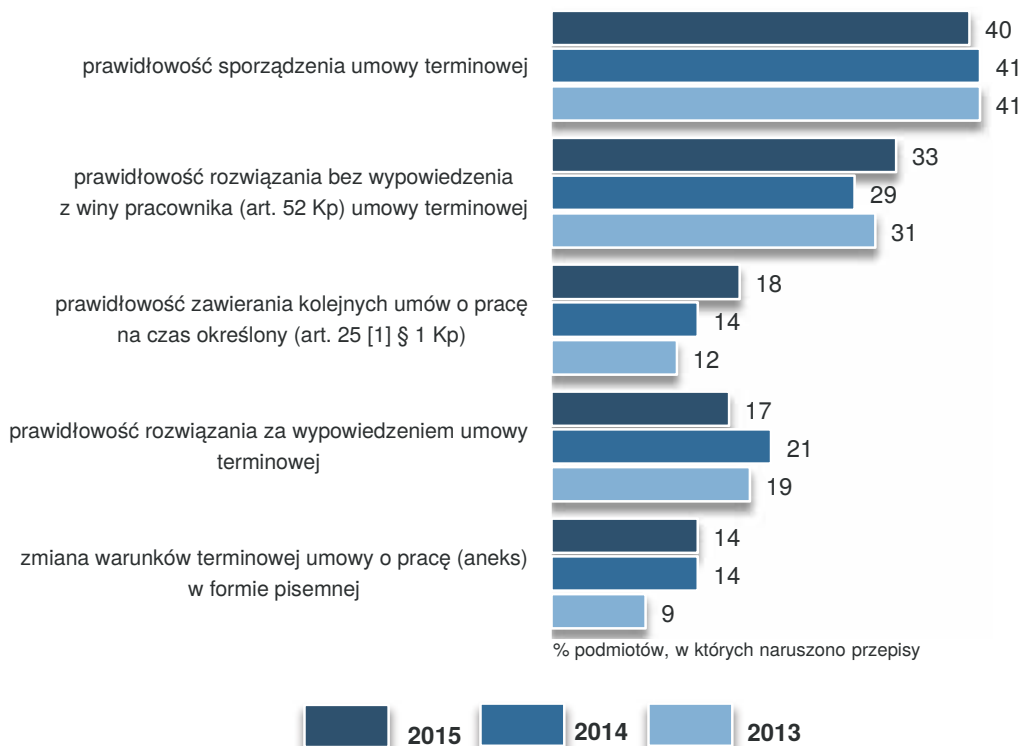
Jak ustalili inspektorzy, **2 393 umowy terminowe zostały sporządzone nieprawidłowo (11,3% poddanych ocenie).**

W zakresie rozwiązywania terminowych umów o pracę stwierdzono naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę (96 umów – 7%), rozwiązywaniu umów w trybie art. 52 Kodeksu pracy (60 umów – 9%) oraz w trybie art. 53 Kodeksu pracy (11 umów – 2%).

#### STRUKTURA UMÓW NA CZAS OKREŚLONY – WG CZASU TRWANIA UMOWY (KONTROLE PLANOWE)



## UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY



Ujawnione nieprawidłowości polegały – podobnie jak w 2014 r. – m.in. na niezachowaniu formy pisemnej oświadczenia woli pracodawcy, wypowiedzeniu umów o pracę na czas określony mimo braku w umowie klauzuli przewidującej możliwość ich wcześniejszego wypowiedzenia, nieprawidłowym określaniu długości okresu wypowiedzenia, niepodaniu w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 Kodeksu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie.

Naruszenie art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy ujawniono w odniesieniu do 254 osób (4% objętych kontrolą). Zarejestrowano także 189 przypadków (u 92 pracodawców) zmiany warunków umowy o pracę bez zachowania formy pisemnej.

### B. KONTROLE W ZAKŁADACH PRACY CHRONIONEJ

Biorąc pod uwagę docierające sygnały o różnego rodzaju nieprawidłowościach, inspektorzy skontrolowali przestrzeganie przepisów o zawieraniu i rozwiązywaniu umów terminowych w 149 zakładach pracy chronionej, zarówno zawieranych z pracownikami niepełnosprawnymi, jak i pełnosprawnymi. W zakładach tych pracę

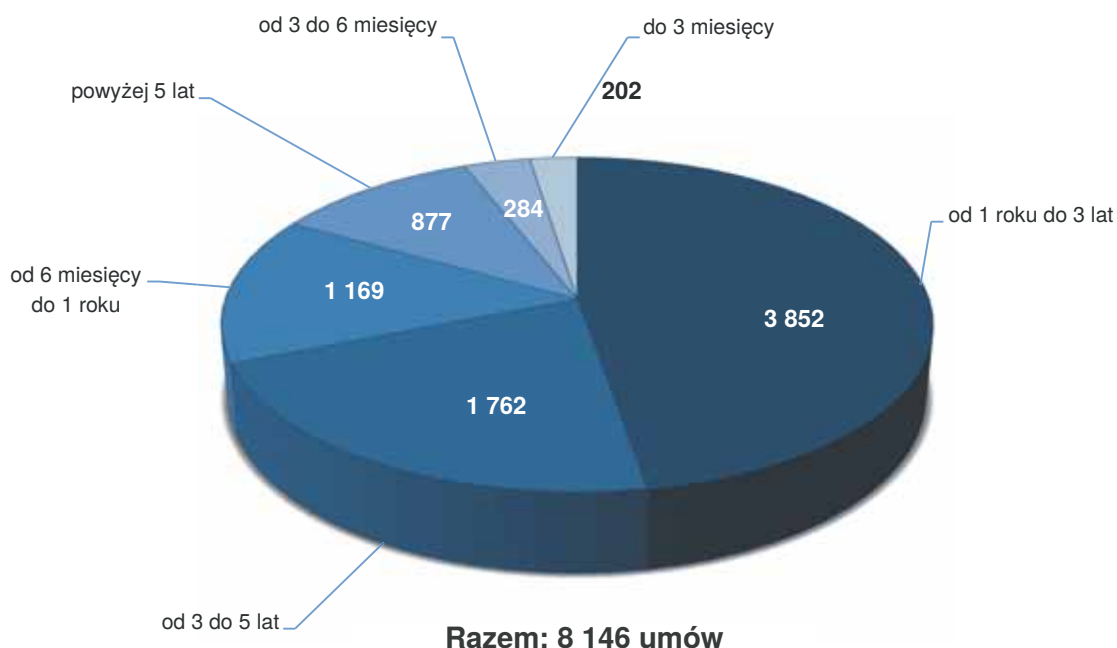
na podstawie stosunku pracy świadczyło 20 295 osób, w tym 15 624 osoby niepełnosprawne.

#### • Zawieranie i rozwiązywanie umów terminowych z osobami niepełnosprawnymi

Spośród pracowników niepełnosprawnych zatrudnionych u kontrolowanych pracodawców 8 146 osób (52%) pracowało na podstawie umów na czas określony. Wśród umów terminowych przeważały umowy zawarte na okres powyżej roku do 3 lat (47%). Nieco ponad 1/5 umów zawarto na okresy długoterminowe powyżej 3 do 5 lat. Kolejne grupy stanowiły umowy na okres powyżej 6 miesięcy do roku (14%) oraz umowy na okres powyżej 5 lat (11%).

Najczęściej ujawnianymi nieprawidłowościami były **błędy w treści zawartych umów** na czas określony i na okres próbny (dotyczące w szczególności nieustalenia w umowach o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy, po przekroczeniu którego pracodawca będzie miał obowiązek wypłaty wynagrodzenia z dodatkiem jak za godziny nadliczbowe, a także błędnego określenia

**STRUKTURA UMÓW NA CZAS OKREŚLONY – WG CZASU TRWANIA UMOWY  
(KONTROLE DOTYCZĄCE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH)**



miejsca wykonywania pracy), co stwierdzono u **17 pracodawców (11% kontrolowanych) wobec 49 pracowników** oraz **zawarcie trzeciej umowy o pracę na czas określony** w warunkach, gdy powinna być zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony (**6 pracodawców – 7% kontrolowanych) wobec 15 pracowników**. Pozostałe uchybienia wystąpiły w pojedynczych umowach o pracę.

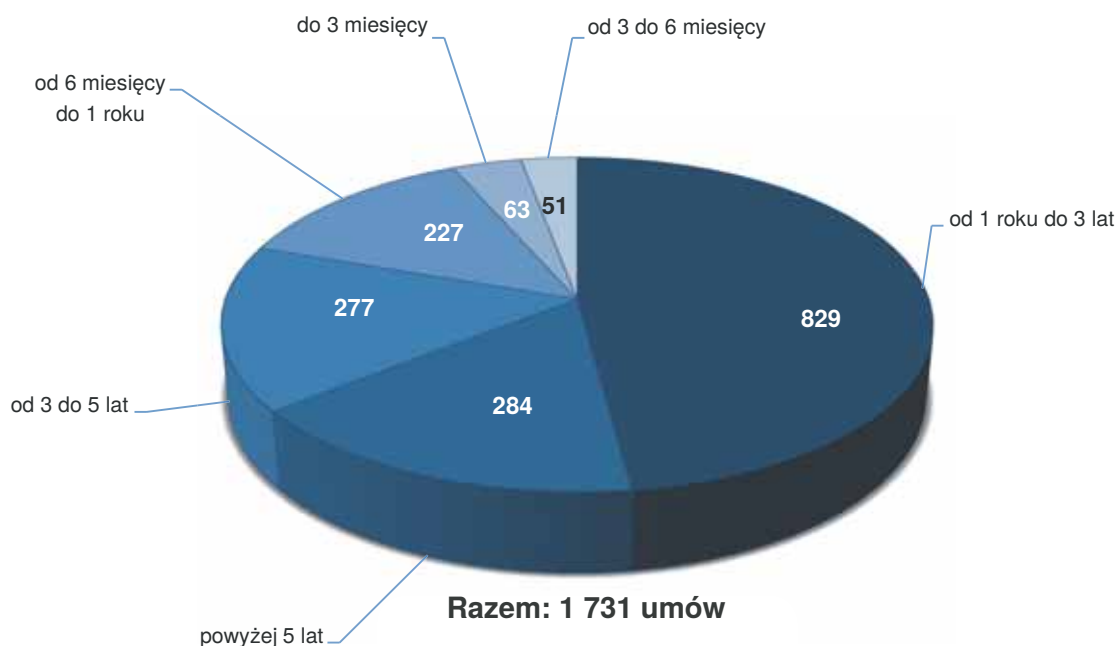
- **Zawieranie i rozwiązywanie umów terminowych z osobami pełnosprawnymi**

U poddanych kontroli pracodawców zatrudnione były 4 264 osoby pełnosprawne, w tym 1 731 osób (40%) świadczyło pracę na podstawie umów o pracę na czas określony. Wśród umów terminowych przeważały umowy zawarte na okres powyżej roku do 3 lat (48%). Nieco ponad 1/6 umów zawarto na okresy długoterminowe powyżej 5 lat. Kolejne grupy stanowiły umowy na okres powyżej 3 do 5 lat (16 %) oraz powyżej 6 miesięcy do roku (13%).

**Błędy w treści zawartych umów** na czas określony i na okres próbny (podobnie jak w przypadku osób niepełnosprawnych dotyczące zwłaszcza nieustalenia w umowach o pracę dopuszczalnej liczby godzin pracy ponad ustalony w umowie wymiar czasu

pracy, po przekroczeniu którego pracodawca będzie miał obowiązek wypłaty wynagrodzenia z dodatkiem jak za godziny nadliczbowe, a także błędnego określenia miejsca wykonywania pracy) stwierdzono u **14 pracodawców (12% kontrolowanych) wobec 45 pracowników**. **Zawarcie trzeciej umowy o pracę na czas określony** w warunkach, gdy powinna być zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony ujawniono u 4 pracodawców (6% kontrolowanych) wobec 10 pracowników. Inne uchybienia występowały sporadycznie.

Kontrole wykazały, że **w zakładach pracy chronionej nie dochodzi do rażących przypadków nieprzestrzegania przepisów dotyczących zawierania i rozwiązywania umów terminowych**, zarówno w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, jak i pełnosprawnych. Nieprawidłowości występowały sporadycznie i spowodowane były przede wszystkim błędami służb kadrowych. Na uwagę zasługuje, że w niektórych Okręgowych Inspektoratach Pracy (w Kielcach, Opolu, Poznaniu i Zielonej Górze) nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów o zawieraniu i rozwiązywaniu umów terminowych w zakładach pracy chronionej. W pozostałych inspektoratach nieprawidłowości miały charakter incydentalny.

**STRUKTURA UMÓW NA CZAS OKREŚLONY – WG CZASU TRWANIA UMOWY (KONTROLE DOTYCZĄCE OSÓB PEŁNOSPRAWNYCH)**

**C. KONTROLE W PLACÓWKACH HANDLOWYCH**

W sklepach wielkopowierzchniowych przeprowadzono 91 kontrole prawidłowości zawierania i rozwiązywania umów terminowych. W skontrolowanych sklepach 6 805 osób świadczyło pracę na podstawie stosunku pracy, w tym 1 499 (22%) osób na podstawie umów na czas określony. Pośród umów terminowych przeważały umowy długoterminowe zawarte na okres od roku do 3 lat (45%). Nieco ponad 1/5 umów zawarto na okres od 6 miesięcy do roku. Kolejne grupy to umowy na okres od 3 do 5 lat (17,5%) i powyżej 5 lat (6,8%).

Najczęściej ujawnianą nieprawidłowością **były błędy w treści zawartych umów**. Dotyczyło to przede wszystkim umów na czas określony, a także umów na okres próbny. Nieprawidłowości polegały np. na nieustaleniu miejsca świadczenia pracy, co stwierdzono odpowiednio w 13 sklepach (14,8% poddanych kontroli w tym zakresie) wobec 66 pracowników i w 9 placówkach (13%) wobec 24 osób. Pozostałe uchybienia miały charakter incydentalny.

Analogiczne kontrole przeprowadzono w 249 **mniejszych placówkach**, zatrudniających 4 311 osób w ramach stosunku pracy, w tym 1 962 (45,5%) na podstawie umów na czas określony. Podobnie jak w placówkach

wielkopowierzchniowych wśród umów na czas określony większość stanowiły umowy długoterminowe (od roku do 3 lat – 56,5%, od 3 do 5 lat – 14%, powyżej 5 lat – 7,5%); umów na okres od 6 miesięcy do roku było niespełna 14,5%.

Najczęstsze uchybienie, tak jak w placówkach wielkopowierzchniowych, stanowiły **błędy w treści umów o pracę**, jednak ich skala była dwukrotnie większa (w 72 sklepach, tj. 30,7% skontrolowanych w tym zakresie, stwierdzono nieprawidłowości w treści umów na czas określony dotyczące 195 pracowników, a w 26 placówkach, tj. 24,5% – w treści 57 umów na okres próbny). Pozostałe uchybienia były rzadkie i wiązały się głównie z niepotwierdzeniem na piśmie terminowej umowy o pracę (18 osobom w 11 placówkach) i niezachowaniem formy pisemnej przy zmianie treści umowy.

Poczynione w ramach kontroli ustalenia pozwalają na stwierdzenie, że w placówkach handlowych nie występują szczególne problemy w zakresie przestrzegania przepisów o zawieraniu i rozwiązywaniu umów terminowych. Nieprawidłowości w treści umów nie były z reguły związane z faktem, iż zawierano umowę terminową i dotyczyły np. nieokreślenia lub niewłaściwego określenia miejsca świadczenia pracy czy nieprawidłowego ustalenia wysokości wynagrodzenia. Tylko w kilku przypadkach

uchybiecie polegało na ustaleniu w umowach zawartych na czas określony, krótszy niż 6 miesięcy, możliwości ich rozwiązania za wcześniejszym wypowiedzeniem.

\*\*\*

Działania kontrolne inspektorów ujawniły występowanie szeregu uchybień w przestrzeganiu przepisów dotyczących zawierania i rozwiązywania terminowych umów o pracę. Podobnie jak w 2014 r. najczęściej nieprawidłowości – zarówno w trakcie kontroli planowych, jak i przeprowadzonych w następstwie skarg – stwierdzono w zakresie **treści zawieranych umów. Uchybiecia te, jak również naruszenia prawa pracy dotyczące rozwiązywania stosunku pracy (np. niezachowanie formy pisemnej przy wypowiedzaniu lub rozwiązywaniu umów), występują jednak także w przypadku umów na czas nieokreślony, a zatem nie są uzależnione od rodzaju zawartej umowy.**

W dalszym ciągu **niepokoją dane dotyczące liczby umów długoterminowych** zawartych na okresy dłuższe niż 5 lat (w tym, jak wynika z ustaleń inspektorów, nawet na 10 lat i dłużej). Wyniki kontroli niezwiązanych z badaniem skarg pracowniczych wskazują, że **umowy długookresowe stanowiły około 15% umów na czas określony** (w 2014 r. – 16%, a w 2013 r. – 13,6%).

Główną **przyczyną** zawierania z pracownikami długoterminowych umów o pracę na czas określony – podobnie jak w 2014 r. – było preferowanie elastycznych form zatrudnienia, pozwalających na łatwiejsze dostosowanie się do zmiennych warunków gospodarczych. Istotne znaczenie miała również łatwość rozwiązywania terminowych umów o pracę przez pracodawców, krótkie okresy wypowiedzenia i brak konieczności podawania przyczyny wypowiedzenia takiej umowy.

W czasie kontroli pracodawcy wskazywali, że na zawieranie umów terminowych wpływa niepewna perspektywa działalności gospodarczej, specyfika i rodzaj pracy, prowadzenie prac sezonowych i doraźnych. Dodatkowo pracodawcy jako przyczynę wskazywali ustaloną z góry datę zakończenia działalności gospodarczej przez przedsiębiorcę (np. w związku z jego przejściem na emeryturę). Ponadto w niektórych przypadkach powodem zawarcia umowy długoterminowej była inicjatywa samych pracowników, którzy składali wnioski o zawarcie takich umów o pracę z uwagi na wymogi instytucji kredytowych. Podkreślić też należy, iż nie ma przepisu, który sankcjonowałby zakaz zawierania długoterminowych umów o pracę na czas określony.

W ocenie inspektorów pracy jako główną przyczynę naruszeń przepisów o umowach terminowych należy wskazać nieznaną norm lub ich

nieprawidłową interpretację, a w dalszej kolejności – świadome, intencjonalne niestosowanie niektórych wymogów wynikających z regulacji prawnych.

\*\*\*

W dniu 22 lutego 2016 r. weszła w życie *ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw* (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220). Nowelizacja ta wprowadziła istotne zmiany w katalogu rodzajów umów o pracę oraz w sposobach ograniczania nadużywania umów o pracę na czas określony. Dotychczas maksymalny dopuszczalny okres trwania umowy o pracę na czas określony nie był formalnie limitowany. W orzecznictwie wielokrotnie podkreślano, że zawieranie umów o pracę na czas określony na bardzo długie okresy powinno mieć, co do zasady, charakter wyjątkowy, a także powinno być podyktowane szczególnymi okolicznościami. Nielimitowany okres zawieranych umów na czas określony powodował, że pracodawcy często nadużywali tej formy zatrudnienia, zawierając umowy długoterminowe.

W myśl **znowelizowanych przepisów** zatrudnianie na podstawie umów o pracę na czas określony zostało ograniczone nie tylko co do dopuszczalnej liczby umów, ale również co do czasu trwania takiego zatrudnienia. **Okres zatrudnienia na podstawie umów na czas określony, co do zasady, nie będzie mógł przekroczyć 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech.** Zniesiona zostaje dotychczasowa zasada „zerowania” przy zliczaniu umów na czas określony, gdy przerwa pomiędzy rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy przekroczyła jeden miesiąc. W konsekwencji **czwarta umowa o pracę zawarta z tym samym pracodawcą ulegnie automatycznie, z mocy prawa, przekształceniu w umowę na czas nieokreślony.** Taki sam skutek nastąpi od następnego dnia po upływie 33 miesięcy zatrudnienia terminowego. Ewentualne przerwy między umowami na czas określony nie będą miały żadnego znaczenia.

Ustawowe limity nie znajdują zastosowania do umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania zadań o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, a także, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. W tej ostatniej sytuacji o zawarciu umowy pracodawca ma obowiązek zawiadomić właściwego okręgowego

inspektora pracy w ciągu 5 dni roboczych (licząc od zawarcia umowy).

Nowelizacja wykreśliła z katalogu umów o pracę umowę na czas wykonania określonej pracy oraz **doprecyzowała charakter prawny umowy na okres próbnny**, wprowadzając jednocześnie możliwość ponownego zawarcia między tymi samymi stronami stosunku pracy takiej umowy.

**Ujednolicono także okresy wypowiedzenia umów o pracę na czas określony i na czas nieokreślony.** Oznacza to, że długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony będzie uzależniona od stażu pracy pracownika u danego pracodawcy, co w założeniu ma przyczynić się do większej stabilizacji zatrudnienia. Nadal przy wypowiedzaniu takich umów nie będzie obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia. Nowe przepisy nie przewidują również obowiązku konsultacji wypowiedzenia terminowej umowy o pracę z reprezentującą pracownika organizacją związkową. Taka zmiana przepisów oznacza istotną modyfikację w stosunku do dotychczas obowiązujących reguł. Powodem tych zmian był między innymi wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 13 marca 2014 r. wydany w sprawie o sygnaturze C-38/13, w której Trybunał zajmował się oceną zgodności regulacji art. 33 polskiego Kodeksu pracy (przewidującego możliwość wprowadzenia do umowy na czas określony postanowienia dopuszczającego możliwość jej wypowiedzenia za dwutygodniowym wypowiedzeniem) z postanowieniami dyrektywy 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony. Trybunał orzekł, że obowiązujące w polskim prawie pracy różnicowanie okresów wypowiedzenia ze względu na typ umowy jest sprzeczne z prawem unijnym, z uwagi na nierówne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony.

OCzekiwaną była też zmiana wprowadzona przepisem art. 36<sup>2</sup> Kodeksu pracy, polegająca na formalnym potwierdzeniu uprawnienia pracodawcy do jednostronnego zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Rozwiązanie to było dotychczas stosowane w praktyce, ale brak stosownych regulacji rodził wątpliwości, zarówno co do samej możliwości zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy bez zgody pracownika, jak i wypłaty wynagrodzenia za ten okres.

Analizując przepisy *ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r., negatywnie należy natomiast ocenić nową regulację art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 Kodeksu pracy* umożliwiającą zawieranie umów o pracę na czas określony bez stosowania ustawowych limitów w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie. Już na etapie prac

legislacyjnych Główny Inspektor Pracy zgłaszał w tej kwestii uwagi do projektu nowelizacji. Tak ogólnie sformułowana przesłanka wyłączenia stosowania art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy stoi w wyraźnej sprzeczności z celem regulacji krajowych i unijnych, jakim jest ograniczenie nadużywania zatrudniania pracowników na podstawie umów na czas określony.

**Nowy przepis w praktyce może prowadzić do nieuprawnionego wykorzystywania umów o pracę na czas określony, w sytuacji gdy powinny być zawierane umowy na czas nieokreślony.** Może to przysporzyć w praktyce problemów i sytuacji spornych, które w konsekwencji będą rozstrzygane przed sądem pracy. Przypadki, w których dopuszczalne byłoby zawieranie umów na czas określony z pominięciem ograniczeń wprowadzonych przez ustawodawcę, powinny być w sposób jednoznaczny określone w przepisach, a nie pozostawione ocenie pracodawcy.

Również **wprowadzenie nowego obowiązku informacyjnego względem Państwowej Inspekcji Pracy**, który związany jest z zawieraniem umów bez stosowania ustawowych limitów z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, **nie zostało doprecyzowane.** Ustawodawca nie określił bowiem, czy pracodawca dokonując tego powiadomienia powinien dołączyć do niego dokumenty wskazujące na istnienie obiektywnej przyczyny zawarcia umowy na dłuższy okres, tak aby inspektor pracy miał możliwość zweryfikowania tej przyczyny. W takim stanie prawnym **nie wiadomo, jak ma przebiegać weryfikacja takich umów przez organy Państwowej Inspekcji Pracy.**

**Szereg wątpliwości budzą także przepisy przejściowe.** Jako przykład wskazać można art. 15 ust. 1 *ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r., w myśl którego strony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy umów o pracę na czas określony zawartych w celu określonym w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 1-3 lub w przypadku, o którym mowa w art. 25<sup>1</sup> § 4 pkt 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy uzupełnią te umowy o informację, o których mowa w art. 29 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.* W kontekście tego unormowania powstają wątpliwości praktyczne. Po pierwsze, z tego przepisu przejściowego nie wynika, o jakie informacje miałyby zostać uzupełnione np. trwające umowy o pracę na czas określony zawarte w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (które najczęściej już zawierają takie zapisy). Po drugie, ustawodawca nie postanowił, jak pracodawca powinien postąpić w sytuacji, gdy pracownik nie zgodzi się na uzupełnienie umowy oraz jakie to będzie rodzić skutki prawne, w tym czy do takiej umowy będzie stosować się przepis art. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy.

### 3. CZAS PRACY

#### A. CZAS PRACY – KONTROLE W ZAKŁADACH RÓŻNYCH BRANŻ

W 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy w 1 367 podmiotach różnych branż, które zatrudniały ponad 164 tys. pracowników.

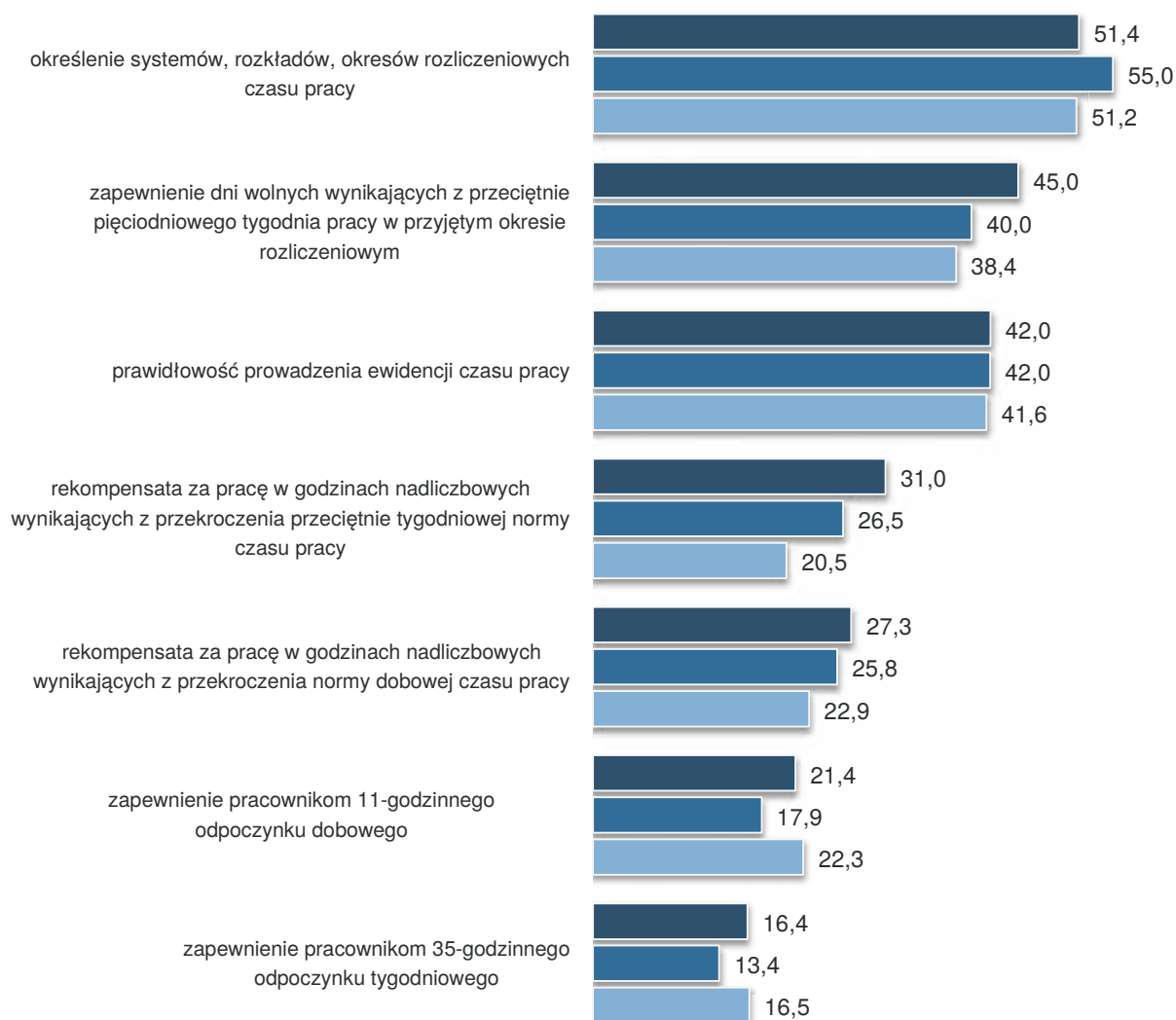
Kontrole wykazały większą skalę nieprawidłowości niż w latach ubiegłych.

Najczęściej ujawnianą nieprawidłowością, analogicznie jak w latach 2013 – 2014, było niedopełnienie obowiązku określenia **systemów czasu pracy**,

**rozkładów czasu pracy i okresów rozliczeniowych** w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu, co nie tylko uniemożliwiało właściwe planowanie i rozliczanie czasu pracy pracownika, ale także utrudniało czynności kontrolne.

Znacząco zwiększyła się na przestrzeni ostatnich lat skala ujawnionych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania zasady **pięciodniowego tygodnia pracy**. W roku sprawozdawczym ustalono, że 1/4 pracowników objętych badaniem była zatrudniona w wymiarze przekraczającym przeciętnie 5 dni w tygodniu. W porównaniu z 2014 r. liczba pracowników, wobec których ujawniono ten rodzaj nieprawidłowości, wzrosła o blisko 5 punktów procentowych.

#### NARUSZENIA PRZEPISÓW O CZASIE PRACY



% pracodawców, u których naruszono przepisy

2015 2014 2013



Nadal stwierdzamy wysoki poziom uchybień w zakresie prowadzenia **ewidencji czasu pracy**, która jest podstawą do poprawnego rozliczenia czasu pracy pracownika i ma zasadniczy wpływ na właściwe ustalenie wynagrodzenia za pracę. Ewidencja czasu pracy nie była rzetelnie prowadzona dla ponad 17% pracowników objętych badaniem.

Niepokoici obserwowany od 2013 r. wzrost odsetka pracodawców niewłaściwie rekompensujących **pracę w godzinach nadliczbowych** wynikających z przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy lub w ogóle jej nierekompensujących. W porównaniu z 2013 r. wzrósł on o ponad 10 punktów procentowych. Równie wysoki, także zwiększający się z roku na rok, jest odsetek pracodawców niewłaściwie rekompensujących pracę w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia dobowej normy czasu pracy lub w ogóle jej nierekompensujących. Nieprawidłowości dotyczyły odpowiednio 14,7% i 14,3% zatrudnionych.

Wzrósł również odsetek pracodawców, którzy nie zapewnili pracownikom **odpoczynku dobowego** (11-godzinnego) i **tygodniowego** (35-godzinnego). Nieprawidłowość tę ujawniono w odniesieniu do odpowiednio 7% i 5% pracowników poddanych kontroli, a więc na poziomie zbliżonym do 2014 r.

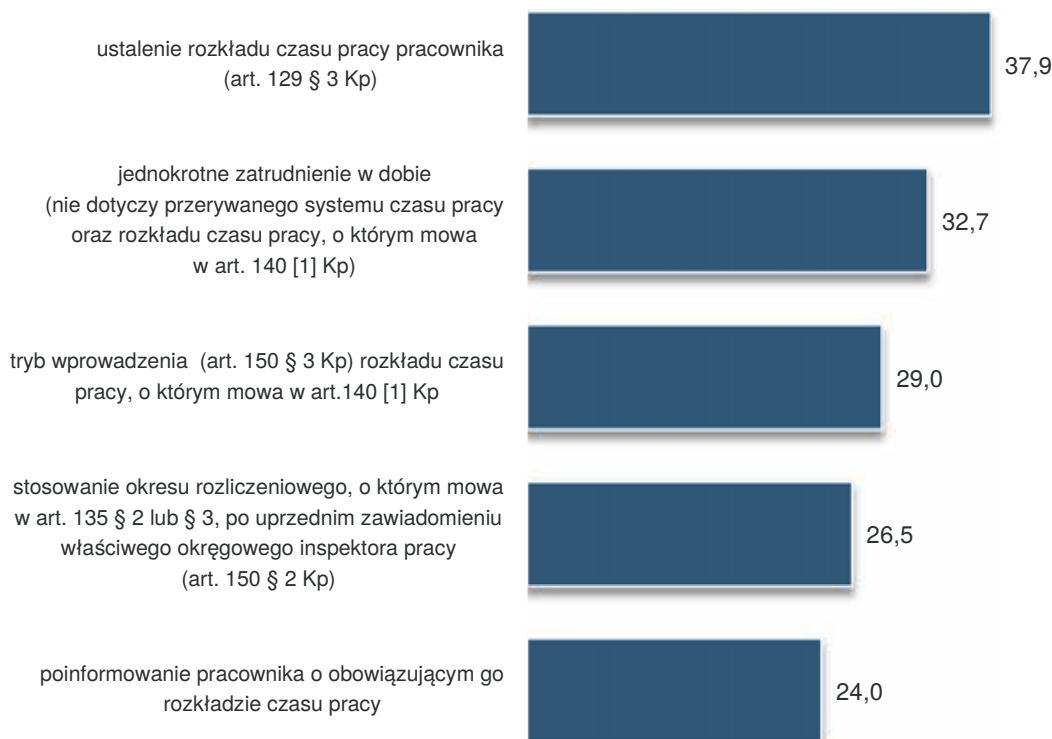
W 2015 r. problem **dwukrotnego zatrudniania pracowników** w danej dobie, pomimo nieustalenia dla nich rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140<sup>1</sup> Kp (tzw. ruchomy czas pracy), i niezatrudnienia ich w przerywanym systemie czasu pracy dotyczył ponad 12% osób (spadek o blisko 1 punkt procentowy w porównaniu z 2014 r.).

Kontrole ujawniły także liczne naruszenia przepisów o czasie pracy wprowadzonych *ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych*.

Najczęściej nieprawidłowości polegały na nieprawidłowej realizacji obowiązku ustalenia **rozkładu czasu pracy** pracowników. W 23,8% skontrolowanych w tym zakresie podmiotów (w 2014 r. – 26,3%) inspektorzy ujawnili nieustalenie rozkładu, natomiast w 14,3% (w 2014 r. – 15,7%) został on ustalony niezgodnie z przepisami. Odsetek pracowników, których dotyczyły nieprawidłowości, wynosił odpowiednio 15% i 10,6% (w 2014 r. – 17,8% i 11,2%).

Kontrole ujawniły także rosnącą skalę nierealizowania lub nieprawidłowego realizowania (np. bez zachowania terminu, o którym mowa w art. 129 § 3 Kp) obowiązku informowania pracowników o obowiązujących ich rozkładach czasu pracy (15,3% pracowników).

#### NARUSZENIA PRZEPISÓW O CZASIE PRACY (PRZEPISY WPROWADZONE 23.08.2013 R.)



% pracodawców, u których naruszono przepisy

W trakcie kontroli u 69 pracodawców w 14 przypadkach (na 96) odnotowano niewłaściwy tryb wprowadzenia **przedłużonego okresu rozliczeniowego**. Ponadto 10 pracodawców nie przekazało właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, 7 zaś nie dotrzymało terminu przekazania dokumentów. Badaniem objęto 90 porozumień u 63 pracodawców.

Nieprawidłowy tryb wprowadzenia **przerwanego systemu czasu pracy** określonego w art. 139 § 3 i 5 Kp stwierdzono u 15 pracodawców (na 22 poddanych kontroli).

Na podstawie analizy wyników kontroli należy stwierdzić, iż pracodawcy nadal nie respektują przepisów o czasie pracy. Taki stan spowodowany jest w głównej mierze dwoma zasadniczymi czynnikami. Pierwszy z nich to działania pracodawców ukierunkowane przede wszystkim na zapewnienie sprawnego funkcjonowania zakładów na rynku, co wiąże się z większą dbałością o ekonomiczną stronę działalności kosztem prawidłowego prowadzenia i rozliczania dokumentacji z zakresu czasu pracy pracowników. Uwarunkowania gospodarcze oraz rynku pracy sprawiają, że od kilku lat wielu pracodawców skupia szczególną uwagę na finansowych aspektach działalności, odsuwając kwestie pracownicze na dalszy plan. Drugi czynnik to niezajomość lub problemy z interpretacją obowiązujących rozwiązań prawnych, co obserwuje się wśród służb odpowiedzialnych za ich stosowanie w zakładach.

W 2013 r., na skutek nowelizacji przepisów o czasie pracy *ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych*, wprowadzono rozwiązania, które umożliwiły pracodawcom elastyczne i bardziej efektywne zarządzanie czasem pracy pracowników. Jednak niektóre unormowania nadmiernie skomplikowały tę problematykę, i tak postrzeganą jako niełatwą, co omówione zostało już w sprawozdaniach z działalności PIP za lata 2013 i 2014.

Ponad dwuletni okres kontroli i działalności poradniczej w zakresie znowelizowanych przepisów o czasie pracy pozwala na **pozytywną ocenę tzw. ruchomego czasu pracy**, będącego odpowiedzią na praktyczne problemy organizacji czasu pracy. Nowelizacja miała wyeliminować niejasności co do tzw. doby pracowniczej, stanowiąc, że w razie stosowania ruchomego czasu pracy nie występuje zjawisko pracy w godzinach nadliczbowych w przypadku wykonywania ponownie pracy w ramach tej samej doby. Dodać należy, że wcześniej pracodawcy niejednokrotnie zatrudniali pracowników po raz drugi w tej samej dobie, nie traktując tej pracy

w kategoriach godzin nadliczbowych. Należy zauważyć, że instytucja doby, w zakresie dotyczącym pracy w godzinach nadliczbowych, była i jest krytykowana przez przedstawicieli pracodawców i ich organizacji, ponieważ zwiększa koszty pracy i jest przejawem biurokratyzacji. Niektórzy przedstawiciele doktryny prawa pracy także są zdania, że definicja ta jest zbyt restrykcyjna, niepraktyczna i nadmiernie uprzywilejowuje pracownika. Zwraca się przy tym uwagę, iż unormowania takiego nie przewiduje ustawodawstwo Unii Europejskiej, w tym dyrektywa UE z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Jako jednoznacznie **pozytywne należy też ocenić uregulowanie zasad odpracowywania udzielanych pracownikowi zwolnień od pracy dla załatwienia spraw osobistych**. Brak odpowiedniej regulacji prawnej powodował, że odpracowanie takiego zwolnienia w innym dniu skutkowało pracą w godzinach nadliczbowych. Nowelizacja przepisów jednoznacznie przesądziła, że czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi na jego pisemny wniosek w celu załatwienia spraw osobistych, nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Również **pozytywnie należy ocenić fakt wprowadzenia do Kodeksu pracy obowiązku sporządzania i udostępniania pracownikom rozkładów czasu pracy** (art. 129 § 3 i 4 Kp). Wątpliwości mogą jedynie budzić przewidziane w art. 129 § 4 Kp wyjątki, w których pracodawca nie ma obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy.

Jednak niektóre rozwiązania wprowadzone *ustawą z dnia 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych* budzą uzasadnione zastrzeżenia. Zaliczyć do nich można przede wszystkim możliwość przedłużania okresów rozliczeniowych czasu pracy do 12 miesięcy we wszystkich systemach czasu pracy, również w tych, w których dobowy wymiar czasu pracy może być wydłużany do 12, 16 czy 24 godzin. Jest to sprzeczne z wcześniej stosowaną zasadą, zgodnie z którą im bardziej szczególny system czasu pracy, tym krótszy okres rozliczeniowy czasu pracy oraz ograniczone możliwości jego wydłużenia. Przyjęte **rozwiązanie wydaje się stać w sprzeczności z regułami ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników** przewidzianymi w art. 19 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy.

Nadużywania stosowania tego rozwiązania nie ogranicza przy tym tryb wprowadzania **przedłużonych okresów rozliczeniowych**, zwłaszcza w sytuacji gdy u pracodawcy nie funkcjonują związki

zawodowe. Możliwość wprowadzenia takich okresów w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy faktycznie oznacza w zdecydowanej większości samodzielne podejmowanie przez pracodawców decyzji w tym zakresie. Zgoda przedstawicieli ma bowiem w praktyce często charakter następczy bądź wręcz fikcyjny. Przewidziany w art. 150 § 4 Kp obowiązek przekazania przez pracodawcę kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia także nie ogranicza w skuteczny sposób nadużywania tej instytucji. Ustawodawca nie określił skutków prawnych naruszenia powyższego obowiązku, co powoduje, iż **za- wiadomienie ma jedynie charakter informacyjny**. Inną kwestią związaną z przedłużeniem okresu rozliczeniowego jest brak przepisu, który zobowiązywałby pracodawcę do powiadamiania pracowników o wprowadzeniu przedłużonego okresu rozliczeniowego. O ile bowiem pracodawca ma obowiązek zapoznawania nowo zatrudnianych pracowników z treścią regulaminu pracy oraz powiadamiania pracowników o każdej zmianie regulaminu z 2-tygodniowym wyprzedzeniem, o tyle podobnego obowiązku nie ma w stosunku do treści porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy. Wskutek tego inspektorzy pracy stwierdzają w czasie kontroli, że został zastosowany inny okres rozliczeniowy niż wynikający z przepisów wewnątrzzakładowych (z czego pracownik nie zdaje sobie sprawy).

\* \* \*

Kontrole potwierdzają konieczność postulowanych w latach ubiegłych zmian legislacyjnych, tj. nałożenia **obowiązku ewidencjonowania w kartach czasu pracy pracowników godzin rozpoczynania i kończenia pracy w poszczególnych dobach**. Brak jednoznacznego obowiązku ewidencjonowania godzin rozpoczynania i kończenia pracy przez pracowników w każdej dobie często utrudnia lub wręcz uniemożliwia kontrolę np. zachowania odpoczynku dobowego czy też przestrzegania przez pracodawców przepisów o dobie w sytuacji, gdy w ewidencji jest zapisana jedynie liczba przepracowanych godzin.

Ponadto za konieczne należy uznać zobowiązanie pracodawców do przechowywania **harmonogramów czasu pracy** przez wskazany okres, tak aby możliwe było sprawdzenie prawidłowości rozliczenia czasu pracy pracownika i w konsekwencji prawidłowości naliczenia wynagrodzenia za pracę.

Zachowuje także aktualność postulat uregulowania kwestii dopuszczalności i zakresu zmian w **rozkładach czasu** pracowników w okresie, na który zostały sporządzone, a także terminu poinformowania pracownika o ich dokonaniu.

**B. CZAS PRACY – KONTROLE W PODZIEMNYCH ZAKŁADACH GÓRNICZYCH (ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W WARUNKACH PRZEKROCZENIA NDS I NDN CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH)**

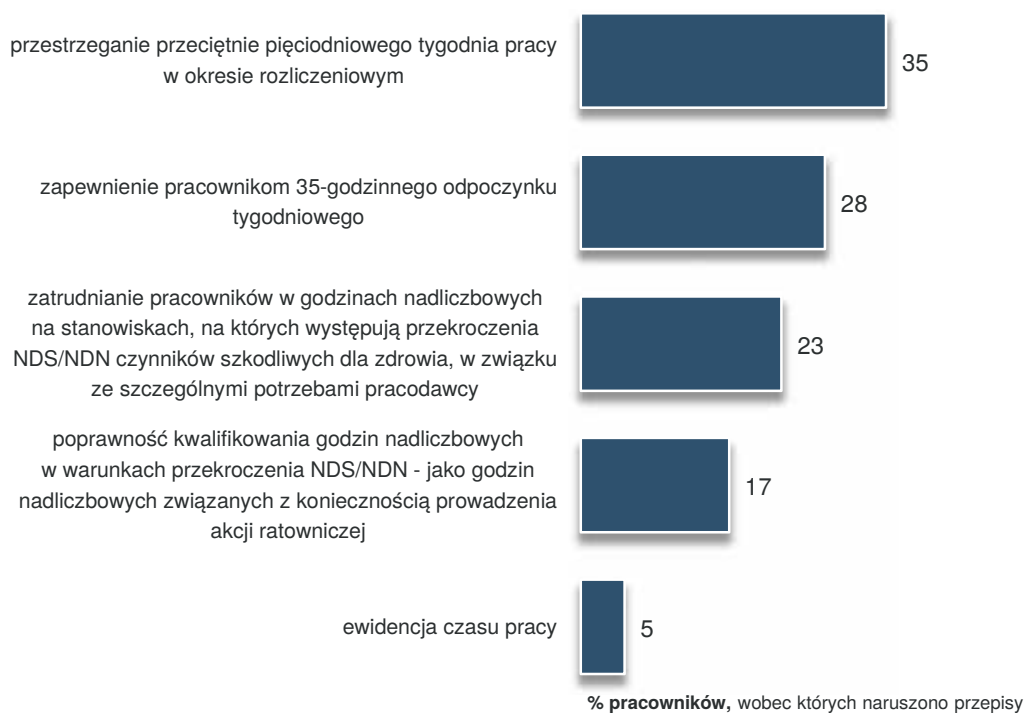
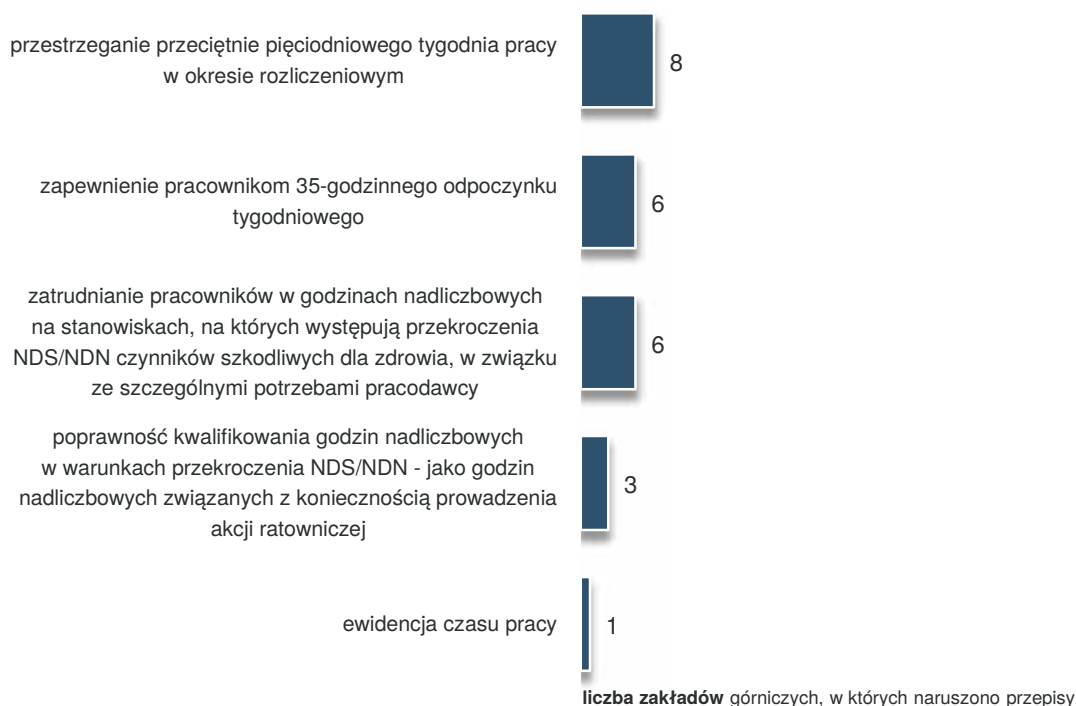
Od lutego do października 2015 r. inspektorzy pracy Okręgowych Inspektoratów Pracy w Katowicach, Krakowie, Lublinie, Poznaniu i Wrocławiu przeprowadzili kontrole w 14 podziemnych zakładach górniczych (w tym w 10 kopalniach węgla kamiennego, 2 kopalniach miedzi oraz 2 kopalniach soli), zatrudniających ok. 37 tys. pracowników.

W zakresie przepisów o czasie pracy, w tym pracy w warunkach przekroczenia wartości najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia, w skontrolowanych zakładach najczęściej stwierdzano:

- nieprzestrzeganie przepisów o **przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy** w przyjętym okresie rozliczeniowym – dotyczyło 74 pracowników (spośród 214 objętych badaniem);
- naruszenie **prawa do odpoczynku tygodniowego** (67 pracowników spośród 241 objętych kontrolą);
- zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych w związku ze **szczególnymi potrzebami pracodawcy** w warunkach przekroczenia NDS/NDN (44 pracowników na 195 objętych kontrolą);
- kwalifikowanie prac wykonywanych w godzinach nadliczbowych w warunkach przekroczenia NDS/NDN jako wykonywanych w związku z **koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej** w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, gdy faktycznie prace te wynikały wyłącznie z potrzeb pracodawcy (29 pracowników na 173 objętych kontrolą).

Osoby reprezentujące pracodawców, w szczególności pracownicy dozoru odpowiedzialni za organizację pracy w podziemnych zakładach górniczych, wskazują, że **nieprawidłowości w zakresie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym wynikają przede wszystkim z sytuacji ekonomicznej**

## KONTROLE CZASU PRACY W PODZIEMNYCH ZAKŁADACH GÓRNICZYCH



**całej branży górniczej**, czego skutkiem jest ograniczenie dopływu nowych pracowników, coraz większy niedobór wykwalifikowanych kadr górniczych, zatrudnianie pracowników w zwiększonym wymiarze czasu pracy.

Natomiast według inspektorów pracy podstawową przyczyną ww. nieprawidłowości w skontrolowanych kopalniach były niespójności istniejących przepisów. Według regulacji wewnątrzzakładowych wszystkie soboty są dniami wolnymi od pracy (praca w te dni jest dobrowolna), w myśl innych zaś (m.in. *rozporządzenia Ministra Gospodarki z 28 czerwca 2002 r. w sprawie bhp, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia ppoż.*) – specyfika działania podziemnych zakładów górniczych wymaga w dni wolne od pracy kontrolowania stanu wyrobisk oraz obiektów i urządzeń.

Na utrzymywanie się takiej sytuacji wpływa także podejście samych pracowników, dla których praca w dniu wolnym jest źródłem dodatkowego i wyższego wynagrodzenia (na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych), tym samym nie są oni zainteresowani rekompensatą w formie czasu wolnego. Akceptacja takiego stanu rzeczy widoczna jest także po stronie pracodawców – naruszenie przepisów w zakresie obowiązku zapewnienia pracownikom odpowiedniej liczby dni wolnych od pracy w okresie rozliczeniowym nie spowodowało większych nieprawidłowości dotyczących wypłacanych świadczeń pieniężnych z tego tytułu.

Badając przypadki pracy w godzinach nadliczbowych z tytułu szczególnych potrzeb pracodawcy w warunkach stwierdzonych przekroczeń NDS i NDN, inspektorzy pracy wskazali dwie przyczyny nieprawidłowości w tym zakresie:

- naruszenie zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy powiązane z brakiem wiedzy pracowników dozoru (odpowiadających za organizację czasu pracy), którzy łączą zakaz zatrudniania w takich przypadkach tylko z przekroczeniem normy dobowej czasu pracy, gdy tymczasem zakaz ten dotyczy zarówno wykonywania pracy ponad dobowy wymiar czasu pracy, jak i obowiązujące pracownika normy czasu pracy;
- zła organizacja czasu pracy poprzez tzw. łamanie zmian, czyli świadczenie pracy kolejnego dnia na wcześniejszą zmianę, a tym samym naruszenie przepisów o dobie pracowniczej.

Natomiast analizując przypadki nieprawidłowego kwalifikowania godzin nadliczbowych przepracowanych w warunkach przekroczenia NDS/NDN, jako godzin nadliczbowych związanych z koniecznością prowadzenia akcji ratowniczej, inspektorzy wskazali na praktykę omijania przepisów art. 151 § 2 oraz § 3 Kodeksu pracy,

zakazującego zatrudniania pracowników w godzinach nadliczbowych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia NDS/NDN czynników szkodliwych dla zdrowia ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy, jak również przekraczania limitu liczby godzin nadliczbowych w danym roku kalendarzowym.

Kontrole przestrzegania przepisów o czasie pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zatrudniania pracowników w warunkach przekroczenia NDS i NDN czynników szkodliwych dla zdrowia, wskazały, w porównaniu z latami poprzednimi, na **zdecydowaną poprawę** w zakresie:

- prowadzenia ewidencji czasu pracy (tylko w 1 kontrolowanym zakładzie górniczym stwierdzono przypadki uchybień dotyczące 11 pracowników),
- zapewnienia odpoczynku dobowego (w 3 zakładach stwierdzono nieprawidłowości dotyczące 9 pracowników).

Mimo to wyniki kontroli ujawniły obszary poważnych problemów w zakresie przestrzegania przepisów o czasie pracy w podziemnych zakładach górniczych, w szczególności w aspekcie obowiązków pracodawców dotyczących zapewnienia ochrony zdrowia w tych zakładach.

#### **C. CZAS PRACY – KONTROLE W FIRMACH ŚWIADCZĄCYCH USŁUGI GÓRNICZE W PODZIEMNYCH ZAKŁADACH GÓRNICZYCH (ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM ZATRUDNIANIA PRACOWNIKÓW W WARUNKACH PRZEKROCZENIA NDS I NDN CZYNNIKÓW SZKODLIWYCH)**

W 2015 r. kontrolą objęto 27 zakładów świadczących usługi na rzecz kopalń, które zatrudniały 6,9 tys. pracowników.

Najczęściej ujawnianą nieprawidłowością było nieprzestrzeganie prawa pracowników do **odpoczynku dobowego**. Wynikało to z dwukrotnego zatrudniania ich w tej samej dobie (42 pracowników na 320 badanych).

Szczególnie groźne w skutkach z uwagi na możliwość utraty zdrowia było zatrudnianie w **godzinach nadliczbowych** na stanowiskach, na których występują **przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia** – w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Wskazaną nieprawidłowość ujawniono w stosunku do 53 pracowników na 283 badanych, suma przepracowanych przez nich godzin wyniosła 2 301. Dotyczyło to zwłaszcza jednego z kontrolowanych zakładów, w którym 12 pracowników przepracowało w godzinach nadliczbowych w warunkach przekroczenia NDS i NDN aż 1 867 godzin.

### Firmy świadczące usługi górnicze w podziemnych zakładach górniczych

Zagadnienia objęte kontrolą	Liczba pracodawców, którzy naruszyli przepisy			Odsetek pracowników, wobec których naruszono przepisy		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Zapewnienie pracownikom 11-godzinnego odpoczynku dobowego	12	15	-	13,1	13,5	-
Zatrudnianie pracowników w godzinach nadliczbowych na stanowiskach, na których występują przekroczenia NDS i NDN czynników szkodliwych	11	7	3	18,7	11,4	4,1
Nieprzestrzeganie przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym	9	17	9	16,9	30,9	15,2
Wypłata dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, wynikających z przekroczenia normy dobowej	8	13	4	10,2	17,3	10,8
Zapewnienie pracownikom 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego	7	8	-	8,1	6,9	-
Prowadzenie ewidencji czasu pracy	4	6	7	3,3	21,6	13,4

Nieprzestrzeganie przepisów o przeciętnie **pięciodniowym tygodniu pracy** w przyjętym okresie rozliczeniowym dotyczyło 17% badanych pracowników. Powodem naruszenia przepisu była konieczność realizacji prac wynikających z umów zawartych z kopalniami. Należy jednak dodać, że sami pracownicy traktują tę sytuację jako możliwość zwiększenia wynagrodzenia kosztem rekompensaty dniem wolnym. Pracodawcy z kolei godzą się na takie rozwiązanie z powodu dużej rotacji pracowników i problemów z obsadą stanowisk.

Zatrudnianie pracowników dwukrotnie w tej samej dobie generowało nieprawidłowości związane z wypłatą **wynagrodzenia** oraz **dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych**, które wynikały z przekroczenia normy dobowej. Brak wypłaty wynagrodzenia i dodatków stwierdzono wobec 16 pracowników, a 10 nie otrzymało dodatku z tytułu przekroczenia normy dobowej.

Nie wszyscy pracodawcy zapewnili pracownikom **odpoczynek tygodniowy**, nieprawidłowości dotyczyły 8% badanych pracowników. **W skrajnych przypadkach pracownicy świadczyli pracę od 16 do 19 dni bez dnia wolnego.**

Ujawniono także niewłaściwe prowadzenie **dokumentacji czasu pracy**, które wynikało z nierzetelności. Inspektorzy pracy stwierdzali różnice pomiędzy faktycznie świadczonym przez pracowników czasem pracy a czasem pracy ewidencjonowanym przez stosowany w zakładach górniczych elektroniczny system rejestracji czasu pracy (3% badanych osób).

Kontrole prowadzone w latach 2013 – 2015 wskazują na rosnący odsetek pracowników zatrudnianych

w godzinach nadliczbowych na stanowiskach pracy, na których występują przekroczenia NDS lub NDN czynników szkodliwych dla zdrowia, w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy. Znaczna skala naruszeń dotyczy również nieprzestrzegania zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym (aczkolwiek w odniesieniu do 2014 r. odnotowano dużą poprawę), a także nieprzestrzegania prawa do odpoczynku dobowego oraz tygodniowego pracowników. Konsekwencją wskazanych nieprawidłowości jest przeciążenie pracowników i ich zmęczenie. Brak odpoczynku może stać się przyczyną wypadku lub zdarzeń zagrażających bezpieczeństwu ludzi.

Uwzględniając wyniki kontroli, konieczne jest kontynuowanie działań w firmach świadczących usługi górnicze, ze zwróceniem szczególnej uwagi na zatrudnianie pracowników w warunkach przekroczenia NDS i NDN czynników szkodliwych, organizację czasu pracy i zapewnienie pracownikom prawa do odpoczynku.

#### 4. EGZEKOWANIE PRZEPISÓW DOTYCZĄCYCH CZASU PROWADZENIA POJAZDU, PRZERW I CZASU ODPOCZYNKU (DZIAŁANIA W RAMACH KRAJOWEJ STRATEGII KONTROLI) ORAZ CZASU PRACY KIEROWCÓW

W 2015 r. inspektorzy pracy rozpoczęli kontrole związane z realizacją „Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2015 – 2016” zatwierdzonej przez Radę

Ministrów. Ocenie poddano również wybrane zagadnienia dotyczące przestrzegania przepisów o czasie pracy kierowców. Łącznie przeprowadzono 490 kontroli, które objęły 2 820 kierowców i ponad 452 tys. dni pracy kierowców.

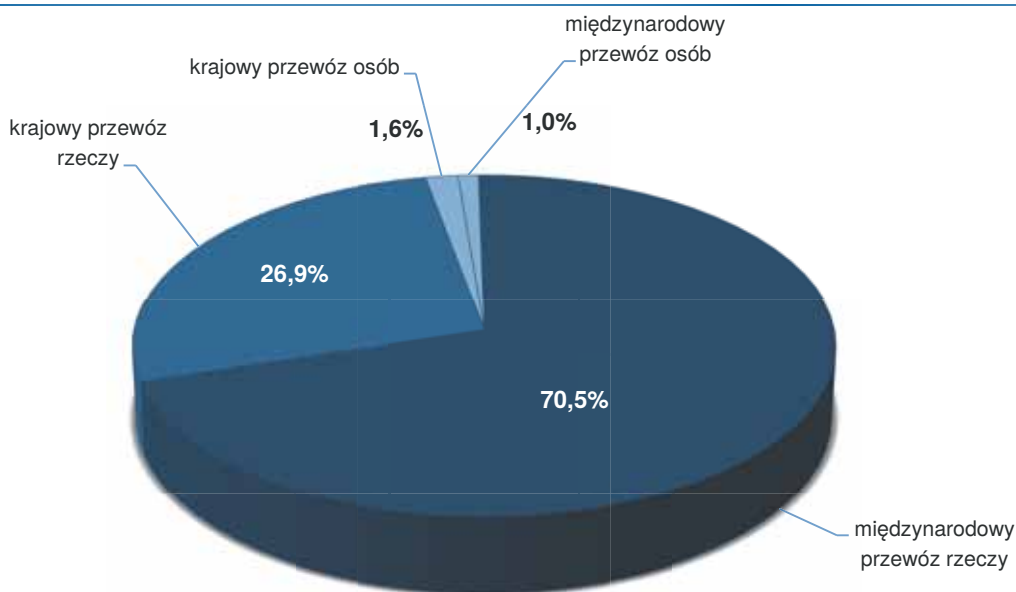
Kontrole prowadzono głównie w małych przedsiębiorstwach (o taborze do 20 samochodów), zajmujących się międzynarodowym przewozem rzeczy, gdyż dotychczasowe doświadczenia uzyskane w trakcie realizacji *Krajowej Strategii Kontroli* wykazały, iż w tych

podmiotach najczęściej dochodzi do naruszania przepisów o czasie pracy kierowców.

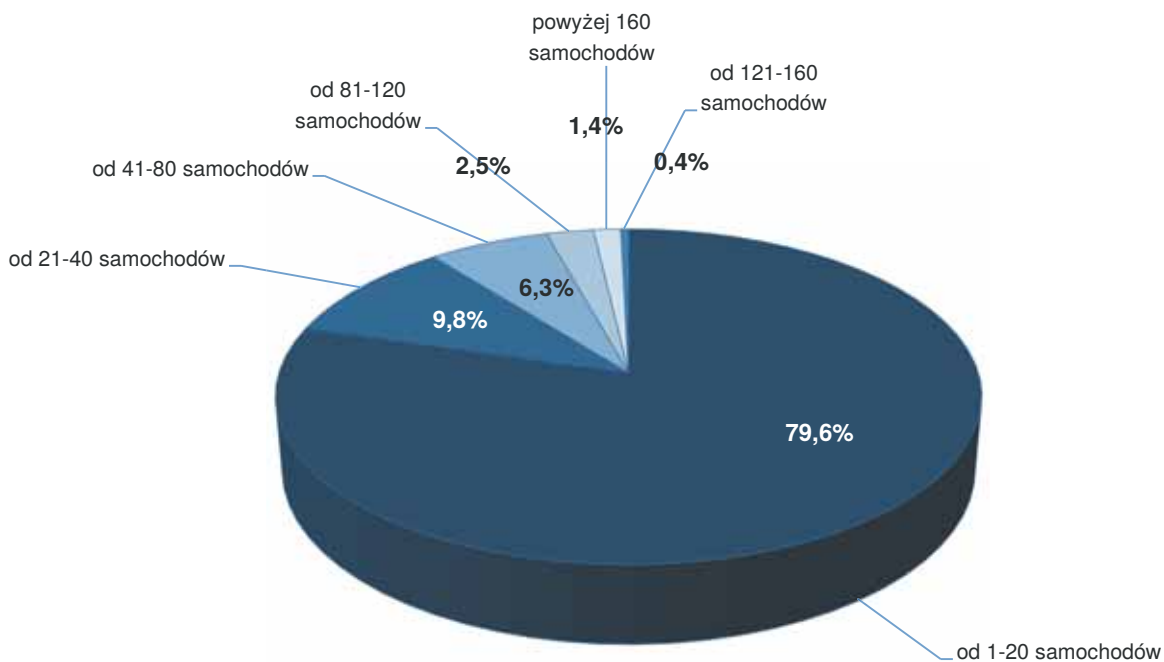
Analiza wyników kontroli wskazuje, iż struktura ujawnionych nieprawidłowości od kilku lat nie uległa zmianie, również skala większości naruszeń utrzymała się na zbliżonym poziomie.

Największą skalę naruszeń przepisów ujętych w ramach zadań wynikających z realizacji *Krajowej Strategii Kontroli* ujawniono w zakresie skracania minimalnego dziennego czasu odpoczynku, prowadzenia

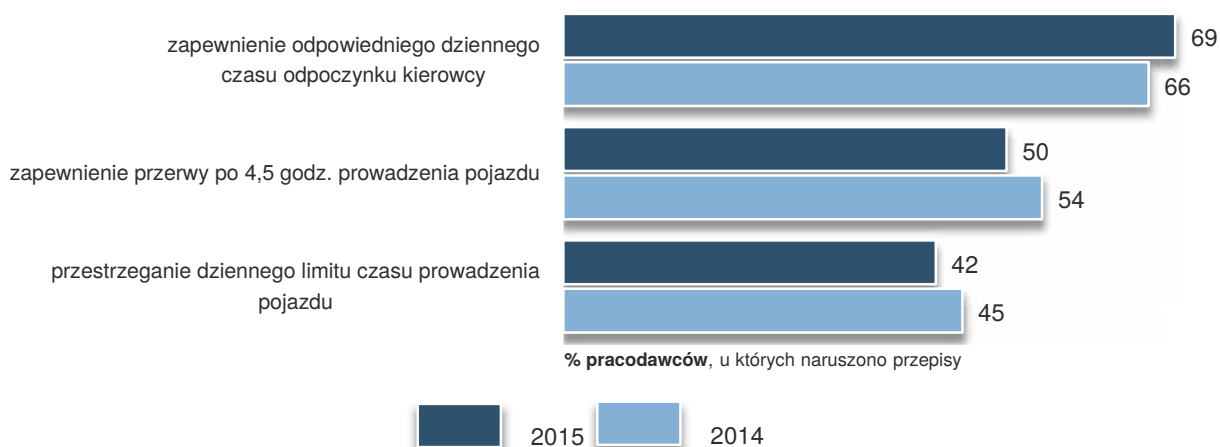
#### STRUKTURA SKONTROLOWANYCH ZAKŁADÓW – WG RODZAJU I OBSZARU WYKONYWANEJ DZIAŁALNOŚCI



#### STRUKTURA SKONTROLOWANYCH ZAKŁADÓW – WG POSIADANEGO TABORU



### PROWADZENIE POJAZDU, ODPOCZYNKI I PRZERWY – ODSETEK NARUSZEŃ PRZEPISÓW



pojazdu dłużej niż przez 4,5 godziny bez wymaganej przerwy oraz przekraczania dziennego limitu czasu prowadzenia pojazdu.

Natomiast najczęściej ujawniane nieprawidłowości w przestrzeganiu **ustawy o czasie pracy kierowców** dotyczyły naruszeń przepisów regulujących maksymalny dobowy czas pracy kierowcy, gdy praca wykonywana była w porze nocnej. Kontrole wykazały również, że pracodawcy nie przestrzegali **ustawy o czasie pracy kierowców** w zakresie obowiązku odbierania od kierowców oświadczenia o wymiarze zatrudnienia albo o niepozostawianiu w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz przeciętnej tygodniowej liczbie godzin wykonywanych przewozów drogowych lub innych czynności na innej podstawie niż stosunek pracy, lub odebrali od kierowcy oświadczenie w niepełnym zakresie.

Liczne nieprawidłowości dotyczące skróconego odpoczynku dziennego w większości przypadków są wynikiem **niewłaściwego planowania pracy**. W związku

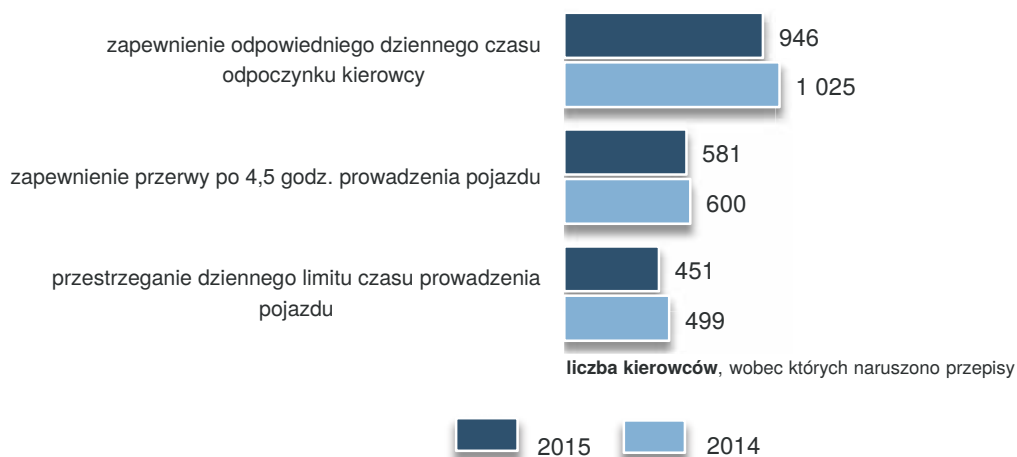
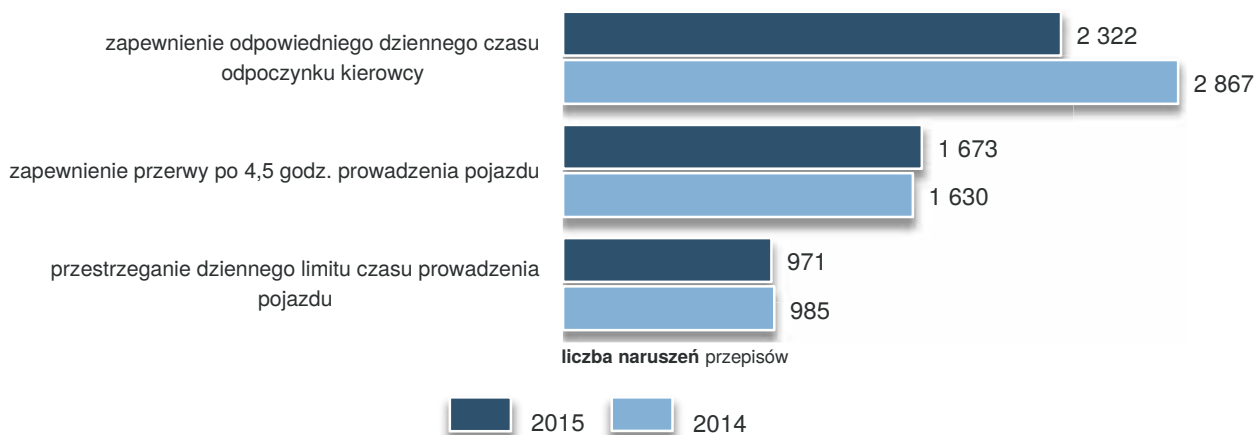
z tym nie zapewnia się kierowcom 11-godzinnego odpoczynku w czasie 24 godzin od momentu rozpoczęcia pracy; 11-godzinny, a nawet dłuższy odpoczynek często był udzielany po zakończonym okresie aktywności kierowcy. W rezultacie kierowca był pozbawiony wymaganego odpoczynku dobowego, ponieważ odpoczynek ten musi być zapewniony w ramach 24 godzin od momentu rozpoczęcia aktywności kierowcy. Wadliwie ustalony wymiar odpoczynku dziennego wpływa na przedłużenie dobowego i tygodniowego okresu jazdy, a to z kolei bezpośrednio przekłada się na bezpieczeństwo w transporcie drogowym.

Podkreślić również należy, że stwierdzone nieprawidłowości w większym zakresie dotyczą transportu krajowego niż międzynarodowego.

Nieprawidłowości występują przede wszystkim u małych i średnich przewoźników, którzy nie podejmują żadnych czynności w zakresie analizowania



## PROWADZENIE POJAZDU, ODPOCZYNKI I PRZERWY – NARUSZENIA PRZEPISÓW



i weryfikowania danych z tachografów. Przyczyn tego zjawiska należy upatrywać **w priorytetowym traktowaniu potrzeby zapewnienia ciągłości funkcjonowania zakładu kosztem przestrzegania przepisów dotyczących czasu pracy kierowców wykonujących przewozy drogowe.** W małych firmach nie przeprowadza się szkoleń pracowników lub zapewnia się je w minimalnym zakresie, znacznie mniejszym niż w dużych firmach transportowych. Natomiast nieprawidłowości ujawniane w **małych zakładach pracy** często wskazywały na **brak dostatecznej znajomości przepisów przez kierowców.**

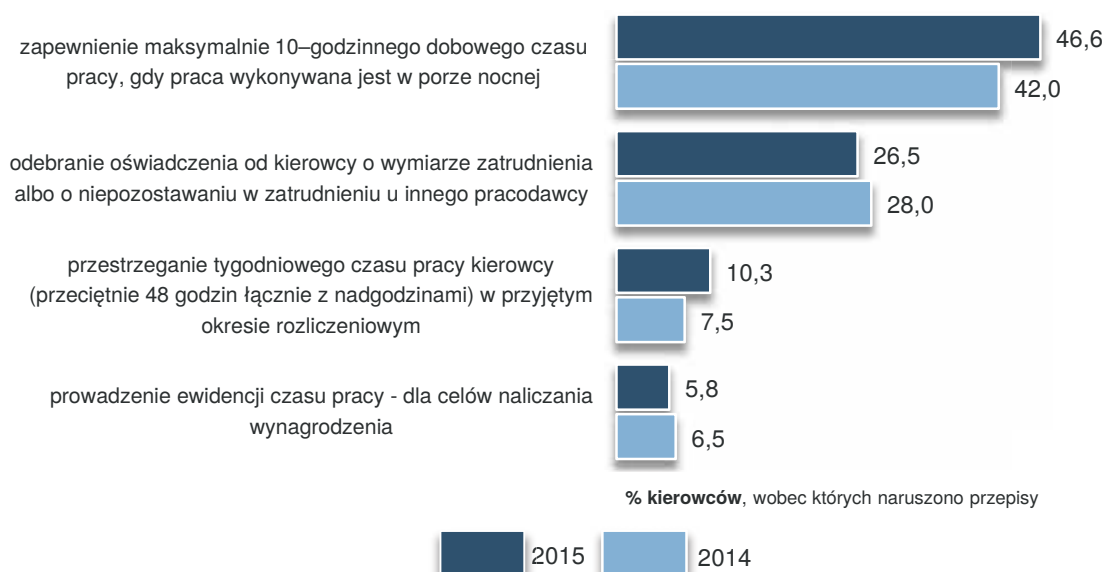
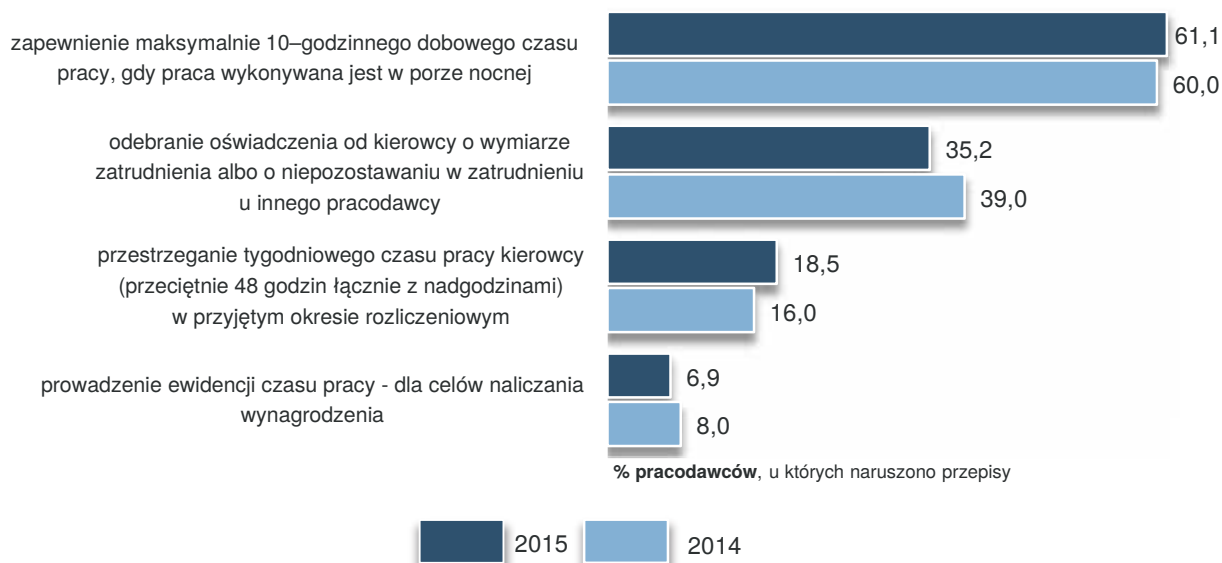
Realizując zadania wynikające z *Krajowej Strategii Kontroli*, inspektorzy pracy współpracowali z Inspekcją Transportu Drogowego, co szerzej zostało omówione w rozdziale *Współpraca krajowa i międzynarodowa.*

Z uwagi na odnotowaną liczbę naruszeń prawa, które w sposób bezpośredni i negatywny przekładają

się na sytuację pracowników, należy kontynuować kontrole przestrzegania przepisów w omawianym zakresie. Ponadto dotychczasowe wyniki kontroli potwierdzają konieczność zmian legislacyjnych postulowanych przez PIP także w latach ubiegłych, tj.:

- wprowadzenia zakazu uzależnienia wynagrodzenia pracowników od liczby przejechanych kilometrów (konstrukcja obowiązującego przepisu nie pozwala negocjować takich zapisów, jeśli nie zostanie wykazane, że ich stosowanie mogłoby zagrażać bezpieczeństwu na drogach lub zachęcać do naruszenia rozporządzenia WE nr 561/2006 – w praktyce jest to bardzo trudne do udowodnienia),
- znowelizowania *ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę* poprzez wyłączenie wynagrodzenia za czas dyżuru ze świadczeń wliczanych do minimalnego wynagrodzenia za pracę.

## CZAS PRACY KIEROWCÓW



### 5. EGZEKOWANIE PRAW PRACOWNICZYCH W ZAKRESIE WYPŁATY WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY

Inspektorzy pracy przeprowadzili 1 593 kompleksowe kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy przy wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy w 1 570 podmiotach, zatrudniających ponad 113,9 tys. pracowników. Najwięcej kontroli przeprowadzono, podobnie jak w roku ubiegłym, w podmiotach zajmujących się działalnością w zakresie handlu i napraw (516) oraz przetwórstwa przemysłowego (336).

Spośród skontrolowanych pracodawców 7% nie wypłaciło pracownikom wynagrodzenia za pracę, co stanowi dalszy spadek w porównaniu z 9% w 2014 r. oraz 14% w 2013 r. Spadek zanotowano również w przypadku terminowości wypłaty wynagrodzenia: w 2015 r. uchybienie w tym zakresie stwierdzono u 12% pracodawców, u których zbadano zagadnienie, w 2014 r. zaś odsetek ten wynosił 14% (w 2013 r. – 15%).

Warto odnotować, iż w 2015 r. nie wypłacono wynagrodzenia 8% pracowników, których dokumentację badano pod kątem realizacji przez pracodawcę tego

obowiązku, a nieterminowo wypłacono je 6% pracowników; dla porównania w 2014 r. odsetki te wynosiły odpowiednio 13% i 10% pracowników.

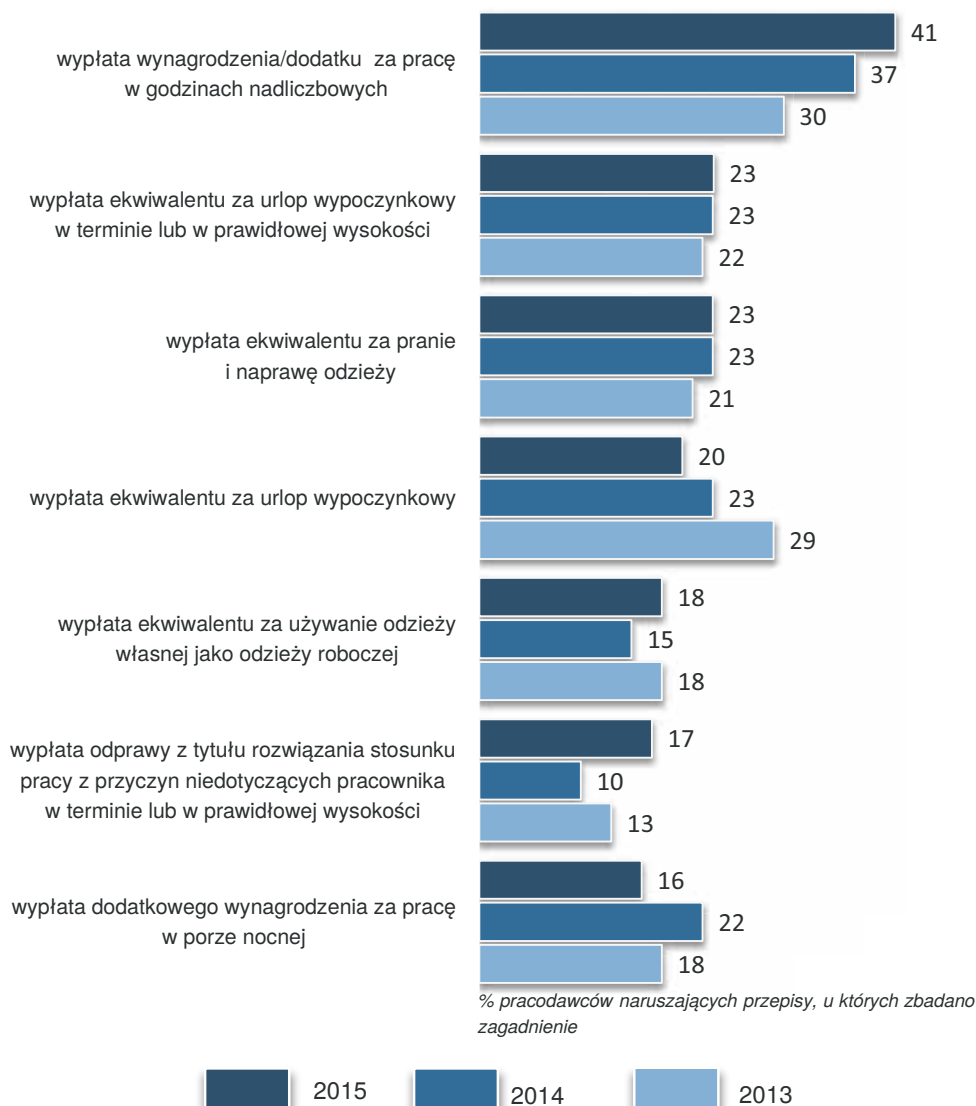
Utrzymuje się tendencja wzrostowa co do odsetka pracodawców niewypłacających **wynagrodzenia bądź dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych**. Dotyczy to również pracodawców nieterminowo wypłacających wynagrodzenie lub dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych lub zaniżających ich wysokość (14% w 2015 r. wobec 11% w 2014 r.).

Naruszanie przepisów o wypłacie wynagrodzenia co najmniej równemu minimalnemu, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy czy za czas niezdolności do pracy ujawniono u nieznacznego odsetka pracodawców; rzadko stwierdzano uchybienia w zakresie wypłaty dodatku za pracę w niedziele i święta czy wynagrodzenia

za czas niewykonywania pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Analiza decyzji nakazujących pracodawcy wypłatę należnego wynagrodzenia za pracę, a także innego świadczenia przysługującego pracownikowi wskazuje, że **największe zaległości** względem pracowników **stwierdzono u pracodawców należących do branży: przetwórstwo przemysłowe**, gdzie wydano aż 45,6% wszystkich decyzji płacowych (3,3 mln zł), **edukacja** (1,9 mln zł) oraz **budownictwo** (822,8 tys. zł). Żadnej decyzji płacowej nie wydano u pracodawców z branży wytwarzanie energii oraz dostawa wody. Najwięcej decyzji płacowych skierowano do pracodawców zatrudniających od 10 do 49 pracowników (60,7% decyzji płacowych).

#### WYPŁATA WYNAGRODZEŃ I INNYCH ŚWIADCZEŃ ZE STOSUNKU PRACY



Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy i **przyczyny** ich występowania od lat pozostają niezmiennie. Coraz silniej zarysowuje się tendencja uzasadniania ujawnionych naruszeń przede wszystkim niezajomością przepisów (w 2013 r. powód ten stanowił 38,5% ogółu przyczyn, w 2014 r. - 41,5%, w 2015 r. osiągnął już poziom 44,5%). Konsekwentnie spada zaś udział czynników ekonomicznych (z 27,6% ogółu przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości w 2013 r. do 15,6% w 2015 r.). W świetle wyników kontroli skala ujawnianych nieprawidłowości uzależniona jest w przeważającej mierze od jakości pracy służb płacowych (ewentualnie przygotowania merytorycznego samego pracodawcy) oraz sytuacji finansowej danego podmiotu.

Brak środków finansowych był najczęściej wskazywaną przyczyną nieprawidłowości w zakresie wypłaty wynagrodzenia za pracę, wynagrodzenia co najmniej równego minimalnemu oraz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Kontrole wskazują, że pracodawcy w różny sposób radzą sobie z problemami finansowymi. Jedni **wypłacają wynagrodzenie w ratach i ze znacznym opóźnieniem, inni nie dokonują wypłat, a posiadane środki pieniężne przeznaczają na pokrycie bieżących kosztów wynikających z prowadzonej działalności** oraz na zakup materiałów niezbędnych do funkcjonowania firmy. W takich przypadkach pracodawcy często stają wobec alternatywy: albo terminowa wypłata wynagrodzeń skutkująca zamknięciem firmy, albo nieterminowa wypłata i przeznaczenie tak zaoszczędzonych środków pieniężnych na inne wydatki.

W dalszym ciągu **istnieje przyzwolenie pracowników na nieterminową wypłatę należności** wynikających ze stosunku pracy, jak również **tolerowanie wypłaty na raty**. Wynika to przede wszystkim z sytuacji na rynku pracy i obawy przed utratą źródła dochodów (wprawdzie nieregularnego, lecz nierzadko jedyne).

Fakt, że niemal połowę nieprawidłowości uzasadniano niezajomością przepisów, w połączeniu z 8,6% przypadków zastosowania niewłaściwej metody obliczania oraz 5,5% przypadków pomyłek w obliczeniach wskazuje, że pracodawcom i ich służbom płacowym brakuje wiedzy na temat poprawnego naliczania wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy.

Do niedostatecznej świadomości prawnej przyczynia się **znaczny stopień skomplikowania przepisów wykonawczych**, konieczność posiłkowania się orzecznictwem sądowym, różnice w interpretacji, brak jednoznacznych regulacji (np. określających termin wypłat należności z tytułu podróży służbowych czy zasad waloryzowania ekwiwalentów za pranie odzieży roboczej).

Mimo częstego korzystania z komputerowych programów płacowych, które powinny eliminować pomyłki, u pracodawców stwierdzane są nieprawidłowości w naliczaniu poszczególnych świadczeń, co wynika z braku umiejętności posługiwania się tym narzędziem (wprowadzenie niewłaściwych ustawień programu płacowego przez osobę niezajającą przepisów skutkuje powielaniem tego samego błędu).

Dane z kontroli uzasadniają potrzebę kontynuowania działań informacyjno-edukacyjnych z zakresu prawnej ochrony pracy, w tym wynagrodzenia za pracę, skierowanych do pracodawców lub służb kadrowo-płacowych.

Podkreślić należy, że wraz ze wzrostem stopnia skomplikowania metody naliczania danego świadczenia (zwłaszcza w przypadku wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy czy ekwiwalentu za urlop) rośnie liczba błędów popełnianych przez pracodawców. **Skoro podmioty profesjonalnie przygotowane mają problem z ustaleniem kwot należnych pracownikom, tym bardziej pracownicy (rzadko mający dostęp do orzecznictwa czy fachowych komentarzy) nie wiedzą, jakie zobowiązania mają pracodawcy w stosunku do nich i z jakiego tytułu.**

Nadal aktualne pozostają formułowane w poprzednich latach postulaty zmian legislacyjnych, w tym m.in. **potrzeba zdefiniowania pojęcia „normalne wynagrodzenie”** w aspekcie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, określenia terminu wypłaty wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń pracowniczych **w razie rozwiązania umowy o pracę**. Wciąż istnieje konieczność wyeliminowania poprzez wyraźny zapis w Kodeksie pracy możliwości stosowania zabezpieczeń wekslowych w stosunku pracy, **zdefiniowania pojęcia „wynagrodzenie”** w kontekście dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę, **zdefiniowania zwrotu „stałe miejsce pracy”** w kontekście wypłacania należności z tytułu podróży służbowej, **przyznania prawa do świadczenia z tytułu pełnienia dyżuru poza zakładem pracy** pod telefonem komórkowym, traktowanego jako pełnienie dyżuru w domu.

## 6. EGZEKOWANIE PRZEPISÓW PRAWA PRACY W PODMIOTACH LECZNICZYCH

Inspektorzy pracy przeprowadzili 226 kontroli w podmiotach wykonujących działalność leczniczą. Spośród nich 116 (ponad 51% skontrolowanych) prowadziło działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne, pozostałe zaś – działalność w rodzaju ambulatoryjne

świadczenia zdrowotne. Skontrolowane podmioty zatrudniały ogółem 46 tys. pracowników, w tym 37,3 tys. kobiet i 2 345 niepełnosprawnych, ponadto 5 454 osoby świadczyły pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Świadczeń zdrowotnych na rzecz skontrolowanych zakładów udzielało 8 337 jednoosobowych podmiotów gospodarczych prowadzących działalność w zakresie: indywidualnej i specjalistycznej praktyki lekarskiej, indywidualnej praktyki pielęgniarskiej, diagnostyki laboratoryjnej, ratownictwa medycznego i innym. Usługi medyczne na ich rzecz świadczyły również niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej.

Wśród skontrolowanych podmiotów 93 (41%) to publiczne zakłady opieki zdrowotnej, w większości samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej. Pozostałe skontrolowane podmioty (własność prywatna i mieszana) stanowili przedsiębiorcy w rozumieniu przepisów *ustawy o swobodzie działalności gospodarczej* oraz podmioty utworzone przez fundacje i stowarzyszenia, a także kościoły i związki wyznaniowe.

Inspektorzy pracy skontrolowali 2 718 **umów cywilnoprawnych** zawartych w 199 podmiotach. Nieprawidłowości stwierdzono w blisko 17% skontrolowanych podmiotów (w 2014 r. – 9%, a w 2013 r. – 6%),

w większości prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne; dotyczyły one 195 zatrudnionych, przy czym z 67 osobami zawarto umowę cywilnoprawną zamiast umowy o pracę pomimo istnienia warunków właściwych dla stosunku pracy. W pozostałych przypadkach pracodawcy zawierali umowy cywilnoprawne z własnymi pracownikami (najczęściej z lekarzami, pielęgniarkami) na świadczenie tej samej rodzajowo pracy, co określona w umowie o pracę. Praca wykonywana przez ww. pracowników (poza normalnymi godzinami pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej) była de facto kontynuowaniem zatrudnienia w godzinach nadliczbowych. Dla przykładu, niepubliczny podmiot leczniczy prowadzący działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne zawierał z zatrudnionymi pielęgniarkami umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia) na pełnienie dodatkowych dyżurów pielęgniarskich. Umowy cywilnoprawne zawarte z pielęgniarkami obejmowały zadania w pełni tożsame z pracą wykonywaną w ramach stosunku pracy i stanowiły obejście przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzenia.

#### PUBLICZNE I NIEPUBLICZNE PODMIOTY LECZNICZE



■ podmioty publiczne      ■ podmioty niepubliczne

W 62% skontrolowanych podmiotów, w większości prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne, ujawniono nieprawidłowości w zakresie **regulaminu pracy**. W 22 podmiotach pracodawcy nie ustalili regulaminów pracy albo obwieszczeń (w podmiotach zatrudniających mniej niż 20 pracowników) dotyczących systemów i rozkładów czasu pracy oraz przyjętych okresów rozliczeniowych. Uchybienia w zakresie obowiązującego w zakładzie regulaminu pracy (układu zbiorowego pracy) ujawniono w 118 podmiotach leczniczych zarówno publicznych, jak i niepublicznych. Uchybienia te polegały na nieokreśleniu m.in.: systemów i rozkładów czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego, a także przypadków zmiany ustalonego rozkładu czasu pracy (harmonogramu pracy), terminu wypłaty wynagrodzenia, sposobu informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, zasad zaopatrywania pracowników w odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, wykazu prac wzbronionych kobietom. Inspektorzy ujawnili również niedostosowanie postanowień regulaminów pracy do powszechnie obowiązujących przepisów, w tym *ustawy o działalności leczniczej*, a dotyczących m.in.: dobowej i tygodniowej normy czasu pracy, rozkładów czasu pracy, okresów rozliczeniowych, dyżurów medycznych, urlopów wypoczynkowych. Ujawniono również przypadki dokonywania przez pracodawców zmian w treści regulaminów pracy pomimo sprzeciwu reprezentatywnych organizacji związkowych.

W co trzecim skontrolowanym podmiocie (przeważnie wykonującym świadczenia w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia szpitalne i inne niż szpitalne) inspektorzy stwierdzili nieprawidłowości w zakresie **regulaminu wynagradzania/ZUZP** (np. nieustalenie bądź ustalenie w sposób niezgodny z przepisami prawa m.in.: stawek wynagrodzenia za pracę na określonych stanowiskach, wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i pełnione dyżury medyczne, dodatków do wynagrodzenia za pracę).

Nieprawidłowości w zakresie **pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia** stwierdzono w prawie 59% skontrolowanych podmiotów, w większości niepublicznych. Pracodawcy nie doręczyli wskazanej informacji 298 pracownikom (na 4 447 skontrolowanych), a doręczone 784 pracownikom informacje zawierały uchybienia.

W wyniku kontroli ujawniono – głównie w podmiotach wykonujących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne – niezachowanie obowiązującej pracowników

**dobowej i tygodniowej normy czasu pracy**. Stwierdzono, że 662 pracowników (na 5 165 skontrolowanych) przepracowało łącznie 57,7 tys. godzin z przekroczeniem obowiązującej ich normy dobowej czasu pracy. Kontrolujący ujawnili przypadki planowania pracy pracownikom medycznym (m. in. lekarzom, pielęgniarkom, położnym, ratownikom medycznym) w wymiarze przekraczającym dobowy wymiar czasu pracy w systemie, w którym pracownik świadczył pracę. Uchybienia polegały także na **dwukrotnym wykonywaniu pracy w tej samej dobie pracowniczej przez personel medyczny**, co skutkowało naruszeniem dobowych norm czasu pracy w ramach podstawowego systemu czasu pracy oraz zmianowej organizacji pracy. Ujawniono również przypadki świadczenia pracy z przekroczeniem normy dobowej w wyniku zobowiązania pracowników (najczęściej pielęgniarek) do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy, podczas której zywiani byli do szpitala i świadczyli pracę.

Ponadto stwierdzono, że **1 420 pracowników (na 6 891 skontrolowanych) przepracowało łącznie prawie 80,7 tys. godzin z przekroczeniem przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy**. Wynikało to z planowania i wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy oraz zatrudniania pracowników (głównie pielęgniarek i lekarzy) powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, a także w niedziele i święta.

Skala uchybień w zakresie zatrudniania pracowników **powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu** była nieznaczna. Nieprawidłowości dotyczyły 49 pracowników (głównie pielęgniarek), którzy przepracowali łącznie 1 576 godzin powyżej dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym.

W prawie 23% skontrolowanych podmiotów (15% w 2014 r.), w tym w 33 publicznych i 18 niepublicznych (z których 49 prowadziło działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne), pracodawcy nie zapewnili pracownikom medycznym **odpoczynku dobowego**, a w 11% – tygodniowego. Głównie dotyczyło to lekarzy, pielęgniarek, diagnostów laboratoryjnych.

Stwierdzono również przypadki niezapewnienia **pracownikom pełniącym dyżury medyczne** co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku bezpośrednio po zakończeniu dyżuru. Naruszenie przepisów o odpoczynku dobowym występowało również w wyniku zobowiązania lekarzy, diagnostów laboratoryjnych do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń

zdrowotnych, w sytuacji kiedy to pracownicy świadczyli już pracę w danej dobie pracowniczej lub zobowiązania lekarzy do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych, w wymiarze wynoszącym 24 godziny.

Tak jak w latach ubiegłych kontrole ujawniły przypadki wykonywania przez pracowników medycznych, zatrudnionych w podmiotach prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne, ciągłej **pracy w tym samym miejscu i tego samego rodzaju na podstawie kilku stosunków prawnych**. Inspektorzy stwierdzili, że podmioty lecznicze zawierały umowy z niepublicznymi zakładami opieki zdrowotnej na udzielanie świadczeń zdrowotnych (m.in. pełnienie dyżurów medycznych, wykonywanie czynności pielęgniarki) po godzinach normalnej ordynacji oraz w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, wskazując w nich pracowników szpitala uprawnionych do udzielania świadczeń. Pracodawcy zawierali również umowy z indywidualnymi praktykami lekarskimi prowadzonymi przez zatrudnionych przez siebie pracowników, m.in. na pełnienie dyżurów medycznych lub lekarskich.

Badając problematykę przestrzegania przepisów dotyczących **klauzuli opt-out**, inspektorzy pracy ujawnili nieprawidłowości w 3 podmiotach leczniczych.

Wyniki kontroli wskazują, że w obszarze należności pracowniczych najczęściej naruszane były przepisy dotyczące **wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych** (w większości w podmiotach prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne). Łączna kwota niewypłaconego wynagrodzenia z tego tytułu dla 679 pracowników wynosiła ponad 2,3 mln zł.

W 23 podmiotach leczniczych (w większości prowadzących działalność w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne i inne niż szpitalne) ujawniono problemy z **wypłatą należnego pracownikom wynagrodzenia za pracę**: 304 pracownikom nie wypłacono wynagrodzenia, a 152 zaniżono jego wysokość (na łączną kwotę 502,8 tys. zł). Ponadto inspektorzy stwierdzili w 7% skontrolowanych podmiotów (10% w 2014 r.) naruszanie przepisów prawa pracy przy dokonywaniu **potrąceń z wynagrodzenia** – pracodawcy dokonali bezpodstawnych potrąceń 506 pracownikom na łączną kwotę 265,6 tys. zł.

Nieprawidłowości w zakresie **wypłaty wynagrodzenia za pełnione dyżury medyczne** polegały na jego niewypłaconiu 4 pracownikom oraz zaniżeniu 69 pracownikom, na łączną kwotę 85,3 tys. zł.

Kontrolujący stwierdzili również w 12% skontrolowanych podmiotów leczniczych zaniżenie **wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy** (nieprawidłowość dotyczyła 189 pracowników na łączną kwotę ponad 24,8 tys. zł).

Ponadto pracodawcy nie wypłacili **ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia roboczego** 1 379 pracownikom w łącznej kwocie 74,7 tys. zł.

W wyniku kontroli ujawniono, że 9 pracodawców nie przekazało na odrębny rachunek bankowy równowartości odpisów na **zakładowy fundusz świadczeń socjalnych**, a 26 pracodawców przekazało te odpisy ze znacznym opóźnieniem, niejednokrotnie w ratach. Łączna kwota nieprzekazanych odpisów lub przekazanych z opóźnieniem wynosiła ponad 8,2 mln zł. Ujawniono również przypadki nienaliczania odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla lekarzy stażystów i lekarzy rezydentów. Stwierdzono także przypadki rozporządzania przez pracodawców środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w sposób sprzeczny z przepisami ustawy. Przykładowo: w jednym z publicznych szpitali pracodawca pobrał z konta funduszu kwotę ponad 1,2 mln zł, przeznaczając ją na działalność bieżącą (wynagrodzenia pracowników).

Wskazać należy, że w trakcie kontroli pracodawcy wypłacili 349 pracownikom należne wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia ze stosunku pracy w łącznej kwocie 40,5 tys. zł, co nie wymagało już stosowania przez inspektorów pracy środków prawnych.

Inspektorzy odrębnie badali zagadnienia związane z przestrzeganiem **przepisów o czasie pracy w 29 szpitalnych oddziałach ratunkowych (SOR-ach)**, które funkcjonowały jako komórki organizacyjne w kontrolowanych podmiotach leczniczych udzielających świadczeń zdrowotnych w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne szpitalne, w tym w 22 publicznych. W 42% skontrolowanych oddziałów ujawniono nieprawidłowości w zatrudnianiu pracowników z zachowaniem obowiązującej ich **normy dobowej czasu pracy**. Inspektorzy sprawdzili ewidencję czasu pracy 626 pracowników, z których 63 zatrudnianych było z przekroczeniem obowiązującej ich normy dobowej czasu pracy.

W 31% skontrolowanych SOR-ów inspektorzy ujawnili nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązującej pracowników **tygodniowej normy czasu pracy**. Stwierdzono, że 138 pracowników (na 618 skontrolowanych) przepracowało łącznie 1 458 godzin z przekroczeniem przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, w ramach dopuszczalnej liczby godzin

nadliczbowych przeciętnie w tygodniu. Wynikało to z planowania i wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych w dni wolne od pracy oraz zatrudniania pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, a także w niedziele i święta. W jednym oddziale ujawniono zatrudnianie pracownika w godzinach nadliczbowych powyżej **dopuszczalnego limitu godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym**. Przekroczenie to wynosiło 37 godzin przy dopuszczalnej liczbie godzin nadliczbowych ustalonej w podmiocie na 416.

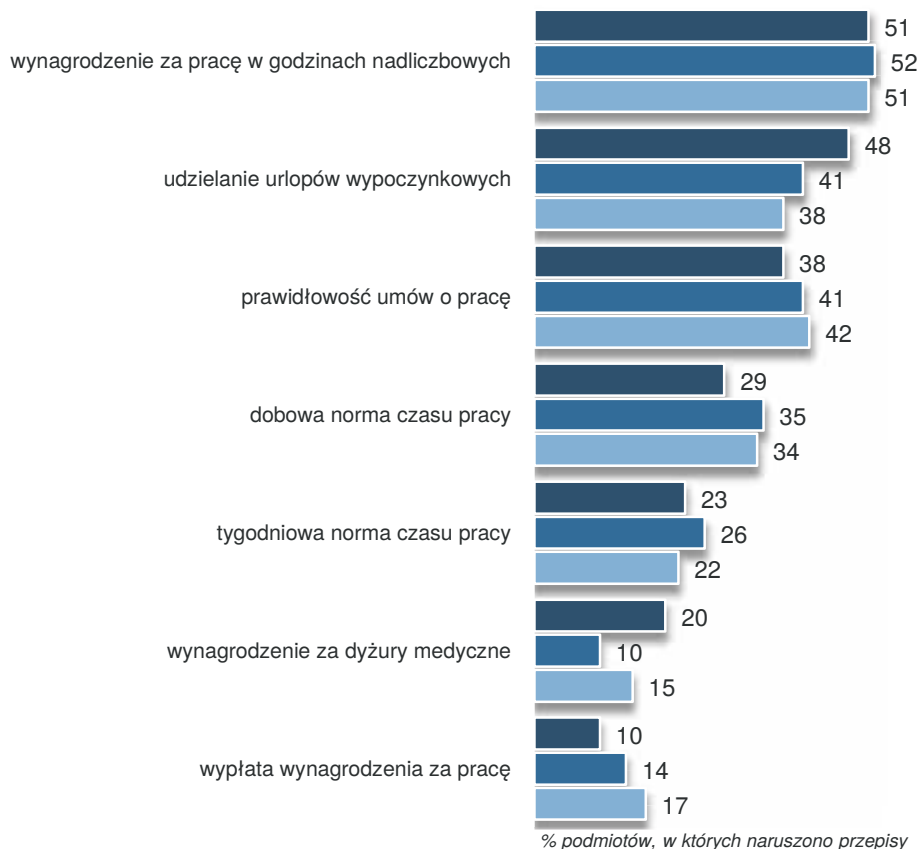
W blisko 28% skontrolowanych oddziałów (w 2014 r. w 48%), w większości prowadzonych przez podmioty publiczne, pracodawcy nie zapewnili pracownikom (głównie pielęgniarkom, ratownikom medycznym) odpoczynku dobowego, a w ok. 11% – tygodniowego. Ujawniono przypadki świadczenia pracy przez ww. pracowników po **14 godzin, a nawet 24 godziny w dobie pracowniczej**, bez wymaganego odpoczynku. Do naruszenia przepisów o odpoczynku dobowym dochodziło także w wyniku zobowiązania pracowników do pozostawania w gotowości do udzielania świadczeń zdrowotnych

w sytuacji, kiedy to pracownicy świadczyli już pracę w danej dobie, a także w przypadkach świadczenia pracy przez pielęgniarki i ratowników medycznych w ramach dwóch umów, tj. umowy o pracę i umowy zlecenia.

Inspektorzy ujawnili również, że większość lekarzy w omawianych oddziałach udziela świadczeń w ramach umów zawartych z prowadzoną przez nich działalnością gospodarczą (indywidualna praktyka lekarska, specjalistyczna praktyka lekarska). Pracodawcy zawierali także umowy z niepublicznymi zakładami opieki zdrowotnej na pełnienie dyżurów medycznych w SOR-ach, po godzinach normalnej ordynacji oraz w niedziele, święta i dni wolne od pracy wynikające z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy, wskazując w nich pracowników szpitala uprawnionych do udzielania świadczeń. Stosowanie tych rozwiązań doprowadziło do wykonywania przez pracowników szpitali (lekarzy) ciągłej pracy w tym samym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego na podstawie dwóch stosunków prawnych i naruszało prawo pracownika do odpoczynku dobowego.

W 11 oddziałach inspektorzy pracy badali problematykę przestrzegania przepisów dotyczących **klauzuli**

#### PODMIOTY LECZNICZE



2015 2014 2013



**opt-out;** objęto nią 43 lekarzy, którzy zatrudniani byli powyżej 48 godzin przeciętnie na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym. W jednym oddziale prowadzonym przez publiczny podmiot ujawniono zatrudnianie 2 lekarzy w wymiarze przekraczającym przeciętnie 48 godzin na tydzień w przyjętym okresie rozliczeniowym bez ich zgody wyrażonej na piśmie.

Wyniki działań kontrolno-nadzorczych inspektorów pracy w 2015 r. wskazują na poprawę stanu przestrzegania przepisów w podmiotach leczniczych w niektórych obszarach, a w innych na pogorszenie w stosunku do lat 2014 – 2013.

Za szczególnie niepokojące należy uznać stosowanie przez pracodawców rozwiązań będących próbą omijania przepisów o czasie pracy. Zdaniem kontrolujących taki stan stwarza poważne i realne zagrożenie dla zdrowia nie tylko osób, którym udzielane są świadczenia medyczne, ale i dla samych pracowników, a jest związane z dążeniem pracodawców do obniżenia kosztów działalności (w tym oszczędzanie na kosztach pracy poprzez zmniejszanie zatrudnienia), jak również nasilającymi się (w niektórych rejonach) brakami kadrowymi pracowników medycznych w grupach zawodowych lekarzy i pielęgniarek. Ujawnione nieprawidłowości dotyczące wypłaty należności pracowniczych, przekazywania równowartości odpisów na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz rozporządzania przez pracodawców

środkami funduszu w sposób niezgodny z przepisami ustawy (tj. przeznaczanie ich na działalność bieżącą) bezsprzecznie mają związek z trudną sytuacją finansową podmiotów leczniczych.

Niepokoiki ponadto skala nieprawidłowości związanych z udzielaniem urlopów wypoczynkowych, wynikających z ograniczenia zatrudnienia w niektórych grupach zawodowych.

Nadal nierozwiązany jest problem udzielania przez lekarzy i pielęgniarki świadczeń zdrowotnych na rzecz kontrolowanych podmiotów na podstawie różnych stosunków prawnych, w tym stosunku pracy, z naruszeniem prawa do odpoczynku dobowego i tygodniowego. Uregulowanie tej kwestii wymagałoby wprowadzenia zmian systemowych, w tym zmiany przepisów prawa pracy oraz przepisów regulujących wykonywanie zawodów medycznych, m.in. zawodu lekarza.

## 7. OCENA PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW PRAWA PRACY W JEDNOSTKACH ORGANIZACYJNYCH POMOCY SPOŁECZNEJ

W 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 180 kompleksowych kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, które zatrudniały ponad 11,2 tys. pracowników, w tym 643 pracowników socjalnych. Aż 94% skontrolowanych to podmioty małe i średnie, zatrudniające od 10 do 249

### JEDNOSTKI ORGANIZACYJNE POMOCY SPOŁECZNEJ



% pracodawców, u których naruszono przepisy

pracowników. Większość jednostek należała do sektora publicznego (148). Inspektorzy skontrolowali 157 domów pomocy społecznej, 19 ośrodków pomocy społecznej, 3 powiatowe centra pomocy rodzinie, 1 regionalny ośrodek polityki społecznej.

Na 172 pracodawców, u których zbadano zagadnienie, 2 nie ustaliło **regulaminu pracy**, a u 107 stwierdzono nieprawidłowości w treści regulaminu. W przypadku **regulaminu wynagradzania** skala naruszeń była mniejsza – u 1 pracodawcy (na 175 skontrolowanych) stwierdzono brak regulaminu wynagradzania, u 29 wykryto błędy w jego treści. Ujawnione naruszenia w zakresie wewnątrzzakładowych aktów prawnych częstokroć miały źródło w bezkrytycznym przyjęciu gotowych szablonów regulaminów dostępnych np. w Internecie, braku aktualizacji ich treści stosownie do zmian zachodzących w stanie prawnym.

Uchybienia dotyczące **akt osobowych** oraz **ewidencji czasu pracy** w zdecydowanej większości polegały na ich nieprawidłowym prowadzeniu; nieprowadzenie ewidencji czasu pracy dla 54 pracowników ujawniono u 5 pracodawców (na 180 skontrolowanych); jeden pracodawca nie prowadził akt osobowych dla 2 pracowników.

Naruszenia przepisów regulujących **zawieranie umowy o pracę** dotyczyły niespełna 7% pracowników (na 3 350, których dokumentację poddano kontroli). Uchybienia polegały głównie na nieprawidłowym sporządzaniu umów o pracę; ujawniono także przypadki nieterminowego potwierdzenia na piśmie umowy o pracę zawartej z pracownikiem oraz zawarcia umowy o pracę na czas określony w warunkach, w których zgodnie z art. 25<sup>1</sup> § 1 Kp w brzmieniu obowiązującym do 21 lutego 2016 r. powinna zostać zawarta umowa na czas nieokreślony. Jeden pracodawca nie zawarł umowy na piśmie z 4 pracownikami.

U 7 pracodawców (na 79 skontrolowanych) stwierdzono nieprzebrzeżenie przepisów o **wypowiedaniu umów o pracę**, a 3 jednostki (26 skontrolowanych) nie przestrzegały przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (odpowiednio w stosunku do 7 i 3 pracowników).

Odnotowano nieliczne przypadki **dwukrotnego zatrudnienia w tej samej dobie** oraz nieudzielenia przynajmniej raz na cztery tygodnie **niedzieli wolnej od pracy** (dotyczyło to odpowiednio 5% i 3% pracowników, których dokumentację kontrolowano w tym zakresie). W odniesieniu do kwestii płacowych największej liczby pracowników dotyczyły nieprawidłowości w zakresie **wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy** (9% pracowników), wypłaty **wynagrodzenia za pracę w godzinach**

**nadliczbowych** lub dodatku do wynagrodzenia z tego tytułu w należytej wysokości (niecałe 5% pracowników) oraz **terminowej wypłaty wynagrodzenia** (niespełna 4% pracowników). Pozostałe nieprawidłowości dotyczące czasu pracy i wynagrodzeń były stwierdzane sporadycznie i dotyczyły niewielkiej liczby pracowników (odsetek pracowników nie przekraczał 3%).

Badając udzielanie **urlopów wypoczynkowych** w roku kalendarzowym, w którym pracownicy nabyli do nich prawo, nie później niż do 30 września następnego roku kalendarzowego, inspektorzy pracy ujawnili, że niemal 9% skontrolowanych w tym zakresie podmiotów nie udzieliło urlopu w ogóle, a nieco ponad 10% udzieliło go po wskazanym wyżej terminie (nieprawidłowości dotyczyły zaledwie 2% pracowników, których dokumentację poddano kontroli w tym zakresie).

Kontrole przestrzegania przepisów o zatrudnianiu pracowników socjalnych wykazały nieprawidłowości przy udzielaniu **dodatkowego urlopu wypoczynkowego** w wymiarze 10 dni roboczych (art. 121 ust. 3 *ustawy o pomocy społecznej*) u 4 zobowiązanych do jego udzielenia, a w 3 podmiotach nieprawidłowości przy **zwrocie kosztów przejazdów** z miejsca pracy do miejsc wykonywania przez pracownika socjalnego czynności zawodowych, w przypadku braku możliwości zapewnienia dojazdu środkami pozostającymi w dyspozycji zatrudniającego go pracodawcy (art. 121 ust. 3c *ustawy o pomocy społecznej*).

**Nie stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zatrudniania pracowników w granicach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych przeciętnie w tygodniu, wypłaty dodatku do wynagrodzenia w wysokości 250 zł miesięcznie należnego pracownikowi socjalnemu** zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy w samorządowych jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, do którego podstawowych obowiązków należy świadczenie pracy socjalnej w środowisku, w tym przeprowadzanie rodzinnych wywiadów środowiskowych poza siedzibą jednostki (art. 121 ust. 3a *ustawy o pomocy społecznej*) oraz **zwrotu kosztów uczestnictwa w szkoleniach** w zakresie specjalizacji zawodowej w zawodzie pracownika socjalnego, w kwocie nie mniejszej niż 50% kosztów szkolenia (art. 121 ust. 3b *ustawy o pomocy społecznej*).

Na podstawie uzyskanych wyników, obserwacji procesów pracy i rozmów w trakcie kontroli z pracodawcami i pracownikami, **źródła stwierdzonych nieprawidłowości można upatrywać głównie w ograniczeniach finansowych** kontrolowanych podmiotów. Domy pomocy społecznej działające jako jednostki budżetowe mają ograniczoną swobodę dysponowania środkami

przeznaczonymi na swoje funkcjonowanie, w tym także na koszty pracownicze. W pierwszej kolejności zaspokajane są potrzeby mieszkańców, a inwestycje związane z wyposażeniem stanowisk pracy w nowoczesny sprzęt i oprogramowanie do prowadzenia dokumentacji kadrowo-płacowej oraz zatrudnienie wykwalifikowanych pracowników do ich obsługi są odsuwane na dalszy plan.

**Istotnym problemem jest organizacja czasu pracy pracowników zatrudnionych na stanowiskach opiekunów.** Specyfika pracy zmianowej oraz konieczność zapewnienia personalnej obsady przez 24 godziny na dobę, przy niedostatecznej liczbie etatów, powodują znaczne trudności, a często nawet uniemożliwiają ustalenie harmonogramów pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami, zwłaszcza zapewnienie odpoczynku dobowego oraz co czwartej niedzieli wolnej od pracy. Wśród przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości należy wymienić także **niewłaściwą organizację pracy w zakresie planowania urlopów** i nadzoru nad ich wykorzystaniem oraz **częste zmiany rozkładów czasu pracy** w okresie rozliczeniowym, **w związku z koniecznością organizowania zastępstw** za nieobecnych pracowników.

Dostrzegalna jest niedostateczna znajomość przepisów prawa pracy zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników administracji oraz kadry kierowniczej. Z jednej strony u wymienionych daje się zauważyć brak motywacji (spowodowany niskim wynagrodzeniem) do pogłębiania

wiedzy w ww. zakresie, z drugiej zaś, ze względu na zbyt mały w stosunku do liczby zadań poziom zatrudnienia w komórkach kadrowo-finansowych, powszechną praktyką jest powierzenie pracownikom dodatkowych obowiązków, co utrudnia bieżące zapoznawanie się z nowelizacjami przepisów prawa, bądź też szczegółowe analizowanie ewidencji czasu pracy.

## 8. OCENA PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW PRAWA PRACY W GOSPODARSTWACH OGRODNICZYCH

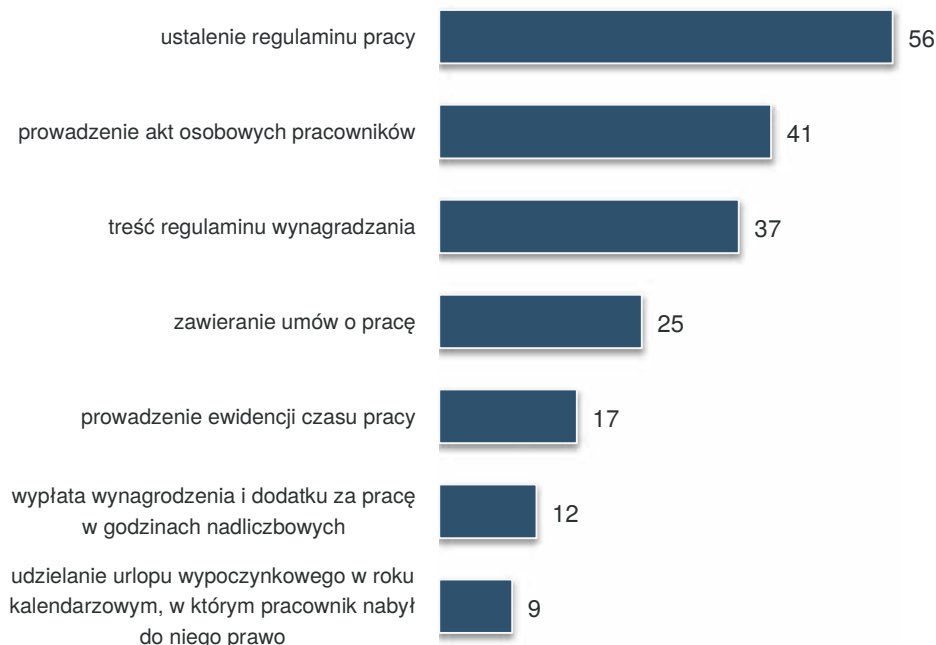
Przeprowadzono 187 kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy w gospodarstwach ogrodniczych, w szczególności w podmiotach zajmujących się polową oraz szklarniową produkcją warzyw, owoców i kwiatów, w szkótkach drzew i krzewów, pieczarkarniach i sadach.

Kontrolowani pracodawcy zatrudniali ponad 5,1 tys. osób, w tym 2 658 na podstawie stosunku pracy.

Badano zagadnienia dotyczące nawiązywania stosunku pracy, czasu pracy, prawidłowości i terminowości wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy oraz udzielania pracownikom urlopów wypoczynkowych.

Inspektorzy pracy ocenili, że **gospodarstwa rolno-ogrodnicze, zatrudniające po kilkanaście osób, w większym stopniu przestrzegają przepisów prawa pracy.** Korzystają one z unijnych dopłat

### GOSPODARSTWA OGRODNICZE



% pracodawców, u których naruszono przepisy

bezpośrednich oraz innych funduszy pomocowych i dzięki temu mogą zadbać o rozwój oraz zatrudniać wykwalifikowanych pracowników (m.in. kadr). Natomiast **w mniejszych gospodarstwach, gdzie przeważają pracownicy zatrudniani dorywczo, występowało zdecydowanie więcej nieprawidłowości**. Dotyczyły one nieprowadzenia lub prowadzenia w sposób niewłaściwy **akt osobowych** pracowników (brak świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy, nienumerowanie dokumentów oraz niezachowanie porządku chronologicznego, brak pisemnych informacji dotyczących warunków zatrudnienia).

Często pracodawcy naruszali przepisy w zakresie zawierania **umów o pracę**, m.in. nie potwierdzali na piśmie rodzaju umowy oraz jej warunków, nie określali liczby godzin pracy w umowach o pracę pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, za które przysługuje dodatek do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, podawali niewłaściwą informację o okresie wypowiedzenia oraz wymiarze urlopu wypoczynkowego. Stwierdzono też uchybienia polegające na nieprowadzeniu **ewidencji czasu pracy**, niezapewnieniu pracownikom **dnia wolnego** w zamian za pracę w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Według oceny inspektorów pracy stopień realizacji środków prawnych wydanych w wyniku kontroli wskazuje, że znacząco wpłynęły one na uzyskanie poprawy stanu przestrzegania przepisów w gospodarstwach ogrodniczych. Ważnym efektem kontroli było uświadomienie pracodawcom, jakie obowiązki na nich ciążyą i jakie działania powinni podjąć, aby zapewnić przestrzeganie prawa pracy.

## 9. KONTROLE PLACÓWEK HANDLOWYCH WIELKOPOWIERZCHNIOWYCH I INNYCH

### A. PLACÓWKI WIELKOPOWIERZCHNIOWE

W 2015 r. przeprowadzono kompleksowe kontrole przestrzegania przepisów prawa pracy w 149 wielkopowierzchniowych placówkach handlowych. Zakres przedmiotowy kontroli obejmował m.in. zagadnienia przestrzegania przepisów o nawiązywaniu i rozwiązywaniu umów o pracę, prowadzeniu dokumentacji

związanej ze stosunkiem pracy, czasie pracy, wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń. W skontrolowanych sklepach (27% zostało wytypowanych do kontroli na podstawie napływających skarg) pracę wykonywało ponad 10,3 tys. pracowników.

Kontrole nie potwierdziły zasadności 57,5% zgłoszonych skarg, 12,5% spośród nich oceniono jako zasadne, pozostałe znalazły częściowe potwierdzenie.

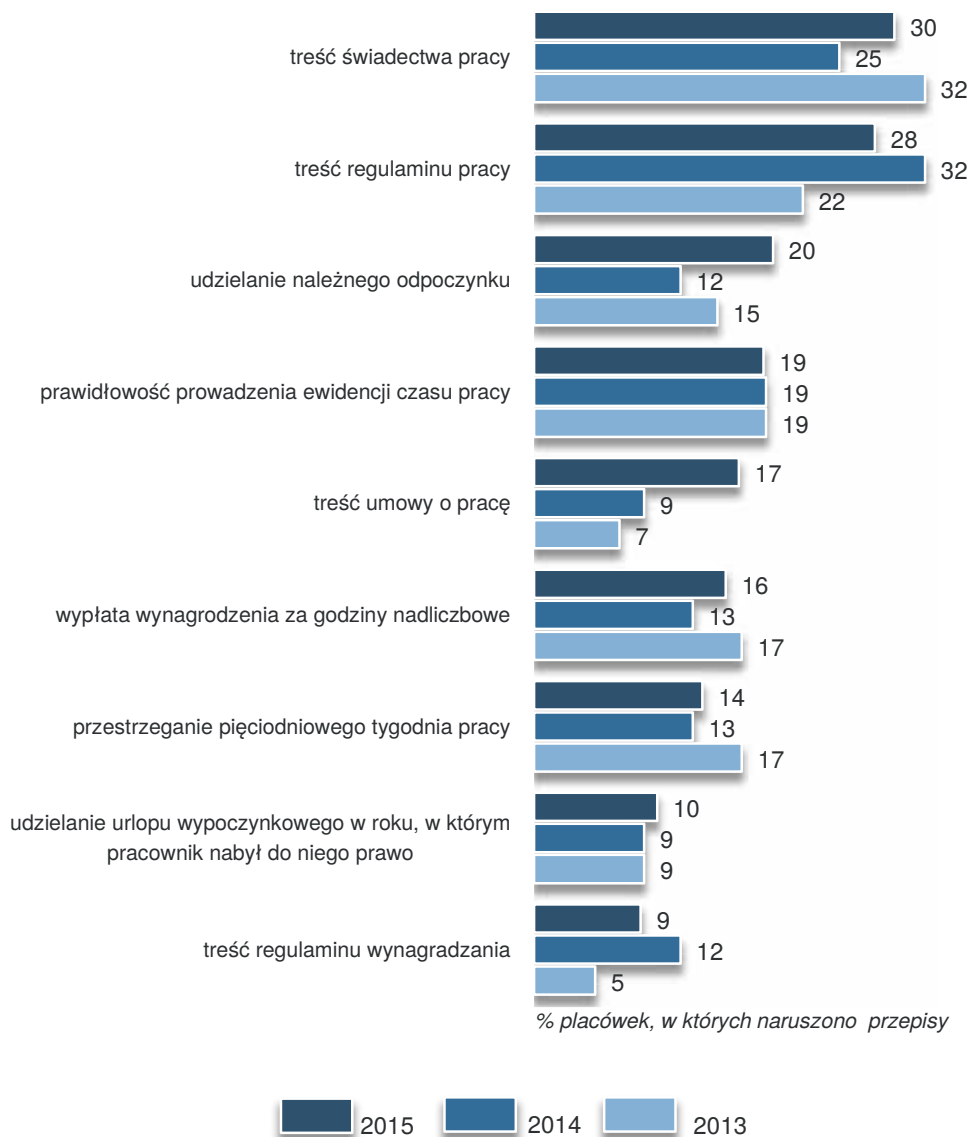
**Stwierdzone uchybienia**, podobnie jak w latach poprzednich, **nie miały** (poza nieprawidłowymi zapisami w zakładowych źródłach prawa pracy) **charakteru systemowego** i były w większości wynikiem błędów osób nadzorujących, planujących i rozliczających pracę w poszczególnych placówkach.

**Większość** stwierdzonych w placówkach wielkopowierzchniowych **nieprawidłowości**, tak jak w roku ubiegłym, **dotyczyła niewielkich grup zatrudnionych** (np. nieudzielenie odpoczynku dobowego – 77 pracowników, tygodniowego – 30 pracowników; nieudzielenie urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, nie później niż do 30 września roku następnego – 24). **W nieco większej skali wystąpiło niewłaściwe prowadzenie ewidencji czasu pracy** (226 pracowników). Nieprawidłowości polegały głównie na nieodzwierciedlaniu w dokumentacji rzeczywistego czasu pracy pracowników, jak również na nieprawidłowych zapisach uniemożliwiających rozliczenie czasu pracy. Natomiast nieprowadzenie ewidencji dotyczyło 28 pracowników.

Kontrole ujawniły także **problemy ze stosowaniem rozwiązań wprowadzonych do Kodeksu pracy w 2013 r.** – przede wszystkim w zakresie ustalania rozkładów czasu pracy. Rozkładów tych nie ustalono bądź opracowano je w sposób niezgodny z przepisami dla blisko 10% (w 2014 r. – 11%) pracowników poddanych kontroli w 14,6 % placówek (w 2014 r. – 12,5%). W ponad 5% placówek (10% w 2014 r.) 4,5% pracowników nie przekazano rozkładów czasu pracy lub przekazano je w terminie krótszym niż tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

W 8 placówkach stosujących przedłużone okresy rozliczeniowe nie stwierdzono uchybień dotyczących trybu ich wprowadzenia oraz terminowości przekazywania kopii porozumień w tych sprawach właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.

## PLACÓWKI WIELKOPOWIERZCHNIOWE



#### B. POZOSTAŁE PLACÓWKI HANDLOWE (MNIJSZE SKLEPY)

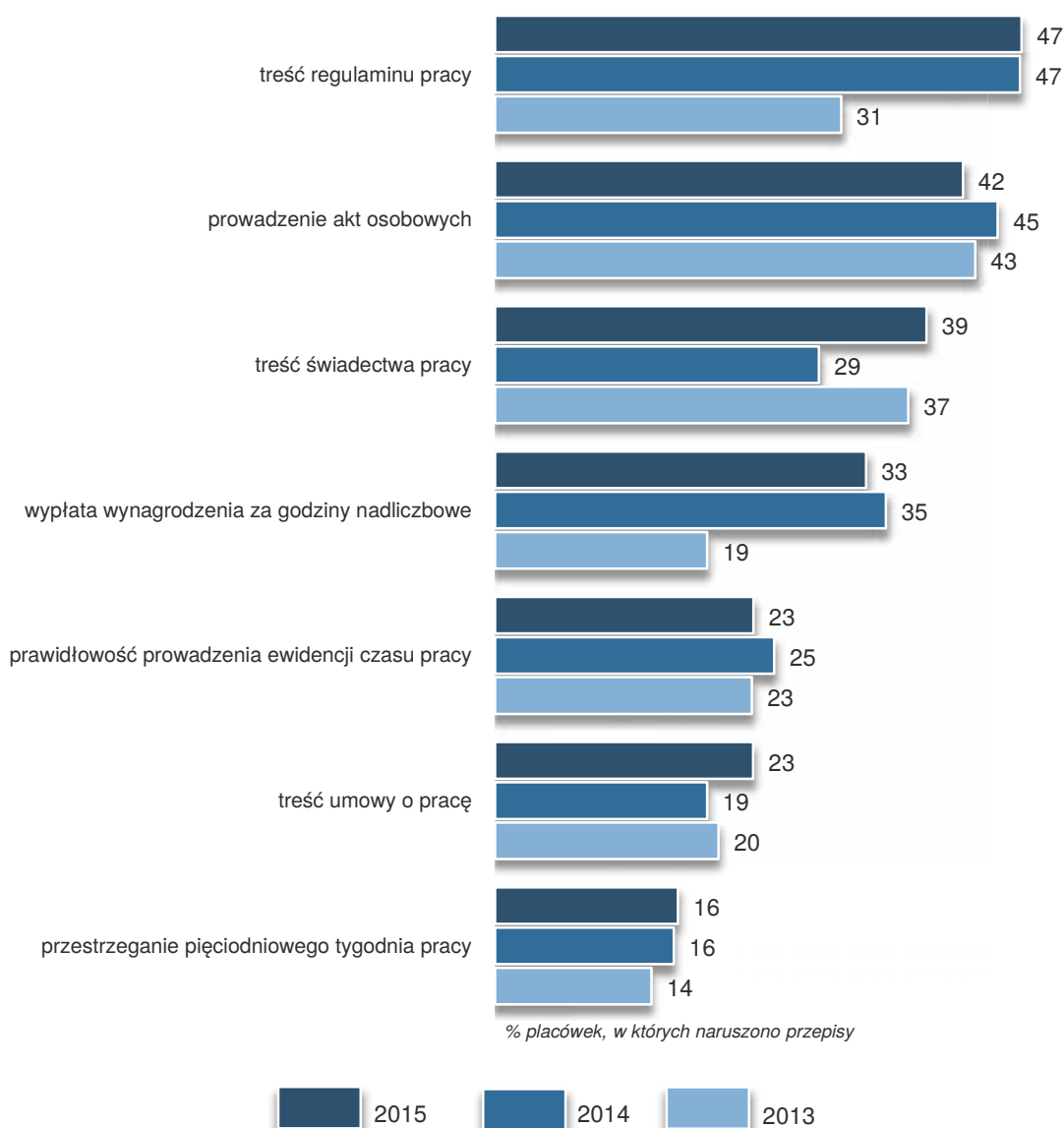
Kontrolą objęto 554 małe placówki handlowe, w których zatrudniano ponad 4,4 tys. pracowników. Blisko 10% sklepów zostało wytypowanych do kontroli w wyniku skarg. Ustalenia inspektorów w pełni potwierdziły zasadność 22,5% zgłoszonych skarg, tyle samo oceniono jako częściowo zasadne, natomiast 55% nie znalazło potwierdzenia.

**W małych placówkach handlowych nadal odnotowywano znacznie większą skalę nieprawidłowości niż w wielkopowierzchniowych.** Nie tylko występowały one u większego odsetka podmiotów, ale dotyczyły także znacznie większych grup zatrudnionych – nawet ponad 1/4. Przykładem może być nieprowadzenie

**akt osobowych** lub ich nieprawidłowe prowadzenie, co w placówkach wielkopowierzchniowych występuje incydentalnie, w małych zaś dotyczyło prawie 27% pracowników (w 2014 r. blisko 26%). W odniesieniu do 10% (w 2014 r. – 9%) pracowników objętych kontrolą stwierdzono nieprowadzenie **ewidencji czasu pracy**, a wobec 19% (22% w 2014 r.) nieprawidłowe jej prowadzenie.

**Nadal w małych sklepach problem stanowi wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń** ze stosunku pracy, dotyczy to przede wszystkim wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Niewypłacenie bądź zaniżenie tego świadczenia stwierdzono w 2015 r. wobec 23% pracowników, w 2014 r. – 24%. Inspektorzy pracy ujawnili znane z poprzednich lat przypadki wypłacania wynagrodzenia za pracę nieodnotowywanego w dokumentacji płacowej,

## MNIJSZE PLACÓWKI HANDLU DETALICZNEGO



co powodowało zaniżanie świadczeń pochodnych od wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne i podatku dochodowego.

W dalszym ciągu poważny problem stanowi realizacja obowiązków związanych z tworzeniem indywidualnych **rozkładów czasu pracy** – nie opracowywano ich w 37,5% sklepów dla ponad 1/5 (w 2014 r. – blisko 1/4) pracowników poddanych kontroli, a dla prawie 12% (wobec 7% w 2014 r.) tworzone je nieprawidłowo. W 30% (w 2014 r. 33%) placówek 28% (25% w 2014 r.) pracowników nie przekazano rozkładów czasu pracy lub przekazano je w terminie krótszym niż tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

W 3 placówkach (na 9 stosujących przedłużone do 12 miesięcy okresy rozliczeniowe) stwierdzono **wprowadzenie przedłużonego okresu rozliczeniowego bez zastosowania trybu przewidzianego w przepisach Kodeksu pracy** (przy czym w 4 przypadkach pracodawcy nie przekazali właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, a w 2 – porozumienie zostało przesłane z naruszeniem pięciodniowego terminu); w 2 (na 40) zastosowano nieprawidłowy tryb wprowadzenia tzw. ruchomego czasu pracy. Natomiast w jednym ze sklepów okres rozliczeniowy został przedłużony ponad dopuszczalny okres 12 miesięcy.

\* \* \*

Skala i waga naruszeń ujawnianych w mniejszych placówkach handlowych nadal jest znacząca. Spowodowane jest to zarówno dużą liczbą tych podmiotów, niedostateczną wiedzą właścicieli z zakresu prawa pracy, jak i częstymi zmianami własnościowymi, rotacją kadry, likwidowaniem placówek i tworzeniem nowych, co utrudnia prowadzenie powtarzalnych, systematycznych kontroli.

**Pozytywne efekty** działań inspektorów pracy w wielkopowierzchniowych placówkach **można dostrzec w sieciach długo działających na rynku, systematycznie kontrolowanych**; stwierdzane nieprawidłowości nie mają charakteru rażącego i dotyczą niewielkich grup pracowników. **Przyczyny** uchybień to z reguły niestosowanie się kierownictw sklepów do narzuconych przez centrale rozwiązań systemowych lub zmiana obsady kierowniczej na osoby nieposiadające dostatecznego przygotowania, w szczególności w zakresie planowania i rozliczania czasu pracy. W sklepach wielkopowierzchniowych nieprawidłowości w większej skali występują najczęściej w placówkach niesieciowych lub należących do sieci opartych na polskim kapitale, nastawionych na szybką ekspansję.

W obu kontrolowanych grupach sklepów **większe nasilenie nieprawidłowości odnotowano w placówkach należących do sieci franczyzowych**, które udostępniając licencję, oferują także szkolenia dla właścicieli i załogi. Jednakże zakresy szkoleń i wsparcie właściciela marki ograniczają się z reguły do kwestii biznesowych; sieć nie prowadzi wspólnej polityki zatrudnienia i nie realizuje usług kadrowych na rzecz poszczególnych sklepów; każdy sklep prowadzony może być przez innego przedsiębiorcę. Aby uzyskać trwałą poprawę w tego rodzaju placówkach, niezależnie od ich wielkości, konieczne są kontrole w każdej z nich.

Reasumując, niezbędne jest kontynuowanie czynności kontrolnych oraz działań prewencyjnych nakierowanych przede wszystkim na placówki, w których występuje – zgodnie z oceną poszczególnych okręgowych inspektoratów pracy – największe prawdopodobieństwo wystąpienia nieprawidłowości.

### C. PRZESTRZEGANIE ZAKAZU PRACY W ŚWIĘTA W PLACÓWKACH HANDLOWYCH

W 2015 r. zarówno w sklepach wielkopowierzchniowych, jak i mniejszych przeprowadzono kontrole przestrzegania wybranych przepisów prawa pracy w okresach przedświątecznych oraz respektowania wynikającego z art. 151<sup>9a</sup> Kp zakazu pracy w święta; skontrolowano

70 placówek wielkopowierzchniowych oraz 727 mniejszych sklepów.

Przestrzeganie omawianego zakazu oceniano przede wszystkim podczas kontroli w dni świąteczne, a także na podstawie dokumentów pozwalających na sprawdzenie, czy praca była świadczona w święta (np. ewidencja czasu pracy, analiza logów komputerowych, kasowych, zapisów ksiąg wejść i wyjść prowadzonych przez ochronę sklepów, godzin włączania i wyłączania alarmów oraz dokumentacji inwentaryzacji i zatowarowania sklepów).

Jedynie w 2 (w 2014 r. również w 2) placówkach wielkopowierzchniowych ujawniono **wykonywanie pracy w święto** przez 4 pracowników – kierownicy i ich zastępcy nadzorowali montaż nowych kas fiskalnych prowadzony przez zewnętrzną firmę.

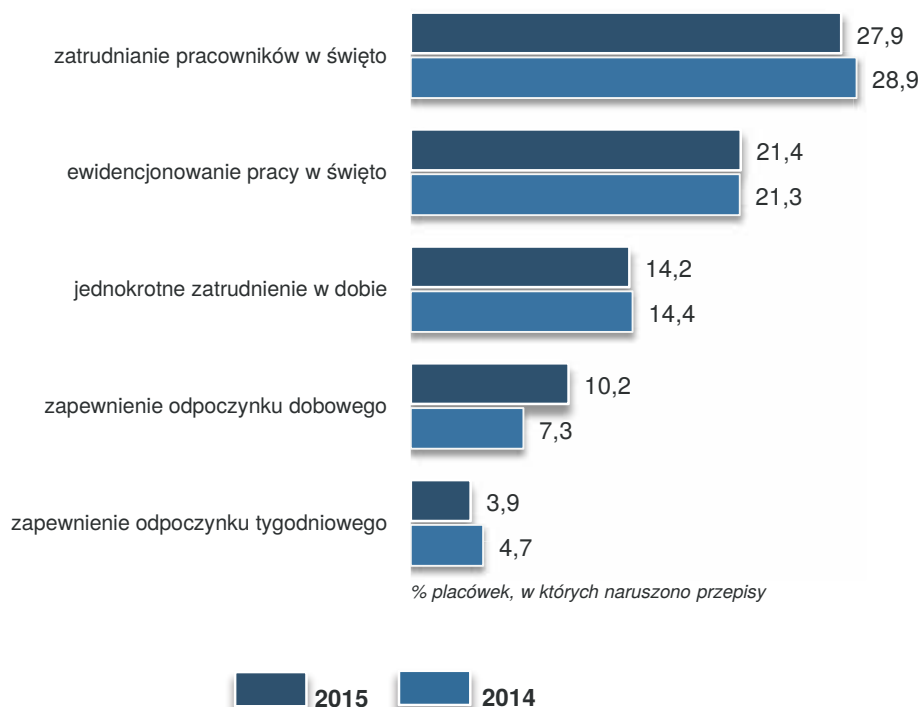
W jednej placówce, należącej do sieci franczyzowej, **omijano zakaz pracy w święto** poprzez zawarcie z 4 osobami umów zlecenia w zakresie sprzedaży towarów. Umowy przewidywały możliwość powierzenia wykonywania zlecenia innej osobie. Zleceniobiorcy wskazali pisemnie do wykonywania pracy członków swojej rodziny, a zarazem pracowników kontrolowanego sklepu, jako osoby faktycznie realizujące umowę.

W super- i hipermarketach nie ujawniono znaczących naruszeń przepisów o czasie pracy w ciągu 3 tygodni bezpośrednio poprzedzających święta. Niezapewnienie **odpoczynku dobowego** ujawniono w 5 placówkach (10% skontrolowanych, w 2014 r. 10,8%), a problem ten dotyczył 18 osób (2,6% pracowników poddanych kontroli). Przepisy o **odpoczynku tygodniowym** naruszono w 3 sklepach wobec 11 osób. W placówkach wielkopowierzchniowych niewielkim problemem, choć ujawnionym w większej skali niż w 2014 r., było także **dwukrotne zatrudnianie w danej dobie** (8 sklepów, 40 pracowników – 6,3% poddanych kontroli; w 2014 r. 5 placówek, 16 pracowników – 1,7% poddanych kontroli).

Natomiast w **mniejszych placówkach handlowych odnotowano większą skalę zarówno zatrudniania pracowników w święta, jak i naruszenia przepisów o czasie pracy**. W 28% sklepów inspektorzy pracy stwierdzili wykonywanie pracy w dni świąteczne (341 osób – prawie 16% pracowników poddanych kontroli; w 2014 r. pracę w święta świadczyło 259 osób – prawie 14,5% pracowników poddanych kontroli). Ujawniono także, iż pracodawcy omijają przepisy poprzez zatrudnianie w dni świąteczne własnych pracowników na podstawie umów cywilnoprawnych.

W przypadku prawie 12% pracowników (w 2014 r. – 9%) praca w święto nie została w ogóle lub została nieprawidłowo zaewidencjonowana.

## PRACA W ŚWIĘTA W MAŁYCH PLACÓWKACH HANDLOWYCH



W znacznie mniejszej skali wystąpiły natomiast nieprawidłowości związane z zapewnieniem pracownikom **odpoczynku dobowego** (blisko 6,4% pracowników poddanych kontroli; w 2014 r. – 4,6%) i tygodniowego (2,1% pracowników; w roku poprzednim – 1,9%).

Zarówno pracodawcy, jak i inspektorzy pracy jako główną **przyczynę** nieprzestrzegania zakazu pracy pracowników w święta w małych placówkach handlowych wskazywali dążenie do uzyskania dodatkowych dochodów.

Wyniki kontroli potwierdzają tezę, iż **placówkami, które w pierwszej kolejności powinny być objęte wzmocnionym nadzorem, są małe sklepy**. Dwuletni okres prowadzenia ukierunkowanych kontroli pozwala na stwierdzenie, że zakaz określony w art. 151<sup>9a</sup> Kodeksu pracy jest przestrzegany w placówkach wielkopowierzchniowych.

### PODSUMOWANIE

Analiza ujawnionych nieprawidłowości wskazuje, że stan przestrzegania przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy należy uznać za niezadowalający. Zarówno skala wykroczeń przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, jak i duża liczba skarg pracowniczych nie dają powodów do optymizmu (podobnie jak w latach ubiegłych głównym przedmiotem

skarg było wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia należne pracownikowi). Utrzymuje się także wysokie zapotrzebowanie na poradnictwo prawne i techniczne.

Ważnym społecznie problemem jest **naruszanie przepisów o wynagrodzeniu za pracę oraz innych należnych świadczeniach**. Kontrole wykazały, że nieprawidłowości te ujawniane są zarówno w małych zakładach, jak i w większych. Pracodawcy wciąż tłumaczą się głównie trudnościami finansowymi, podczas gdy inspektorzy ujawniają odmienne przyczyny naruszeń przepisów, w tym niejednokrotnie także oszczędzanie kosztem pracowników w celu sfinansowania innych potrzeb firmy. Ponadto nadal jedną z dominujących przyczyn nieprawidłowości jest nieznanostwo przepisów.

Wiele uchybień stwierdza się również w zakresie realizacji unormowań dotyczących czasu pracy. Kontrole wykazały podobne uchybienia i wykroczenia, co w latach poprzednich. Należy dodać, że nadal inspektorzy pracy mają problem ze zbadaniem rzeczywistego czasu pracy pracowników, bowiem nierzadko pracodawcy **nie prowadzą ewidencji czasu pracy lub prowadzą ją w sposób nierzetelny** po to, by ukryć faktyczną liczbę godzin przepracowanych przez pracowników. **Takie praktyki powodują, że nie sposób ustalić rzeczywistego poziomu należnych pracownikom świadczeń ze stosunku pracy**. Jednocześnie z kontroli wynika,



iż problematyka czasu pracy jest jedną z najtrudniejszych dla działów kadr, a najwięcej problemów stwarza prawidłowe jego rozliczanie. Inspektorzy potwierdzili ubiegłoroczne spostrzeżenie, iż **pracodawcy nie potrafią skorzystać z możliwości, jakie dają nowelizowane w 2013 r. przepisy o czasie pracy**, co wyeliminowałoby część uchybień. Pomimo dopuszczalności wprowadzenia okresu rozliczeniowego przedłużonego do 12 miesięcy czy ruchomego czasu pracy, w dalszym ciągu odnotowywane są nieprawidłowości polegające na zatrudnianiu pracowników powyżej przeciętnie 5 dni w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym, zatrudnianiu z naruszeniem przepisów o 11-godzinny odpoczynku dobowym i 35-godzinny odpoczynku tygodniowym, zatrudnianiu w godzinach nadliczbowych ponad dopuszczalny limit w roku kalendarzowym, nieudzielaniu pracownikom co czwartej niedzieli wolnej od pracy, ponownym podejmowaniu pracy w tej samej dobie.

Prowadzone od 2013 r. kontrole wykazały także **znaczącą skalę zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy**. W ocenie inspektorów działania takie są spowodowane unikaniem realizacji obowiązków (wynikających z prawa pracy i przepisów o ubezpieczeniach społecznych), jakie wiążą się z zatrudnianiem pracowników, ale także poszukiwaniem oszczędności.

Inspektorzy zwracają uwagę na problemy ze zgromadzeniem materiału dowodowego dostatecznie potwierdzającego faktyczne warunki wykonywanej pracy właściwe dla stosunku pracy, a nie zawartej umowy cywilnoprawnej (co nie zawsze jest możliwe ze względu na specyfikę świadczonej pracy). Stąd też wydaje się, że skala ujawnionych naruszeń może nie odpowiadać stanowi faktycznemu.

W 2015 r. zakończono trzyletni cykl kontroli przestrzegania przepisów dotyczących zawierania i rozwiązywania **umów terminowych**. W toku kontroli pozyskano także dane dotyczące liczby umów na czas określony zawieranych przez kontrolowanych pracodawców. Choć skala nieprawidłowości w zakresie zawierania i rozwiązywania takich umów nie była alarmująca, **zaniepokojenie budzi liczba umów długoterminowych**, zwłaszcza zawartych na okresy **powyżej 5 lat**.

Wprawdzie wyniki kontroli wskazują na uzyskanie poprawy u pewnych grup pracodawców oraz w niektórych obszarach, jednak w pozostałych – uchybienia utrzymują się na stałym poziomie. Trudno ocenić, czy brak znaczących zmian w tym zakresie nie jest wynikiem doskonalenia metod kontrolnych oraz trafniejszego

doboru zakładów do kontroli. Kontrole realizowane są z reguły na podstawie skarg bądź innych sygnałów oraz wyników kontroli prowadzonych w latach ubiegłych, w tych branżach i zakładach, w których prawdopodobieństwo wystąpienia nieprawidłowości jest największe. Rozkład nieprawidłowości nie jest przy tym równomierny w poszczególnych branżach, a nawet w obrębie tych samych sektorów gospodarki waha się w zależności od poziomu zatrudnienia. Stąd nawet stosunkowo niewielka zmiana dotycząca branży i wielkości kontrolowanych podmiotów, a także większy udział kontroli skargowych, może przekładać się na skalę ujawnionych nieprawidłowości. Należy przy tym zauważyć, że każdy z okręgowych inspektoratów pracy ma, ze względu na uwarunkowania społeczne, gospodarcze, a nawet położenie geograficzne, własną specyfikę, która znacząco może wpływać na rodzaj i skalę nieprawidłowości, determinując występowanie określonego typu uchybień.

Inspektorzy pracy od wielu lat wskazują, że **jedną z podstawowych przyczyn ujawnianych nieprawidłowości jest zawiałość przepisów i problemy z ich interpretacją**. Dlatego jednym z postulatów inspekcji pozostaje nowelizacja przepisów prawa pracy mająca na celu m.in. uproszczenie unormowań z zakresu prawa pracy, a także wprowadzenie rozwiązań utrudniających omijanie tych przepisów z zakresu prawnej ochrony pracy, których naruszanie w największym stopniu wpływa na bezpieczeństwo pracowników (jak w przypadku regulacji o czasie pracy). Umożliwiłoby to pracodawcom funkcjonowanie zgodnie z przepisami, które nie budziłyby wątpliwości interpretacyjnych, a inspektorom pracy egzekwowanie trwałej poprawy stanu praworządności. Tymczasem **wprowadzone w ostatnich latach nowelizacje przepisów o czasie pracy (w 2013 r.), o zawieraniu umów terminowych czy o urlopach rodzicielskich nie tylko nie wyeliminowały problemów interpretacyjnych, ale wygenerowały nowe**.

Zmiany przepisów prawa pracy wiązały się przy tym z nałożeniem na inspekcję **dotychczasowych obowiązków o charakterze formalnym** (np. związanych z koniecznością rejestrowania zawiadomień o zawarciu umowy o pracę na czas określony, do których nie mają zastosowania ograniczenia czasu trwania i liczby takich umów). Ich realizacja odnosi się wprawdzie do roku 2016, ale wymagała przygotowań już w roku sprawozdawczym.

Dodatkowo na inspekcję w ciągu ostatnich lat nałożono szereg obowiązków, z których jedynie część została szczegółowo omówiona w *Sprawozdaniu Państwowej Inspekcji Pracy, oprócz czynności kontrolno-nadzorczych obejmujących przestrzeganie przepisów prawa pracy czy legalności zatrudnienia*,

**realizuje cały szereg innych zadań.** Obowiązki te znacząco rozszerzyły zakres działań urzędu, powodując konieczność takiego gospodarowania zasobami, aby wszystkie zadania zostały zrealizowane na akceptowalnym poziomie. Konieczne było opracowanie nowych rozwiązań metodycznych, przeszkolenie pracowników i wprowadzenie zmian organizacyjnych umożliwiających sprawne wypełnienie nowych obowiązków.

**Planowane jest dalsze poszerzenie kompetencji urzędu,** wykraczających poza sprawowanie nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy.

Ma to związek z projektami *ustawy o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem dyrektywy nr 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników* czy *ustawy o zmianie ustawy o związkach zawodowych* – nad którymi trwają prace legislacyjne.



# IV.

---

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA,  
PRACA TYMCZASOWA,  
AGENCJE ZATRUDNIENIA,  
DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW





## 1. KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ OBYWATELI POLSKICH

W 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili ogółem 23,2 tys. kontroli, podczas których badali legalność zatrudnienia i innej pracy zarobkowej obywateli polskich. W 22,4 tys. podmiotów objętych kontrolą pracę wykonywało 666,7 tys. osób, w tym 205,4 tys. (31%) pracowało na podstawie umów cywilnoprawnych, a 5,2 tys. prowadziło działalność gospodarczą na własny rachunek (samozatrudnienie).

Kontrole ukierunkowano na ujawnienie przypadków nielegalnego powierzania pracy przez podmioty, działające w szczególności w tych sektorach, w których – na podstawie doświadczeń kontrolnych z lat ubiegłych oraz monitoringu PIP, istniało ryzyko nieprawidłowości. Podstawę typowania podmiotów do kontroli stanowiły również skargi pochodzące od pracobiorców, a także wnioski i powiadomienia otrzymane z urzędów i organów administracji państwowej, w szczególności z urzędów skarbowych, powiatowych urzędów pracy, policji oraz ZUS. Wśród działań PIP wyodrębniono dodatkowo zadania szczegółowe, tj. kontrole legalności powierzania pracy w **gospodarstwach ogrodniczych** oraz kontrole weryfikujące przestrzeganie przepisów prawa pracy i legalności zatrudnienia w **sezonowych placówkach handlowych, punktach gastronomicznych i przedsiębiorstwach świadczących usługi hotelarskie**.

Kontrolowano głównie podmioty w następujących branżach: handel i naprawy (35% ogółu kontroli), przetwórstwo przemysłowe (17%), budownictwo (14%) oraz zakwaterowanie i usługi gastronomiczne (10%). Wśród wytypowanych do kontroli dominowały zakłady o zatrudnieniu do 9 osób (73% kontroli) oraz od 10 do 49 (21%).

Inspektorzy zweryfikowali legalność zatrudnienia 146,5 tys. osób. **Nielegalne zatrudnienie**, polegające na powierzeniu pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego, stwierdzono w prawie **8 tys. podmiotów** (w 34% podmiotów objętych kontrolą). Nieprawidłowości te dotyczyły 14% osób (20,5 tys. pracobiorców).

**Nielegalne zatrudnienie** w przypadku osób, które pracowały na czarno **w dniu rozpoczęcia kontroli**, dotyczyło ponad **3,6 tys. pracobiorców** (2,5% osób objętych kontrolą). Wykazano je podczas ponad 1,8 tys. kontroli (8% ogółu). Powyższe nieprawidłowości dotyczyły sytuacji, w której osoby poddawane kontroli – podczas

sprawdzania ich tożsamości i charakteru pobytu na terenie podmiotu kontrolowanego – nie posiadały zawartej umowy o pracę w formie pisemnej lub mimo takiego obowiązku nie zostały zgłoszone do ubezpieczenia społecznego.

Zdecydowanie **większą skalę nieprawidłowości** inspektorzy wykazali, analizując przypadki **osób, które pracowały nielegalnie w okresie poprzedzającym kontrolę**, a w chwili czynności kontrolnych pracowały legalnie lub nie były już zatrudnione. Ujawniono je podczas 6,8 tys. kontroli (29,2% ogółu kontroli) i dotyczyły nielegalnego zatrudnienia blisko 16,9 tys. osób (11,5% skontrolowanych). Nieprawidłowości często odnosiły się również do byłych pracowników, którzy dopiero po zaprzestaniu świadczenia pracy lub niedotrzymaniu przez pracodawcę obietnicy nawiązania stosunku pracy, zdecydowali się na złożenie skargi do inspekcji.

W ocenie PIP **nie jest to pełna skala nielegalnego zatrudnienia**, ponieważ – wobec zgodnego oświadczenia pracodawcy i pracownika – inspektorzy byli zobowiązani przyjąć, że ponad 10 tys. osób, bez potwierdzenia umowy na piśmie oraz bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, rozpoczęło pracę w dniu kontroli. Takie przypadki świadczenia pracy przez pracowników wykazano w ponad 1,4 tys. zakładów, a w ponad 1,1 tys. podmiotów dotyczyły one umów cywilnoprawnych. Na podstawie obowiązujących przepisów nie jest to nielegalne zatrudnienie, mimo iż istnieje prawdopodobieństwo pracy niezadeklarowanej.

Zatrudnienie bez potwierdzenia umowy o pracę na piśmie lub niezgłoszenie do ubezpieczenia społecznego stwierdzano najczęściej w następujących sekcjach gospodarki:

- handel i naprawy – 30% wszystkich przypadków,
- przetwórstwo przemysłowe – 17%,
- budownictwo – 13%.

Biorąc pod uwagę liczbę osób objętych kontrolą w danej branży, największą skalę nielegalnego zatrudnienia inspektorzy odnotowali w **usługach administrowania i działalności wspierającej oraz transporcie i gospodarce magazynowej**.

W ramach sekcji usługi administrowania i działalność wspierająca największa skala naruszeń wystąpiła w działach: **działalność detektywistyczna i ochroniarska**; działalność związana z zatrudnieniem (**działalność agencji pracy tymczasowej**, działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników oraz udostępnianiem pracowników); **działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku** w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni.

**Odsetek osób w danej branży, które z naruszeniem przepisów dopuszczono do pracy bez potwierdzenia umowy o pracę lub bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego – wg wybranych sekcji PKD**

Wybrane sekcje PKD	% osób w danej branży, wobec których naruszono przepisy
Usługi administrowania i działalność wspierająca	20,1
Transport i gospodarka magazynowa	18,7
Pozostała działalność usługowa	18,5
Informacja i komunikacja	17,4
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	17,3
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	17,0
Działalność profesjonalna	15,9
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	15,8
Budownictwo	15,3
Handel, naprawa pojazdów samochodowych	14,9
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	14,3
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	13,3
Edukacja	11,2
Przetwórstwo przemysłowe	10,2
Górnictwo	8,1
Dostawa wody	7,6
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	7,4
Administracja publiczna	2,3

W 2015 r. spadła liczba ujawnionych przypadków **podjęcia** przez bezrobotnych **zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy**. Wykazano, że obowiązku powiadomienia nie dopełniło 1 361 osób, tj. 8% osób, które sprawdzono w rejestrach powiatowych urzędów pracy (w 2014 r. i 2013 r. – 12%). Przypadki takie najczęściej ujawniano w budownictwie (25% wykazanych przypadków), handlu i naprawach (23%) oraz przetwórstwie przemysłowym (18%), czyli podobnie jak w latach ubiegłych.

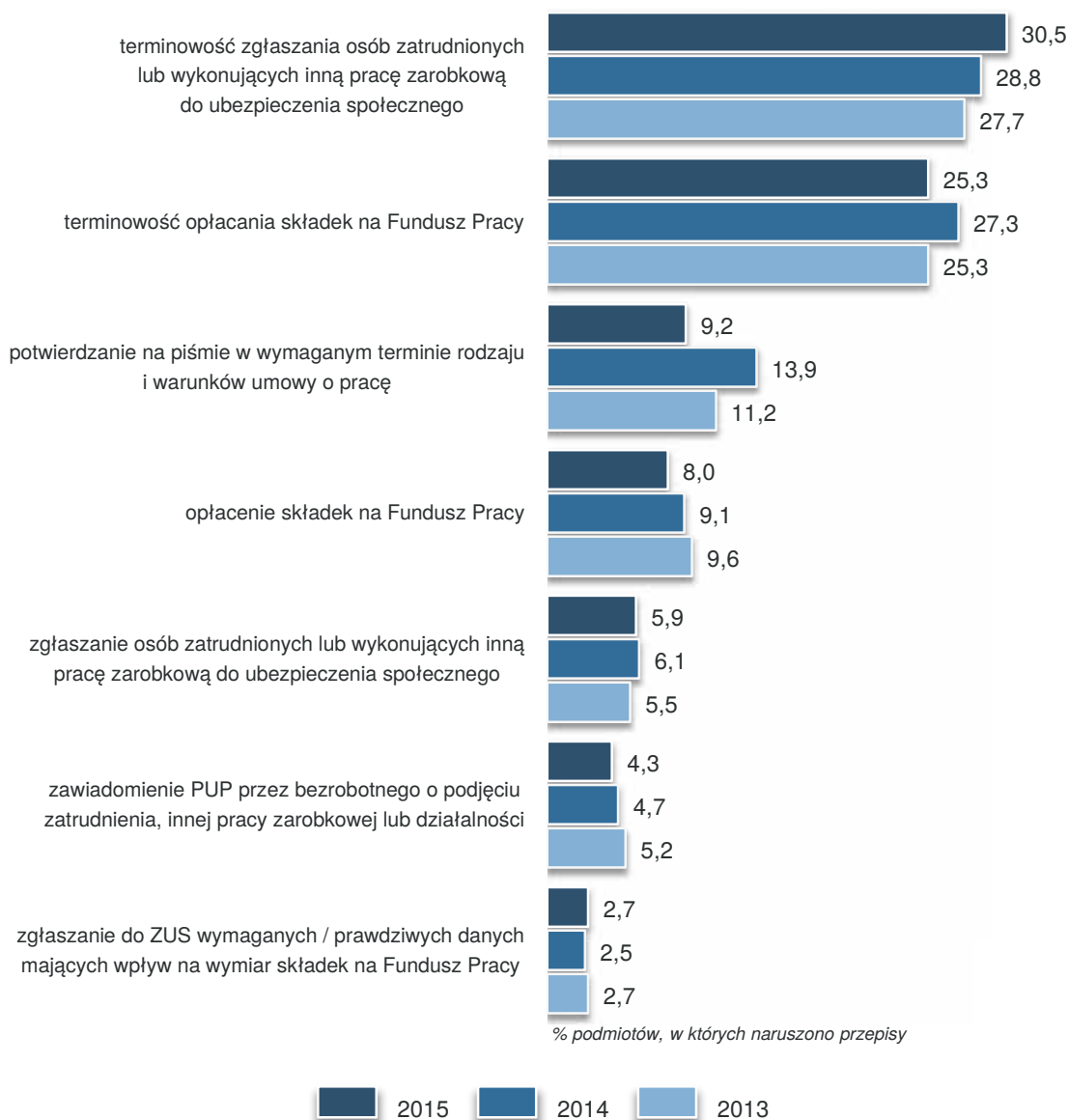
Ponadto stwierdzono, że blisko 800 osób powiadomiło powiatowy urząd pracy z naruszeniem terminu, tj. po upływie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy. Další 1,9 tys. osób zarejestrowanych jako bezrobotne oświadczyło, że są zatrudnione poniżej 7 dni, tj. nie naruszają przepisów dotyczących obowiązku powiadomienia. Działania inspektorów pracy polegające na kierowaniu wniosków do urzędów pracy o weryfikację zgłoszenia tych osób najczęściej skutkowały dopełnieniem tego obowiązku albo wykreśleniem ich z rejestru bezrobotnych.

Nadal znacząca jest skala naruszeń przepisów w zakresie zgłaszania osób wykonujących pracę do ubezpieczenia społecznego. **Niezgłoszenie do ZUS** stwierdzono w 1,3 tys. skontrolowanych podmiotów w odniesieniu do 2,6 tys. osób, tj. 1,9% sprawdzanych. Nieterminowe zgłaszanie – w 6,7 tys. podmiotów w odniesieniu do 16,5 tys. osób, tj. 12,1% objętych kontrolą.

Skontrolowano przestrzeganie obowiązku opłacania **składek na Fundusz Pracy** w odniesieniu do 363,1 tys. osób. Nieopłacenie składek lub ich nieterminowe opłacanie stwierdzono w 5,5 tys. podmiotów. Składki te nie zostały opłacone za 29,4 tys. osób, tj. 8% objętych kontrolą (w 2014 r. – 7%, w 2013 r. – 8%). Łączna kwota nieopłaconych składek wyniosła ponad 6,8 mln zł (w 2014 r. – 6,5 mln zł, w 2013 r. – 6,6 mln).

Opóźnienia w opłacaniu składek na FP dotyczyły blisko 71,5 tys. osób, tj. 19,7% objętych kontrolą (w 2014 r. – 26,1%, w 2013 r. – 17,5%). Ponadto w 1,5 tys. przypadków wykazano nieprawidłowości polegające na niezgłoszeniu do ZUS wymaganych danych lub zgłoszeniu nieprawdziwych danych, mających wpływ na wymiar składek na Fundusz Pracy.

## KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA I INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ



Na podstawie ustaleń z kontroli legalności zatrudnienia w 2015 r. inspektorzy pracy w ponad 2,3 tys. przypadków **zawiadomili o naruszeniach przepisów właściwe urzędy**, organy samorządu terytorialnego lub organy administracji państwowej. Najwięcej powiadomień skierowano do starostów lub prezydentów miast na prawach powiatu – 824, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych – 671, urzędów skarbowych – 338 oraz powiatowych urzędów pracy – 195.

**Praca w szarej strefie to zjawisko wielowymiarowe, które wykracza poza ramy wyznaczone ustawą**

**definicją nielegalnego zatrudnienia.** Pracodawcy uciekają się do powierzania pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów w celu obniżenia kosztów pracy, zwłaszcza gdy prowadzą działalność gospodarczą w warunkach bardzo silnej konkurencji.

Przedsiębiorcy poszukują **oszczędności kosztem pracowników** – czy to poprzez oferowanie pracy nielegalnej, czy też propozycje pracy na innej podstawie niż umowa o pracę (umowy cywilnoprawne lub samozatrudnienie). Zatrudnienie nierejestrowane to sposób na szybkie wykonanie pracy przez pracobiorcę pozyskanego na krótki czas, z którym można się stosunkowo łatwo rozstać.



Pracodawcy mają także świadomość, że **powierzenie pracy nierejestrowanej daje daleko większe korzyści** niż ewentualne straty związane z ryzykiem braku odpowiedniej siły roboczej. Dotyczy to zwłaszcza prac niewymagających kwalifikacji specjalistycznych, do których stosunkowo łatwo znaleźć pracowników.

**Korzyści finansowe pracodawców zatrudniających nielegalnie są nieporównanie większe niż ewentualne kary** za tego typu naruszenia, nakładane zarówno przez organy kontroli, jak i sądy. Stosunkowo niewielkie jest niebezpieczeństwo poniesienia konsekwencji za nielegalne zatrudnienie w następstwie kontroli PIP. Z jednej strony ze względu na małe prawdopodobieństwo wizyty inspektora pracy w zakładzie, z drugiej z uwagi na wzrost wiedzy kontrolowanych o tym, w jaki sposób obejść przepisy. Pewna grupa przedsiębiorców narusza je świadomie, wliczając zapłatę niewysokiej ciągle grzywny w ryzyko prowadzonej działalności.

Dla znacznej grupy pracobiorców **oferta nielegalnego zatrudnienia jest jedyną**, jaką mogą otrzymać. Ponadto, ze względu na utrzymującą się na stosunkowo wysokim poziomie stopę bezrobocia i dużą konkurencję na rynku pracy, pracodawcy często proponują niekorzystne warunki zatrudnienia, oferując pracę niezadeklarowaną, a pracobiorcy, w sytuacji przymusu ekonomicznego, przyjmują taką ofertę. Z punktu widzenia pracownika praca nierejestrowana często stanowi źródło dochodu, którego brak zwiększa zagrożenie ubóstwem nie tylko samego pracującego, ale i jego rodziny. Należy zakładać, że **tak długo pracodawcy będą proponować zatrudnienie nieformalne, jak długo znajdą się ci, którzy taką ofertę przyjmą.**

Pracownicy godzą się na pracę nierejestrowaną, gdyż często dzięki temu **mogą zarobić więcej niż pracując legalnie.** Możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia „do ręki” w zamian za pracę bez umowy i zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, stanowi dla nich realną korzyść. Konieczność legitymowania się wymaganym okresem składkowym na potrzeby przyszłej emerytury jest na tyle odległa, a ryzyko wypadku, choroby i związanych z nimi świadczeń z ZUS nieświadomione lub zepchnięte na dalszy plan, że okoliczności te nie stanowią dostatecznej bariery przed wykonywaniem pracy na czarno.

Wiele osób w rozmowach z inspektorami wskazuje, że pracują na czarno, ponieważ **pracodawcy nie wywiązują się z obietnicy legalnego zatrudnienia.** Pracownicy świadczą pracę bez umowy o pracę i zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego, licząc na zalegalizowanie zatrudnienia. Pracodawcy z kolei tłumaczą

fakt niepotwierdzenia warunków umowy o pracę na piśmie m.in. koniecznością sprawdzenia przydatności pracownika. **Nieformalne okresy próbne** mogą trwać przez dłuższy czas, po którym albo następuje zerwanie współpracy, albo jej kontynuacja na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowy o dzieło, umowy zlecenia). Umowa o pracę staje się dobrem luksusowym, dostępnym tylko dla nielicznych – wybranych i sprawdzonych pracowników.

Wyniki kontroli wykazują ponadto, że **proceder nielegalnego zatrudnienia obejmuje nie tylko osoby o stosunkowo niskich kwalifikacjach, ale także osoby wykształcone** – absolwentów wyższych uczelni i studentów. Podejmują oni pracę w ramach tzw. bezpłatnych praktyk i staży, z nadzieją na uzyskanie w przyszłości zatrudnienia etatowego, którego wielu z nich nie otrzymuje. Taka sytuacja jest **szczególnie niekorzystna dla osób młodych**, które zaczynają aktywność zawodową. Wchodzą na rynek pracy ze świadomością, że zatrudnienie nieformalne przez określony czas jest normą, po czym mogą liczyć co najwyżej na zawarcie umowy cywilnoprawnej, a w przyszłości być może umowy o pracę.

**Liczna grupa bezrobotnych, którzy pracują bez pisemnej umowy, nie informuje powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i bezprawnie pozostaje w rejestrze urzędu.** Wykonując pracę nielegalną lub na podstawie umów o dzieło niewymagających odprowadzania składek do ZUS, osoby zarejestrowane w urzędzie pracy zachowują uprawnienia do korzystania ze świadczeń zdrowotnych i publicznej opieki medycznej.

Odrębną kategorię świadczących pracę w szarej strefie stanowią od lat pracobiorcy, którzy są zainteresowani wyłącznie tą formą zatrudnienia; praca legalna jest dla nich przeszkodą, np. w uzyskaniu świadczeń z pomocy socjalnej.

Rozmiary nielegalnego zatrudnienia zależą nie tylko od różnorodnych czynników o charakterze finansowym, ale także od elastyczności rynku pracy i regulacji prawnych. Powszechność tego zjawiska ugruntowała w świadomości pracobiorców przekonanie, że według takich patologicznych zasad funkcjonuje cały rynek pracy. Stąd w obliczu konkurencji, która działa nieuczciwie (obniżając koszty pracy poprzez zatrudnianie nieformalne), wielu pracodawców obniża własne standardy, nie chcąc się narażać na nieuzyskanie czy utratę zleceń, a tym samym eliminację z rynku. Pracobiorcy z kolei wiedzą, że mają do wyboru albo pracę nieformalną, albo żadną i w konsekwencji brak dochodu.

W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy **wysokiemu poziomowi nielegalnego zatrudnienia sprzyjają także obowiązujące regulacje prawne** (odnoszące się do relacji między przedsiębiorcami i pracownikami) oraz uprawnienia służb publicznych, do których należy zwalczanie nadużyć związanych z legalnością zatrudnienia i zapobieganie im.

Państwowa Inspekcja Pracy od lat wskazuje, że **konieczne są zmiany m.in. przepisów Kodeksu pracy** (dotyczących potwierdzania na piśmie warunków umowy o pracę w pierwszym dniu pracy) oraz **ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych** (ustalających 7-dniowy termin na dokonanie zgłoszenia do ZUS). Łatwość obejścia przepisów pozwala nieuczciwym pracodawcom na nielegalne powierzanie pracy nawet przez dłuższy czas. Zmiany legislacyjne w tym zakresie utrudniłyby ukrywanie pracy nielegalnej, a w dłuższej perspektywie przyczyniłyby się do zmniejszenia skali nadużyć.

Negatywne skutki wadliwych, w ocenie PIP, regulacji prawnych widoczne są także w stosunku do osób świadczących pracę na podstawie **umów cywilnoprawnych**, w szczególności z uwagi na **brak obowiązku zawierania ww. umów w formie pisemnej**. Przy braku pisemnej umowy, która wskazywałaby wyraźnie datę jej zawarcia, trudno jest ustalić moment objęcia ubezpieczeniem społecznym osób pracujących, a tym samym termin, od którego winny być naliczane i odprowadzane składki na to ubezpieczenie. Obowiązujące unormowania prawne dają możliwość utrzymywania takiego stanu nawet przez dłuższy okres.

Negatywny wpływ na efektywność czynności kontrolnych mają również **ograniczenia wynikające z ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy**. Mając na względzie specyfikę kontroli legalności zatrudnienia, gdzie niebagatelne znaczenie ma właściwie zebrany materiał dowodowy, **brak możliwości wykorzystywania w toku kontroli informacji uzyskanych przed jej formalnym rozpoczęciem, np. w drodze wstępnego rozpoznania, stanowi istotną barierę w eliminowaniu nadużyć**.

Organy PIP nie mają też pełnego i bezpośredniego dostępu (online) **do baz danych i rejestrów** innych urzędów, tj. w szczególności do: Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (PESEL), danych ZUS – w zakresie zgłaszania do ubezpieczenia społecznego i zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Pracy oraz danych powiatowych urzędów pracy – dotyczących osób znajdujących się w rejestrze bezrobotnych (system „Syriusz”). Obecnie inspektorzy pracy korzystają z aktualnych informacji zawartych w bazach danych innych instytucji **wyłącznie na pisemny wniosek**,

co uniemożliwia w czasie kontroli weryfikowanie danych podawanych przez pracodawców. **Narzędzia, którymi dysponuje inspekcja, nie odpowiadają standardom przyjętym w innych krajach europejskich**.

Jak już zaznaczono, niekorzystny wpływ na skuteczność kontroli mają także przepisy prawa o wykroczeniach regulujące **sankcje za nielegalne powierzenie pracy**. Podkreślić należy, że kary te są o wiele niższe, niż nakładane za analogiczne naruszenia w innych krajach europejskich.

- **Ocena przestrzegania przepisów dotyczących legalnego zatrudnienia w gospodarstwach ogrodniczych**

W 2015 r., w ramach odrębnego tematu kontrolnego poświęconego legalności zatrudnienia, oceniano przestrzeganie przepisów prawa pracy w gospodarstwach ogrodniczych, gdzie inspektorzy przeprowadzili 245 kontroli, w tym 52 kontrole podmiotów, w których pracę wykonywali cudzoziemcy. W skontrolowanych podmiotach świadczyło pracę 5,7 tys. osób, w tym 2,2 tys. (38,6%) na podstawie umów cywilnoprawnych. Kontrolą w zakresie legalności zatrudnienia objęto 3,2 tys. obywateli polskich i 726 cudzoziemców.

Wobec braku ustawowych regulacji uprawniających inspektorów pracy do kontroli rolników indywidualnych sprawdzano podmioty, które prowadzą działalność gospodarczą jako zarejestrowane przedsiębiorstwa albo zatrudniają pracowników na podstawie umów o pracę.

Wyniki kontroli legalności zatrudnienia w gospodarstwach ogrodniczych nie odbiegają znacząco od ustaleń kontrolnych inspektorów w tym zakresie w innych branżach. Nielegalne zatrudnienie obywateli polskich, polegające na **powierzeniu pracy bez potwierdzenia na piśmie umowy o pracę oraz niezgłoszeniu osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego**, stwierdzono w 76 gospodarstwach ogrodniczych (w 31% podmiotów objętych kontrolą). Nieprawidłowości dotyczyły 7% osób (223 pracobiorców).

W kontrolowanych gospodarstwach ogrodniczych inspektorzy stwierdzili nielegalne zatrudnienie i wykonywanie pracy przez 28 cudzoziemców – obywateli Ukrainy (3,9% cudzoziemców objętych kontrolą). Powyższe naruszenia ujawniono w czasie 7 kontroli, tj. w 13,5% kontroli prowadzonych w tym zakresie.

W ocenie inspektorów pracy przy sezonowym, okresowym wykonywaniu prac ogrodniczych ograniczenie

– zdaniem pracodawców – zbędnych formalności związanych z legalnym zatrudnieniem, przy równocześnie dużej rotacji osób wykonujących pracę, jest jedną z podstawowych **przyczyn** nieprawidłowości. Ponadto przy krótkotrwałych umowach prowadzący gospodarstwa ograniczają wydatki związane przede wszystkim z profilaktycznymi badaniami lekarskimi, szkoleniami w dziedzinie bhp, urlopami wypoczynkowymi, zwolnieniami lekarskimi, minimalnym wynagrodzeniem za pracę, składkami na ZUS, które są konsekwencją zatrudnienia pracowniczego.

Kolejną z ważnych przyczyn jest brak zainteresowania ubezpieczeniem w ZUS osób, które są ubezpieczone w KRUS. Osoby takie nie chcąc stracić uprawnień wynikających z rolniczego ubezpieczenia społecznego, nie zawierają umów o pracę, a także umów cywilnoprawnych rodzących obowiązki zgłoszenia do ZUS; zainteresowane są wyłącznie wynagrodzeniem za godzinę pracy netto.

Cechą charakterystyczną kontrolowanych gospodarstw ogrodniczych jest **duża liczba cudzoziemców, w szczególności obywateli Ukrainy**, którzy pracują na podstawie oświadczeń pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy (83% cudzoziemców objętych kontrolą). W zdecydowanej większości jest to zatrudnienie niepracownicze. Na 726 skontrolowanych cudzoziemców 68% świadczyło pracę na podstawie umowy o dzieło, a 24% na podstawie umowy zlecenia. Osoby te pozbawione są ochrony pracowniczej.

## 2. KONTROLE LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA, INNEJ PRACY ZAROBKOWEJ ORAZ WYKONYWANIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW

W 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 2 956 kontroli **legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców** (2 240 kontroli w 2014 r., 2 026 kontroli w 2013 r.), w tym 2 756 kontroli legalności zatrudnienia obywateli państw trzecich (2 009 w 2014 r., 1 783 w 2013 r.).

Weryfikacja legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców realizowana jest podczas każdej kontroli podmiotu, który powierza pracę cudzoziemcom spoza obszaru UE/EOG lub Szwajcarii i obejmuje wszystkie takie osoby świadczące pracę na rzecz podmiotu kontrolowanego.

Wobec cudzoziemców z krajów UE/EOG i Szwajcarii zadanie jest realizowane jedynie w przypadkach uzasadnionego podejrzenia występowania nieprawidłowości

(w szczególności na podstawie skarg, wniosków i powiadomień z innych organów, informacji opublikowanych w mediach, informacji własnych itd.) oraz wobec cudzoziemców delegowanych do pracy na terytorium RP przez pracodawcę zagranicznego.

Ogółem **skontrolowano 2 743 podmioty, w których wykonywało pracę 24,7 tys. cudzoziemców ze 129 państw** (w 2014 r. – 15,7 tys., w 2013 r. – 13,6 tys.), w tym blisko **21 tys.** cudzoziemców nieposiadających obywatelstwa państwa członkowskiego UE/EOG lub Szwajcarii. Blisko 74% wszystkich cudzoziemców objętych kontrolą stanowili obywatele Ukrainy (87% cudzoziemców z państw trzecich).

Ponad 36% cudzoziemców z państw trzecich świadczyło pracę w podmiotach zatrudniających do 9 osób, 26% – o zatrudnieniu od 10 do 49 osób, 20% – o zatrudnieniu od 50 do 249 osób.

Cudzoziemcy najczęściej pracowali w sekcjach gospodarki: przetwórstwo przemysłowe – 24%, usługi administrowania i działalność wspierająca (agencje zatrudnienia, agencje ochrony mienia, działalność usługowa związana z utrzymaniem porządku w budynkach i zagospodarowaniem terenów zieleni) – 21%, transport i gospodarka magazynowa – 11% oraz budownictwo – 10%.

Ponad 11 tys. cudzoziemców z krajów trzecich (obywatele Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii) pracowało **na podstawie oświadczenia pracodawcy** o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, co oznacza, że byli oni zwolnieni z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę. Ponadto 559 cudzoziemców posiadało zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy **w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji**, a 442 cudzoziemców było zwolnionych z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę ze względu na posiadanie Karty Polaka.

**Obowiązek posiadania zezwolenia na pracę** dotyczył ponad 9 tys. cudzoziemców wykonujących pracę na rzecz ponad 1,6 tys. skontrolowanych podmiotów, w tym 197 obcokrajowców delegowanych do pracy na terytorium Polski przez 19 pracodawców zagranicznych z państw trzecich.

Analiza zatrudnienia cudzoziemców z krajów trzecich wykazała, że na podstawie **umowy o pracę** zatrudnionych było ponad 9,6 tys. cudzoziemców, tj. 46% skontrolowanych (w 2014 r. – 50%, w 2013 r. – 58%), na podstawie **umowy zlecenia** pracowało 8 tys. cudzoziemców – 38% poddanych kontroli, na podstawie **umowy o dzieło** – 3,1 tys., tj. 15% skontrolowanych.

Najwyższy odsetek umów o dzieło zawartych z cudzoziemcami odnotowano w rolnictwie – 65% umów z cudzoziemcami w tej sekcji gospodarki.

Inspektorzy pracy stwierdzili **nielegalne zatrudnienie i wykonywanie pracy przez 1 122 cudzoziemców** z państw trzecich (5,3% objętych kontrolą), tj. o 29% więcej takich przypadków niż w 2014 r. (872) i ponad dwukrotnie więcej niż w 2013 r. (518). Naruszenia przepisów stwierdzono w czasie 334 kontroli, tj. w 12,2% kontroli prowadzonych w tym zakresie (w 2014 r. – w 10,5%, w 2012 r. – w 12,1%). Warto jednocześnie zwrócić uwagę, że **w 2015 r. odnotowano znaczny przyrost liczby cudzoziemców podejmujących pracę na terytorium Polski**. Liczba wystawionych przez pracodawców oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi wzrosła z niespełna 400 tys. w 2014 r. do prawie 800 tys. w 2015 r.

W roku sprawozdawczym ujawniono nielegalną pracę obywateli 30 państw. Nadal największą grupę nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców stanowili obywatele Ukrainy – 989 osób (5,4% **obywateli Ukrainy** objętych

kontrolą, 88% ogółu cudzoziemców, którzy podjęli nielegalną pracę).

W dalszej kolejności kontrole ujawniły nielegalną pracę obywateli Serbii (31 osób), Białorusi (17), Rosji (17) i Koreańskiej Republiki Ludowo–Demokratycznej (10).

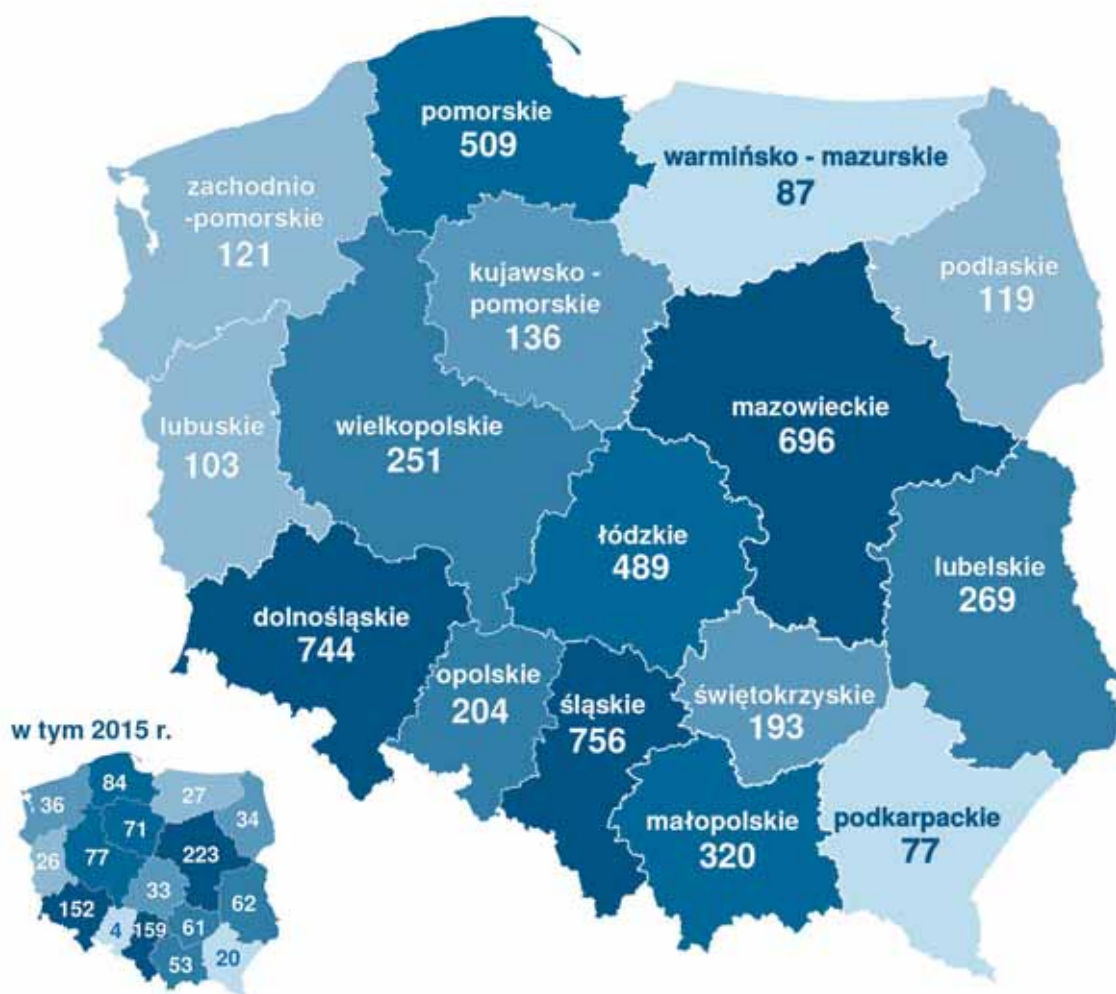
W latach 2010–2015 prawie 73% wykazanych przypadków nielegalnego zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców dotyczyło obywateli Ukrainy. Udział cudzoziemców z innych krajów był znacznie niższy.

Nadal zjawisko nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców w największym stopniu występuje w **dużych aglomeracjach miejskich**. W 2015 r. największe nasilenie nielegalnej pracy cudzoziemców odnotowano w województwach: mazowieckim (223 przypadki), śląskim (159), dolnośląskim (152) i pomorskim (84).

Największą koncentrację nielegalnej pracy cudzoziemców ujawniono w 2015 r. w: budownictwie – 30% wszystkich ujawnionych przypadków, usługach administracyjnych i działalności wspierającej (w tym w agencjach pracy tymczasowej) – 18%, przetwórstwie przemysłowym – 16% oraz handlu i naprawach – 10%.

**Liczba ujawnionych cudzoziemców, którzy nielegalnie wykonywali pracę w Polsce w latach 2010 – 2015 (wg obywatelstwa)**

Państwo	Liczba cudzoziemców, którym powierzono nielegalne wykonywanie pracy						
	ogółem 2010–2015	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Ukraina	3 698	989	776	357	445	513	618
Chiny	197	2	9	16	34	59	77
Macedonia	162	-	-	-	-	162	-
Wietnam	125	6	10	20	25	33	31
KRL-D (Korea Płn.)	77	10	-	29	7	1	30
Białoruś	71	17	10	12	4	11	17
Republika Korei (Korea Płd.)	70	5	4	1	26	28	6
Filipiny	68	-	-	-	4	-	64
Mołdawia	54	2	4	5	11	5	27
Turcja	49	6	5	6	5	18	9
Rosja	45	17	2	11	8	-	7
Uzbekistan	42	4	6	1	3	1	27
Serbia	36	31	-	2	2	1	-
Chorwacja	34	-	-	-	34	-	-
Armenia	33	8	3	5	1	3	13
Nepal	31	-	1	3	1	5	21
Bangladesz	25	-	-	1	1	4	19
Indie	25	1	4	7	7	2	4
Tajlandia	18	-	4	3	-	4	7
Pozostałe	214	24	35	44	26	51	34



Biorąc pod uwagę wielkość kontrolowanego podmiotu, **największą liczbę nielegalnie pracujących cudzoziemców inspektorzy ujawnili w mikroprzedsiębiorstwach** – 65% wykazanych przypadków (w 2014 r. – 80%) oraz w małych firmach – 23% (w 2014 r. – 16%).

Ogółem **naruszenia przepisów w zakresie legalności wykonywania pracy i przestrzegania obowiązków podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcom wykazała co trzecia kontrola (33%)**. Ujawniając nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemców z państw trzecich, inspektorzy pracy nadal stwierdzali najczęściej **brak wymaganego zezwolenia na pracę**, który dotyczył 83% nielegalnie pracujących cudzoziemców.

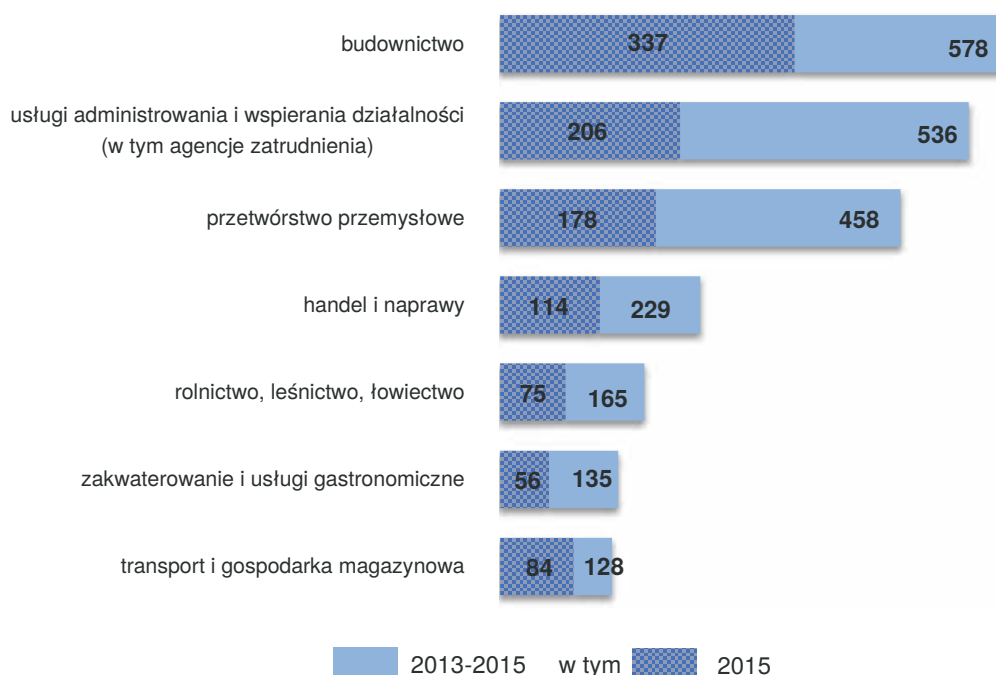
Kontrolując przestrzeganie przepisów *ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom*

*na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej*, inspektorzy **odnotowali większą liczbę przypadków powierzania pracy cudzoziemcom, których pobyt na terytorium Polski był nielegalny**. W 2015 r. dotyczyło to 30 cudzoziemców świadczących pracę w 9 podmiotach (w 2014 r. – 13 w 10 podmiotach, w 2013 r. – 19 w 19 podmiotach).

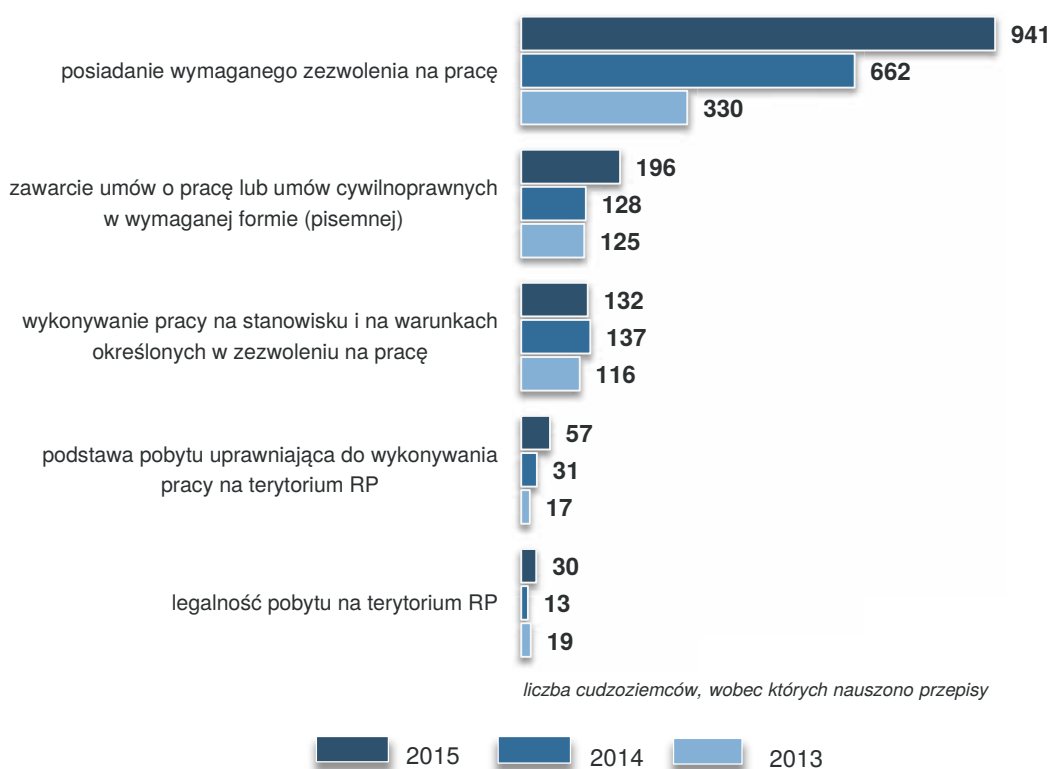
Ponadto w trakcie 89 kontroli wykazano nieprawidłowości polegające na nieuzyskaniu od 216 cudzoziemców ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP lub nieprzechowywaniu kopii tego dokumentu (w 2014 r. takie naruszenia stwierdzono podczas 66 kontroli i dotyczyły one 251 cudzoziemców).

Najpopularniejszą formę zatrudniania cudzoziemców w Polsce stanowi uproszczony system zatrudniania obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii na podstawie oświadczeń pracodawców, rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy.

LICZBA UJAWNIONYCH CUDZOZIEMCÓW Z PAŃSTW TRZECICH, KTÓRZY NIELEGALNIE WYKONYWALI PRACĘ W POLSCE  
W LATACH 2013–2015 – WG WYBRANYCH SEKCJI PKD



LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW Z PAŃSTW TRZECICH

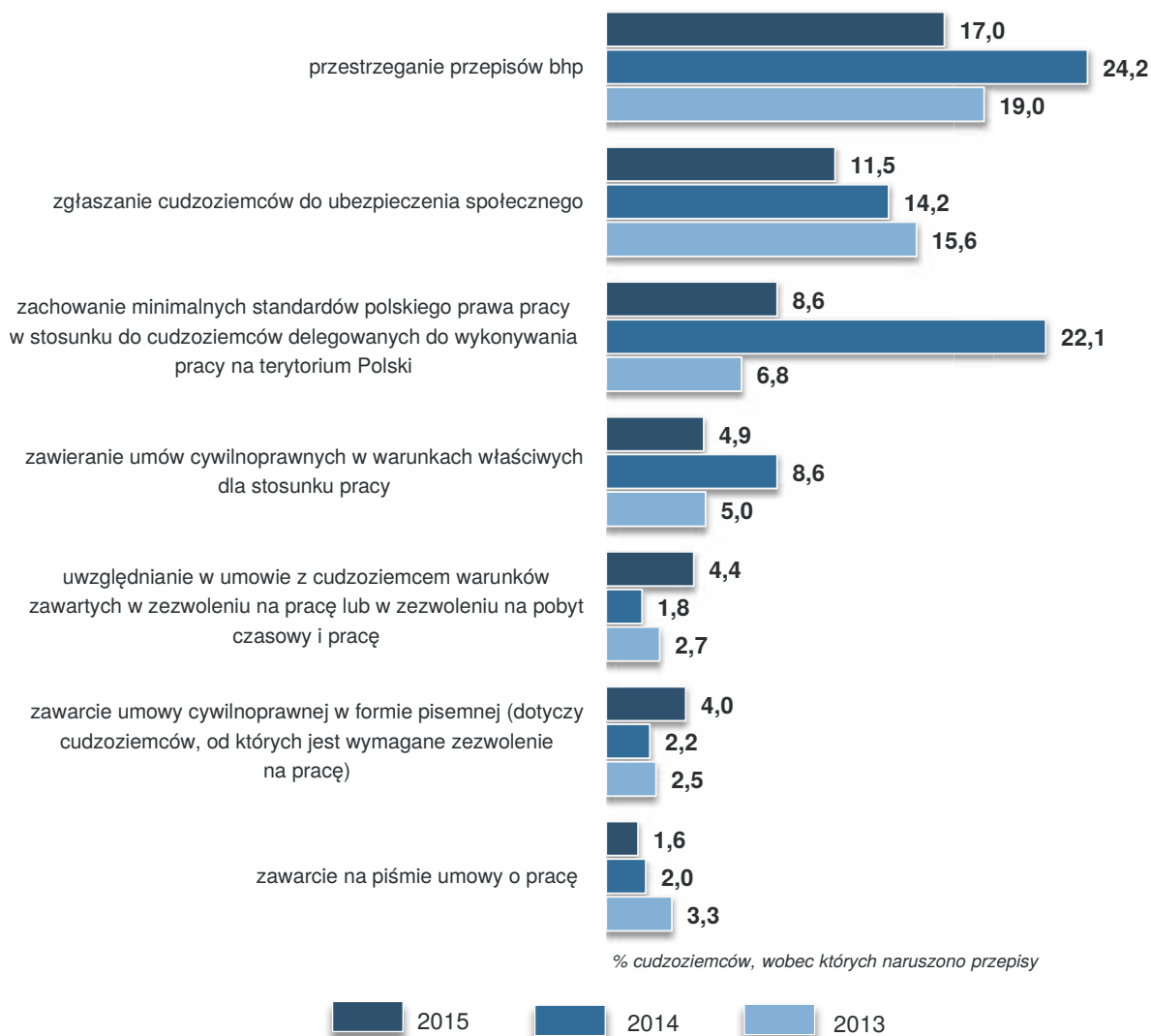


Mimo iż przepisy te funkcjonują od kilku lat, nadal stwierdzamy, że nie są przestrzegane, co często skutkuje brakiem wymaganego zezwolenia na pracę, tj. nielegalnym wykonywaniem pracy przez cudzoziemca. Łatwość wystawiania oświadczeń stwarza możliwości nadużyć, a niekiedy wręcz generuje patologiczne zachowania.

W roku sprawozdawczym na podstawie sprawdzenia blisko 20 tys. oświadczeń zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy, inspektorzy ustalili, że **ponad 30% cudzoziemców nie podjęło pracy w podmiocie, który wystawił oświadczenie**. Ponadto ujawniono 283 cudzoziemców z ww. państw, którzy nie posiadali zarejestrowanych oświadczeń w urzędzie pracy. W 165 przypadkach cudzoziemcy podjęli pracę na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie; w 60 przypadkach upłynął dopuszczalny okres wykonywania pracy na podstawie oświadczenia.

Obserwujemy w ostatnim czasie **negatywne zjawisko wykorzystywania systemu oświadczeń** przez podmioty rejestrowane pod pozorem prowadzenia działalności rzekomo outsourcingowej, która faktycznie polega na masowym ściąganiu do Polski cudzoziemców, najczęściej z Ukrainy. Firmy takie, nierzadko prowadzone przez obywateli ukraińskich, rejestrują w powiatowych urzędach pracy znaczną liczbę **oświadczeń z danymi osobowymi** cudzoziemców zainteresowanych pracą w Polsce (np. uzyskiwanymi za pomocą rekruterów na Ukrainie). Wspomniane podmioty nie mają możliwości zatrudnienia sprowadzanych przez siebie cudzoziemców. Rejestrują one oświadczenia z pełną świadomością, że cudzoziemcy nie będą u nich wykonywali pracy; pozyskują ich wyłącznie na użytek innych firm, z którymi zawarły umowy o współpracy. Wiele z tych podmiotów prowadzi nielegalne pośrednictwo pracy i zazwyczaj nie ma wymaganego wpisu do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia.

#### PRZESTRZEGANIE PRAW PRACOWNICZYCH CUDZOZIEMCÓW



Oprócz problematyki legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców Państwowa Inspekcja Pracy kładzie także nacisk na **ochronę przestrzegania praw pracowniczych** wszystkich cudzoziemców (zarówno z obszaru UE/EOG, jak i z krajów trzecich). W 2015 r. odnotowano zmniejszenie skali naruszeń, lecz liczba stwierdzonych nieprawidłowości pozostaje nadal na wysokim poziomie.

W 2015 r. ujawniono **nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny** pracy wobec ponad 1,8 tys. cudzoziemców – w 32% kontrolowanych podmiotów (w 2014 r. – wobec 1,6 tys. cudzoziemców w 33% podmiotów, w 2013 r. – w stosunku do 1,2 tys. cudzoziemców w 36% podmiotów).

W zakresie **prawnej ochrony pracy obcokrajowców** (obejmującej np. przestrzeganie przez pracodawców przepisów o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych, dodatkowym wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe) nieprawidłowości stwierdzono w 16% podmiotów poddanych kontroli (w 2014 r. – w 17%, w 2013 r. – w 19%). Dotyczyły one 1 052 osób, tj. 8% cudzoziemców objętych kontrolą w tym zakresie.

Realizując zadania dotyczące kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z innymi organami i służbami właściwymi w zakresie omawianej problematyki, w szczególności ze **Strażą Graniczną**, wojewodami, powiatowymi urzędami pracy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

W 2015 r. zostało zawarte nowe Porozumienie Głównego Inspektora Pracy i Komendanta Głównego Straży Granicznej w sprawie zasad współdziałania (zastępujące Porozumienie z 2008 r.). Kontynuowano model współpracy ze Strażą Graniczną zmierzający do przejęcia w przyszłości przez tę formację zadań dotyczących kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. Współpraca PIP i SG nie opierała się już w największym stopniu na wspólnych kontrolach, ale na wymianie doświadczeń, dobrych praktyk oraz interpretacji przepisów. Obydwie instytucje prowadziły większość kontroli samodzielnie; Straż Graniczna realizowała np. wiele kontroli wynikających z powiadomień wojewodów, które to kontrole dotychczas realizowała Państwowa Inspekcja Pracy. Ponadto SG kontrolowała gospodarstwa rolne i osoby fizyczne powierzające pracę cudzoziemcom, czyli te podmioty, w przypadku których kompetencje kontrolne PIP są ograniczone.

W ramach współpracy z **województami** w roku sprawozdawczym inspekcja skierowała do tych organów **223 powiadomienia** (w 2014 r. – 188, w 2013 r. – 197)

dotyczące w szczególności przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców, a także przeprowadziła **117 kontroli na wniosek** urzędów wojewódzkich (w 2014 r. – 111, w 2013 r. – 148).

Należy też podkreślić, że informacje uzyskiwane z **powiatowych urzędów pracy** o podmiotach, które zarejestrowały w tych urzędach nieproporcjonalnie dużą liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom, mają bardzo istotne znaczenie w zwalczaniu nieprawidłowości i nadużyć związanych z korzystaniem z uproszczonego systemu zatrudniania cudzoziemców.

**Działania prewencyjne** podjęte w 2015 r. przez Państwową Inspekcję Pracy w celu zapobiegania nielegalnemu zatrudnieniu cudzoziemców oraz naruszeniom ich praw pracowniczych to m.in.:

- bezpłatne szkolenia dla pracodawców i przedstawicieli agencji zatrudnienia działających na terenie województwa pomorskiego, zorganizowane przez Wojewódzki i Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku przy udziale Okręgowego Inspektoratu Pracy w Gdańsku;
- Międzynarodowa Konferencja Naukowa Prawników Polskich i Ukraińskich pn.: „Legalność Zatrudnienia Cudzoziemców”, zorganizowana w gm. Chęciny przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach wspólnie z Marszałkiem Województwa Świętokrzyskiego, Wyższą Szkołą Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kielcach oraz Stowarzyszeniem Prawników Administracji Publicznej;
- cykl spotkań z cudzoziemcami studiującymi w krakowskich szkołach wyższych, w trakcie których inspektorzy pracy wygłosili prelekcje na temat możliwości legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemców w Polsce;
- szkolenia z zakresu zagadnień dotyczących legalności zatrudnienia obcokrajowców przeprowadzone przez inspektorów z Okręgowych Inspektoratów Pracy w Warszawie i Opolu dla studentów Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach oraz dla pracowników wyższych uczelni opolskich – opiekunów studentów zagranicznych;
- bieżąca współpraca PIP z organizacjami pozarządowymi, które udzielają pomocy cudzoziemcom, np. ze Stowarzyszeniem Interwencji Prawnej, Międzynarodową Organizacją do Spraw Migracji (IOM) oraz Fundacją Przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada.

Ponadto wśród pracodawców i cudzoziemców kolportowane były **bezpłatne broszury i ulotki PIP**, zawierające



kompleksową wiedzę o legalnym zatrudnieniu cudzoziemców i pracy podejmowanej legalnie (informator dla pracodawców – „Legalność zatrudnienia cudzoziemców”, informator dla cudzoziemców pt. „Pracujesz w Polsce? Pracuj legalnie”). Wspomniany informator dla pracowników będących cudzoziemcami został przetłumaczony na języki krajów, z których najczęściej pochodzą obcokrajowcy podejmujący pracę na terytorium Polski, tj. ukraiński, białoruski, rosyjski, wietnamski i chiński, a także angielski.

Od lat nie ulegają zmianie **przyczyny naruszeń prawa** w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców. Korzystanie z nielegalnej i przez to o wiele tańszej pracy cudzoziemców wynika z dążenia przedsiębiorców do maksymalizacji zysków.

Przy czasowym pobycie cudzoziemców na terytorium Polski pracodawcy chcą też uniknąć wszelkich formalności legalizujących zatrudnienie, gdyż obowiązujące w tym zakresie procedury są czasochłonne. Wskazują również na przewlekłość postępowań administracyjnych prowadzonych w celu wydania decyzji pobytowych oraz zezwoleń na pracę, co wynika z wielości regulacji oraz częstych zmian w obowiązujących przepisach, które w wielu przypadkach powodują, że są one niespójne oraz trudne do właściwego zinterpretowania.

Celowe niezawieranie umów o pracę pozwala uniknąć obowiązków i kosztów, jakie rodzi zawarcie stosunku pracy (minimalne wynagrodzenie za pracę, normy czasu pracy, urlopy itp.), zwłaszcza że cudzoziemcy nie zawsze są zainteresowani podjęciem legalnego zatrudnienia, w związku z nastawieniem na osiąganie doraźnych dochodów w krótkich okresach.

Należy jednak podkreślić, że dla pracodawców i obcokrajowców pragnących podjąć pracę w Polsce przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców **są nadal zawzięte, co niekorzystnie wpływa na ich przestrzeganie**. Obecne regulacje prawne przewidują dwa rodzaje zezwoleń na pracę (zezwolenie na pracę oraz tzw. zezwolenie jednolite na pobyt i pracę), a także ustanawiają kilkadziesiąt wyjątków, kiedy cudzoziemcy mogą podejmować pracę bez zezwolenia. Wyjątki te bywają niejasne, a ich stosowanie budzi wątpliwości.

Przykładem jest możliwość podejmowania pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę przez cudzoziemców będących studentami studiów stacjonarnych na polskich uczelniach, przy braku takiej możliwości dla studentów studiów niestacjonarnych (wieczorowych, zaocznych itp.). W praktyce spotkano się z sytuacjami, gdy pracodawca przyjmował do pracy kilkoro studentów, będąc przekonany, że nie potrzebują oni zezwoleń na pracę. Tymczasem w toku kontroli

okazywało się, że niektórzy z nich nie są studentami studiów stacjonarnych.

**Doprecyzowania wymagają przepisy** dotyczące dokumentów przedkładanych przez cudzoziemca w celu uzyskania jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w Polsce (szczególnie problematyczna jest kwestia przedstawiania przez cudzoziemca pisemnej umowy z podmiotem powierzającym mu wykonywanie pracy, w sytuacji gdy praca **nie została jeszcze podjęta i nie ma pewności, czy i kiedy do tego dojdzie**). Ponadto w przypadku umów cywilnoprawnych obowiązujące regulacje prawne nie gwarantują cudzoziemcom otrzymania wynagrodzenia w każdym miesiącu wykonywania pracy, lecz dopuszczają jego wypłatę dopiero po ukończeniu umówionej pracy, czyli po upływie kilku, a nie raz i kilkunastu miesięcy. Zwłaszcza ta ostatnia kwestia negatywnie wpływa na ochronę praw cudzoziemców podejmujących pracę na terytorium Polski.

### 3. PRZESTRZEGANIE PRZEPISÓW USTAWY O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY PRZEZ AGENCJE ZATRUDNIENIA

Inspektorzy pracy przeprowadzili 479 kontroli z zakresu przestrzegania przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* przez agencje zatrudnienia w 425 podmiotach (w 2014 r. – 462 kontrole, w 2013 r. – 493 kontrole), w których świadczyło pracę ogółem 141,6 tys. osób, w tym ponad 62,1 tys. (44%) na podstawie umów cywilnoprawnych (w 2014 r. – 43%, w 2013 r. – 48%).

Kontrole były następstwem skarg i wynikały także z interwencji własnej urzędu, jak również z monitoringu ogłoszeń i ofert zamieszczanych w mediach. Na podstawie monitoringu mediów wszczęto **79 postępowań kontrolnych** (w 2014 r. – 77, w 2013 r. – 117). Odrębną grupę przypadków stanowiła ocena stopnia naruszenia przepisów regulujących działalność agencji zatrudnienia, dokonana w następstwie powiadomień o nieprawidłowościach otrzymywanych z innych organów.

Zakres działań kontrolnych inspektorów PIP obejmował głównie dwa rodzaje usług agencji zatrudnienia, tj. świadczenie usług w zakresie pracy tymczasowej oraz pośrednictwo pracy (ze szczególnym uwzględnieniem kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych).

W porównaniu z ubiegłymi latami **wzrosła skala stwierdzonych naruszeń** w zakresie przestrzegania przepisów *ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach*

rynku pracy określających zasady prowadzenia agencji zatrudnienia. Nieprawidłowości wykazano podczas **60% kontroli** (w 2013 r. i w 2014 r. – 53%).

#### Skontrolowane agencje zatrudnienia – wg rodzaju prowadzonej działalności

Rodzaj prowadzonej działalności	Liczba agencji świadczących usługi
praca tymczasowa	285
pośrednictwo pracy, w tym:	278
kierowanie osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych	122
doradztwo personalne	81
poradnictwo zawodowe	47
działalność uregulowana w art. 18c ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – niewymagająca wpisu do rejestru	12
kierowanie osób do podmiotów w celu nabywania umiejętności praktycznych, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową	6

Ujawniono **49 podmiotów, które działały nielegalnie, świadcząc usługi agencji zatrudnienia**, tj. bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa, potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Mimo nielicznych warunków, jakie musi spełnić podmiot występując o rejestrację, od kilku lat zwiększa się liczba ujawnionych przypadków nielegalnego świadczenia tego rodzaju usług (w 2014 r. – 39 przypadków, w 2013 r. – 37). W 2015 r. nielegalnie działające agencje stanowiły 10,2% podmiotów badanych, podczas gdy w 2014 r. – 8,9%, a w 2013 r. – 7,5%. Działalność prowadzona przez poszczególne podmioty z naruszeniem obowiązku rejestracyjnego obejmowała jeden rodzaj usług bądź kilka i dotyczyła: pracy tymczasowej (29 podmiotów, w tym 22 podmioty wykryte podczas kontroli przestrzegania przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*), pośrednictwa pracy (21) – w tym kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych (10), doradztwa personalnego (1) oraz poradnictwa zawodowego (1).

Przypadki prowadzenia **agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu** obejmowały najczęściej:

- świadczenie usług agencji zatrudnienia, **pomimo wcześniejszej utraty certyfikatu**, bądź też

uzyskanie wpisu do rejestru agencji w terminie późniejszym aniżeli faktyczne rozpoczęcie działalności w tym zakresie;

- prowadzenie nielegalnego pośrednictwa pracy polegającego na **rejestracji w powiatowym urzędzie pracy oświadczeń o zamiarze powierzenia cudzoziemcom wykonywania pracy, gdy faktycznie nie było możliwości i zamiaru ich zatrudnienia**. W oświadczeniu deklarowano powierzenie pracy cudzoziemcom, z miejscem wykonywania pracy w siedzibie przedsiębiorcy, co uprawnia cudzoziemca do uzyskania wizy w celu wykonywania pracy. Dopiero po przyjeździe cudzoziemca do Polski podmiot poszukuje dla niego miejsca pracy;
- **nielegalne udostępnianie pracowników** poprzez zatrudnianie cudzoziemców (najczęściej obywateli Ukrainy) na podstawie umów cywilnoprawnych i kierowanie ich do wykonywania **pracy tymczasowej** na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu – pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*;
- nielegalne **usługi pośrednictwa do pracy za granicą** w charakterze opiekunów osób starszych, z reguły zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Ujawniono także przypadek postugiwania się fałszywym certyfikatem. Spółka dysponująca stroną internetową i wirtualnym biurem rekrutowała osoby, w tym cudzoziemców, do pracy na terenie Niemiec.

Wśród stwierdzonych uchybień w zakresie wypełniania obowiązków określonych ustawą nadal **przeważały nieprawidłowości dotyczące kierowania osób do pracy za granicą** u pracodawców zagranicznych. Spośród 122 podmiotów objętych kontrolą w 70 wykazano naruszenia przepisów. W szczególności:

- 34 agencje **nie prowadziły wykazu podmiotów**, do których kierowane są osoby do pracy za granicą;
- 35 agencji **nie prowadziło wykazu osób** kierowanych do pracy za granicą;
- w 48 agencjach stwierdzono nieprawidłowości w zakresie zawierania przez agencje zatrudnienia **pisemnych umów** z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Ponadto odnotowano znaczny wzrost skali naruszeń przepisów. Inspektorzy pracy sprawdzili przestrzeganie tego obowiązku w stosunku do ponad 1,2 tys. osób. Wymaganych umów nie otrzymało 520 osób kierowanych do pracy za granicą, tj. 44% objętych kontrolą, a 22% umów

## Agencje zatrudnienia

Zagadnienia	% kontroli, w których stwierdzono naruszenia przepisów		
	2015	2014	2013
Zawieranie pisemnej umowy z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych	39,3	35,8	30,9
Zawieranie przez agencję zatrudnienia pisemnej umowy z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować osoby do pracy za granicą	39,3	28,6	27,9
Prowadzenie przez agencję zatrudnienia wykazu osób kierowanych do pracy za granicą*)	28,7	33,7	-
Prowadzenie przez agencję zatrudnienia wykazu podmiotów, do których kierowane są osoby do pracy za granicą*)	27,9	24,1	-
Podawanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia	22	22,9	21,8
Informowanie osób kierowanych do pracy za granicą o zaliczaniu udokumentowanych okresów zatrudnienia za granicą u pracodawców zagranicznych do okresów pracy w RP, w zakresie uprawnień pracowniczych	18	17,9	15,4
Oznaczanie oferty pracy dot. wykonywania pracy tymczasowej jako „oferty pracy tymczasowej”	16,5	18,8	18,2
Przestrzeganie obowiązku przedstawiania marszałkowi województwa corocznych informacji o działalności agencji zatrudnienia	14,9	14,6	14
Przekazanie przez agencję zatrudnienia osobie kierowanej do pracy za granicą albo pracy tymczasowej pisemnej informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą*)	12,3	14,8	-
Wymagany wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia	10,3	8,5	7,5

\*) w 2013 r. zagadnienie nie było badane – przepis wprowadzony na mocy ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw

- w ocenie inspektorów pracy – sporządzono nieprawidłowo;
- w porównaniu z latami ubiegłymi odnotowano wzrost uchybień w zakresie zawierania przez agencje zatrudnienia **pisemnych umów z pracodawcami zagranicznymi**, do których zamierzają kierować osoby do pracy za granicą. Na 193 badane przypadki, w których powinna być zawarta umowa na piśmie, nieprawidłowości dotyczyły – 81 przypadków (42%, w 2014 r. – 28%). Mimo obowiązku 21 umów nie sporządzono, a 60 sporządzono z naruszeniem przepisów;
- w 15 agencjach osobom kierowanym do pracy za granicą albo pracy tymczasowej nie przekazano **pisemnej informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach** związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą. Informacji takich nie przekazano 62 osobom (9% objętych badaniem; w 2014 r. – 6%), a w 25 przypadkach inspektorzy pracy uznali je za nierzetelne (4%).

Nagminnym uchybieniem, obserwowanym również w latach ubiegłych, jest niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach **numeru wpisu do rejestru agencji zatrudnienia** (94 agencje) oraz nieoznaczanie przez agencje pracy tymczasowej ofert pracy jako „oferty pracy tymczasowej” (47 agencji), co zazwyczaj oznacza świadome działanie osób prowadzących agencje zatrudnienia w celu pozyskania jak największej liczby kandydatów, którzy niekoniecznie są zainteresowani taką formą zatrudnienia.

W 2015 r. zdecydowanie zmniejszyła się liczba stwierdzonych przypadków **pobierania przez agencje niedozwolonych opłat** od osób, dla których agencja poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, bądź którym udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia. Kontrolujący odnotowali 16 takich przypadków w 2 agencjach (w 2014 r. wykazano naruszenia przepisów w 4 podmiotach wobec 405 osób).

Kontrolą przestrzegania zasady **równego traktowania i niedyskryminacji** objęto 157 agencji zatrudnienia.

W większości kontrole prowadzone były w następstwie monitoringu ogłoszeń i ofert zatrudnienia zamieszczonych w mediach (109 kontroli) oraz na podstawie skarg (50 kontroli dotyczących 327 osób). Naruszenia ujawniono w 12 agencjach (w 2014 r. – w 8, w 2013 r. – w 18).

Ponownie odnotowano wzrost liczby naruszeń przepisów w zakresie wywiązywania się przez agencje zatrudnienia z obowiązku **opłacania składek na Fundusz Pracy**. Kontrolą objęto ponad 103 tys. osób, świadczących pracę w 364 podmiotach. Uchybienia wykazano w 108 podmiotach, tj. w 30% podmiotów, w których zagadnienie badano (w 2014 r. – w 29%, w 2013 r. – w 25%). Składki na Fundusz Pracy **nie zostały opłacone za 2 tys. osób, opóźnienia w opłaceniu składek dotyczyły 6,7 tys. osób**.

W ocenie inspektorów pracy nieprawidłowości związane ze świadczeniem usług agencji zatrudnienia najczęściej wynikają ze świadomego **naruszenia przepisów ustawy**.

Należy przy tym wskazać, że:

- prowadzenie działalności bez certyfikatu, jak również niezawieranie przez agencje zatrudnienia pisemnych umów z osobami kierowanymi do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych i odpowiednich umów z pracodawcą zagranicznym, to zazwyczaj wynik celowego działania, skierowanego na **szybki zysk**, bez wypełnienia określonych prawem obowiązków;
- korzyści finansowe podmiotów lub osób prowadzących nielegalnie usługi agencji zatrudnienia są **nieporównanie większe niż ewentualne kary** nakładane przez sądy za tego typu naruszenia;
- niedopełnienie obowiązku prowadzenia wykazów podmiotów zagranicznych oraz osób kierowanych do pracy za granicą w wielu przypadkach pracodawcy tłumaczyli **nieznajomością przepisów prawa** (obowiązujących od 27 maja 2014 r.). Analogicznie tłumaczono nieinformowanie o kosztach, jakie poniosą osoby w związku ze skierowaniem do pracy za granicą;
- podmioty wskazywały też na **problemy ekonomiczne** uniemożliwiające bieżące opłacanie składek na Fundusz Pracy. Należy jednak podkreślić, że na ww. naruszenia w znacznym stopniu wpłynęły zmiany przepisów. **W obecnym stanie prawnym niedopełnienie obowiązku terminowego opłacania składek na Fundusz Pracy nie skutkuje już automatycznym wykreśleniem podmiotu z rejestru agencji zatrudnienia**.

O naruszeniach warunków prowadzenia agencji zatrudnienia w 112 przypadkach powiadomiono marszałków województw lub dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy (w 2014 r. – w 121, w 2013 r. – w 127). Z informacji zwrotnych wynika, że w 2015 r. w następstwie powiadomień inspektorów pracy **21 podmiotów zostało wykreślonych z rejestru podmiotów świadczących usługi agencji zatrudnienia** (niektóre postępowania podjęte przez marszałków województw są jeszcze w toku [stan na dzień 31.01.2016 r.]).

Ogółem w latach 2012 – 2015 w wyniku powiadomień inspektorów pracy **wykreślono z rejestru agencji 147 podmiotów**.

Niezależnie od działalności kontrolnej okręgowe inspektoraty pracy kontynuowały działania **promocyjne i prewencyjne** zmierzające do podniesienia standardów usług agencji zatrudnienia oraz ograniczenia nieprawidłowości dotyczących ich funkcjonowania, w szczególności naruszeń w zakresie kierowania pracowników do pracy za granicą, także do zagranicznych pracodawców użytkowników.

Zintensyfikowano też – realizowane w zdecydowanej większości na szczeblu lokalnym – formy współpracy z innymi organami i urzędami. Do poprawy efektywności działań przyczyniły się spotkania z przedstawicielami wojewódzkich urzędów pracy i Straży Granicznej, poświęcone wymianie doświadczeń i informacji o naruszeniach przepisów prawa, a także usprawnieniu wypełniania ustawowych zadań. Ponadto pracownicy PIP prowadzili szkolenia dla przedstawicieli agencji zatrudnienia – najczęściej z inicjatywy wojewódzkich urzędów pracy.

W związku ze zniesieniem obowiązku posiadania lokalu przez agencję zatrudnienia inspektorzy pracy coraz częściej nie mają możliwości prowadzenia kontroli w agencjach zatrudnienia, które miały jedynie **tw. wirtualne biura**. Agencje te funkcjonują najczęściej jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, które w Krajowym Rejestrze Sądowym wskazują adres wynajętego lokalu, faktycznie nie prowadząc w nim żadnej działalności gospodarczej lub korzystając z adresu wirtualnego, używanego jedynie jako adresu spółki. Niejednokrotnie współnikami w tych podmiotach są cudzoziemcy (obywatele Ukrainy), którzy rejestrują w powiatowych urzędach pracy dużą liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom.

Podobne uwarunkowania dotyczą **podmiotów zagranicznych**, które złożyły zawiadomienia o zamiarze

świadczenia w Polsce usług z zakresu agencji zatrudnienia. W większości **funkcjonują one jedynie jako witryny internetowe z ofertami pracy**, bez polskich danych adresowych. Zapewniony jest natomiast kontakt telefoniczny lub mailowy, umożliwiający składanie aplikacji. Działalność prowadzona na takich zasadach uniemożliwia inspektorom pracy skuteczne postępowania kontrolne, a firmy naruszające przepisy, które regulują działalność agencji zatrudnienia – pozostają bezkarne.

Wyniki kontroli i zgłaszane przez okręgowe inspektory wnioski potwierdzają konieczność **istotnych zmian ustawodawczych**, niezbędnych do zwiększenia ochrony osób korzystających z usług agencji zatrudnienia oraz warunkujących możliwość prowadzenia postępowań kontrolnych bądź ich skuteczność.

W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy zasadne jest zatem:

- przywrócenie warunku posiadania przez agencje zatrudnienia **lokalu** przeznaczonego na biuro, zapewniającego poufność rozmów z osobami korzystającymi z ich usług, jako formalnego obowiązku prowadzenia agencji zatrudnienia;
- stworzenie ogólnopolskiego wykazu (wzorem Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia) **przedsiębiorców zagranicznych**, którzy złożyli zawiadomienia o zamiarze świadczenia usług z zakresu agencji zatrudnienia;
- wprowadzenie **wysokich kar** pieniężnych nakładanych na podmioty nielegalnie prowadzące usługi agencji zatrudnienia oraz naruszające prawa osób zatrudnianych za ich pośrednictwem;
- wprowadzenie analogicznych kar dla **przedsiębiorstwa zagranicznego**, które przed rozpoczęciem działalności agencji zatrudnienia w Polsce nie złoży marszałkowi województwa wymaganego zawiadomienia;
- przywrócenie sankcji, w postaci wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia, za **niezłożenie** do marszałka województwa informacji o działalności agencji;
- wprowadzenie **zakazu** kierowania osób do pracy za granicą – do zagranicznych agencji zatrudnienia za pośrednictwem polskich agencji oraz sankcji za naruszenie tej regulacji. Obowiązujące przepisy pomijają dość powszechną obecnie praktykę kierowania osób do zagranicznej agencji zatrudnienia świadczącej usługę pośrednictwa pracy;
- doprecyzowanie przepisów regulujących prowadzenie wykazów osób i podmiotów w zakresie obowiązku **archiwizacji** tych dokumentów;
- umożliwienie inspektorom pracy nakładania grzywien

w drodze postępowania mandatowego za **wszystkie wykroczenia** przewidziane w *ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

#### 4. EGZEKOWANIE PRZEPISÓW PRAWA WOBEC PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

Państwowa Inspekcja Pracy, podobnie jak w latach ubiegłych, badała zagadnienie przestrzegania przepisów prawa wobec osób wykonujących pracę tymczasową w podmiotach działających w tej sferze zatrudnienia, tj. w agencjach pracy tymczasowej i u pracodawców użytkowników. Kontrole skoncentrowane były na monitorowaniu warunków pracy pracowników tymczasowych zarówno w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jak i jej prawnej ochrony oraz ocenie rynku pracy tymczasowej w celu skutecznego eliminowania naruszeń prawa.

W 2015 r. inspektorzy pracy przeprowadzili **465 kontroli** (w 2014 r. – 395, w 2013 r. – 349) z zakresu pracy tymczasowej, w tym:

- 232 kontrole w agencjach pracy tymczasowej,
- 233 kontrole u pracodawców użytkowników.

Skala naruszeń przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* pozostaje od 2013 r. na zbliżonym poziomie. Nieprawidłowości stwierdzono podczas:

- 176 kontroli agencji pracy tymczasowej (76% kontroli),
- 175 kontroli pracodawców użytkowników (75%).

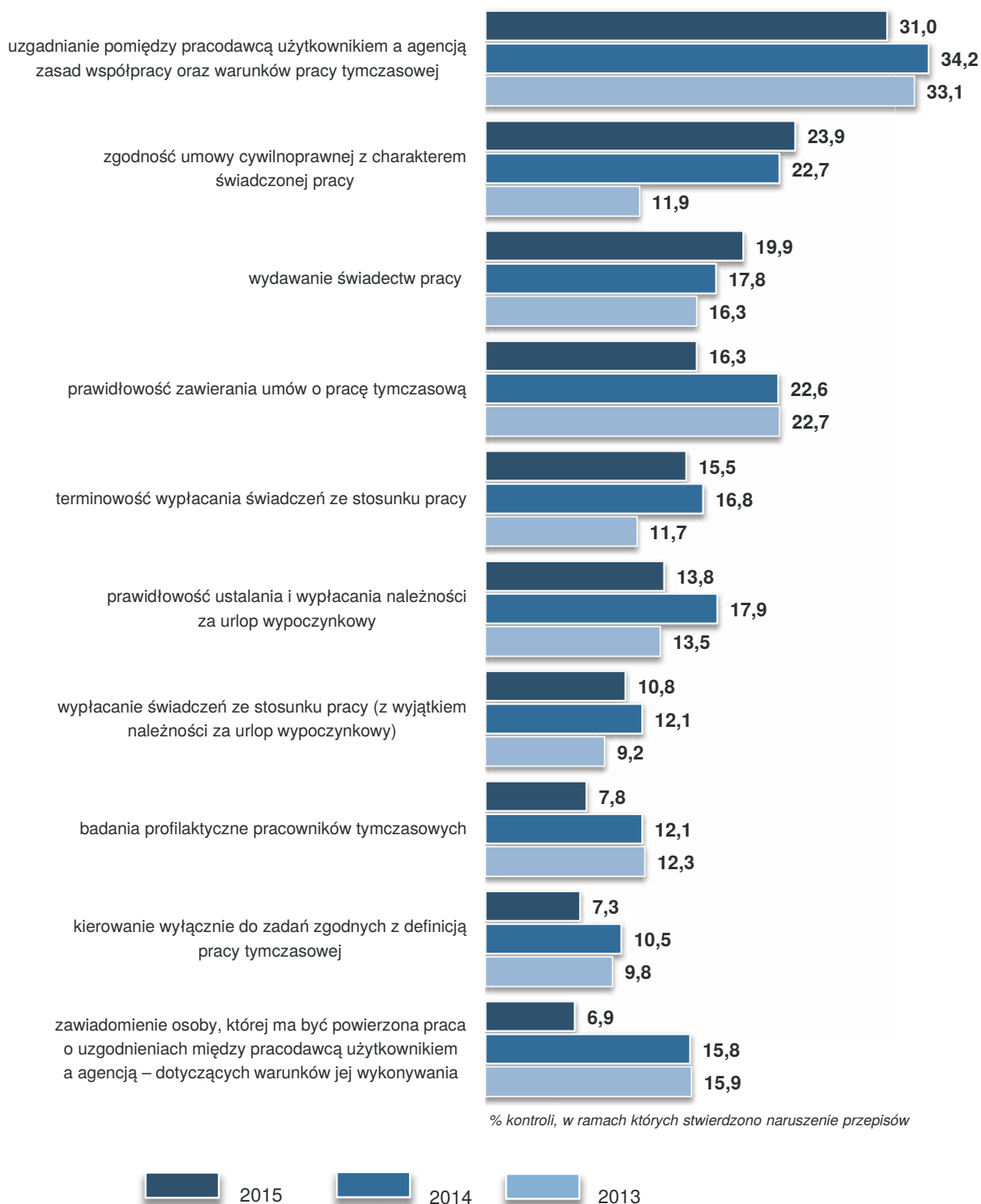
##### • Agencje pracy tymczasowej

Inspektorzy pracy przeprowadzili kontrole w 76 agencjach zatrudniających do 9 osób, w 49 zatrudniających od 10 do 49 osób, w 57 o zatrudnieniu od 50 do 249 osób oraz w 50 agencjach zatrudniających powyżej 250 osób. **W przypadku 96 agencji (41%) była to pierwsza kontrola badająca przestrzeganie przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.**

W agencjach objętych kontrolą pracę tymczasową świadczyło 170 tys. osób, w tym 39,4 tys. (23%) na podstawie umów cywilnoprawnych. Do zagranicznych pracodawców użytkowników w celu wykonywania pracy tymczasowej zostało skierowanych 2,5 tys. osób, w tym 1,1 tys. w ramach umów prawa cywilnego.

Inspektorzy pracy ujawnili **22 podmioty działające jako nielegalne agencje pracy tymczasowej**, tj. świadczące usługi pracy tymczasowej bez wymaganego certyfikatu marszałka województwa potwierdzającego wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (stanowi to 9,5% badanych agencji).

## AGENCJE PRACY TYMCZASOWEJ



Kontrole prowadzone w latach 2013-2015 w obszarze pracy tymczasowej wskazują, że w przypadku tej nietypowej formy zatrudnienia **najwięcej trudności sprawia współpraca pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem.**

Inspektorzy pracy sygnalizują, że pomimo iż *ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* określa zakres dokonywanych między agencją zatrudnienia a pracodawcą użytkownikiem uzgodnień niezbędnych dla świadczenia pracy tymczasowej (np. rodzaju pracy,

wymagań kwalifikacyjnych, przejęcia przez pracodawcę użytkownika określonych obowiązków pracodawcy), **w co trzecim sprawdzonym dokumencie były nieprawidłowości.**

Kolejnym problemem jest utrzymujące się zjawisko **nieprzekazywania agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika** informacji o warunkach wykonywania pracy tymczasowej oraz o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu. Przykładowo, niepoinformowanie przez pracodawcę użytkownika o wszystkich warunkach świadczenia pracy tymczasowej może powodować, że agencja zatrudnienia skieruje pracowników tymczasowych do wykonywania zadań, które nie spełniają wymogów definicji pracy tymczasowej, w szczególności w kwestii sezonowości, okresowości i doraźności. W 2015 r. naruszenie tych zasad stwierdzono wobec 615 osób (15% objętych kontrolą).

Nadal znacząca jest skala nieprawidłowości polegających na **zawieraniu umów cywilnoprawnych** w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Wyniki kontroli wskazują, że wzrósł odsetek umów uznanych przez inspektorów pracy za zawarte w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę (29% w 2015 r., 19% w 2014 r.). Jak wynika z doświadczeń kontrolnych, stosowanie umów cywilnoprawnych w sytuacji, gdy istnieją przesłanki ustalenia istnienia stosunku pracy, niejednokrotnie ma na celu zmniejszenie kosztów podmiotów korzystających z pracy tymczasowej (stąd m.in. zawieranie umów o dzieło).

**Naruszenie przepisów z zakresu wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy** odnotowano w 27% kontroli (w 2014 r. – w 31%, w 2013 r. – w 23%). Stwierdzono, że 75 pracownikom tymczasowym (w 25 agencjach) nie zostały wypłacone należności z tytułu wykonywanej przez nich pracy. Nieterminowa wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy wystąpiła w 36 agencjach (dotyczyła 401 pracowników tymczasowych). Nieprawidłowości w ustalaniu i wypłacaniu wynagrodzenia urlopowego i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wykazano w 32 podmiotach wobec 231 pracowników.

Kontrole potwierdziły, że podmioty powielają błędy z lat poprzednich. Zdaniem inspektorów pracy osoby odpowiedzialne za sprawy personalne w agencjach pracy tymczasowej nie zawsze znają szczególne regulacje dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych. Zaobserwowano również brak nadzoru pracodawców nad prawidłowością naliczania wynagrodzeń, co przy stosowanych w agencjach informatycznych systemach kadrowych – niejednokrotnie niedostosowanych

do odmiennych od Kodeksu pracy przepisów *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* – powodowało zaniżenie wypłacanych świadczeń.

Częstym problemem było także **nieprzekazywanie przez pracodawców użytkowników dostatecznej informacji mającej wpływ na wynagrodzenie pracowników tymczasowych**, tj. zarówno w zakresie sporządzanej ewidencji czasu pracy, jak i przepisów obowiązujących w danym zakładzie pracy.

W 2015 r. przeprowadzono 139 kontroli agencji pracy tymczasowej pod kątem przestrzegania **zakazu traktowania pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny** w zakresie warunków zatrudnienia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi u pracodawcy użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Naruszenia przepisów stwierdzono w związku z działalnością 9 agencji pracy tymczasowej. Inspektorzy sprawdzili grupę 1 567 osób, ujawniając nieprawidłowości dotyczące 72 osób świadczących pracę tymczasową.

Skontrolowano także 166 pracodawców użytkowników, na rzecz których świadczyli pracę pracownicy tymczasowi lub osoby wykonujące pracę tymczasową na innej podstawie niż umowa o pracę tymczasową. Nieprzestrzeganie zakazu traktowania pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny w zakresie warunków pracy w porównaniu z tzw. pracownikami stałymi, zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na tym samym lub podobnym stanowisku pracy, ujawniono w 14 zakładach. Naruszenia prawa dotyczyły 272 osób świadczących pracę tymczasową – 9% osób objętych badaniem (w 2014 r. – 11%, w 2013 r. – 9%).

Inspektorzy pracy wskazują, że przy stosowaniu przepisu art. 15 ust. 1 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* dotyczącego zakazu dyskryminacji istotne znaczenie ma nałożony na pracodawcę użytkownika obowiązek poinformowania agencji o wewnętrznych regulacjach w zakresie wynagrodzeń. Niespełnienie tego obowiązku powoduje, że **agencje pracy tymczasowej wypłacają pracownikom tymczasowym wynagrodzenia zaniżone w stosunku do pracowników własnych pracodawcy użytkownika.**

Ponadto w wyniku kontroli w agencjach pracy tymczasowej stwierdzono, że:

- występują **nieprawidłowości w umowach o pracę** 219 pracowników tymczasowych (16% objętych w tym zakresie kontrolą), zatrudnionych w 38 agencjach;
- 113 pracowników tymczasowych (8% objętych

w tym zakresie kontrolą) **nie zostało zawiadomionych** – przed zawarciem z nimi umowy o pracę – o uzgodnieniach dokonanych między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem;

- w przypadku 79 osób nie przestrzegano przepisów dotyczących **dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika**.

#### • Pracodawcy użytkownicy

Kontrolowani pracodawcy użytkownicy prowadzili działalność gospodarczą w sektorach: przetwórstwo przemysłowe (50,2%), handel i naprawy (20,6%) oraz transport i gospodarka magazynowa (6,9%). W badanych podmiotach pracę tymczasową wykonywało 10 tys. osób, w tym 2,7 tys. (27%) na podstawie umów cywilnoprawnych.

Kontrole u pracodawców użytkowników wykazały, że **najczęstsze naruszenia przepisów dotyczyły niezapewnienia osobom wykonującym pracę tymczasową bezpiecznych i higienicznych warunków pracy**. Należy jednak odnotować spadek liczby uchybień stwierdzonych w tym zakresie w porównaniu z latami ubiegłymi. W 2015 r. wykazano nieprawidłowości w czasie 80 kontroli (34%), podczas gdy w 2014 r. – w czasie 100 kontroli (42%).

Wśród odnotowanych uchybień zwracają uwagę przypadki:

- naruszenia w stosunku do 666 osób, w tym 202 zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (18% objętych w tym zakresie kontrolą), zasady powierzania **zadań objętych definicją pracy tymczasowej**, w szczególności o charakterze sezonowym, okresowym lub doraźnym;
- nieprzestrzegania zakazu powierzania osobom wykonującym pracę tymczasową pracy **szczególnie niebezpiecznej** w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy – w odniesieniu do 68 osób (w tym 11 wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych) w 11 podmiotach;
- niezapewnienia **szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy** – w 45 podmiotach (22% objętych w tym zakresie kontrolą);
- niedostarczenia **odzieży i obuwia roboczego** oraz **środków ochrony indywidualnej** – w 23 podmiotach (12%);

- nieprzeprowadzenia **oceny ryzyka zawodowego** i nieinformowania o nim pracowników – w 21 podmiotach (11%);
- nieustalenia w przewidzianym trybie **okoliczności i przyczyn wypadku** przy pracy – w 8 podmiotach (15%).

Inspektorzy pracy wskazują, że na stan przestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wpływał z jednej strony brak dostatecznej wiedzy – szczególnie wśród pracodawców użytkowników – o zakresie ich obowiązków wobec pracowników tymczasowych, a z drugiej strony korzyści finansowe, które powstawały kosztem osób mających bardzo krótko świadczyć pracę, np. poprzez niezapewnianie właściwych szkoleń bhp.

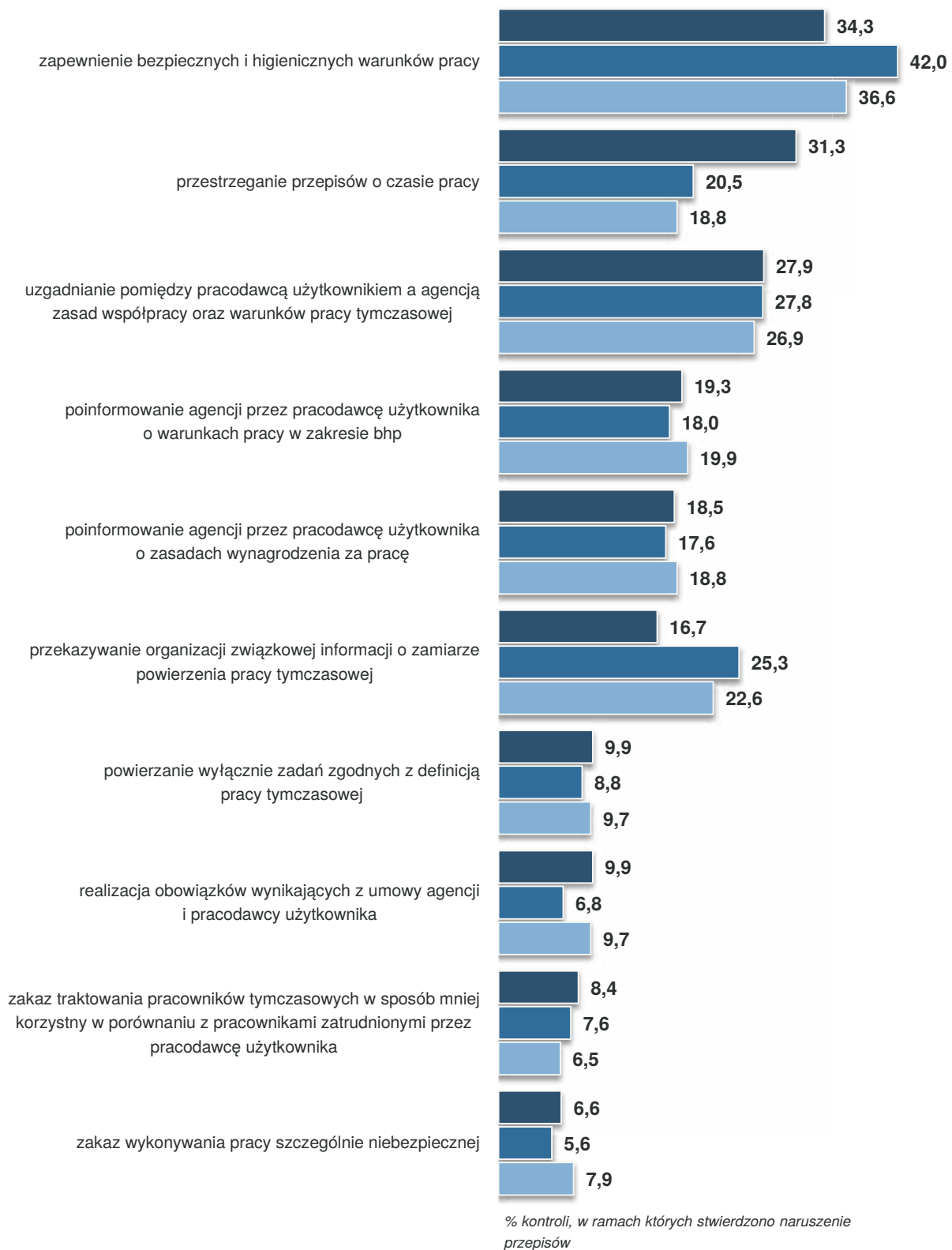
**Na podobnym poziomie, jak w latach ubiegłych, odnotowano nieprawidłowości z zakresu czasu pracy.** W 58 podmiotach stwierdzono uchybienia polegające na niezapewnieniu właściwego czasu pracy 13% pracowników objętych kontrolą (w 2014 r. – 12%, w 2013 r. – 14%). Przypadki nieprowadzenia ewidencji czasu pracy wykazano w 4 podmiotach, natomiast nierzetelnie prowadziło ją 28 pracodawców użytkowników w odniesieniu do 7% skontrolowanych pracowników tymczasowych.

Zmniejszyła się liczba przypadków nieprzestrzegania przez pracodawców użytkowników obowiązku informowania organizacji związkowych o zamiarze powierzenia pracy pracownikom tymczasowym; nieprawidłowości stwierdzono w 13 podmiotach (w 2014 r. – w 20, w 2013 r. – 14).

Jednym z przykładów negatywnych zjawisk w sferze rynku pracy tymczasowej jest obchodzenie art. 20 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* (określającego maksymalny czas wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika) poprzez kierowanie osoby do pracy tymczasowej w tym samym podmiocie kilkakrotnie po kolei przez różne agencje zatrudnienia. Zdaniem inspektorów pracy stosowanie takiej praktyki powoduje często, że pracownicy tymczasowi świadczą pracę niewyczerpującą wymogów definicji pracy tymczasowej, określonej w art. 2 pkt 3 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* – **w rzeczywistości jest to dla nich praca o charakterze stałym**. Opisane zjawisko umożliwia wieloletnie korzystanie przez pracodawców użytkowników z pracy pracowników tymczasowych, bez konieczności zwiększenia własnego zatrudnienia.



## PRACODAWCY UŻYTKOWNICY



2015 2014 2013

Pracę tymczasową wykonuje znacząca grupa osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Weryfikowanie przez inspektorów pracy zasadności zawierania umów cywilnoprawnych **wymaga kontroli w dwóch podmiotach**, tj. badania formalnej podstawy zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej oraz faktycznych warunków pracy wykonywanej u pracodawcy użytkownika, często mającego swoją siedzibę na terenie objętym właściwością miejscową innego okręgowego inspektoratu pracy. Takie okoliczności komplikują i zarazem wydłużają prowadzone postępowania kontrolne, z uwagi na brak przepisów nakładających na agencję obowiązek dostarczenia dokumentacji zatrudnienia do miejsca, gdzie praca jest wykonywana. Problem stanowią osoby kierowane za granicę do zagranicznych pracodawców użytkowników na podstawie umów prawa cywilnego, w przypadku których – w praktyce – inspektorzy pracy nie mogą ocenić, w jaki sposób świadczą pracę. Dodatkowo warto przypomnieć, że kwestia dopuszczalności stosowania umów cywilnoprawnych w pracy tymczasowej budziła wątpliwości prawne od początku obowiązywania *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*. **Państwowa Inspekcja Pracy już w 2009 r. sygnalizowała potrzebę sprecyzowania możliwości (bądź jej braku) zatrudniania pracowników tymczasowych w ramach umów cywilnoprawnych.**

Kolejnym, sygnalizowanym już problemem jest świadczenie przez niektóre podmioty usług outsourcingowych, będących w praktyce działalnością z zakresu pracy tymczasowej. Funkcjonowanie takiego mechanizmu powoduje, że przedsiębiorcy nie są zobowiązani do stosowania przepisów dotyczących szeroko rozumianej pracy tymczasowej, np. w zakresie uzyskania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia czy też prowadzenia agencji pracy tymczasowej zgodnie z prawem.

## 5. WSPÓŁPRACA Z URZĘDAMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE/EOG I WYPEŁNIANIE ROLI INSTYTUCJI ŁĄCZNIKOWEJ

Główny Inspektorat Pracy pełni funkcję jednej z polskich **instytucji łącznikowych** (liaison office), czyli urzędu umocowanego do bezpośredniego komunikowania się ze swoimi odpowiednikami w krajach Unii Europejskiej (UE), Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz Konfederacji Szwajcarskiej.

Współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z urzędami państw członkowskich UE/EOG i Konfederacji Szwajcarskiej – odpowiedzialnymi za nadzór nad warunkami pracy i zatrudnienia pracowników skierowanych

do wykonywania pracy na ich terytorium, na określony czas, przez pracodawcę mającego siedzibę w innym państwie członkowskim – obejmuje wymianę informacji w zakresie wskazanym w art. 10 ust. 1 pkt 14 *ustawy o PIP*.

Wymiana informacji pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a instytucjami łącznikowymi z innych państw obszaru UE/EOG objęła w 2015 r. **192 sprawy** (w 2014 r. – 181, w 2013 r. – 226). Państwowa Inspekcja Pracy współpracowała łącznie z 19 krajami, w tym z 18 państwami członkowskimi Unii Europejskiej oraz z 1 krajem Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącym do UE (Norwegią). Najbardziej intensywna wymiana informacji była prowadzona z Belgią i Francją.

W roku sprawozdawczym polska inspekcja pracy przekazała w ramach realizacji zadań instytucji łącznikowej do właściwych urzędów państw członkowskich UE/EOG **15 spraw z zakresu zatrudnienia pracowników delegowanych do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego** (w 2014 r. – 27 spraw, w 2013 r. – 37 spraw). Ponadto do właściwych urzędów państw członkowskich przekazano 18 spraw nie dotyczących pracowników delegowanych (w 2014 r. – 33 sprawy, w 2013 r. – 21 spraw).

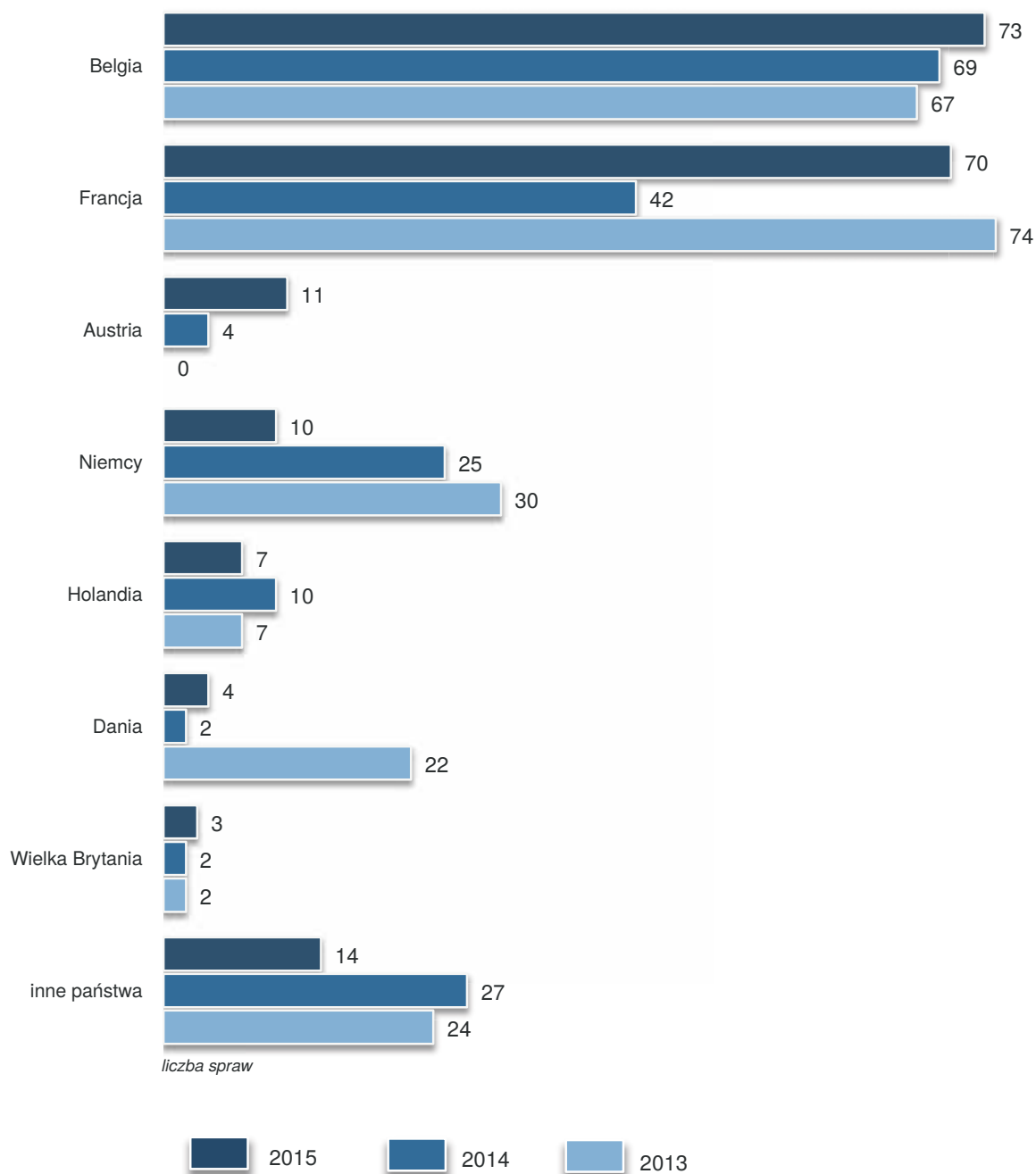
W okresie sprawozdawczym zakończono również **56 spraw** zapoczątkowanych w latach 2013 i 2014, w tym: 20 spraw w zakresie współpracy z Niemcami, 10 spraw z Belgią i 7 spraw z Francją.

Od 16 maja 2011 r. Państwowa Inspekcja Pracy stosuje elektroniczny *System Wymiany Informacji na Rynku Wewnętrznym (IMI)* do przekazywania informacji na temat delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. W systemie tym PIP pełni rolę *Koordynatora ds. Dziedziny Prawodawstwa: delegowanie pracowników (LIMIC)* oraz organu właściwego, który realizuje wymianę informacji.

W 2015 r. współpraca z **wykorzystaniem Systemu IMI objęła łącznie 159 spraw** (2014 r. – 120, 2013 r. – 160), w tym 150 spraw nadesłanych przez organy właściwe z innych państw UE/EOG (w 2014 r. – 113, w 2013 r. – 158) oraz 9 spraw skierowanych przez PIP (w 2014 r. – 7, w 2013 r. – 2). Najwięcej spraw poprzez System IMI przesłały do polskiej inspekcji pracy organy właściwe z: Belgii – 67 spraw i Francji – 67. Inspekcja skierowała 9 wniosków do swoich zagranicznych partnerów: dwa do Belgii oraz po jednym do Finlandii, Francji, Niemiec, Norwegii, Słowacji, Wielkiej Brytanii i Włoch.

Na dzień 18 czerwca 2016 r. wyznaczony został termin transponowania do polskiego prawa *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia*

## WYMIANA INFORMACJI Z URZĘDAMI PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE/EOG I KONFEDERACJI SZWAJCARSKIEJ



15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniającej rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (rozporządzenie w sprawie „IMI”). Trwają prace nad rządowym projektem **ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług**, którą powyższa dyrektywa zostanie implementowana.

Projektowana ustawa przewiduje liczne zadania dla Państwowej Inspekcji Pracy (w tym wiele nowych), dotyczące m.in.:

- przyjmowania oświadczeń od przedsiębiorców zagranicznych o oddelegowaniu pracowników do Polski;
- współpracy w zakresie wymiany informacji z właściwymi organami państw członkowskich;
- kontroli prawidłowości delegowania pracowników na terytorium RP pod kątem:

- rzeczywistego prowadzenia przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP znaczącej działalności gospodarczej w państwie wysyłającym,
- tymczasowego wykonywania pracy na terytorium RP przez pracownika delegowanego do Polski;
- kontroli zapewnienia pracownikom oddelegowanym do naszego kraju minimalnych warunków zatrudnienia wynikających z prawa polskiego;
- transgranicznej egzekucji kar i grzywien administracyjnych.

#### Wnioski nadesłane do PIP za pośrednictwem Systemu Wymiany Informacji na Ryнку Wewnętrzny (IMI)

Państwo/ wnioskodawca	Liczba wniosków		
	2015	2014	2013
Belgia	67	60	64
Francja	67	36	64
Austria	11	3	0
Holandia	3	6	3
Luksemburg	1	0	2
Estonia	1	0	0
Słowacja	0	2	0
Bułgaria	0	1	0
Finlandia	0	1	1
Łotwa	0	1	0
Norwegia	0	1	0
Rumunia	0	1	0
Włochy	0	1	1
Dania	0	0	20
Niemcy	0	0	2
Portugalia	0	0	1

Ze względu na przewidziane w projektowanej ustawie obowiązki pracodawców zarówno z państw członkowskich UE/EOG, jak i krajów trzecich, którzy delegują pracowników do pracy w Polsce (np. obowiązek wyznaczenia osoby do pośredniczenia w kontaktach z inspektorem pracy, obowiązek przechowywania na terytorium RP niektórych dokumentów pracowniczych), przywołany akt prawny zdecydowanie **ułatwi organom PIP** prowadzenie kontroli w ww. zakresie.

#### PODSUMOWANIE

**Kontrole legalności zatrudnienia obywateli polskich** w 2015 r. przyczyniły się do eliminowania nieprawidłowości we wszystkich badanych aspektach.

Na podstawie zgromadzonych danych należy jednak zauważyć, że **skala naruszeń prawa związanych z legalnością zatrudnienia jest zbliżona do tych**, które były stwierdzane w latach ubiegłych. Nadal **najczęściej ujawniane nieprawidłowości** obejmują zatrudnianie bez zawarcia umowy o pracę na piśmie oraz brak zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego lub uchybienia terminów przewidzianych na dopełnienie tych obowiązków.

Wyniki kontroli PIP w zakresie pracy nielegalnej nie oddają rzeczywistej skali zjawiska. Inspekcja pracy nie obejmuje bowiem swoim działaniem wszystkich form aktywności na rynku pracy. Kontroluje wyłącznie wykonywanie pracy najemnej świadczonej na rzecz pracodawców i przedsiębiorców. Poza sferą oddziaływania PIP pozostają te podmioty i osoby, które nie mieszczą się w ww. grupie, a które nierzadko dopuszczają się nadużyć związanych z pracą nierejestrowaną (przykładem może być rolnictwo indywidualne oraz zatrudnianie tzw. pracowników domowych).

Zmiana przedstawionego stanu wymaga **przyjęcia rozwiązań kompleksowych i stworzenia krajowej strategii walki z tym obszarem szarej strefy gospodarki**. Państwowa Inspekcja Pracy od lat rekomenduje opracowanie **wieloletniego programu** walki z pracą nierejestrowaną, który przewidywałby stosowanie właściwie dobranych mechanizmów ekonomicznych, socjalnych, fiskalnych itp.

Do eliminowania szarej strefy konieczne jest **współdziałanie organów nadzoru i kontroli** oparte na możliwości bieżącego korzystania z gromadzonych przez właściwe służby danych o podmiotach powierzających pracę i pracownikach, realizowanie wspólnych kontroli oraz ustanowienie kanałów przepływu informacji między nimi (w tym również w zakresie udzielania informacji o dokonanych ustaleniach przez organy ubezpieczeniowe i skarbowe). Rozwiązaniem mogłoby być stworzenie **procedur postępowania wszystkich organów kontrolnych**, do których kompetencji należy ujawnianie nielegalnego zatrudnienia i walka z uszczupleniami należności budżetu państwa. Dzięki temu również system doboru podmiotów do kontroli w większym stopniu mógłby opierać się na wynikach analiz branżowych, terytorialnych i strukturalnych zjawiska. Pozwoliłoby to lepiej ukierunkować kontrole na obszary objęte największym ryzykiem.

Niezbędne są także **zmiany legislacyjne**, które ograniczyłyby możliwość powierzania pracy w sposób nielegalny. Za korzystną z punktu widzenia efektywności czynności kontrolnych należy uznać **projektowaną zmianę art. 29 § 2 Kodeksu pracy wprowadzającą**

**obowiązek zawarcia umowy o pracę na piśmie przed dopuszczeniem pracownika do pracy**, a jeśli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, potwierdzenia pracownikowi na piśmie warunków umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy. Konieczne są również **zmiany w przepisach dotyczących terminu zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego** oraz odnoszących się do wykonywania pracy na podstawie **umów cywilnoprawnych**.

Państwowa Inspekcja Pracy postuluje podjęcie **prac legislacyjnych** nad stworzeniem **odrębnej ustawy o zwalczaniu pracy niezadeklarowanej**, która zdefiniowałaby pojęcie pracy nielegalnej oraz uregulowała kwestie dotyczące nowych, skuteczniejszych metod walki z tym niekorzystnym zjawiskiem. Nowa definicja nielegalnego zatrudnienia powinna uwzględniać różne aspekty pracy nierejestrowanej, w tym również wypłacanie wynagrodzenia poza oficjalnym obiegiem, powierzanie pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w sytuacji, w której powinna zostać zawarta umowa o pracę, powierzanie pracy tymczasowej wbrew ustawie (czyli te patologie, które skutkują zaniżeniem dochodów państwa z tytułu należnych składek ZUS i podatków).

Wskazane jest także **podwyższenie sankcji** za powierzenie pracy z naruszeniem obowiązujących przepisów. Wprowadzenie skutecznych kar za nielegalne powierzanie pracy, tj. na poziomie zniechęcającym do popełniania tego rodzaju nadużyć, z pewnością służyłoby ograniczeniu skali nielegalnego zatrudniania. Kara grzywny powinna być nakładana za każdą osobę nielegalnie zatrudnioną, przy równoczesnym określeniu jej maksymalnej wysokości.

Do ograniczenia skali nielegalnego zatrudniania niezbędne jest prowadzenie na szeroką skalę **działalności edukacyjnej i informacyjnej** dla pracodawców i pracobiorców. Należy uświadamiać pracobiorcom, że nielegalne zatrudnienie przynosi szkody im samym. Dodać także należy, że większość osób zaangażowanych w pracę nierejestrowaną jest przekonana o nikłej skuteczności działań kontrolnych instytucji państwowych i słabości systemu prawnego.

**Budowanie przekonania o nieuchronności kary i odpowiednia wysokość grzywien mogą** stanowić czynniki zniechęcające do powierzania pracy z naruszeniem przepisów prawa. Jednocześnie należy stworzyć pracodawcom **odpowiednie warunki funkcjonowania na rynku pracy**, w których nie będą oferowali pracobiorcom pracy nierejestrowanej. Promowanie pracy legalnej powinno się również opierać na przedstawieniu pracodawcom i pracobiorcom realnych propozycji, np. dotyczących obniżenia kosztów

pracy, a także uświadomieniu korzyści wynikających z legalnego zatrudnienia.

Niezbędne jest również **wprowadzenie stosownych zmian w przepisach ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy**. Umożliwienie kontroli byłych pracodawców, rozszerzenie katalogu osób, od których inspektor pracy ma prawo żądać informacji, mających znaczenie w postępowaniu kontrolnym oraz umożliwienie wykorzystania w toku kontroli informacji uzyskanych przed jej formalnym wszczęciem, w ramach tzw. wstępnych czynności weryfikacyjnych, to zmiany, które pozwolą na efektywniejszą eliminację nadużyć związanych z powierzaniem i wykonywaniem pracy w szarej strefie.

W związku z **coraz większym napływem cudzoziemców do Polski** – zwłaszcza z Ukrainy – zwiększa się skala ich nielegalnego zatrudnienia. Nadal na wysokim poziomie pozostaje także liczba stwierdzonych nieprawidłowości w zakresie przestrzegania praw pracowniczych cudzoziemców. Przyczynia się do tego również brak znajomości przepisów polskiego prawa i wiedzy cudzoziemców na temat korzyści wynikających z legalnej pracy (np. korzystanie z darmowych świadczeń medycznych w ramach publicznej służby zdrowia, możliwość dochodzenia roszczeń od pracodawcy). Czynnikiem utrudniającym poznanie i zrozumienie obowiązującego w Polsce prawa jest także bariera językowa. Mimo popularyzacji tej wiedzy, cudzoziemcy nadal wskazują na brak dostępu do przydatnych im informacji i materiałów.

W przypadku kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców barierę obniżającą sprawność i skuteczność podejmowanych działań stanowi **brak bezpośredniego dostępu** inspektorów pracy do następujących baz danych:

- systemu „Pobyt”, tj. krajowego zbioru rejestrów, ewidencji i wykazu w sprawach cudzoziemców, w którym rejestrowane są dane dotyczące wjazdu cudzoziemców na terytorium Polski oraz udzielonych cudzoziemcom decyzji pobytowych;
- systemu „Syriusz”, który obejmuje zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom oraz wydane przez wojewodów zezwolenia na pracę cudzoziemców.

Państwowa Inspekcja Pracy od kilku lat zwraca uwagę, że za jedno z najważniejszych zagadnień z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców, **wymagających uporządkowania i działań naprawczych, należy uznać uproszczony system zatrudniania cudzoziemców ze Wschodu na podstawie oświadczeń rejestrowanych w powiatowych urzędach pracy**.

Okazją do takich działań może być proces implementacji do polskiego prawa *dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego*.

Z punktu widzenia pożądaných zmian legislacyjnych **pozytywnie należy ocenić projekt ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług**, powstały w związku z koniecznością implementacji do polskiego prawa *dyrektywy 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług*. Implementacja ww. dyrektywy może być sposobnością do wprowadzenia uregulowań umożliwiających Państwowej Inspekcji Pracy skuteczny nadzór i kontrolę działalności pracodawców zagranicznych, którzy delegują swoich pracowników do pracy w Polsce (czego nie gwarantują polskie przepisy). W praktyce kontrolnej poważny problem stanowi zwłaszcza uzyskiwanie dokumentacji pracowniczej od wyznaczonych przedstawicieli firm zagranicznych spoza obszaru UE/EOG, stosowanie sankcji za wykroczenia wobec nieprzebywających w Polsce osób odpowiedzialnych po stronie takich firm oraz nawiązywanie kontaktu z pracodawcami zagranicznymi z siedzibą w państwach członkowskich UE/EOG, z uwagi na brak obowiązku wyznaczenia przez takich pracodawców przedstawiciela do reprezentowania firmy w czasie kontroli.

Analiza nieprawidłowości stwierdzanych w wyniku kontroli pozwala ocenić, że stan praworządności w zakresie **przestrzegania przez agencje zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** utrzymuje się na poziomie zbliżonym do lat ubiegłych. W wielu aspektach, w tym również bezpośrednio związanych z ochroną osób korzystających z usług agencji, **skala nieprawidłowości jest nadal niepokojąca**.

Za najistotniejszy problem należy uznać rażące naruszenia przepisów wobec osób **kierowanych do pracy za granicą** u pracodawców zagranicznych, w szczególności nielegalne prowadzenie usług pośrednictwa do pracy za granicą, a w wielu przypadkach świadome obchodzenie przepisów powołanej ustawy regulujących ten zakres działalności.

Problematyka ujawnianych naruszeń przepisów, poza nielegalnym prowadzeniem usług, koncentruje się ponadto na kierowaniu osób do pracy za granicą bez zawarcia wymaganych umów – zarówno z osobą kierowaną, jak i z pracodawcą zagranicznym oraz niedopełnianiu obowiązku prowadzenia wykazu osób

kierowanych do pracy za granicą i wykazu podmiotów, do których kierowane są te osoby. Natomiast przedmiot skarg składanych na działalność agencji zatrudnienia stanowią zazwyczaj niewypłacone wynagrodzenia z tytułu pracy za granicą lub nieodpowiednie warunki pracy, jak również zakwaterowania.

Od kilku lat w Polsce można zauważyć nasilenie się tendencji do **stosowania pracy tymczasowej**. Wynika to głównie z dążenia pracodawców do zmniejszenia bezpośrednich i pośrednich kosztów pracy oraz bardziej elastycznego zarządzania zasobami kadrowymi. Państwowa Inspekcja Pracy od 2012 r. szczegółowo bada stan przestrzegania przepisów prawa w podmiotach korzystających z rozwiązań przewidzianych w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*. Wyniki tych kontroli prowadzonych w latach poprzednich wskazują, że w wielu przypadkach **stosowanie pracy tymczasowej jest nadużywane** przez przedsiębiorców.

Wśród stwierdzanych nieprawidłowości niepokoi zwłaszcza **wysoki poziom uchybień odnoszących się do bezpieczeństwa i higieny pracy** osób wykonujących pracę tymczasową. Nietypowa forma zatrudnienia, jaką jest praca tymczasowa, rozdzielająca uprawnienia i obowiązki pracodawcy pomiędzy agencję i pracodawcę użytkownika, wymaga ścisłej współpracy obu podmiotów, szczególnie w kwestiach dotyczących warunków pracy oraz informowania pracowników tymczasowych o zagrożeniach związanych z wykonywaną pracą. Na podstawie postępowań kontrolnych inspektorzy pracy stwierdzają, że **współdziałanie pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem w wielu przypadkach pozostaje niewystarczające**, np. w zakresie przekazywania pełnej informacji o warunkach pracy pracowników tymczasowych bądź wywiązywania się z ustawowych lub umownych obowiązków wobec osób wykonujących pracę tymczasową.

Doświadczenia zebrane przez inspektorów pracy w toku kontroli wskazują na **potrzebę zmian ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**. Jednym z najistotniejszych postulatów PIP jest **wprowadzenie sankcji za naruszenie przepisów ustawy**, określających specyficzny charakter zatrudnienia tymczasowego, tj. kierowanie pracowników tymczasowych do prac, które nie mieszczą się w ustawowej definicji pracy tymczasowej, powierzanie prac szczególnie niebezpiecznych lub przekraczanie dopuszczalnych limitów długości zatrudnienia. Wśród problemów, które wymagają ingerencji ustawodawcy, można wymienić również kwestię **objęcia większą ochroną osób świadczących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych**.



V.

---

DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA  
ORAZ PROMOCJA OCHRONY  
PRACY







## KAMPANIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

### I. KAMPANIA INFORMACYJNO-PROMOCYJNA „BEZPIECZEŃSTWO PRACY ZALEŻY OD CIEBIE”

Państwowa Inspekcja Pracy realizowała ostatni etap 3-letniej kampanii „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”, której adresatami byli pracownicy i pracodawcy zatrudnieni w branżach o wysokim poziomie zagrożeń zawodowych. Cel kampanii to:

- upowszechnienie wiedzy związanej z zapobieganiem wypadkom przy pracy spowodowanym przyczynami ludzkimi, przede wszystkim w sektorze przetwórstwa przemysłowego, który wyróżnia się dużą liczbą zdarzeń wypadkowych;
- zwrócenie uwagi na nieprawidłowe lub samowolne zachowania pracowników, nieużywanie sprzętu ochronnego i brak nadzoru nad pracownikami ze strony kadry zarządzającej zakładem pracy;
- inspirowanie pracowników i pracodawców

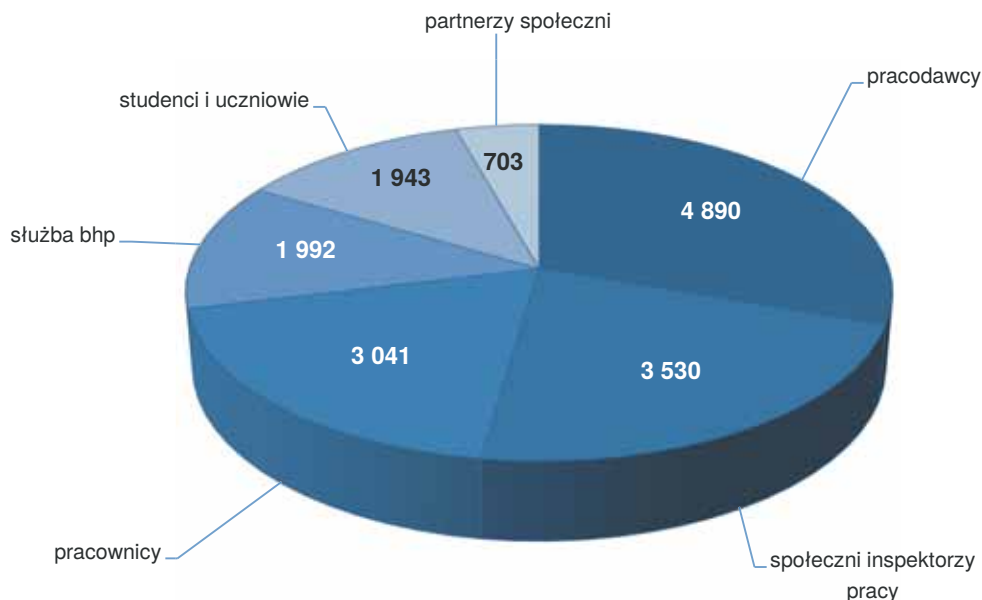
do zmiany postrzegania kwestii bhp poprzez przyjęcie odpowiedzialności za ochronę życia i zdrowia wszystkich uczestników procesu pracy oraz wskazywanie na konsekwencje niewłaściwych i nieodpowiedzialnych zachowań;

- motywowanie pracodawców do przeglądu i poprawy warunków pracy, wdrażania wysokich standardów w obszarze bhp, szczególnie w zakresie przygotowania pracowników do pracy i budowania kultury bezpiecznej pracy;
- zachęcanie do udziału w programach prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

Działaniami prowadzonymi w okręgowych inspektoratach pracy w związku z kampanią objęto 18,4 tys. podmiotów.

Podczas kampanii przygotowano **182 szkolenia i spotkania informacyjne** oraz zorganizowano **56 seminariów i konferencji** (m.in. V Śląska Konferencja Zapobiegania Wypadkom przy Pracy „Czy to wypadek? Na wszelki wypadek.”, konferencja „BHP

### NAJWAŻNIEJSI ODBIORCY DZIAŁAŃ PIP W KAMPANII „BEZPIECZEŃSTWO PRACY ZALEŻY OD CIEBIE”



TO STANDARD” w Rzeszowie, konferencja „Współczesne narażenia zawodowe – profilaktyka zdrowotna” w Kielcach, konferencja „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie – ograniczanie zagrożeń wypadkowych” w Bartoszycach oraz Ogólnopolska Konferencja „Z kulturą do maszyny” w Łodzi). Działania szkoleniowe

realizowano także podczas Akademii Społecznego Inspektora Pracy prowadzonej przez Okręgowe Inspektoraty Pracy w Bydgoszczy i Katowicach.

W całej Polsce Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała **140 stoisk i punktów informacyjnych** związanych tematycznie z kampanią, głównie na targach branżowych,

impresach plenerowych oraz w czasie *dni otwartych*. Na stoiskach udzielano zainteresowanym porad z zakresu bezpieczeństwa pracy, a także przekazywano wydawnictwa PIP dotyczące bezpiecznego organizowania miejsc pracy. Mając na uwadze skuteczne dotarcie do pracodawców z przekazem kampanii, inspekcja pracy obecna była m.in. na targach: „Intermasz” i „Innowacje-Technologie-Maszyzny” w Poznaniu, WOD-KAN w Bydgoszczy oraz „Interbud” w Łodzi.

Przedstawiciele okręgowych inspektoratów pracy brali udział przede wszystkim w lokalnych imprezach organizowanych przez pracodawców i partnerów społecznych, na których popularyzowane były zasady bezpiecznej pracy. Okazją do promocji dobrych praktyk i tematyki bezpieczeństwa pracy były m.in.: „Tydzień bezpieczeństwa” na budowie Aquaparku w Tychach, Tydzień Bezpieczeństwa w Grupie Górażdże SA, Dni Bezpieczeństwa w Arcelor Mittal SA, zawody bhp z udziałem drużyn reprezentujących zakłady pracy na terenie Parku Naukowo-Technologicznego w Elku, a także inicjatywy realizowane wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych i Urzędem Dozoru Technicznego.

Tematyka kampanii upowszechniana była także wśród uczniów, studentów i osób rozpoczynających karierę zawodową. Szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, zagrożeń wypadkowych, a także praw i obowiązków pracowniczych zorganizowane zostały m.in. dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych z Poznania, Częstochowy, Rybnika, Piły, Barlinka, studentów Uniwersytetu Śląskiego i Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

W 2015 r. do odbiorców trafiło blisko **56 tys. egzemplarzy wydawnictw** wspierających kampanię. Jako uzupełnienie oferty wydawniczej przygotowano 4 tematyczne prezentacje, które odnosiły się do najważniejszych i najczęściej występujących zagrożeń w środowisku pracy, tj.: hałasu, zapylenia, zagrożeń fizycznych związanych z pracą z maszynami oraz upadków, poślizgnięć i potknięć. Wszystkie materiały edukacyjne, w tym filmy instruktażowe, dostępne są na stronie internetowej kampanii <http://web.pip.gov.pl/bpzc>.

Działania prowadzone w okręgowych inspektoratach pracy wsparte zostały **kampanią medialną**. Szczególną uwagę poświęcono promocji najważniejszych programów prewencyjnych PIP, z których mogą skorzystać właściciele małych i średnich przedsiębiorstw. Przekaz medialny skierowany został do osób odpowiedzialnych za kluczowe decyzje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy podejmowane w firmach. W mediach promowano również specjalnie przygotowaną stronę internetową

informującą o najważniejszych działaniach prewencyjnych PIP ([www.programyprewencyjne.pl](http://www.programyprewencyjne.pl)).

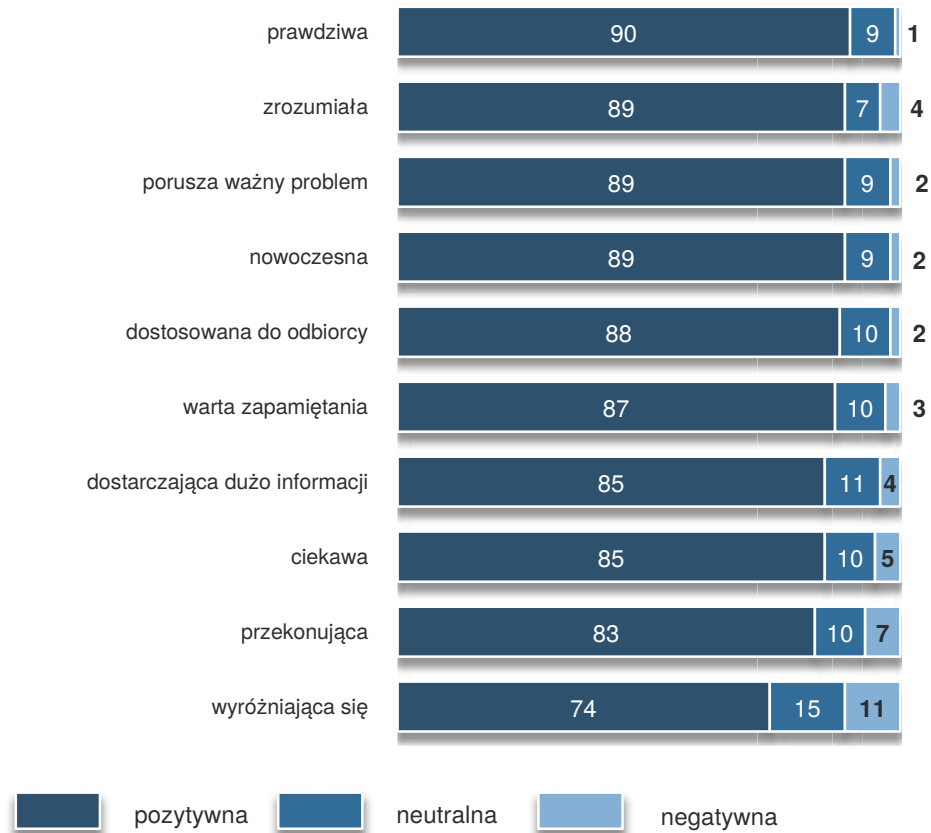
Kampania medialna rozpoczęła się emisjami spotów telewizyjnych sfinansowanych z Funduszu Prewencji Wypadkowej ZUS. Na przełomie sierpnia i września 2015 r. wyemitowano ponad 1,2 tys. spotów na antenie ogólnopolskich stacji telewizyjnych. Działania medialne realizowane ze środków PIP rozpoczęły się w połowie września również emisją spotów TV, wzbogaconych o emisje radiowe oraz działania prowadzone w Internecie. Do końca listopada wyemitowano ponad **2,8 tys. spotów w telewizji publicznej oraz stacjach komercyjnych**, a także **278 spotów** w popularnych rozgłośniach **radiowych**. Działania w Internecie realizowane były z wykorzystaniem serwisów o tematyce bhp i prawa pracy, jak również w serwisach biznesowych oraz na portalach związanych z budownictwem. Ponadto adresaci kampanii mogli znaleźć specjalnie przygotowane linki do strony promującej programy prewencyjne PIP podczas wyszukiwania informacji za pośrednictwem Google. W związku z kampanią rozesłany został mailing do **50 tys. użytkowników kont pocztowych** portalu Wirtualna Polska rekrutujących się z grupy użytkowników „prywatny przedsiębiorca” i „biznesmen”. Ostatnią odsłoną kampanii była, zrealizowana w grudniu 2015 r., kolejna emisja **252 spotów radiowych** sfinansowana przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Niezależnie od mediów o zasięgu ogólnopolskim w roku sprawozdawczym w związku z kampanią „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie” ukazało się **157 informacji** w lokalnych i regionalnych stacjach telewizyjnych, radiowych, a także w prasie i internetowych wydaniach gazet.

Z analiz dotyczących zasięgu kampanii przeprowadzonych przez firmę Nielsen Audience Measurement wynika, że przynajmniej trzykrotny kontakt ze spotami telewizyjnymi kampanii miało 20,2% mediowej grupy docelowej, czyli kadry zarządzającej zakładami pracy. Natomiast na podstawie badania Radio Track Millward Brown wiadomo, że trzykrotny kontakt z kampanią PIP, realizowaną z wykorzystaniem radia, miało 48% ankietowanych dyrektorów, prezesów lub właścicieli firm.

W trakcie badań respondentci poproszeni zostali o ocenę przekazu informacyjnego kampanii w zakresie kilku istotnych cech. Odpowiedzi ankietowanych wskazują, że przekaz przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy został bardzo dobrze oceniony w rozpatrywanych aspektach.

Badania wskazują również, że w wyniku zetknięcia z kampanią u 44% ankietowanych zwiększył się, ich zdaniem, zakres wiedzy o zasadach bezpiecznej pracy, a 42% poszerzyło wiadomości o uprawnieniach pracowniczych. Ponadto 37% respondentów zadeklarowało,

## OCENA KAMPANII „BEZPIECZEŃSTWO PRACY ZALEŻY OD CIEBIE” WG ODBIORCÓW



że zapoznało się z publikacjami PIP dotyczącymi prawa pracy, w tym bhp, a 32% zamierza zwracać większą uwagę na to, czy pracownicy wykonują swoją pracę w sposób bezpieczny. Zainteresowanie programami prewencyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy wyraziło 49% badanych. Odsetek ten jest wyższy (57%) wśród osób reprezentujących branżę budowlaną.

W grupie osób odpowiedzialnych za podejmowanie kluczowych decyzji w firmach w sprawach bhp pozytywnie została oceniona zarówno kontrolna, jak i informacyjna działalność Państwowej Inspekcji Pracy. **Działalność kontrolna „bardzo dobrze” i „dobrze” została oceniona przez 74% badanych, a działalność informacyjna przez 77%.** Najwyższe oceny uzyskały kampanie informacyjne w mediach, szkolenia i wydawnictwa, szczególnie u ankietowanych z firm: zatrudniających 10-49 pracowników (88%), działających w sektorze przetwórstwa przemysłowego (79%) oraz u osób z wyższym wykształceniem (79%). Ponad połowa ankietowanych (52%) stwierdziła, że korzystała z wydawnictw Państwowej Inspekcji Pracy udostępnianych w formie elektronicznej, a 36% w tradycyjnej formie papierowej.

## 2. KAMPANIA INFORMACYJNO-PROMOCYJNA „ZANIM PODEJMIESZ PRACĘ”

Najważniejszym celem kampanii było upowszechnienie wiedzy o obowiązujących przepisach prawa pracy przy podejmowaniu zatrudnienia wśród studentów i uczniów szkół ponadgimnazjalnych, a także wśród osób już pracujących. Tematyka kampanii dotyczyła również pracodawców, a jej treści popularyzowali m.in. partnerzy społeczni i instytucjonalni PIP. W trakcie różnorodnych działań podejmowane były zagadnienia związane ze specyfiką zatrudnienia na podstawie umowy o pracę oraz z zawieraniem umów terminowych, cywilnoprawnych, a także z legalnością zatrudnienia. W 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała trzeci i ostatni etap kampanii.

Inauguracja odbyła się w czerwcu, kiedy rzecznicy prasowi jednostek organizacyjnych PIP zorganizowali na terenie całego kraju **202 dyżury telefoniczne w redakcjach gazet i rozgłośni radiowych** oraz w biurach terenowych NSZZ „Solidarność”. Rozwijano nową formułę działania polegającą na wykorzystaniu nowoczesnych metod komunikacji, np. Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze zorganizował w redakcji „Gazety Lubuskiej” dyżur

online na fan page'u w serwisie Facebook, który cieszył się dużym zainteresowaniem (zapoznano się z nim ok. 5 tys. osób). Okręgowe Inspektoraty Pracy w Gdańsku i Kielcach przygotowały wspólny dyżur z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, umożliwiający sprawdzenie online przez pracowników, czy pracodawca opłaca za nich składki ubezpieczeniowe. Natomiast Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie zorganizował dyżur filmowany „na żywo”, który został wykorzystany przez lokalną telewizję i umieszczony w serwisie YouTube.

Dla wzmocnienia przekazu kampanii i dotarcia do możliwie najszerszej grupy odbiorców w czerwcu i lipcu przeprowadzono kampanię informacyjną w ogólnopolskich stacjach radiowych RMF FM i Radio ZET. Wyemitowano **264 spoty radiowe** dotyczące takich zagadnień, jak: zawieranie umów o pracę, czas pracy, wstępne i okresowe szkolenia bhp, profilaktyczne badania lekarskie, zgłoszenie pracowników do ubezpieczenia społecznego, legalne zatrudnienie. Dzięki współpracy z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych kampania radiowa została powtórzona na przełomie listopada i grudnia. **Ze środków finansowych Funduszu Prewencji Wypadkowej** wyemitowano w rozgłośniach radiowych: RMF FM, Radio ZET i Program 1 Polskiego Radia **341 spotów przygotowanych przez PIP**.

Kampania informacyjna realizowana była również za pośrednictwem **serwisów internetowych** związanych z poszukiwaniem pracy. Na portalach, które odwiedzają młodzi ludzie oraz w pięciu serwisach związanych z poszukiwaniem pracy i kilku serwisach studenckich, a także w wyszukiwarce Google, emitowane były informacje (banery) kierujące do strony kampanii [www.prawawpracy.pl](http://www.prawawpracy.pl) prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Dodatkowo do użytkowników serwisu Gazeta.pl skierowano mailing z informacją o akcji.

Na łamach „Gazety Prawnej” **3-krotnie publikowano infografiki pt. „Gotowa na powrót”, „Gotowy do pracy” i „Gotowy do dzieła”**. Treścią infografik były informacje dla mam powracających na rynek pracy po urlopie macierzyńskim, prawa pracownika związane z zatrudnieniem (umowa o pracę, badania lekarskie i szkolenia bhp) oraz różnice wynikające z podejmowania pracy na podstawie umowy o pracę i umowy zlecenia. Działaniem wspomagającym była emisja banerów kampanii na stronie gazety oraz wysyłka wiadomości informacyjnych, zachęcających do sięgnięcia po materiały przygotowane przez PIP, do niemal 27 tys. użytkowników kont pocztowych tego tytułu prasowego.

#### INFOGRAFIKA „GOTOWA NA POWRÓT”

**PIP PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY**

# Gotowa na powrót?

CZY ZNASZ SWOJE PRAWA I OBOWIĄZKI W PRACY?  
[WWW.PRAWAWPRACY.PL](http://WWW.PRAWAWPRACY.PL)

**PRACODAWCA MA OBOWIĄZEK DOPUŚCIĆ CIĘ DO PRACY NA DOTYCHCZASOWYM STANOWISKU LUB RÓWNORZĘDNYM ZA WYNAĞRODZENIEM NIE NIŻSZYM NIŻ PRZED URLOPEM.**

Jeśli opiekujesz się dzieckiem w wieku do czterech lat, pracodawca nie może bez Twojej zgody zatrudniać Cię

- w godzinach nadliczbowych,
- w porze nocnej,
- w przerwany systemie czasu pracy
- oraz delegować Cię poza stałe miejsce pracy.

Jeżeli z uwagi na konieczność opieki nad dzieckiem nie możesz poświęcać pracy tyle czasu co dotychczas, **złóż wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy.**

Kampania informacyjna Państwowej Inspekcji Pracy „Zanim podejmiesz pracę”

Zanim podejmiesz pracę

W związku z prowadzoną kampanią w mediach lokalnych ukazało się prawie **600 informacji telewizyjnych, radiowych i prasowych**. Ciekawą inicjatywą związaną z propagowaniem zagadnień dotyczących zatrudnienia pracowniczego była współpraca pomiędzy Okręgowym Inspektoratem Pracy w Poznaniu i dziennikiem „Polska the Times – Głos Wielkopolski” oraz gazetą lokalną „Nasz Rynek”. Współpraca ta zaowocowała publikacją cyklu artykułów – poświęconych m.in. przepisom prawa pracy, które mają odniesienie do uczniów i studentów wykonujących pracę sezonową, a także do osób powracających na rynek pracy po urlopie macierzyńskim i wychowawczym. Cykl cieszył się dużym zainteresowaniem czytelników.

Na podstawie wyników badania społecznego zrealizowanego na zlecenie Państwowej Inspekcji Pracy przez firmę Realizacja Sp. z o.o. na próbie 1 005 pracowników w wieku 18-65 lat można stwierdzić, że 58%

ankietowanych zetknęło się z przekazem radiowym kampanii, natomiast 46% miało kontakt z hasłami i informacjami umieszczonymi w Internecie.

W sumie w 2015 r. działaniami związanymi z kampanią objęto **28 820 adresatów**, w tym m.in. 12 645 uczniów i studentów, 5 175 pracowników (także młodocianych zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego), 2 382 pracodawców i przedsiębiorców niebędących pracodawcami oraz 1 103 społecznych inspektorów pracy.

W całym kraju zorganizowano **314 szkoleń i spotkań** z pracodawcami, pracownikami, przedstawicielami związków zawodowych, społecznymi inspektorami pracy oraz przedstawicielami organów samorządu terytorialnego, na których omawiano problematykę prawnej ochrony pracy i planowanych zmian w przepisach.

#### EFEKTY KAMPANII „ZANIM PODEJMIESZ PRACĘ” I DZIAŁANIA ODBIORCÓW

odbiorca kampanii zamierza zwracać większą uwagę na respektowanie w firmie uprawnień pracowniczych



odbiorca kampanii deklaruje, że zwiększył się zakres jego wiedzy o uprawnieniach pracowniczych



odbiorca kampanii zapoznał się z publikacjami PIP dotyczącymi prawa pracy



% ankietowanych

Na uwagę zasługuje współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z **wyższymi uczelniami**, polegająca na wprowadzeniu tematyki prawnej ochrony pracy do zajęć dydaktycznych oraz popularyzowaniu jej podczas targów pracy i *dni kariery* dla studentów. Jednym z przykładów takiej inicjatywy były zorganizowane z udziałem Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie warsztaty dla członków koła naukowego prawa pracy działającego przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Rzeszowskiego, które dotyczyły problematyki wykroczeń przeciwko prawom pracownika i zakresu działalności Państwowej Inspekcji Pracy.

Tematykę kampanii upowszechniano również podczas **27 konferencji i seminariów**, których organizatorem lub uczestnikiem była Państwowa Inspekcja Pracy, a także podczas targów, *dni otwartych* i wydarzeń organizowanych w miejscach publicznych. W sumie zorganizowano **354 stoiska i punkty informacyjne**, na których

można było nieodpłatnie uzyskać poradę i otrzymać publikacje PIP z zakresu prawa pracy. W trakcie wszystkich działań prowadzonych podczas kampanii wykorzystano prawie **118 tys. egzemplarzy różnorodnych wydawnictw** Państwowej Inspekcji Pracy.

Kampanią zainteresowano również **osoby niepełnosprawne**. Podczas Targów Pracy dla Osób Niepełnosprawnych, zorganizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku wspólnie z Centrum Edukacji i Aktywizacji Osób Niepełnosprawnych w Białymstoku oraz z Wojewódzkim Urzędem Pracy, **inspektorzy udzielali informacji i porad** dotyczących obowiązków pracodawców związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych i uzyskiwaniem statusu zakładu pracy chronionej. Uczestnicy Targów zainteresowani byli głównie problematyką dodatkowych uprawnień pracowniczych.

### 3. KAMPANIA INFORMACYJNO-PREWENCYJNA „SZANUJ ŻYCIE! BEZPIECZNA PRACA W GOSPODARSTWIE ROLNYM”

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi od wielu lat działania, których celem jest ograniczenie zagrożeń zawodowych i zmniejszenie liczby wypadków przy pracy osób pracujących w sektorze rolnictwa, w szczególności rolników indywidualnych i członków ich rodzin. W 2015 r. inspekcja zrealizowała ostatni etap kampanii „**Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym**”.

Najważniejszym celem trzyletniej kampanii było przekonanie rolników do konieczności **ograniczania ryzyka wypadkowego oraz dbania o zdrowie swoje i najbliższych członków rodziny**, dla których gospodarstwo rolne to jednocześnie miejsce pracy i życia. Zaplanowane działania polegały na:

- przekazywaniu rolnikom wiedzy o zagrożeniach przy pracy rolniczej, skutkach wypadkowych i chorobowych, a przede wszystkim sposobach ich ograniczania,
- zwróceniu uwagi rolników na większą dbałość o bezpieczeństwo dzieci, które może być zagrożone wskutek nierozważnego angażowania najmłodszych do prac niebezpiecznych i szkodliwych w gospodarstwie rolnym,
- zachęcaniu rolników do podnoszenia wiedzy dotyczącej bhp, przy wykorzystaniu materiałów wydawniczych oraz szkoleniowych opracowanych i udostępnianych nieodpłatnie przez PIP.

Działania realizowane w 2015 r. poświęcone były zapobieganiu wypadkom przy obsłudze zwierząt gospodarskich, do których od lat często dochodzi podczas prac w rolnictwie. Hasło przewodnie tej edycji „Rutyna na wsi rani i zabija” przypominało o tym, że niedostateczna koncentracja uwagi podczas pracy ze zwierzętami, rutynowe wykonywanie czynności oraz przekonanie, że nic się nie stanie, bo rolnicy znają swoje zwierzęta – często prowadzi do tragedii.

Przesłanie to upowszechniano za pośrednictwem środków masowego przekazu – poprzez emisję spotów telewizyjnych i radiowych. W spocie telewizyjnym przedstawiono rzeczywiste zagrożenia związane z obsługą zwierząt hodowlanych; obrazuje on przede wszystkim konsekwencje wypadkowe wynikające z nieprawidłowego i nieostrożnego zachowania rolników podczas pracy ze zwierzętami. Przekaz został wzmocniony za pośrednictwem stacji radiowych, które wykorzystwały spoty przygotowane we wcześniejszych etapach kampanii.

W 2015 r. akcja medialna związana z kampanią PIP realizowana była od maja do lipca. Spot telewizyjny

ukazał się 429 razy na antenie TVP1, TVP Info oraz TVP Regionalna. Aby jak najskuteczniej dotrzeć do grupy docelowej kampanii, organizatorzy zaplanowali emisję spotów w blokach reklamowych towarzyszących programom rolniczym. Wyemitowano **388 spotów** za pośrednictwem popularnych wśród rolników ogólnopolskich stacji, takich jak: RMF FM, Radio ZET, RMF MAXXX, ZET Barometr oraz Program 1 Polskiego Radia. W 2015 r. zrezygnowano z płatnej reklamy internetowej, co było możliwe dzięki wsparciu partnerów i patronów kampanii, a także podmiotów współpracujących z okręgowymi inspektoratami pracy, którzy promowali kampanię na własnych portalach internetowych. Dodatkowo, funkcjonująca pod adresem [www.bhpwrolnictwie.pl](http://www.bhpwrolnictwie.pl) strona internetowa kampanii okazała się dla rolników cennym źródłem informacji o bezpiecznej pracy w rolnictwie. Wszystkie działania medialne, związane z realizacją kampanii w latach 2013-2015, sfinansowane zostały ze środków Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2015 r. PIP opracowała kolejne materiały edukacyjne i informacyjne – plakaty, banery internetowe oraz infografiki obrazujące zagrożenia w środowisku pracy rolnika, wzbogacając ofertę materiałów przygotowanych w celu zmiany podejścia rolników do zagadnienia bezpieczeństwa pracy.

Po zakończeniu każdego etapu kampanii na zlecenie inspekcji pracy przeprowadzono badanie opinii społecznej, mające na celu sprawdzenie stopnia dotarcia komunikatów edukacyjnych do grupy docelowej. Badano również wpływ informacji przekazywanych podczas kampanii na wzrost wiedzy, zmianę sposobu myślenia i podejścia rolników indywidualnych do kwestii bezpieczeństwa pracy i życia w gospodarstwach rolnych. Zgodnie z badaniami efektywności kampanii, 46% rolników indywidualnych – respondentów badania – potwierdziło zapoznanie się z przekazem kampanii za pośrednictwem przynajmniej jednego z mediów. Największą rozpoznawalność wśród adresatów uzyskała reklama emitowana w telewizji, którą widziało czterech na dziesięciu rolników.

Kampania informacyjna zrealizowana w mediach została oceniona pozytywnie przez rolników we wszystkich rozpatrywanych aspektach. Najczęściej określana była jako „poruszająca ważny problem społeczny”, „warta zapamiętania” i „zrozumiała”, co wskazuje na konieczność kontynuowania w kolejnych latach inicjatyw prewencyjno-informacyjnych na rzecz bezpieczeństwa pracy w rolnictwie indywidualnym. Planuje się dalszą współpracę non profit z mediami i realizację odpłatnych działań za pośrednictwem np. lokalnej prasy branżowej.

## PLAKAT INFORMACYJNY KAMPANII PIP



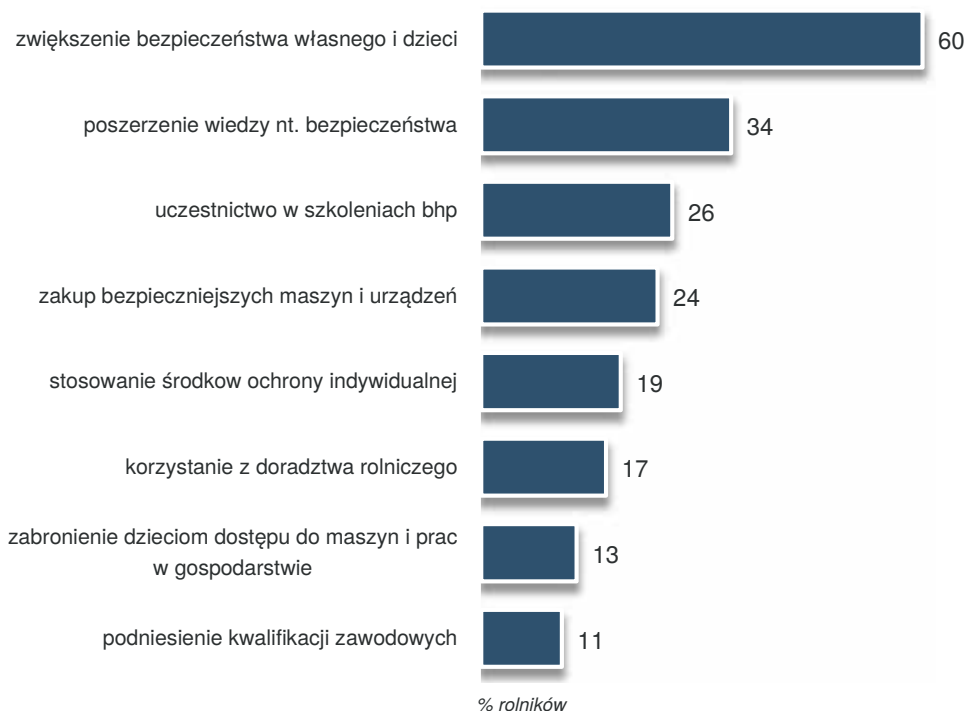
Podczas kampanii Państwowa Inspekcja Pracy wspierana była przez partnerów instytucjonalnych i społecznych oraz patronów medialnych, takich jak: **Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Krajowa Rada Izb Rolniczych, Związek Ochotniczych Straży Pożarnych RP, Związek Młodzieży Wiejskiej oraz Polska Izba Gospodarcza Maszyn i Urządzeń Rolniczych, Ogólnopolska Telewizja Rolnicza TVR, miesięcznik „Top Agrar” oraz tygodnik „Poradnik Rolniczy”.** Dzięki ich zaangażowaniu możliwe było dotarcie z przekazem kampanii do szerszego grona odbiorców.

Więcej informacji o działaniach prewencyjnych w rolnictwie, prowadzonych przez inspekcję, znajduje się w podrozdziale *Programy prewencyjne i informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy.*

#### 4. KAMPANIA INFORMACYJNO-PROMOCYJNA „PRZECIWDZIAŁANIE NEGATYWNYM SKUTKOM STRESU W MIEJSCU PRACY”

Państwowa Inspekcja Pracy podejmuje działania mające na celu ograniczanie ryzyka wystąpienia niekorzystnych czynników psychospołecznych w pracy, w tym przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu.

#### EFEKTY KAMPANII „SZANUJ ŻYCIE! BEZPIECZNA PRACA W GOSPODARSTWIE ROLNYM” (W TYM ZMIANY W POSTĘPOWANIU I SPOSOBIE PRACY DEKLAROWANE PRZEZ ROLNIKÓW)





W 2015 r. przeprowadzono I etap dwuletniej kampanii informacyjno-promocyjnej pod hasłem „**Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie**”. Jej celem jest popularyzowanie wiedzy o negatywnych skutkach stresu zawodowego, informowanie o innych zagrożeniach psychospołecznych, takich jak: dyskryminacja, mobbing, nierówne traktowanie, molestowanie, przemoc w miejscu pracy oraz przedstawianie sposobów ich ograniczania. W trakcie kampanii zachęcano pracodawców do udziału w programie prewencyjnym PIP dotyczącym ograniczania wpływu stresu na pracowników. Więcej informacji na ten temat znajduje się w podrozdziale *Programy prewencyjne i informacyjne Państwowej Inspekcji Pracy*.

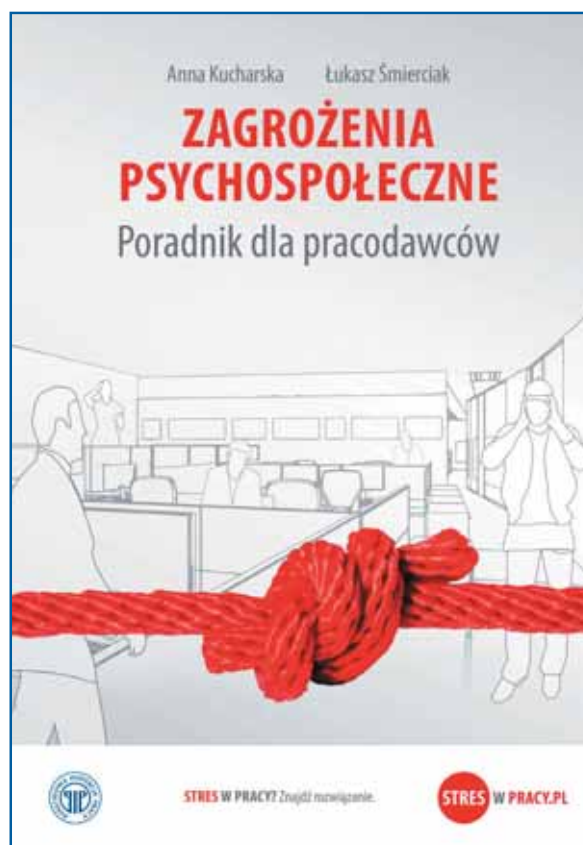
Adresatami kampanii są pracownicy i pracodawcy oraz przedstawiciele służby bhp. W 2015 r. **działania popularyzatorskie, w tym szkolenia, objęły prawie 1 tys. pracodawców, ponad 2,4 tys. pracowników, prawie 250 przedstawicieli służby bhp i ponad 440 społecznych inspektorów pracy**. Działania skierowano również do przedstawicieli zakładowych i ponadzakładowych organizacji związkowych, nauczycieli, studentów, służb mundurowych i medycznych, a także przedstawicieli samorządu terytorialnego,

prokuratury i sądów oraz organów administracji państwowej.

W trakcie kampanii odbyło się **40 konferencji i seminariów**, których organizatorem lub uczestnikiem była Państwowa Inspekcja Pracy. Oprócz wymiany wiedzy i informacji podczas *dni otwartych*, targów, a także imprez w miejscach publicznych Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała **28 punktów informacyjnych**, w których można było nieodpłatnie uzyskać poradę z zakresu czynników ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy. Ogromne zainteresowanie ze strony różnych grup społecznych potwierdziło potrzebę upowszechniania informacji o działaniach, jakie należy podejmować, aby móc skutecznie zarządzać stresem i zagrożeniami psychospołecznymi dla zdrowia i bezpieczeństwa w pracy.

Kampania ma stronę internetową [www.streswpracy.pl](http://www.streswpracy.pl), na której znajdują się informacje o czynnikach ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy, m.in. o źródłach stresu i sposobach zapobiegania temu zjawisku. Strona zawiera pomocnicze testy, które pozwalają rozpoznać sytuacje stresowe w pracy oraz określić obecny poziom stresu zawodowego. Użytkownicy portalu mają możliwość zapoznania

#### NOWE PUBLIKACJE PIP DOTYCZĄCE OGRANICZANIA CZYNNIKÓW PSYCHOSPOŁECZNYCH W MIEJSCU PRACY



się z najważniejszymi informacjami o przebiegu kampanii, jak również z publikacjami Państwowej Inspekcji Pracy dot. ograniczania czynników ryzyka psychospołecznego oraz materiałami promującymi poruszaną tematykę (w tym spoty radiowe i grafiki).

W toku kampanii „Stres w pracy? Znajdź rozwiązanie” wydano **nowe publikacje**, dotyczące ograniczania zagrożeń psychospołecznych, które były dystrybuowane zarówno na szkoleniach dotyczących problematyki stresu i mobbingu, na konferencjach, jak i w punktach informacyjnych, na targach pracy. Wydawnictwa te cieszą się dużym zainteresowaniem odbiorców, dlatego w roku sprawozdawczym ich nakład wyniósł **55 tys. egzemplarzy**.

Na przełomie maja i czerwca 2015 r. na portalach internetowych (Onet.pl, Wp.pl, TVN24.pl) wyemitowane zostały informacje reklamujące kampanię i zachęcające do zapoznania się z materiałami zamieszczonymi na stronie [www.streswpracy.pl](http://www.streswpracy.pl). Za pośrednictwem portali wysłano również **wiadomości mailowe do 100 tys. osób**. Dzięki zróżnicowanym formom działań **liczba zarejestrowanych odsłon różnych form reklamy na portalach internetowych wyniosła ponad 1,2 mln**.

Odnotowano ponad **30 tys. kliknięć w baner lub inną formę reklamy w Internecie**. Idea kampanii upowszechniana była również za pośrednictwem stacji radiowych. Dwa spoty dla pracowników oraz pracodawców i przedstawicieli służby bhp były emitowane na przełomie października i listopada w popularnych stacjach radiowych. W sumie ze środków PIP wyemitowano **315 spotów radiowych**. W związku z kampanią ukazało się **blisko 80 informacji w prasie i Internecie oraz w stacjach telewizyjnych i radiowych**, niezależnie od wykupionego czasu antenowego.

Zainteresowanie problematyką czynników psychospołecznych świadczy o celowości kampanii i potrzebie zwiększania świadomości osób aktywnych zawodowo w zakresie przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy. Uwzględniając rosnące zainteresowanie tą tematyką, Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuowała kampanię w kolejnym roku.

## PROGRAMY PREWENCYJNE I INFORMACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY

### 1. PROGRAM PREWENCYJNY „ZARZĄDZANIE BHP – PREWENCJA WYPADKOWA”

Pomoc pracodawcom w zapobieganiu wypadkom przy pracy jest jednym z najważniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Dążąc do wyeliminowania

lub ograniczenia zagrożeń wypadkowych w tych zakładach, w których odnotowano wypadki przy pracy, inspekcja realizowała program prewencyjny „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa”. Adresatami programu byli pracodawcy zatrudniający do 49 pracowników, przede wszystkim z przedsiębiorstw, w których miały miejsce wypadki o skutkach ciężkich lub śmiertelnych, bądź też odnotowano powtarzalność wypadków. Program prewencyjny realizowany jest od 5 lat i stanowi uzupełnienie działań kontrolnych wobec pracodawców, którzy chcą zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy w zgodzie z obowiązującymi przepisami. Uczestnicy programu biorą udział w szkoleniach poświęconych prewencji wypadkowej i otrzymują wskazówki oraz materiały edukacyjne, które pozwalają prawidłowo ocenić ryzyko zawodowe i zarządzać bezpieczeństwem pracy w firmach.

Głównym założeniem programu prewencyjnego jest **uświadomienie** pracodawcom i osobom organizującym pracę **znaczenia prawidłowego określania przyczyn i okoliczności wypadków** przy pracy, co pozwala opracować i wdrożyć właściwe środki zapobiegające podobnym zdarzeniom w przyszłości. Pracodawcy zdobywają również wiedzę dotyczącą oceny ryzyka zawodowego – najważniejszego narzędzia służącego do identyfikacji i weryfikacji zagrożeń zawodowych.

Udział w programie prewencyjnym rozpoczyna bezpłatne szkolenie, na które zapraszani są pracodawcy z firm, gdzie w ostatnich latach wystąpiły wypadki przy pracy. Rekrutacja odbywa się m.in. z wykorzystaniem danych przekazywanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, dotyczących zróżnicowanej składki na ubezpieczenie wypadkowe. W 2015 r. PIP zorganizowała **53 szkolenia** dla pracodawców, pracowników i przedstawicieli służby bhp, w których wzięło udział **1 325 osób**. Uczestnikom szkoleń przekazywano informacje o przebiegu programu prewencyjnego, o społecznych i finansowych kosztach wypadków przy pracy, znaczeniu prewencji wypadkowej oraz o regulacjach prawnych dotyczących zróżnicowanej składki wypadkowej. Pracodawcy nieposiadający wystarczającego doświadczenia i wiedzy przy identyfikacji zagrożeń fizycznych, chemicznych, biologicznych lub psychospołecznych mogli otrzymać dodatkową pomoc i poradę od inspektorów pracy wyspecjalizowanych w powyższych zagadnieniach.

Wszystkim uczestnikom szkoleń zaproponowano podjęcie działań poprawiających bezpieczeństwo pracy na terenie swoich zakładów. Spośród prawie 800 pracodawców, którzy brali udział w szkoleniach, **380 uczestników przystąpiło do realizacji programu prewencyjnego**. Pracodawcy, decydując się na współpracę z PIP, kierowali się głównie możliwością lepszego

dostosowania przedsiębiorstwa do wymagań prawnych i chęcią uzupełnienia wiedzy w zakresie oceny ryzyka zawodowego w kontekście zarządzania prewencją wypadkową.

Wykorzystując wiedzę zdobytą na szkoleniach i materiały, w tym listę kontrolną z komentarzem, pracodawcy dokonywali samodzielnego przeglądu stanu bezpieczeństwa i warunków pracy. Mieli także możliwość kontaktu z inspektorem pracy i uzyskania indywidualnej konsultacji eksperta. Wszyscy uczestnicy byli również zachęceni do skorzystania z wydawnictw i materiałów fachowych Państwowej Inspekcji Pracy (dostępnych zarówno w formie papierowej, jak również elektronicznej na stronach internetowych urzędu). W ramach realizacji programu przekazano uczestnikom ponad **6,5 tys. publikacji** nt. zagadnień z dziedziny prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawcy rejestrowali działania dostosowujące zakład pracy do obowiązujących przepisów w przekazanej im specjalistycznej ankiecie, którą po wypełnieniu odsyłali do okręgowych inspektoratów pracy. Uczestnicy programu prewencyjnego najczęściej korygowali dokumentację dotyczące wypadków przy pracy i oceny ryzyka zawodowego oraz podejmowali działania służące wyeliminowaniu tych zagrożeń, które skutkowały wypadkami przy pracy. Część pracodawców przeprowadziła ponowną ocenę ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy. W 2015 r. **ponad 68% firm, które przystąpiły do programu, odesłało ankietę dokumentującą podjęte działania.** Po przeanalizowaniu informacji zawartych w ankietach wytypowano firmy, w których odbyła się kontrola sprawdzająca prawidłowość przeprowadzonych działań.

W trakcie kontroli sprawdzających pracodawcy mieli jeszcze raz możliwość omówienia najważniejszych zagadnień dotyczących sporządzania protokołów powypadkowych, metodologii oceny ryzyka zawodowego i wdrażanych w zakładzie działań, mających na celu poprawę bezpieczeństwa pracy i warunków jej wykonywania. Szczególna uwaga inspektorów pracy była kierowana na identyfikację zagrożeń w relacji z przyczynami wypadków oraz spójność określania i wdrażania środków profilaktycznych wynikających z oceny ryzyka zawodowego w zestawieniu ze środkami i wnioskami profilaktycznymi ustalonymi w postępowaniu powypadkowym. Modernizacja parku maszynowego, uzupełnienie urządzeń ochronnych, lepszy dobór środków ochrony indywidualnej, remonty i naprawy, opracowanie nowych procedur i instrukcji, zakup urządzeń transportowych, czy też organizacja dodatkowych szkoleń to najczęściej obserwowane efekty prewencji wypadkowej.

## NOWE URZĄDZENIA OCHRONNE ZAMONTOWANE NA MASZYNIE



Warto podkreślić, że **ponad 71% kontroli sprawdzających zostało zakończonych pozytywnie.** W 2015 r. dla laureatów programu prewencyjnego Zakład Ubezpieczeń Społecznych ufundował zestawy do udzielania pierwszej pomocy.

## 2. PROGRAM PREWENCYJNO-INFORMACYJNY W BUDOWNICTWIE „BUDOWA. STOP WYPADKOM!”

Budownictwo to jedna z branż, w której najczęściej dochodzi do wypadków przy pracy. Najpoważniejsze zagrożenia związane są z pracami prowadzonymi na wysokości, pracami na niewłaściwie posadowionych i wzniesionych rusztowaniach, pracami ziemnymi i wykorzystaniem ciężkiego sprzętu budowlanego.

Mając powyższe na uwadze, Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała w 2015 r. dla pracodawców i przedsiębiorców budowlanych, zatrudniających do 49 pracowników, ofertę szkoleniową i działania popularyzujące tworzenie bezpiecznych miejsc pracy. Ich celem było podnoszenie standardów bezpieczeństwa prac na budowie, zwiększenie świadomości uczestników w zakresie organizacji i planowania prac oraz podkreślanie konieczności sprawowania nadzoru nad pracownikami i uczestnikami procesu budowlanego.

W **243 bezpłatnych szkoleniach** przygotowanych przez PIP wzięło udział **1 574 pracodawców** branży budowlanej (w roku 2014 - 1 421), **prawie 2,4 tys.**

**pracowników**, a także **ponad 100 przedstawicieli służby bhp**. Łącznie w szkoleniach PIP przygotowanych dla branży uczestniczyło **4,2 tys. osób**, związanych z prowadzeniem prac budowlanych.

Działaniami edukacyjnymi inspekcja pracy obejmuje również uczniów szkół ponadgimnazjalnych i studentów uczelni, w których odbywa się kształcenie przyszłych kadr dla budownictwa. Nawiązano stałą współpracę z wydziałami budownictwa ośrodków akademickich (m.in. Politechnikami Opolską, Poznańską, Rzeszowską, Wrocławską, Uniwersytetem Warmińsko-Mazurskim). Spotkania i wykłady mają na celu przybliżenie studentom kierunków budowlanych, którzy w większości pełnić będą funkcje osób kierujących pracownikami na terenach budów, praktycznych zagadnień bezpiecznej organizacji procesu budowlanego i kwestii odpowiedzialności za osoby, których pracę będą organizować. W szkoleniach z inspektorami pracy wzięło udział **prawie 500 uczniów i studentów szkół o profilu budowlanym**.

Poruszane tematy na ogół dotyczyły kwestii: bezpieczeństwa pracy podczas wykonywania robót budowlanych, metodyki ograniczania najczęściej występujących zagrożeń wypadkowych, rzetelnego przygotowania pracowników do pracy (szczególnie tych o krótkim stażu pracy), nowoczesnych rozwiązań technicznych oraz sprzętu pozwalającego na bezpieczną pracę.

Do zagadnień omówionych w czasie spotkań należały także: stosowanie właściwych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, rola planu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia (BIOZ) w trakcie realizacji inwestycji, rola instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (IBWR) w prawidłowej organizacji bezpiecznej pracy oraz problematyka prewencji wypadkowej, w szczególności dotyczącej pracowników o stażu krótszym niż rok. Uczestników zapoznano również z założeniami programu dofinansowania przedsiębiorstw z Funduszu Prewencji Wypadkowej ZUS. W trakcie szkoleń istniała możliwość skonsultowania problemów i wątpliwości z inspektorami pracy. Zdaniem uczestników działania edukacyjne prowadzone przez PIP przyczyniają się do podniesienia poziomu wiedzy z zakresu bhp i mają szansę wpłynąć na zmianę sposobu traktowania tych zagadnień, które często postrzegane są jako zbędne i generujące nieuzasadnione koszty.

Na niektórych budowach zorganizowano m.in. pokazy wznoszenia bezpiecznych rusztowań, stosowania środków ochrony zbiorowej i indywidualnej (w tym zabezpieczeń przed upadkami z wysokości), wykorzystania szalunków oraz pokazy bezpiecznej pracy z użyciem elektronarzędzi. We wszystkie **inicjatywy prewencyjno-promocyjne PIP**, skierowane do sektora budowlanego, **zaangażowało się prawie 10,7 tys. odbiorców**.

#### SZKOLENIA DLA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW BRANŻY BUDOWLANEJ



Pracodawcom, którzy wzięli udział w szkoleniach, zaproponowano możliwość dostosowania zakładu pracy do obowiązujących przepisów poprzez udział w programie prewencyjnym PIP. Większość pracodawców decyduje się na uczestnictwo w programie dzięki zaangażowaniu inspektorów pracy, którzy typują ewentualnych uczestników, biorąc pod uwagę rodzaj wykonywanych prac budowlanych, wyniki poprzednich kontroli, a także wypadki zaistniałe w trakcie prac budowlanych (z baz danych wypadkowych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych). Pracodawcy, korzystając z wiedzy zdobytej podczas szkoleń i na podstawie listy kontrolnej, omawiają nieprawidłowości najczęściej stwierdzane w czasie kontroli PIP, podejmują na

prowadzonych budowach samodzielne działania zmierzające do dostosowania przedsiębiorstwa do obowiązującego prawa pracy i usunięcia nieprawidłowości w obszarze bhp. W trakcie realizacji programu wdrażane są dobre praktyki eliminujące lub ograniczające stwierdzone zagrożenia, zwłaszcza te, które związane są z pracami szczególnie niebezpiecznymi i mogą skutkować wypadkiem przy pracy.

W 2015 r. **w programie prewencyjnym wzięło udział 290 pracodawców, spośród których 157 ukończyło program pozytywnie**, to znaczy ograniczyło zagrożenia dla życia i zdrowia poprzez doprowadzenie warunków pracy na realizowanej inwestycji do stanu zgodnego z obowiązującymi przepisami.

#### PLAKATY WYKORZYSTYWANE W DZIAŁANIACH INFORMACYJNYCH I PROMOCYJNYCH



Czas przewidziany na realizację działań naprawczych w przedsiębiorstwie jest ustalany na etapie przystąpienia firmy do programu i wiąże się z kalendarzem prac realizowanych przez firmę na placu budowy. Wstępna ocena stanu bezpieczeństwa na placu budowy należy do inspektora pracy. Kontrola ta jest prowadzona wspólnie przez inspektora i pracodawcę, a większość uchybień w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy udaje się usunąć już na tym etapie.



Przedsiębiorstwa uczestniczące w programie prewencyjnym, które uzyskały zadowalające wyniki podczas podsumowującej wizyty sprawdzającej, otrzymują świadectwo ukończenia programu. Jego ukończenie jest zwieńczeniem wspólnej pracy pracodawcy i inspektora pracy, a osiągnięte przez poszczególne firmy rezultaty są źródłem satysfakcji, ponieważ dają nadzieję na utrzymanie standardów bezpieczeństwa na kolejnych realizowanych przez nie inwestycjach.

Uczestnicy programu prewencyjnego „Budowa. Stop wypadkom!” przeprowadzili wiele działań przekładających się na wzrost bezpieczeństwa pracy na polskich budowach:

- wykonali rzetelną i kompletną ocenę ryzyka zawodowego,
- wdrożyli dobre praktyki w zakresie bhp, takie jak opracowywanie instrukcji bezpiecznego wykonywania robót (IBWR) z określeniem sposobu zabezpieczenia pracowników przez zagrożeniami,
- wyeliminowali błędy w eksploatacji instalacji i urządzeń elektrycznych na budowach,
- ogrodzili miejsca prowadzenia prac,
- dokonali znaczących inwestycji w poprawę bezpieczeństwa (zakup maszyn i środków ochrony zbiorowej, np. podestów roboczych, rusztowań systemowych, systemów asekuracji pracowników wykonujących prace na wysokości),
- zapewnili uzyskanie niezbędnych uprawnień przez pracowników,
- uzupełnili lub wymienili środki ochrony indywidualnej i odzież roboczą,
- zapewnili wymagane zaplecza higieniczno-sanitarne.

**Od początku realizacji programu prewencyjnego Państwowej Inspekcji Pracy warunki pracy na budowach poprawiło ponad 2 tys. przedsiębiorstw.**

Działalność prewencyjną PIP, w tym prowadzone szkolenia, **wzbogaca oferta publikacji i pomocy edukacyjnych dotyczących bezpiecznej pracy na budowie**. Obecnie PIP dysponuje ponad 50 tytułami wydawnictw i filmów instruktażowych, które są bezpłatnie udostępniane pracodawcom i pracownikom. Pakiet wydawnictw rozszerzono o karty dotyczące udzielania pierwszej pomocy, w których przygotowanie zaangażowała się Państwowa Straż Pożarna. W 2015 r. do rąk osób związanych z branżą budowlaną trafiło łącznie **ok. 85 tys. egzemplarzy wydawnictw PIP**. Największą popularnością cieszą się **karty zawodów budowlanych** – praktyczne instruktaże stanowiskowe, przygotowane w trwałej laminowanej oprawie; mogą służyć jako instrukcja bezpośrednio w miejscu prowadzenia prac. Inspekcja przygotowała 19 ww. kart, które są sukcesywnie wznawiane.

Forum do wymiany poglądów i **planowania wspólnych inicjatyw na rzecz ograniczania liczby**

#### POKAZY STOSOWANIA ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ



wypadków w branży budowlanej są rady ds. bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Działają one przy okręgowych inspektorach pracy, a także przy Głównym Inspektorze Pracy. W radach biorą udział organizacje pracodawców, związki zawodowe (NSZZ „Solidarność”, Związek Zawodowy „Budowlani”), organizacje branżowe (Polski Związek Inżynierów i Techników Budownictwa, Izba Inżynierów Budownictwa), Urząd Dozoru Technicznego, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP, ośrodki badawcze i naukowe, izby przemysłowo-handlowe, cechy rzemiosł różnych i wojewódzkie inspektoraty nadzoru budowlanego. Ważnym partnerem w działaniach prewencyjnych jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który finansuje część działań służących popularyzacji wiedzy o zagrożeniach i sposobach przeciwdziałania im. Do uczestników szkoleń i programów prewencyjnych PIP Zakład Ubezpieczeń Społecznych kieruje ofertę dotyczącą możliwości bezzwrotnego dofinansowania działań służących poprawie warunków pracy (Program Dofinansowania Przedsiębiorstw).

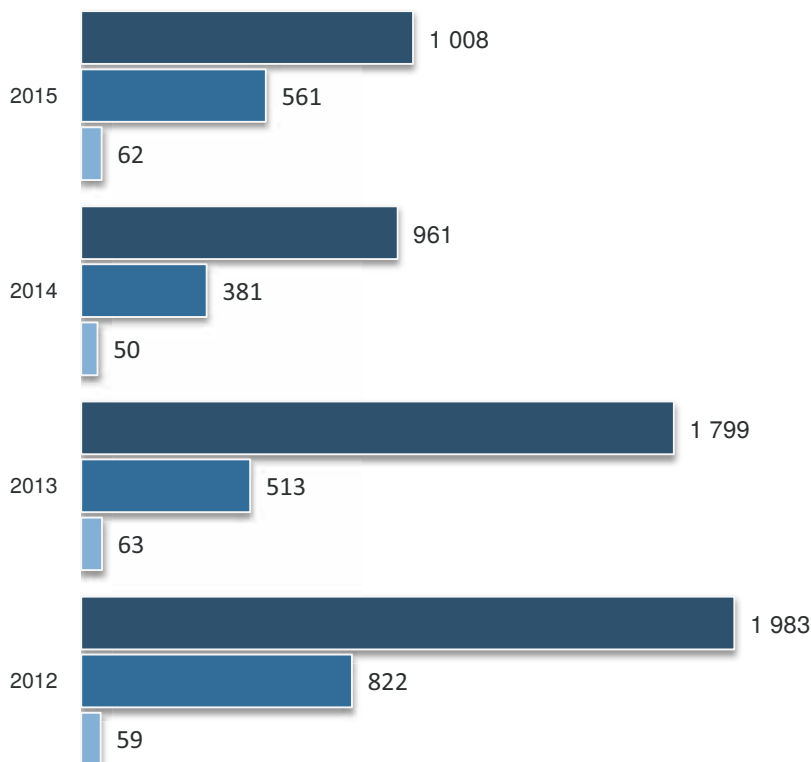
W dniach 18-24 maja 2015 r. po raz kolejny przygotowany został, wspólnie z dużymi firmami budowlanymi

zrzeszonymi w Porozumieniu dla Bezpieczeństwa w Budownictwie, **ogólnopolski Tydzień Bezpieczeństwa**. Spotkania szkoleniowe i pokazy odbywały się na 61 budowach sygnatariuszy Porozumienia oraz 3 budowach realizowanych przez firmy niebędące sygnatariuszami. Państwowa Inspekcja Pracy zrealizowała w trakcie Tygodnia Bezpieczeństwa **75 szkoleń dla prawie 2,7 tys. osób reprezentujących ogółem 490 firm**, w dużej mierze podwykonawców. Do współpracy w organizacji wydarzeń zostali zaproszeni również przedstawiciele Państwowej Straży Pożarnej, którzy przygotowali pokazy ewakuacji z niebezpiecznych miejsc, gaszenia pożaru na budowie i udzielania pierwszej pomocy.

### 3. PROGRAM PREWENCYJNY DOTYCZĄCY SPEŁNIANIA MINIMALNYCH WYMAGAŃ BHP PRZEZ MASZYNY I URZĄDZENIA UŻYTKOWANE W PRZETWÓRSTWIE PRZEMYSŁOWYM

Państwowa Inspekcja Pracy od dziesięciu lat prowadzi działania prewencyjne związane z ograniczeniem użytkowania niebezpiecznych maszyn w zakładach pracy. W 2015 r. działania te dotyczyły maszyn

#### MASZYNY SPRAWDZONE PRZEZ UCZESTNIKÓW PROGRAMU PREWENCYJNEGO PIP POD KĄTEM SPEŁNIANIA MINIMALNYCH WYMAGAŃ BHP W LATACH 2012-2015



maszyny sprawdzone
  maszyny dostosowane
  maszyny wycofane z eksploatacji

wykorzystywanych w sektorze przetwórstwa przemysłowego. **Przybrały one formę programu prewencyjnego**, który rozpoczynał się szkoleniami dla pracodawców poświęconymi zagadnieniu bezpieczeństwa podczas pracy przy maszynach produkcyjnych. Uczestnicy szkoleń otrzymali materiały pomocnicze: listę kontrolną z komentarzem „Użytkowanie maszyn. Minimalne wymagania dotyczące bhp”, broszurę wprowadzającą „Bezpieczeństwo użytkowania maszyn”, broszurę specjalistyczną „Maszyny do obróbki drewna. Dostosowanie do wymagań minimalnych”. Adresatom programu przekazano blisko **5,3 tys. egzemplarzy wydawnictw PIP**.

W ramach programu odbyło się **59 szkoleń dla ponad 1,1 tys. osób**, w tym ponad 600 właścicieli zakładów produkcyjnych i ponad 250 pracowników, przedstawicieli społecznej inspekcji pracy oraz związków zawodowych. W szkoleniach brali także udział uczniowie i nauczyciele szkół zawodowych. **Wszystkimi działaniami edukacyjnymi i informacyjnymi objęto 2,3 tys. osób**.

Na udział w programie prewencyjnym PIP zdecydowało się **326 pracodawców i przedsiębiorców**. Otrzymali oni ankiety do rejestrowania działań naprawczych, dotyczących oceny i ewentualnego dostosowania maszyn do minimalnych wymagań bhp. Od uczestników programu zebrano łącznie **ponad 1 tys. ankiet**, wypełnionych po przeprowadzonej przez pracodawców samokontroli maszyn w zakładach pracy.

Nie wszystkie maszyny zostały dostosowane do obowiązujących standardów bezpieczeństwa. Stan niektórych wymagał wycofania z eksploatacji z powodu przestarzałej konstrukcji i związanych z tym wysokich kosztów dostosowania. Najczęstsze przyczyny techniczne wymuszające wycofanie to: brak urządzeń do zatrzymywania awaryjnego, identyfikacja i usytuowanie elementów sterowniczych poza strefami zagrożenia i brak ochrony elementów ruchomych.

Uczestnicy programu prewencyjnego podlegali rynekowej kontroli sprawdzającej realizację założeń i celu programu. Przeprowadzono **148 kontroli**, najczęściej w przedsiębiorstwach małych, zatrudniających do 49 pracowników (ok. 54%) i średnich (ok. 33%). Większość kontroli (70%) potwierdziła prawidłowość działań pracodawców dostosowujących maszyny do wymagań minimalnych, dzięki czemu **103 uczestników otrzymało Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego PIP**.

Działania dostosowawcze obejmowały najczęściej:

- wyposażenie maszyn w osłony lub urządzenia ochronne (zabezpieczające operatorów przed dostępem do elementów ruchomych stwarzających zagrożenie),
- wyposażenie maszyn w prawidłowe układy

sterowania i elementy sterownicze (w tym zapewniające uruchamianie maszyny wyłącznie przez celowe zadziałanie na przeznaczony do tego układ sterowania),

- wyposażenie maszyn w urządzenia zatrzymywania awaryjnego,
- poprawę oświetlenia miejsc i stanowisk pracy lub konserwacji maszyn,
- wyposażenie maszyn w urządzenia zabezpieczające przez spadającymi lub wyrzucanymi przedmiotami,
- usytuowanie elementów sterowniczych poza strefami zagrożenia.

W zakładach pracy nadal występuje problem eksploataowania maszyn niespełniających wymagań minimalnych. **Pomimo upływu ponad 10 lat od wprowadzenia ustawowego obowiązku dostosowania maszyn do obowiązujących przepisów, wciąż nie brakuje zakładów, w których użytkuje się maszyny stwarzające zagrożenie dla pracowników**. Najczęstszymi przyczynami nieprawidłowości są koszty dostosowania maszyn i niski poziom wiedzy pracodawców na temat bezpieczeństwa pracy.

#### 4. PROGRAM PREWENCYJNY „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP”

Najbardziej rozpoznawalnym i jednocześnie najskuteczniejszym działaniem prewencyjnym Państwowej Inspekcji Pracy jest program prewencyjny „Zdobądź Dyplom PIP”. Mogą w nim wziąć udział zwłaszcza pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw, w których zatrudnionych jest do 9 pracowników. Program powstał z myślą o tych pracodawcach i ich pracownikach, których wiedza z zakresu prawnej ochrony pracy i wymagań bhp jest niewystarczająca. Ponadto w zakładach najmniejszych PIP obserwuje największe problemy z przestrzeganiem prawa pracy. Program cieszy się także zainteresowaniem firm większych, zatrudniających ok. 20 pracowników, które stanowią ok. 1/3 uczestników.

Zaproszenia do udziału w programie wysłane zostały do ponad 1,2 tys. właścicieli firm. W 2015 r. PIP zorganizowała **58 szkoleń**, w których uczestniczyło **821 pracodawców** (795 w 2014 r.). Wszyscy otrzymali bezpłatne wydawnictwa edukacyjne wraz z listą kontrolną z komentarzem. Spośród przeszkolonych – **606 firm** (74%) zgłosiło chęć udziału w programie. Po sprawdzeniu przez uczestnika programu stanu przestrzegania praw pracowników w swojej firmie, ocenie poziomu bezpieczeństwa pracy i wdrożeniu niezbędnych działań naprawczych oraz ograniczeniu zagrożeń zawodowych do poziomu akceptowalnego



– inspektor pracy przeprowadzał kontrolę sprawdzającą, która określała stopień dostosowania zakładu do obowiązującego prawa. W jej wyniku **464 pracodawców biorących udział w programie prewencyjnym uzyskało Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy** (76,6% uczestników).

W sumie w 2015 r. różnymi działaniami informacyjno-prewencyjnymi w ramach programu objęto prawie 2,3 tys. podmiotów.

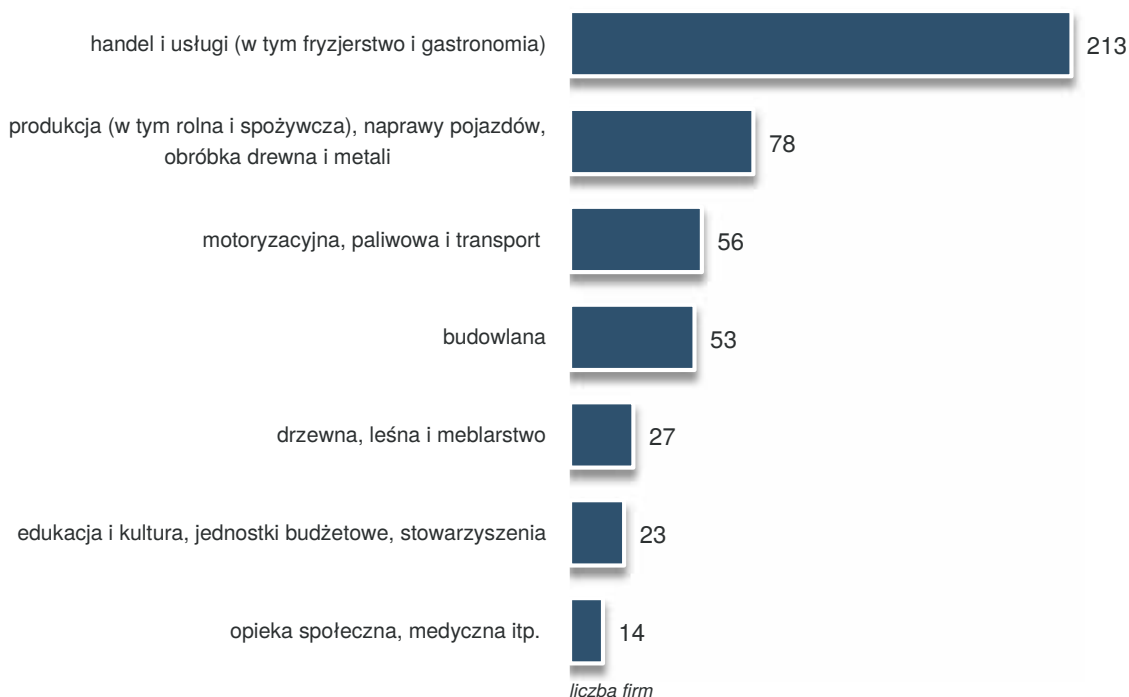
W trakcie szkoleń rozpoczynających program pracodawcy podkreślali, że do udziału skłoniła ich głównie potrzeba wiedzy z zakresu prawa pracy. Dostosowanie zakładów do obowiązujących przepisów bez pomocy inspektora pracy sprawia im duże trudności, co wynika głównie z częstych zmian regulacji prawnych oraz braku dostępu do aktów prawnych lub wydawnictw. Pracodawcy uczestniczący w programie prewencyjnym doceniają ekspercką pomoc inspektorów PIP, niejednokrotnie oczekują rozwiązania konkretnych problemów, np. dotyczących oceny stanowisk pracy, maszyn, oceny ryzyka zawodowego. W ankietach ewaluacyjnych dobrze oceniają program; część z nich wnioskuje o wydłużenie czasu szkoleń.

Z opinii uczestników wynika również, że wzięłoby udział w programie więcej chętnych, gdyby niósł on wymierne przywileje, np. skutkowało obniżeniem kosztów funkcjonowania firmy poprzez obniżenie składek na ubezpieczenie wypadkowe czy Fundusz Pracy.

Jako pozytywne zjawisko należy odnotować **spadek liczby pracodawców, którzy nie zdołali ukończyć programu**. W 2015 r. tylko 17% podmiotów nie przeszło pozytywnie kontroli sprawdzającej, a w 2014 r. – 27%. Kolejnym argumentem przemawiającym za koniecznością prowadzenia działań prewencyjnych jest fakt uczestnictwa w programie także firm z branż cechujących się znaczącym poziomem zagrożeń zawodowych (m.in. produkcja, obróbka drewna i metali, naprawy pojazdów, budownictwo, motoryzacja i transport).

Z roku na rok rośnie świadomość pracodawców i należy przypuszczać, że ich udział w programie prewencyjnym jest decyzją przemyślaną. Problem niedostatecznej znajomości przepisów i odpowiedzialności za zdrowie i życie pracowników, a jednocześnie chęć pracodawców, aby ich zakłady były bezpieczne i funkcjonowały zgodnie z prawem, uzasadniają kontynuowanie programu „Zdobądź Dyplom PIP”.

#### BRANŻE REPREZENTOWANE PRZEZ PRACODAWCÓW – ZDOBYWCÓW DYPLOMU PIP W 2015 R.



## 5. „ZDOBĄDŹ DYPLOM PIP” DLA ZAKŁADÓW USŁUG LEŚNYCH

Branża pozyskania drewna cechuje się bardzo dużą skalą zagrożeń wypadkowych i zawodowych. Na rzecz Lasów Państwowych większość prac w terenie wykonują zakłady usług leśnych, dla których Państwowa Inspekcja Pracy przygotowała program prewencyjny. Umożliwia on dostosowanie zakładu pracy do obowiązującego prawa, w tym zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a także uzupełnienie wiedzy z zakresu prawnej ochrony pracy. Dzięki szkoleniom właściciele zakładów usług leśnych poznali zasady organizowania pracy w lesie w bezpieczny sposób, a przede wszystkim uzyskali informacje dotyczące prawidłowego przygotowania pracowników do pracy, uwzględniającego badania lekarskie, szkolenia bhp i konieczność wyposażania pracowników w niezbędne środki ochrony indywidualnej.

W 2015 r. zaplanowano udział w programie prewencyjnym 275 pracodawców reprezentujących zakłady

usług leśnych. Na szkolenia inauguracyjne program zgłosiło się 860 właścicieli tych zakładów, a 345 z nich przystąpiło do realizacji programu prewencyjnego w swoich firmach (25% więcej niż zaplanowano). Tematyka szkoleń była ściśle związana z najczęstszymi nieprawidłowościami stwierdzanymi podczas kontroli przez inspektorów pracy: lekceważeniem zagrożeń wypadkowych, niestosowaniem środków ochrony indywidualnej i niewłaściwym przygotowaniem stanowiska ścinki drzew, brakiem instruktaży ogólnych i stanowiskowych, brakiem nadzoru nad pracami szczególnie niebezpiecznymi oraz przebywaniem osób nieuprawnionych w strefie zagrożenia podczas ścinki drzew. W czasie szkoleń omówiono zapobieganie nieprawidłowościom, korzystanie z listy kontrolnej do samoceny stanu przestrzegania obowiązujących przepisów i zasad bhp, a także przekazano uczestnikom poradniki (dla pracodawcy i pracowników) poświęcone bezpiecznym zasadom pozyskania drewna. W trakcie programu prewencyjnego przekazano zainteresowanym **prawie 11 tys. egzemplarzy publikacji PIP.**

### PUBLIKACJE PIP PRZYGOTOWANE DLA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW ZAKŁADÓW USŁUG LEŚNYCH



Inspektorzy pracy podczas **kontroli sprawdzających u 262 pracodawców** weryfikowali działania dostosowujące zakład pracy do obowiązujących przepisów. Kontrole zakończyły się **pozytywnie u prawie 80%**



**pracodawców** (207 zakładów). Natomiast w **55 przypadkach kontrole zakończyły się negatywnie** i pracodawcy nie mogli kontynuować programu. W czasie programu z **udziału zrezygnowało 83 pracodawców,**

m.in. z powodu zaprzestania zatrudniania pracowników na podstawie umowy o pracę, przez co nie spełniali kryteriów umożliwiających dalsze uczestnictwo.

W realizację programu zaangażowały się nadleśnictwa, które uczestniczyły w organizacji **67 szkoleń. Ogółem w szkoleniach wzięło udział blisko 1,6 tys. przedsiębiorców, pracodawców i pracowników zakładów usług leśnych.** W trakcie szkoleń informowano pracodawców o możliwości skorzystania z dofinansowania działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i warunków pracy przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Część szkoleń, oprócz wiedzy teoretycznej, obejmowała również ćwiczenia przeprowadzane na terenach leśnych, w trakcie których przedstawiano bezpieczne sposoby pracy i praktyczne aspekty organizowania pracy zespołom drwali.

Przyjęta w 2015 r. formuła programu prewencyjnego dla zakładów usług leśnych została **bardzo pozytywnie przyjęta przez pracodawców i spotkała się z dużym zainteresowaniem.** Liczba dobrowolnych uczestników szkoleń znacząco przekroczyła założoną frekwencję. Pracodawcy przychylnie ocenili program prewencyjny, który dostosowany jest do **realiów prowadzonej przez nich działalności.** Szczególnie mocno podkreślano zasadność szkoleń, doradztwa na etapie samokontroli warunków pracy i przestrzegania przepisów z wykorzystaniem listy kontrolnej przekazanej przez PIP. Co więcej – kontrole sprawdzające zrealizowanie założeń programu prewencyjnego również odebrane zostały jako możliwość zweryfikowania wątpliwości i wykorzystania wiedzy inspektora pracy wyspecjalizowanego w zagadnieniach związanych z tą specyficzną i trudną branżą. Pozytywne wyniki większości kontroli sprawdzających świadczą o **dużym zaangażowaniu pracodawców w realizację programu i zainteresowaniu korzyściami wynikającymi z udziału w zaproponowanych działaniach podnoszących poziom bezpieczeństwa pracy.**

## 6. PROGRAM PREWENCYJNO-INFORMACYJNY „PRZECIWDZIAŁANIE NEGATYWNYM SKUTKOM STRESU W MIEJSCU PRACY”

Tworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wymaga również ograniczania wpływu czynników psychospołecznych na pracowników, w tym zapobiegania niekorzystnym zjawiskom, mogącym dezorganizować pracę w firmie i ujemnie wpływać na zdrowie, a często bezpieczeństwo zatrudnionych osób (wg Eurostatu problem dotyczy ponad połowy pracowników UE). Celem programu jest ograniczanie zagrożeń psychospołecznych

poprzez ukształtowanie odpowiednich warunków pracy, właściwej kultury organizacyjnej, a także popularyzowanie wśród pracodawców i pracowników wiedzy na temat stresu, mobbingu, dyskryminacji, równego traktowania, molestowania, agresji i przemocy.

Formuła działań prewencyjno-informacyjnych została dostosowana do zainteresowań odbiorców. Inspekcja oferuje pracodawcom i pracownikom szkolenia oraz badanie stresogenności cech pracy w przedsiębiorstwie, zakończone opracowaniem raportu zawierającego propozycję działań ograniczających negatywne skutki stresu zawodowego.

W 2015 r. specjaliści z Państwowej Inspekcji Pracy **przeprowadzili w ramach programu 131 szkoleń, w których uczestniczyło 317 pracodawców, ponad 3,4 tys. pracowników, 119 organizacji związkowych, 364 społecznych inspektorów pracy i 117 przedstawicieli służb mundurowych i medycznych.** Uczestnicy szkoleń oczekiwali w szczególności wyjaśnienia prawnych aspektów m.in. mobbingu, dyskryminacji, molestowania oraz wskazania sposobów zapobiegania im. Zajęcia zawierały przykłady dobrych praktyk w zakresie przeciwdziałania omawianym zjawiskom, z uwzględnieniem procedury antymobbingowej stosowanej w wybranych zakładach pracy. Osobom biorącym udział w spotkaniach przekazywano informacje dotyczące stresu w miejscu pracy, jego źródeł, objawów, metod eliminacji i radzenia sobie z nim. Wskazywano negatywne skutki stresu: wypalenie zawodowe, przemęczenie pracą, absencję chorobową, konflikty w pracy, jak również wpływ czynników psychospołecznych na wypadki przy pracy.

Elementem szkoleń były warsztaty dotyczące ograniczania wpływu stresu na zdrowie pracowników i funkcjonowanie przedsiębiorstw. Uczestnicy poznali sposoby: zarządzania czasem pracy, efektywnej komunikacji oraz rozwiązywania konfliktów. Przeprowadzano także m.in. wizualizację sytuacji stresogennych i próbę ich emocjonalnego opanowania oraz ćwiczenia polegające na zapoznaniu się z techniką prawidłowego oddychania, która ma na celu dotlenienie i rozluźnienie organizmu w sytuacji pojawienia się objawów fizjologicznych stresu.

Drugim, zaawansowanym etapem programu prewencyjnego jest przeprowadzenie anonimowego badania ankietowego wśród pracowników przedsiębiorstw, które są zainteresowane poprawą warunków pracy w zakresie ograniczenia negatywnego wpływu czynników psychospołecznych, w tym stresu. **W 97 firmach odbyło się badanie stresogenności cech pracy** przy użyciu narzędzia Skala Ryzyka Psychospołecznego, przygotowanego przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi.

Pozyskano w drodze badania **ponad 15 tys. ankiet**, które są sukcesywnie opracowywane przez PIP i służą do stworzenia raportu o wpływie stresu na pracowników firm uczestniczących w programie. Raport, który otrzyma każdy zakład pracy objęty badaniem ankietowym, jest diagnozą sytuacji w przedsiębiorstwie, wskazuje stresogenne cechy pracy oraz zawiera katalog propozycji działań naprawczych mogących pozytywnie wpłynąć na psychospołeczne warunki pracy.

Oprócz działań w zakładach pracy przedstawiciele PIP wzięli udział w **133 seminariach, konferencjach, spotkaniach** dotyczących tematyki przeciwdziałania zagrożeniom psychospołecznym w miejscu pracy. Uczestnikom szkoleń i spotkań przekazano nieodpłatnie **prawie 18 tys. egzemplarzy wydawnictw PIP**. Nowe tytuły oraz wznowienia publikacji umożliwiają zainteresowanie ww. tematyką szerokiego grona odbiorców i stanowią pomoc w realizacji założeń programu, czyli w ograniczeniu niekorzystnego wpływu czynników psychospołecznych na zdrowie i życie pracodawców i pracowników.

Dotychczasowa formuła programu jest adekwatna

do potrzeb wyrażanych przez przedsiębiorców i pracowników. Dodatkowe wzmocnienie oddziaływania prewencyjnego kampanią informacyjno-promocyjną pozwala docierać do odbiorców, którzy do tej pory nie uwzględniali zagrożeń psychospołecznych w tworzeniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

## 7. DZIAŁANIA PREWENCYJNO-PROMOCYJNE W ROLNICTWIE INDYWIDUALNYM

Państwowa Inspekcja Pracy kontynuowała działania prewencyjne, edukacyjne i doradcze wśród rolników indywidualnych i członków ich rodzin, których celem jest ograniczenie zagrożeń wypadkowych i chorobowych, a także popularyzacja zasad bezpiecznej pracy w rolnictwie indywidualnym.

Pracownicy PIP przeprowadzają wizytacje miejsc prac polowych, dokonują oględzin obejść, budynków gospodarczych i inwentarskich w odwiedzanych gospodarstwach oraz sprawdzają stan techniczny maszyn i urządzeń. W 2015 r. **przeprowadzono ponad 3,8 tys. wizytacji**, podczas których **inspektorzy ocenili bezpieczeństwo pracy 4,7 tys. osób**.

### WIZYTACJA PRAC POLOWYCH PRZEPROWADZONA W WOJEWÓDZTWIE WIELKOPOLSKIM PRZEZ PRACOWNIKA PIP WSPÓLNIE Z POLICJANTEM



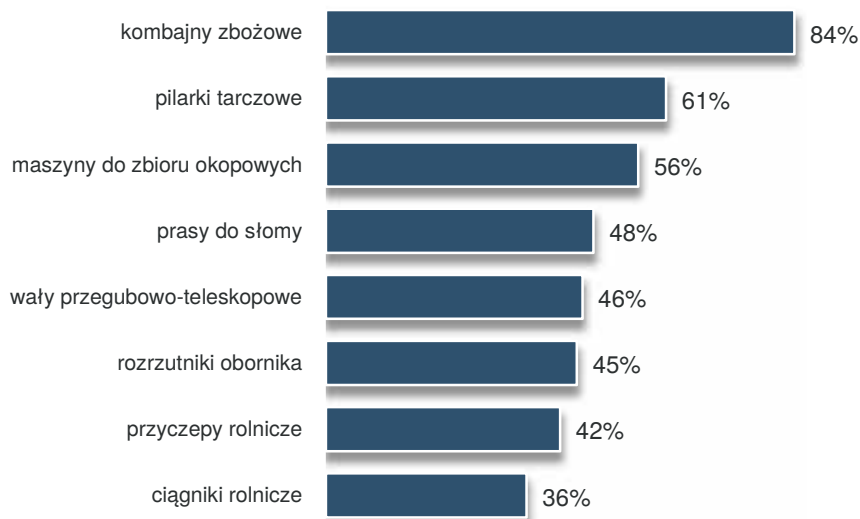
W wizytowanych gospodarstwach część produkcyjna często nie jest oddzielona od mieszkalnej, a niemal w połowie gospodarstw nie było wyznaczonych bezpiecznych miejsc odpoczynku i zabawy dla dzieci. Prawie 40% ocenianych budynków gospodarczych i inwentarskich posiadało wysokie progi w wejściach, co jest najczęstszą przyczyną potknięć i upadków. W co czwartym wizytowanym budynku panował bałagan, a co trzeci nie posiadał zabezpieczeń drzwi przed przypadkowym uderzeniem wskutek wiatru. Zastrzeżenia budziły również drabiny użytkowane w gospodarstwach - 36% spośród nich nie spełniało technicznych wymogów bezpieczeństwa. Najwięcej zastrzeżeń mieli inspektorzy do bezpieczeństwa użytkowania elektronarzędzi wykorzystywanych podczas prac warsztatowych. W połowie gospodarstw wykryto nieprawidłowości, najczęściej mające związek z użytkowaniem narzędzi własnej konstrukcji, które były w złym stanie technicznym, bez zabezpieczeń przed urazem wskutek kontaktu z ruchomymi

elementami roboczymi i niosły ryzyko porażenia prądem elektrycznym. Niemniej z roku na rok maleje skala najpoważniejszych zagrożeń obserwowanych w gospodarstwach, co świadczy o stopniowej zmianie podejścia rolników do kwestii bezpieczeństwa własnego i członków rodziny.

W 2015 r. inspektorzy pracy dokonali przeglądu stanu technicznego maszyn i urządzeń rolniczych, w tym ok. 3,5 tys. ciągników, 2,7 tys. przyczep rolniczych, niemal tysiąca kombajnów oraz ponad 2,5 tys. innych maszyn i urządzeń rolniczych, np. pilarek tarczowych i łańcuchowych, pras, rozrzutników obornika, kosiarek, opryskiwaczy, siewników.

Podobnie jak w latach poprzednich stwierdzono duży odsetek maszyn zagrażających życiu i zdrowiu obsługujących je osób. **Nieprawidłowości miały związek z usterkami, wadami konstrukcyjnymi, niewłaściwymi rozwiązaniami technicznymi i ergonomicznymi, brakiem lub stosowaniem niewłaściwych osłon i zabezpieczeń.** Na obniżenie poziomu

#### ODSETEK MASZYN I URZĄDZEŃ ROLNICZYCH, W KTÓRYCH STWIERDZONO UCHYBIENIA W ZAKRESIE BEZPIECZEŃSTWA OBSŁUGI W 2015 R.



bezpieczeństwa technicznego często wpływa wysoki stopień zużycia maszyn i pojazdów rolniczych.

**Dużo nieprawidłowości dotyczyło kombajnów zbożowych**, przy czym najwięcej miało związek z niestosowaniem osłon na elementach napędowych zespołu żniwnego bądź używaniem osłon uszkodzonych lub niekompletnych (aż połowa ocenianych maszyn). Ponadto zaobserwowano dużą liczbę kombajnów posiadających niekompletne drabinki i poręcze wiodące na pomost

operatora, a także przypadki niestosowania podpór zabezpieczających przed przygnieceniem osoby pracującej pod hydraulicznie uniesionym hederem podczas jego naprawy. **W odniesieniu do pilarek, powszechnie wykorzystywanych w gospodarstwach do cięcia drewna, ponad 60% ocenianych maszyn nie spełniało wymagań bezpieczeństwa pracy** w zakresie wyposażenia w elementy ochronne, takie jak osłony tarczy, osłony przekładni napędu. Z obserwacji pracowników

PIP wynika, że nadal powszechnie używane są piły „samoróbki”, niespełniające podstawowych wymogów bhp.

Od kilku lat odnotowywany jest **stały spadek liczby ciągników generujących ryzyko wypadku** przy ich obsłudze. Nadal jednak stwierdzane są liczne przypadki braku gaśnic i apteczek na wyposażeniu ciągników, użytkowania maszyn z niesprawnymi hamulcami i zużytym ogumieniem kół oraz przypadki niewłaściwego sprzęgu ciągnika z przyczepą lub maszyną rolniczą (nieprawidłowości w 31% ocenianych sprzęgów).

W innych maszynach i urządzeniach rolniczych podanych przeglądowi największe zagrożenie stanowiły nieosłonięte ruchome elementy. Częstym zjawiskiem jest przewóz ludzi na przyczepach oraz wozach załadowanych materiałami objętościowymi, na zaczepach, pomostach i błotnikach maszyn lub w nieprzystosowanych kabinach pojazdów rolniczych, co jest niebezpieczne dla ich życia lub zdrowia. **W 2015 r. odnotowano 386 takich przypadków przewozu ludzi.**

Podczas czynności wizytacyjnych szczególną uwagą objęte jest bezpieczeństwo dzieci i młodzieży. W dalszym ciągu **zdarzają się przypadki angażowania dzieci do prac, których nie powinny wykonywać**, ponieważ mogą skutkować wypadkami. Stwierdzono prawie 200 przypadków pracy dzieci, z czego **niemal 60 dotyczyło wykonywania prac wzbronionych** młodocianym, a 85 wiązało się z przebywaniem dzieci w strefie bezpośredniego zagrożenia zdrowia i życia, w pobliżu pracujących maszyn i urządzeń rolniczych.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi intensywną działalność szkoleniową dla społeczności pracującej i mieszkającej na terenach wiejskich, która cieszy się dużym zainteresowaniem rolników. W 2015 r. zorganizowano **308 szkoleń** o tematyce bhp dla **8,3 tys. rolników**, przeprowadzono **94 wykłady dla 2,7 tys. uczniów szkół o profilu rolniczym** oraz **427 prelekcji dla prawie 19,2 tys. dzieci** wiejskich ze szkół podstawowych, gimnazjów i przedszkoli.

Pracownicy inspekcji inicjowali również liczne działania promocyjne i popularyzatorskie, poszerzające wiedzę rolników o zagrożeniach wypadkowych, które wiążą się z ich pracą. Zorganizowano **114 konkursów**, w których uczestniczyło **2,5 tys. osób**. W **253 konkursach i olimpiadach wiedzy o bhp**, przygotowanych przez PIP dla dzieci i młodzieży z terenów wiejskich, udział wzięło **21,8 tys. uczestników**. Na uwagę zasługuje organizowany przez Kasę Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Państwową Inspekcję Pracy ogólnopolski konkurs plastyczny pn. „Bezpiecznie na wsi”, adresowany do dzieci wiejskich szkół podstawowych. W roku sprawozdawczym odbyła się V edycja przebiegająca

pod hasłem „Zwierzaki to nie pluszaki!”. Jest to cenne działanie prewencyjne o charakterze długofalowym, ukierunkowane na promowanie pozytywnych zachowań związanych z pracą i życiem w gospodarstwie rolnym.

Wśród rolników największym zainteresowaniem już od 13 lat cieszy się konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. W trakcie konkursu inspektorzy przeprowadzili **807 wizytacji gospodarstw indywidualnych** biorących udział w rywalizacji. Materiały audiowizualne pochodzące z gospodarstw laureatów konkursu są wykorzystywane m.in. podczas szkoleń dla rolników, a zastosowane w nich bezpieczne rozwiązania techniczne i ergonomiczne stanowią przykłady dobrych praktyk i są inspiracją do wprowadzania zmian podnoszących poziom bezpieczeństwa pracy w gospodarstwach uczestników szkoleń.

**Współpraca z licznymi partnerami** daje inspekcji możliwość szerszego i skuteczniejszego dotarcia do środowiska wiejskiego. Przy realizacji zadań podejmowanych z myślą o poprawie bezpieczeństwa pracy polskich rolników Państwowa Inspekcja Pracy może liczyć na wsparcie Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Agencji Nieruchomości Rolnych, Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, ośrodków doradztwa rolniczego, izb rolniczych, kuratoriów oświaty, szkół i uczelni wyższych oraz sołtysów i lokalnych władz samorządowych. Przedstawiciele inspekcji współpracowali z partnerami na wielu płaszczyznach, m.in. w trakcie posiedzeń **powiatowych i wojewódzkich komisji ds. bezpieczeństwa i higieny pracy w rolnictwie**. Komisje opracowują strategie działania na rzecz zwiększenia bezpieczeństwa pracy w rolnictwie, które są dostosowane do lokalnych potrzeb i możliwości. Problematykę rozważa i analizuje również **Komisja pracująca przy Głównym Inspektorze Pracy**, inicjując możliwe kierunki zmian w obszarze tworzenia bezpiecznych warunków pracy w rolnictwie. W jej skład wchodzi przedstawiciele jednostek centralnych urzędów działających na rzecz rolnictwa.

Efektywna pozostaje również **współpraca z lokalnymi mediami**. W 2015 r. ukazało się **76 publikacji prasowych** prezentujących działalność inspekcji oraz poruszających problematykę bezpieczeństwa życia i pracy na wsi; wyemitowano **27 audycji telewizyjnych** poświęconych tematyce bhp w rolnictwie oraz **66 audycji w rozgłośniach radiowych**.

Działania prewencyjne, szkoleniowe i medialne od lat wspierają wydawnictwa PIP. W czasie spotkań z adresatami różnorodnych inicjatyw inspekcji **rozdysponowano ok. 50 tys. list kontrolnych, ulotek**

**i broszur prewencyjnych.** Z uznaniem przyjmowana jest seria wydawnicza w postaci kart bhp, które stanowią swoisty instruktaż bezpiecznego wykonywania konkretnych prac związanych z prowadzeniem gospodarstwa rolnego. W 2015 r. seria została uzupełniona o takie tytuły, jak: „Prace wózkiem jezdniowym”, „Prace opryskiwaczem ciągnikowym”, „Prace siewnikiem”, „Prace pilarką tarczową”, „Prace ładowarką teleskopową”, „Prace na drabinie przenośnej”. Planowane jest opracowanie kolejnych kart.

Inspektorzy popularyzowali zasady bezpiecznej pracy również w trakcie dożynek, festynów, targów, wystaw rolniczych. Podczas różnego rodzaju masowych imprez rolniczych **zorganizowano przeszło 140 stoisk informacyjno-promocyjnych PIP**, które według szacunków odwiedziło **blisko 24,7 tys. osób**. Inspektorzy **udzielili ponad 4 tys. porad** z zakresu technicznego bezpieczeństwa pracy i porad prawnych, w tym związanych z angażowaniem młodocianych do pracy, a także porad dotyczących bezpiecznego życia i przebywania dzieci oraz dorosłych w gospodarstwie rolnym.

Podsumowując działalność Państwowej Inspekcji Pracy na rzecz ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym w 2015 r., należy stwierdzić, że **przy braku możliwości prawnych prowadzenia nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów bhp u rolników indywidualnych, podejmowane przez PIP przedsięwzięcia w istotny sposób przyczyniają się do ograniczenia zagrożeń wypadkowych i poprawy bezpieczeństwa pracy**. Na podstawie badań społecznych uznać należy, że jednym z najważniejszych efektów działań prewencyjno-promocyjnych jest **korzystna zmiana podejścia rolników do kwestii stosowania zasad i dobrych praktyk z zakresu bhp** oraz podejmowanie przez nich działań na rzecz minimalizacji ryzyka zawodowego. Państwowa Inspekcja Pracy będzie kontynuować działalność szkoleniową, edukacyjną i doradczą w sektorze rolnictwa indywidualnego, dążąc jednocześnie do zintensyfikowania współpracy z instytucjami i podmiotami związanymi z rolnictwem, które stanowią naturalną sieć komunikacji z docelową grupą odbiorców działań inspekcji w tym obszarze.

#### OCENA REALIZACJI CELÓW ZAŁOŻONYCH W PROGRAMACH PREWENCYJNYCH

Programy prewencyjne Państwowej Inspekcji Pracy opierają się na zasadzie samokontroli przeprowadzanej przez pracodawców – uczestników programów. Korzystając z materiałów pomocniczych, przygotowanych przez inspekcję, głównie z list kontrolnych z komentarzem,

pracodawcy porównują sytuację w swoim zakładzie pracy z obowiązującymi przepisami. W przypadku stwierdzenia niezgodności przyjętych rozwiązań wdrażają działania naprawcze i dostosowują zakład pracy do obowiązujących norm. Inspekcja weryfikuje działania uczestników programów prewencyjnych w drodze kontroli sprawdzających.

W 2015 r. podczas realizacji zadań prewencyjnych inspektorzy przeprowadzili u pracodawców **1 477 kontroli oceniających dostosowanie przedsiębiorstw do obowiązujących przepisów prawa pracy oraz zrealizowanie celów i założeń 5 programów prewencyjnych:**

- „Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa” – przeznaczony dla małych zakładów pracy, zatrudniających do 49 pracowników, w których miały miejsce wypadki przy pracy,
- „Budowa. Stop wypadkom!” – dla pracodawców z branży budowlanej,
- „Program prewencyjny w zakresie spełniania minimalnych wymagań bhp przez maszyny i urządzenia użytkowane w produkcji przemysłowej”,
- „Zdobądź Dyplom PIP” – program prewencyjny dla mikrozakładów,
- „Program prewencyjny dla zakładów usług leśnych”.

**Kontrole sprawdzające** przeprowadzono w 1 460 zakładach pracy, niektóre odwiedziło 2-krotnie w trakcie programu prewencyjnego, co ma związek z formułą programową opartą na doradczej roli inspektora pracy. W programach prewencyjnych PIP wzięło udział 1 947 pracodawców (15% więcej niż w 2014 r.), co oznacza, że **75% uczestników programów poddało się weryfikacji w zakresie dostosowania zakładów pracy do obowiązujących przepisów**.

Programy prewencyjne PIP przygotowane są dla konkretnej branży (budownictwo, leśnictwo), zagrożeń zawodowych (maszyny) lub problematyki (wypadki przy pracy), zatem dobór grupy kontrolowanych uczestników wynikał bezpośrednio z założeń danego programu.

**W programie dotyczącym prewencji wypadkowej wzięło udział 380 pracodawców.** Ocena zaangażowania pracodawców w jego realizację rozpoczęła się od weryfikacji ankiet specjalistycznych, odsyłanych do jednostek terenowych PIP po etapie samokontroli. W zależności od stopnia rzetelności wypełnienia ankiety przez pracodawcę, z której wynikał zakres działań dostosowujących, inspektorzy podejmowali decyzję o kontrolach sprawdzających w wybranych zakładach pracy. Z grupy 189 pracodawców najczęściej kontroli odbyło się w zakładach z sektora przetwórstwa przemysłowego (80 pracodawców) i budowlanego (27).

Kontrole sprawdzające wykazały **zrealizowanie założeń ww. programu przez prawie 71% uczestników**. Założenia te dotyczyły weryfikacji oceny ryzyka zawodowego w świetle zaistniałych wypadków przy pracy oraz wdrażania środków profilaktycznych zapobiegających wypadkom – adekwatnych do prawidłowo określonych przyczyn wypadku.

**W programie prewencyjnym skierowanym do branży budowlanej wzięło udział 290 pracodawców**, kontrolom sprawdzającym poddano 255 z nich. **Przeprowadzenie skutecznych działań dostosowujących** zakład pracy do zadowalającego poziomu przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy **potwierdzono u ponad połowy uczestników (160 pracodawców – 62%, w 2014 r. – 50%)**. Większość spośród kontrolowanych pracodawców reprezentowała mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (63%) oraz zakłady małe (od 9 do 49 pracowników – 34%). Wśród 160 zakładów, które zaangażowały się w poprawę warunków pracy w drodze udziału w programie prewencyjnym, tylko w kilku przypadkach ujawniono nieprawidłowości, co świadczy o determinacji uczestników i zdecydowanej poprawie poziomu bhp w tej grupie zakładów.

Poziom zaangażowania pracodawców w realizację założeń programu prewencyjnego PIP był większy niż w roku poprzednim, jednak wciąż duża grupa pracodawców, którzy wstępnie deklarowali chęć poprawy bezpieczeństwa pracy i wzięli udział w szkoleniach, **nie ukończyła programu prewencyjnego (38%)**. Kontrole sprawdzające u tej grupy pracodawców zakończyły się wydaniem wielu środków prawnych, w tym decyzji wstrzymania prac i wstrzymania eksploatacji maszyn ze względu na bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia.

Kontrole sprawdzające odbyły się również u pracodawców realizujących program prewencyjny dotyczący **spełnienia minimalnych wymagań bezpieczeństwa pracy przez maszyny i urządzenia**. Objętych nimi zostało 45% uczestników programu (**146 pracodawców**) reprezentujących przede wszystkim sektor przetwórstwa przemysłowego (91%). Jak wynikało z analizy ankiet specjalistycznych, badani pracodawcy rzetelnie przeprowadzili przeglądy parku maszynowego i dokładnie określili plany dostosowania maszyn lub wycofania ich z eksploatacji. Pracodawcy, którzy wykazali należytą staranność w ocenie spełnienia minimalnych wymagań przez maszyny i urządzenia, nie byli kontrolowani.

W wyniku kontroli spełnienie założeń programowych **stwierdzono u 90 pracodawców uczestniczących**

**w programie prewencyjnym (62% skontrolowanych)**. Dostosowali oni użytkowane maszyny do minimalnych wymagań bhp, zapewniając pracownikom bezpieczne warunki pracy. Pozostali pracodawcy nie wykonali przewidzianych programem działań dostosowujących, a kontrole sprawdzające wykazały u nich przypadki zagrożenia zdrowia i życia pracowników.

W 2015 r. przygotowany został **program prewencyjny dla zakładów usług leśnych**, wzorowany na programie „Zdobądź Dyplom PIP”. **Wzięło w nim udział 345 pracodawców i przedsiębiorców leśnych**. Przeprowadzono 237 kontroli sprawdzających zrealizowanie założeń programu, do których należało: przejrzanie procedur dotyczących zatrudniania pracowników (badania lekarskie, szkolenia bhp, posiadane kwalifikacje do obsługi maszyn i urządzeń) i sposobu prowadzenia prac z zakresu pozyskania drewna, przede wszystkim związanych ze ścinką drzew (prace szczególnie niebezpieczne). Spośród kontrolowanych pracodawców **u zdecydowanej większości (82%) kontrola zakończyła się pozytywnie**, a cel programu prewencyjnego został osiągnięty.

Największym zainteresowaniem pracodawców cieszył się program prewencyjny skierowany do mikroprzedsiębiorców „Zdobądź Dyplom PIP”. Kontrole sprawdzające przeprowadzono u wszystkich 606 uczestników programu prewencyjnego (głównie branże: handel i naprawy pojazdów, usługi, przetwórstwo przemysłowe i budownictwo). Zdecydowana większość pracodawców efektywnie zaangażowała się w realizację programu. Zaledwie u 1,3 % uczestników stwierdzono popełnienie wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Podkreślić należy, że żaden z uczestników programu prewencyjnego nie zalegał z wypłatą wynagrodzenia lub innego świadczenia pracowniczego.

Reasumując, podczas realizacji programów prewencyjnych Państwowa Inspekcja Pracy zorganizowała **482 szkolenia dla 4,7 tys. pracodawców i 3,3 tys. pracowników**. Udział w programie, polegający na samokontroli zagadnień omówionych na szkoleniach i dostosowaniu zakładu pracy do obowiązujących przepisów, zadeklarowało 1 947 pracodawców (41,4% przeszkolonych). Kontrole sprawdzające i ocena zaangażowania pracodawców w realizację programów prewencyjnych pozwalają stwierdzić, że **ponad połowa pracodawców rozpoczynających program (1 016 – 52%)** doprowadziła zakład pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa i zapewniła swoim pracownikom bezpieczne warunki pracy.



## DZIAŁALNOŚĆ EDUKACYJNA I INFORMACYJNA SKIEROWANA DO OSÓB WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY

### 1. PROGRAM EDUKACYJNY „KULTURA BEZPIECZEŃSTWA”

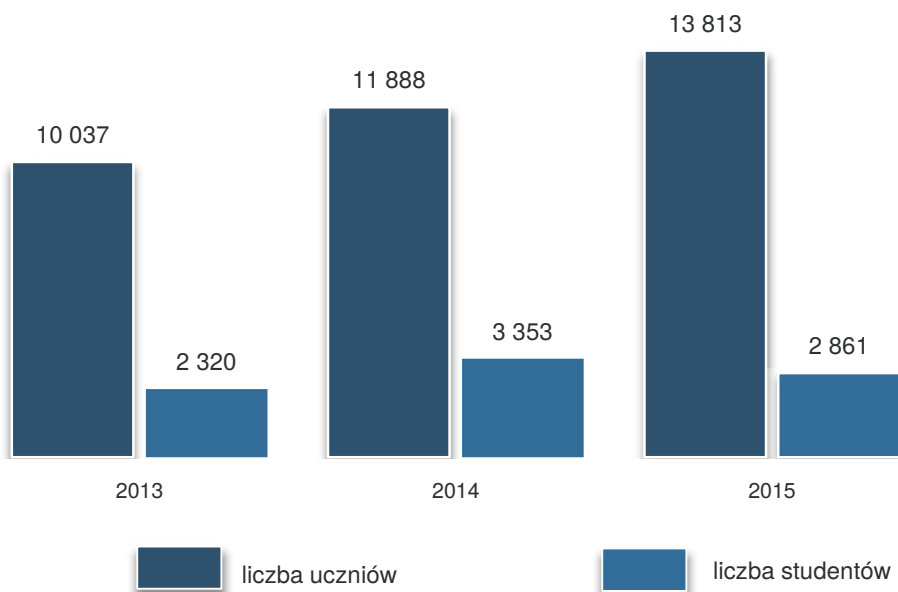
Przyczyny i okoliczności wypadków przy pracy badanych przez PIP wskazują, że ryzyko wystąpienia zdarzenia wypadkowego jest większe wśród pracowników o krótkim stażu pracy. Dlatego inspekcja realizuje w szkołach ponadgimnazjalnych i wyższych program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”. Jego celem jest popularyzacja wiedzy o zagrożeniach zawodowych, które mogą wystąpić w miejscu pracy, a także uświadamianie praw i obowiązków związanych z podejmowaniem zatrudnienia. Prowadzone w szkołach zajęcia z zakresu bezpieczeństwa pracy

kształtują pożądane postawy przyszłych zatrudnionych.

W trakcie realizacji programu Państwowa Inspekcja Pracy może liczyć na wsparcie kuratoriów oświaty, samorządów, partnerów społecznych i ochotniczych hufców pracy. Przed rozpoczęciem kolejnej edycji programu organizowane są szkolenia dla nauczycieli zainteresowanych późniejszym prowadzeniem zajęć z młodzieżą. Inspekcja przekazuje pomoce dydaktyczne w postaci podręcznika dla nauczyciela oraz płyty DVD, opracowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy a także własne publikacje edukacyjne i multimedialne.

W roku szkolnym 2014/2015 zajęcia z uczniami szkół ponadgimnazjalnych prowadziło **prawie 1,2 tys. nauczycieli w 434 placówkach oświatowych**. Najliczniej w program zaangażowali się nauczyciele z województw: łódzkiego (247), kujawsko-pomorskiego (110), warmińsko-mazurskiego (99) i wielkopolskiego (96).

### UCZESTNICY PRELEKCJI PROWADZONYCH PRZEZ PRACOWNIKÓW PIP W RAMACH PROGRAMU „KULTURA BEZPIECZEŃSTWA”



Liczba uczniów szkół ponadgimnazjalnych, którzy wzięli udział w zajęciach prowadzonych samodzielnie przez nauczycieli przeszkolonych przez PIP, wyniosła w 2015 r. ponad **66,6 tys.** W roku szkolnym 2014/2015 **w 321 wykładach** prowadzonych przez pracowników PIP **wzięto udział ponad 13 tys. uczniów**. W ciągu 10 lat w zajęciach poświęconych problematyce ochrony człowieka w środowisku pracy i zagadnieniom prawa pracy uczestniczyło **prawie 0,5 mln uczniów szkół ponadgimnazjalnych**.

W zajęciach prowadzonych przez inspektorów pracy na uczelniach wyższych wzięło udział **prawie 2,9 tys. studentów**. W województwach: warmińsko-mazurskim, opolskim i świętokrzyskim nauczyciele akademicki samodzielnie przeprowadzili zajęcia z zakresu tematyki objętej programem dla **1 230 studentów**. Działania programowe realizowano w ramach *dni rektorskich* oraz *dni otwartych* w formie wykładów, prelekcji, seminariów i warsztatów, których tematyka ustalana była w zależności od profilu uczelni. Najczęściej inicjatywa

zorganizowania zajęć z przedstawicielem inspekcji pracy wyływała ze studenckich kół naukowych, organizacji studenckich oraz samorządu studenckiego.

Jedną z ciekawszych inicjatyw związanych z uczestnictwem w programie edukacyjnym PIP są wycieczki dla uczniów szkół zawodowych organizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy, np. do zakładu Pojazdy Szynowe PESA Bydgoszcz SA. Wybór miejsca, do którego zaproszono uczniów, nie był przypadkowy. Pracodawca tego zakładu jest laureatem konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, prezentuje wysoką kulturę pracy i stwarza optymalne warunki pracownikom, ograniczając zagrożenia zawodowe i wypadkowe. Uczniowie mieli okazję zapoznać się z nowoczesnymi technologiami i rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi, poprawiającymi bezpieczeństwo pracy, a także poznać rozbudowaną strukturę bydgoskiej firmy z ponad 160-letnią tradycją w przemyśle kolejowym – potencjalnego pracodawcę dzisiejszej młodzieży.

Wzrasta poziom zainteresowania programem edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Mają na to wpływ m.in. działania promujące zagadnienia prawa pracy w trakcie kampanii informacyjnych skierowanych do młodzieży, prowadzonych w poprzednich latach i obecnie (np. „Bezpiecznie od startu”, „Na fali pierwszej pracy”). Ukoronowaniem programu edukacyjnego jest konkurs dla młodzieży „Poznaj swoje prawa w pracy”, o którym więcej w podrozdziale *Konkursy i nagrody Głównego Inspektora Pracy*.

## 2. AKCJA INFORMACYJNA „NA FALI PIERWSZEJ PRACY”

W okresie wakacyjnym Państwowa Inspekcja Pracy po raz trzeci zorganizowała akcję informacyjną „Na fali pierwszej pracy”, która skierowana jest do młodzieży szkolnej i akademickiej podejmującej pracę sezonową w popularnych miejscowościach wypoczynkowych. W 2015 r. w działania włączyły się **Okręgowe Inspektoraty Pracy w Szczecinie, Katowicach a także Krakowie** (gdzie akcja była realizowana pod hasłem „Na szlaku pierwszej pracy”).

Głównym celem działań jest dotarcie do młodych ludzi z wiedzą i informacjami dotyczącymi przepisów prawa pracy, legalnego zatrudnienia, różnych rodzajów umów, praw i obowiązków pracownika, czasu pracy, wynagrodzenia za pracę oraz zagrożeń zawodowych. Jednym z założeń akcji było również przedstawienie problemu pracy na czarno, który dotyczy wielu osób wykonujących pracę sezonową.

Działania w miejscowościach wypoczynkowych polegały na popularyzacji akcji letniej PIP w mediach lokalnych i zorganizowaniu stałych punktów informacyjnych, w których zarówno pracownicy punktów gastronomicznych i handlowych, jak i wypoczywający mogli uzyskać poradę prawną. W zaangażowanych okręgach **udzielono dzięki akcji ponad tysiąc porad prawnych**, zorganizowano konkursy filmowy i fotograficzny, popularyzujące pracę podejmowaną zgodnie z obowiązującymi przepisami. Dystrybuowano tematyczne wydawnictwa

### MŁODZIEŻ ODWIEDZAJĄCA STOISKO PIP I PRACOWNICY OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY W KATOWICACH W TRAKCIE AKCJI LETNIEJ „NA FALI PIERWSZEJ PRACY”



PIP, dzięki czemu **ponad 10,5 tys. egzemplarzy publikacji** posłużyło zainteresowanym do poszerzenia wiedzy z zakresu prawa pracy. Tematami poruszonymi przez odwiedzających punkty informacyjne PIP były: stosunek pracy, czas pracy, wynagrodzenie za pracę, urlopy wypoczynkowe i zagadnienia bhp, a także problematyka umów cywilnoprawnych, uprawnień rodzicielskich, dyskryminacji i mobbingu.

Działania lokalne wspierała ogólnopolska kampania medialna w radiu i Internecie. W ciągu 3 tygodni **wyemitowano 296 spotów radiowych i 36 relacji z przebiegu akcji** w Radiu ZET i RMF FM. Była ona również promowana na ogólnopolskich portalach (Gazeta.pl, Interia.pl, Onet.pl, o2.pl) i w 5 serwisach prezentujących tematykę związaną z pracą i poszukiwaniem pracy. Dodatkowo do użytkowników (w wieku 16-25 lat) zarejestrowanych w portalu Gazeta.pl wysłano wiadomości mailowe o akcji.

## KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

### 1. KONKURS „PRACODAWCA – ORGANIZATOR PRACY BEZPIECZNEJ”

Wśród działań promujących tworzenie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy czołowe miejsce zajmuje ogólnopolski konkurs „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”, prowadzony przez PIP od 22 lat. Pozwala on uhonorować najlepszych polskich przedsiębiorców, dla których bezpieczeństwo pracowników i przestrzeganie obowiązującego prawa pracy jest jednym z priorytetów. Dzięki konkursowi możliwe jest upowszechnianie innowacyjnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych, które poprawiają bezpieczeństwo pracy i chronią zdrowie pracujących, w tym również osób niepełnosprawnych. Najważniejszym kryterium oceny pozostaje obniżanie do minimum skali zagrożeń wypadkowych oraz stosowanie przez firmy wysokich standardów ochrony pracy. Kapituła konkursu szczególną wagę przykładła do działań skutkujących rzeczywistą poprawą warunków pracy i bezpieczeństwa jej wykonywania, które często wykraczają poza rozwiązania dyktowane przepisami prawa.

W 2015 r. w konkursie uczestniczyło **182 pracodawców**. Na etapie regionalnym nagrodzono 104 zakłady pracy oraz wyróżniono 23 firmy. Do etapu centralnego zakwalifikowano 41 pracodawców, wyróżniających się szczególnym profesjonalizmem w zakresie tworzenia bezpiecznych warunków pracy. Podczas uroczystej gali na Zamku Królewskim **Główny Inspektor Pracy uhonorował statuetką MECUM TUTISSIMUS IBIS 13 laureatów**, a zwycięzcy zostali wpisani na „Złotą

### STATUETKA MECUM TUTISSIMUS IBIS WRĘCZANA LAUREATOM KONKURSU



Listę Pracodawców”. Konkurs upowszechnia wdrożone i z powodzeniem funkcjonujące dobre praktyki, pozwalające tworzyć bezpieczne miejsca pracy, przy zaangażowaniu kadry zarządzającej, pracowników i często związków zawodowych. Sprzyja także rozwojowi wysokiej kultury pracy i wskazuje wzorce, które należy jak najszerszej popularyzować.

### 2. NAGRODA IM. HALINY KRAHELSKIEJ

Nagroda im. Haliny Kraheleskiej przyznawana jest za wybitne osiągnięcia w dziedzinie prewencji zagrożeń zawodowych, nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, wynalazczości, projektowania i wdrażania bezpiecznych technik i technologii w zakresie ochrony pracy, a także popularyzacji prawa pracy i ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa pracujących. **W 2015 r. Główny Inspektor Pracy przyznał tę Nagrodę 10 osobom reprezentującym różne środowiska zawodowe:** sędziemu Sądu Najwyższego i zwierzchnikowi Zakładu Europejskiego i Zbiorowego Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, dyrektorowi Departamentu Energomechanicznego w Wyższym

Urzędzie Górniczym, ówczesnej przewodniczącej Rady Ochrony Pracy, państwowemu wojewódzkiemu inspektorowi sanitarnemu w Łodzi, wiceprezesowi Zarządu Głównego Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP, przewodniczącemu Rady OPZZ Województwa Dolnośląskiego, zastępcy Prezesa Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej, specjaliście ds. bhp w Grupie Meblowej Szynaka Meble Sp. z o.o., starszemu specjaliście Biura Kadr i Szkolenia Komendy Głównej Straży Granicznej, głównemu specjaliście ds. bhp w Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w Radomiu. Uroczyste wręczenie nagród nastąpiło podczas gali na Zamku Królewskim.

### 3. KONKURS „POZNAJ SWOJE PRAWA W PRACY”

Ogólnopolski konkurs „Poznaj swoje prawa w pracy” jest organizowany przez Państwową Inspekcję Pracy od 2013 r. w szkołach uczestniczących w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa”. Popularyzuje kulturę bezpiecznej pracy oraz wiedzę z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia.

We wrześniu 2015 r. w szkołach rozpoczęła się III edycja konkursu, do której przystąpiło 327 szkół (w I edycji - 275, w II edycji - 301). Etap szkolny konkursu był realizowany do listopada i wzięło w nim udział prawie 7,4 tys. uczniów. Do etapu regionalnego zakwalifikowało się 633 uczniów wyłonionych w drodze eliminacji szkolnych, po 2 uczniów z każdej szkoły. Państwowa Inspekcja Pracy i powoływane okręgowe komisje konkursowe były wspierane przez przedstawicieli samorządów, partnerów społecznych i instytucje związane z oświatą. W wielu województwach konkurs odbywa się pod honorowym patronatem kuratorów oświaty, marszałków województw lub prezydentów miast. Warto podkreślić, że systematycznie wzrasta liczba szkół uczestniczących w konkursie.

### 4. KONKURS „BEZPIECZNIE OD STARTU”

Organizatorami konkursu są: Związek Rzemiosła Polskiego i Państwowa Inspekcja Pracy przy współpracy z Ministerstwem Edukacji Narodowej. Jego celem jest upowszechnianie wiedzy z zakresu podstawowych przepisów prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy wśród uczniów kształcących się w celu nauki zawodu w zakładach rzemieślniczych. Uczestnikami konkursu byli pracownicy młodociani zatrudnieni w rzemiośle w celu przygotowania zawodowego, głównie uczący się w zawodach: murarza, tokarza, cukiernika, fryzjera, mechanika pojazdów samochodowych, kucharza, elektryka itp.

**W XV edycji konkursu udział wzięło 652 uczniów z 26 izb rzemieślniczych** z całego kraju. Do finału ogólnopolskiego, który odbył się w siedzibie ZRP w Warszawie, zakwalifikowało się 46 uczestników, którzy odpowiadali na pytania z zakresu prawa pracy, w tym bhp, ochrony przeciwpożarowej, ergonomii pracy i zasad udzielania pierwszej pomocy. Poziom wiedzy uczestników był bardzo wysoki; zwycięzcy otrzymali dyplomy i nagrody rzeczowe. Jak podkreślają uczestnicy, wiedza, którą zdobywają w czasie przygotowań do konkursu, jest niezbędną zarówno do tego, by zostać dobrym pracownikiem, jak również do prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

### 5. KONKURS „BUDUJ BEZPIECZNIE”

Celem konkursu „Buduj bezpiecznie” jest upowszechnianie dobrych praktyk zapewniających bezpieczeństwo zatrudnionym w trakcie realizacji inwestycji budowlanych oraz inspirowanie pracujących na budowach do podnoszenia poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy. Konkurs odbywa się na szczeblu województw; we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy zgłoszono do udziału w konkursie **103 place budów**, z których **nagrodzono 47 i wyróżniono 11**. Uczestnicy rekrutowani są przede wszystkim przez inspektorów pracy spośród tych wykonawców prac budowlanych, którzy stosują dobre praktyki.

Uwagę komisji konkursowych zwróciły: wzorowe planowanie i właściwy nadzór prac o dużej złożoności, szczególnie prac niebezpiecznych (na wysokości, w wykopach), prac z wykorzystaniem ciężkiego sprzętu, wzorcowe zorganizowanie prac transportowych oraz miejsc składowania materiałów, efektywny system nadzoru oraz szkoleń pracowników i podwykonawców. U laureatów doceniono również szczegółowo opracowane instrukcje bezpiecznego wykonywania robót (IBWR) będące praktyczną pomocą w codziennej organizacji pracy.

Dodatkowo w niektórych przypadkach wyróżniono kierowników budowy za szczególne zaangażowanie i osiągnięcia w dziedzinie organizacji i dbałości o bezpieczeństwo pracy na podległych im budowach oraz inwestorów za udział w tworzeniu i utrzymaniu wysokich standardów bezpieczeństwa pracy na realizowanych inwestycjach budowlanych. Nagrody i wyróżnienia przyznawane są podczas spotkań podsumowujących działalność prewencyjno-promocyjną okręgowych inspektoratów pracy, z udziałem parlamentarzystów, władz województwa, przedstawicieli instytucji partnerskich i organizacji branżowych oraz związków zawodowych.

## 6. KONKURS „NAJAKTYWNIJSZY ZAKŁADOWY SPOŁECZNY INSPEKTOR PRACY”

Ideą konkursu jest promowanie działalności społecznych inspektorów pracy, którzy w ramach pełnionych zadań wpływają na zapewnianie przez pracodawców wysokiego poziomu bezpieczeństwa pracy, oraz dbają o ochronę uprawnień pracowniczych. W 2015 r. w konkursie uczestniczyło **93 społecznych inspektorów pracy**, spośród których wyłoniono 42 laureatów. Do oceny efektów działań społecznych inspektorów pracy przyjęto kryteria świadczące o ich aktywności, m.in. udział w przeglądach warunków pracy, opiniowanie planów poprawy tych warunków, liczba wydanych zaleceń i uwag, rezultaty działalności społecznych inspektorów w postaci liczby stanowisk, na których poprawiono warunki pracy. Wręczenie nagród i wyróżnień dla najlepszych społecznych inspektorów pracy nastąpiło w ramach uroczystości podsumowujących działalność prewencyjno-promocyjną w okręgowych inspektoratach pracy. W celu zwiększenia zasięgu oddziaływania idei konkursu w zakładach pracy celowe jest rozszerzenie współpracy z organizacjami związkowymi.

## 7. KONKURS „BEZPIECZNE GOSPODARSTWO ROLNE”

W 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy wspólnie z Ministerstwem Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz Kasą Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego organizowała ogólnokrajowy konkurs „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”. Konkurs odbywa się w dwóch kategoriach – w kategorii gospodarstw indywidualnych oraz w kategorii rolniczych spółek Skarbu Państwa, nadzorowanych przez Agencję Nieruchomości Rolnych. Celem konkursu jest wspieranie gospodarstw w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy i promowanie zasad ochrony życia i zdrowia osób pracujących w rolnictwie. Rywalizacja o tytuł najbezpieczniejszego gospodarstwa w Polsce toczyła się w roku sprawozdawczym po raz trzynasty, co wynika z doskonałego przyjęcia idei konkursu w środowisku rolników. Duże zainteresowanie konkursem przekłada się na liczbę gospodarstw, które w nim do tej pory uczestniczyły. We wszystkich jego edycjach brało udział ponad 16 tys. gospodarstw indywidualnych. **W 2015 r. do rywalizacji o tytuł najbezpieczniejszego gospodarstwa rolnego zgłosiło się 825 uczestników.** Komisja konkursowa, w skład której wchodził pracownicy PIP, przeprowadziła **ponad 800 wizytacji gospodarstw.** Ocenie podlegał m.in. stan budynków inwentarskich i gospodarczych, wyposażenie maszyn i urządzeń w osłony i zabezpieczenia, warunki obsługi

i bytowania zwierząt oraz bezpieczeństwo stosowania chemicznych środków ochrony roślin. Z relacji inspektorów pracy wynika, że wspólna inicjatywa PIP, MRiRW i KRUS istotnie przyczynia się do ograniczania zagrożeń wypadkowych w rolnictwie. Udział w konkursie stał się dla rolników świadomą inwestycją w bezpieczeństwo własne i najbliższych. Przykłady dobrych praktyk z gospodarstw laureatów wykorzystywane są podczas popularyzacji wiedzy o bezpiecznej pracy w rolnictwie, np. podczas szkoleń organizowanych przez PIP.

W drugiej kategorii konkursu głównym organizatorem jest Agencja Nieruchomości Rolnych. W 2015 r. w zmaganiach o prymat w bhp uczestniczyły **43 zakłady rolne**, zatrudniające ponad 4,6 tys. osób. Krajowa Komisja Konkursowa oceniła, że zakłady zgłoszone do finału są nowoczesnie zorganizowanymi i zarządzanymi gospodarstwami rolnymi, w których procesy pracy i produkcji w pełni uwzględniają wymogi bezpieczeństwa i higieny pracy.

Uroczyste podsumowanie konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne” oraz wręczenie nagród w obu kategoriach odbyło się 18 września 2015 r. podczas Międzynarodowej Wystawy Rolniczej AGRO SHOW w Bednarach k. Poznania.

### WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI, DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA PIP, TARGI, WYSTAWY

Realizując działania prewencyjno-promocyjne, Państwowa Inspekcja Pracy **współpracuje z wieloma partnerami**, którzy reprezentują związki zawodowe, organizacje pracodawców, stowarzyszenia pracowników służby bhp, terenowe organy administracji państwowej, organy samorządu terytorialnego itp. Partnerzy włączają się w organizację szkoleń, konkursów i konferencji oraz uczestniczą w wydarzeniach przygotowanych przez PIP. **W działaniach inspekcji wzięło udział w roku sprawozdawczym ponad 14 tys. osób**, w tym: 6 190 społecznych inspektorów pracy, prawie 1,5 tys. przedstawicieli zakładowych organizacji związkowych, 770 przedstawicieli ponadzakładowych organizacji zrzeszających pracowników, 3,5 tys. pracowników służby bhp lub osób realizujących jej zadania, 1,3 tys. przedstawicieli samorządu terytorialnego, 254 przedstawicieli organizacji pracodawców, ponad 400 osób reprezentujących różne stowarzyszenia i 300 pracowników terenowych organów administracji państwowej. Większość partnerów brała udział w wielu szkoleniach, organizowanych także w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji

Pracy we Wrocławiu, w którym odbyła się np. V edycja „Akademii SIP”; uczestnicy mieli możliwość podniesienia kwalifikacji związanych z kształtowaniem w zakładach pracy bezpiecznych zachowań pracowników i tworzeniem bezpiecznych warunków pracy. Partnerami Akademii SIP są Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”, Rada OPZZ województwa śląskiego oraz Zarząd Wojewódzki FZZ w Katowicach.

Warto podkreślić **współpracę ze Stowarzyszeniem Sędziów Polskich IUSTITIA**, która zaowocowała uczestnictwem PIP w konferencji „Mobbing, dyskryminacja, wypalenie zawodowe. Współczesne trendy zarządzania a organizacja pracy. Zagrożenia, perspektywy – sygnalizacja”. W trakcie konferencji omówione zostało prawo do zdrowych i bezpiecznych warunków pracy oraz do poszanowania godności w pracy w świetle Europejskiej Karty Społecznej – dokumentu przygotowanego przez Radę Europy i ratyfikowanego przez Polskę. W kontekście przeciwdziałania dyskryminacji i nierównemu traktowaniu przedstawiciele Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego prezentowali tematykę związaną z dochodzeniem roszczeń antydyskryminacyjnych w praktyce, a także z wewnątrzzakładową regulacją antydyskryminacyjną jako narzędziem realnego działania prewencyjnego. Przedstawicielka Fundacji Batorego omówiła przeciwdziałanie zachowaniu odwetowemu w Polsce i w innych krajach Unii Europejskiej oraz w USA, które polega na mobbowaniu i dyskryminowaniu sygnalistów, tzn. osób sygnalizujących nieprawidłowości w miejscu pracy. Wystąpienie rzecznika akademickiego Uniwersytetu Warszawskiego dotyczyło praktycznych doświadczeń mediatora w sprawach, w których pojawił się zarzut lub podejrzenie dyskryminacji.

Dużym uznaniem wśród partnerów cieszy się **działalność wydawnicza** prowadzona przez PIP. Przygotowane wydawnictwa służyły realizacji programów prewencyjnych i popularyzacji wiedzy z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy. Drukiem ukazały się 23 tytuły ulotek i 20 tytułów broszur, ponadto przygotowano listy kontrolne dla pracodawców, afisze i plakaty informujące o działaniach inspekcji. W ujęciu tematycznym 29 publikacji dotyczyło bhp, 27 – prawa pracy, a 22 publikacje skierowane były do osób pracujących w rolnictwie. **W 2015 r. wydano 78 tytułów wydawnictw, w łącznym nakładzie 658,5 tys. egzemplarzy.**

Na szczególną uwagę zasługuje broszura „**Pracujesz w Polsce? Pracuj legalnie**”. Publikacja ukazała się w siedmiu językach: polskim, ukraińskim, rosyjskim, białoruskim, angielskim, chińskim i wietnamskim. Rosnąca liczba obcokrajowców podejmujących zatrudnienie na terenie Polski wymusza działania uświadamiających

korzyści legalnej pracy, która gwarantuje prawa nie gorsze, niż mają obywatele polscy. Ponadto, z uwagi na duże zainteresowanie odbiorców, **wznovionych zostało 7 tytułów z serii wydawnictw dla budownictwa** dotyczących m.in. zabezpieczenia pracy na wysokości i prac transportowych; łączny nakład wyniósł 80 tys. egzemplarzy. Oprócz wspomnianych publikacji przygotowano w jednym wydawnictwie 19 kart bezpiecznego wykonywania prac budowlanych („karty zawodów budowlanych”). Ich łączny **nakład został zwiększony dzięki środkom pochodzącym z Funduszu Prewencji Wypadkowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych**, który wydał 60 tys. kart.

Na okoliczność najważniejszych wydarzeń organizowanych przez PIP przygotowano broszury prezentujące laureatów nagrody im. Haliny Kraheleskiej oraz laureatów konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Wszystkie aktualne publikacje, również z lat poprzednich, są dostępne nieodpłatnie w okręgowych inspektoratach pracy oraz w wersji elektronicznej na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy.

**Targi i wystawy** to miejsca, które są licznie odwiedzane przez pracodawców, osoby zajmujące się bezpieczeństwem pracy oraz przez pracowników. Tym samym stają się doskonałą okazją do popularyzacji działań PIP, skierowanych do różnych sektorów gospodarki. Obecność na targach pozwala upowszechnić ideę pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach, z poszanowaniem praw pracowniczych. Spotkania z wystawcami i zwiedzającymi umożliwiają przekazanie informacji związanych z ochroną człowieka w procesie pracy. Targi i wydarzenia plenerowe są dla zwiedzających okazją do zdobycia materiałów edukacyjnych i popularyzatorskich bezpośrednio związanych z pracą, którą zajmują się na co dzień. W 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy uczestniczyła w takich wydarzeniach, jak:

- Międzynarodowe Targi Budownictwa „BUDMA 2015” w Poznaniu, podczas których PIP zorganizowała konferencję „Bezpieczeństwo pracy w budownictwie – prace montażowe fasad, stolarki okiennej, instalacji”, Targi Budownictwa INTERBUD w Łodzi, Międzynarodowe Targi Maszyn Budowlanych, Pojazdów i Sprzętu Specjalistycznego INTERMASZ 2015 w Poznaniu, Targi Budownictwa TARBUD we Wrocławiu, Lubuskie Targi Budownictwa i Wyposażenia Wnętrz w Drzonkowie;
- XXI Międzynarodowe Targi Techniki Rolniczej AGROTECH 2015 w Kielcach, gdzie na stoisku PIP oraz za pośrednictwem mediów targowych promowana była kampania „Szanauj życie! Bezpieczna

praca w gospodarstwie rolnym” w związku z rozpoczęciem trzeciego etapu jej realizacji pod hasłem „Rutyna na wsi rani i zabija” (dot. bezpiecznej obsługi zwierząt gospodarskich);

- XVII Międzynarodowa Wystawa Rolnicza AGRO SHOW 2015 w Bednarach k. Poznania, podczas której na stoisku PIP organizowane były seminaria dot. problematyki bhp dla uczniów szkół rolniczych oraz konkursy dla rolników. W trakcie imprezy wręczono nagrody finalistom XIII edycji konkursu „Bezpieczne Gospodarstwo Rolne”.

### PODSUMOWANIE

Państwowa Inspekcja Pracy przywiązuje dużą wagę do działalności prewencyjno-promocyjnej, której celem jest wspieranie pracodawców w tworzeniu bezpiecznego środowiska pracy, tj. w eliminowaniu lub ograniczaniu zagrożeń wypadkowych i przestrzeganiu prawa. Są to działania komplementarne w stosunku do działań kontrolno-nadzorczych, mających za zadanie skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, a także legalności zatrudnienia.

Działalność prewencyjna przynosi bardzo dobre efekty, zmienia stosunek pracodawców i pracobiorców do zagadnień ochrony pracy. W 2015 r. Państwowa Inspekcja Pracy realizowała 5 programów prewencyjnych ukierunkowanych głównie na branże o wysokim poziomie zagrożeń – budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. W planowaniu działań uwzględniane były m.in. typy zagrożeń zawodowych (np. praca z maszynami), wielkość przedsiębiorstwa oraz wpływ czynników

psychospołecznych. Uzyskane efekty świadczą o zasadności kontynuowania programów prewencyjnych i działań edukacyjno-prewencyjnych, uzupełniających i wzbogacających czynności kontrolne inspektorów.

Prawie 70% uczestników programów prewencyjnych przygotowanych przez PIP dla pracodawców kończy je z sukcesem, dostosowując swoje zakłady pracy do stanu zgodnego z przepisami prawa.

Działania prewencyjno-promocyjne PIP wspomagają przede wszystkim mikroprzedsiębiorstwa i małe firmy, które mają najwięcej problemów z utrzymaniem standardów prawa pracy, w tym bhp. Są to jednocześnie podmioty słabsze ekonomicznie, często bez wykwalifikowanej kadry zajmującej się bezpieczeństwem pracy, w których statystycznie dochodzi do największej liczby wypadków przy pracy.

Biorąc pod uwagę badania opinii społecznej i deklaracje osób, które zetknęły się z działaniami prewencyjnymi PIP, można stwierdzić, że od inspekcji pracy oczekuje się przede wszystkim profesjonalnej informacji związanej z szeroko rozumianymi przepisami prawa pracy. Wiedza przekazywana na szkoleniach, podczas porad prawnych, doradztwa w trakcie realizacji programów prewencyjnych oraz kampanii ułatwia pracodawcom i pracownikom zrozumienie często skomplikowanych regulacji prawnych, a także ich niejednoznacznych interpretacji.

Działalność pozakontrolna Państwowej Inspekcji Pracy ma istotny udział w tworzeniu akceptowalnych standardów pracy, budowaniu kultury bezpieczeństwa pracy i poszanowania prawa.

# VI.

---

WSPÓŁPRACA KRAJOWA  
I MIĘDZYNARODOWA







## 1. WSPÓŁDZIAŁANIE PIP Z ORGANAMI ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ, ORGANAMI NADZORU NAD WARUNKAMI PRACY ORAZ INNYMI INSTYTUCJAMI DZIAŁAJĄCYMI W SFERZE OCHRONY PRACY

Inspekcja pracy wspólnie z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy, a także instytutami badawczymi zrealizowała

w 2015 r. wiele znaczących zadań programowych, jak również zaleceń i wniosków formułowanych podczas debat parlamentarnych, posiedzeń Rady Ochrony Pracy, sejmowych Komisji do Spraw Kontroli Państwowej oraz Polityki Społecznej i Rodziny. Współpraca służyła rozwiązywaniu bieżących problemów ochrony pracy i ukie-  
runkowana była na doskonalenie przepływu i wykorzystywanie informacji posiadanych przez poszczególne urzędy i instytucje. Pozwoliło to na stosowne, wspólne reagowanie na sygnały dotyczące naruszania przepisów prawa.

### Współdziałanie PIP z organami administracji publicznej, organami nadzoru nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy (wybrane dane liczbowe)

Wyszczególnienie	Kontrole wspólne			Kontrole na wnioski organu współdziałającego			Zawiadomienia o wynikach kontroli przeprowadzonych przez PIP		
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2015	2014	2013
Organy władzy ustawodawczej i parlamentarzyści	0	0	0	20	23	20	21	22	10
Prokuratura	5	10	7	62	84	99	247	342	292
Ministerstwa (oprócz Departamentu Funduszy MPPSiR)	0	0	0	35	10	9	54	25	33
Departament Funduszy MPPSiR	0	0	1	1	0	3	672	797	815
Zakład Ubezpieczeń Społecznych	2	6	2	310	323	238	1 462 +131*	1 614 +233*	1 447 +214*
Wojewodowie	6	5	2	141	135	166	315	217	219
Najwyższa Izba Kontroli	0	0	0	11	5	2	8	5	2
Urząd kontroli skarbowej, urzędy skarbowe	8	22	7	697	834	573	981	1 062	704
Urzędy górnicze	18	18	29	14	12	7	21	31	20
Urząd Dozoru Technicznego	10	10	7	7	10	17	1 235	1 245	1 041
Transportowy Dozór Techniczny	0	0	1	2	3	1	18	9	8
Urząd Transportu Kolejowego	7	7	1	11	5	2	18	16	6
Państwowa Inspekcja Sanitarna	8	24	10	153	197	182	328	328	301
Inspekcja Ochrony Środowiska	15	17	18	19	10	23	51	39	44
Państwowy nadzór budowlany	12	31	24	29	30	31	232	319	349
Inspekcja Transportu Drogowego	0	0	0	13	6	12	26	38	53
Państwowa Straż Pożarna	24	21	12	11	13	19	91	96	109
Policja	181	189	161	366	392	318	620	641	388
Urzędy celne	6	10	2	182	150	165	165	77	18
Straż Graniczna	104	114	133	59	61	44	306	251	193
Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy	0	0	0	45	75	44	234	289	270
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	0	1	0	15	23	24	34	47	17
Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów	0	0	0	1	3	4	1 365**	1 474**	1 460**
Marszałkowie województw	0	0	2	12	10	14	114	108	112
Starostowie, prezydenci miast	1	6	0	235	304	189	1 047	1 234	1 157
Wójtowie, burmistrzowie	0	1	4	8	18	17	79	41	75
Wojewódzkie urzędy pracy	0	0	0	32	43	46	51	58	44
Powiatowe urzędy pracy	3	4	1	618	577	596	660	581	353

\* informacje o nieprawidłowościach dot. formularza ZUS IWA

\*\* zawiadomienia kierowane przez PIP zgodnie z ustawą o systemie oceny zgodności

Dbłość o wzmocnienie ochrony prawnej obywateli, realizowana w partnerstwie z różnymi organami i podmiotami, stanowiła jednocześnie płaszczyznę wymiany doświadczeń.

Państwowa Inspekcja Pracy w roku sprawozdawczym **skierowała** do właściwych organów i urzędów 14,8 tys. powiadomień o wynikach kontroli. Ponadto **na wniosek** zainteresowanych stron przeprowadzono 3,3 tys. kontroli, a **wspólnie** z innymi organami – 543.

## KOMISJE SEJMOWE I SENACKIE

Główny Inspektor Pracy oraz pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w **13 posiedzeniach sejmowej Komisji do Spraw Kontroli Państwowej**, podczas których przedstawiono opracowania i materiały związane z realizacją ustawowych zadań urzędu:

- ✓ Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2015 r.,
- ✓ wyniki kontroli PIP w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przy eksploatacji urządzeń energetycznych w zakładach przyłączonych do sieci średnich napięć,
- ✓ edukacja dla bezpieczeństwa pracy w działaniach prewencyjnych PIP,
- ✓ działania kontrolne prowadzone przez Państwową Inspekcję Pracy na rzecz poprawy stanu przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym bezpieczeństwa i higieny pracy, w placówkach handlowych,
- ✓ Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r. wraz ze stanowiskiem Rady Ochrony Pracy zaprezentowane podczas wspólnego posiedzenia z Komisją Polityki Społecznej i Rodziny,
- ✓ Sprawozdanie z wykonania budżetu państwa za okres od 1 stycznia do 31 grudnia 2014 r. w zakresie części budżetowej 12 – Państwowa Inspekcja Pracy – dochody i wydatki – rozpatrzenie i zaopiniowanie dla Komisji Finansów Publicznych.

Przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy wzięli udział w **25 posiedzeniach** różnych **sejmowych komisji, podkomisji i komisji nadzwyczajnych**, rozpatrujących opracowania dotyczące warunków pracy oraz przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym w posiedzeniach: **Podkomisji stałej do spraw rynku pracy, Komisji Polityki Społecznej i Rodziny rozpatrującej rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw**, w posiedzeniach dotyczących **rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o PIP** oraz **emeryturach pomostowych**, a także **rozpatrzenia poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**.

Reprezentanci PIP uczestniczyli również w pracach **Podkomisji stałej do spraw nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu postępowania administracyjnego, Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach rozpatrującej Prezydencki projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw**.

Przedstawiciele urzędu wzięli także udział w **4 posiedzeniach komisji senackich**.

## RADA OCHRONY PRACY

Odbyło się **12 posiedzeń** plenarnych **Rady Ochrony Pracy przy Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej**, podczas których zaprezentowano informacje i opracowania Państwowej Inspekcji Pracy dotyczące wyników działalności urzędu.

Wśród tematów poruszanych przez Radę znalazły się takie zagadnienia, jak:

- ✓ bezpieczeństwo pracy w kopalniach odkrywkowych i „otworowych”;
- ✓ przestrzeganie zasad bezpieczeństwa, higieny i czasu pracy w dziedzinach gospodarki, w których występuje największa liczba wypadków przy pracy;
- ✓ sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2014 r.;
- ✓ problematyka dyskryminacji pracowników;
- ✓ eliminowanie zagrożeń wypadkowych w budownictwie;
- ✓ program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2016.

**Zalecenia i wnioski Rady Ochrony Pracy** formułowane w *stanowiskach* odnoszących się do sprawozdań z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, jak również innych zagadnień będących przedmiotem obrad Rady znajdują odzwierciedlenie w realizowanych przez urząd działaniach nadzorczo-kontrolnych oraz prewencyjnych.

Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy pokazują, jak ważna dla poprawy bezpieczeństwa i higieny warunków pracy jest ścisła współpraca zarówno z organami państwowego nadzoru i kontroli, jak i organizacjami społeczno-zawodowymi. Dlatego w 2015 r. **Główny Inspektor Pracy i Komendant Główny Straży Granicznej zawarli porozumienie** aktualizujące dotychczas obowiązujący dokument, który określa zasady współdziałania Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej w zakresie zwalczania nielegalnej pracy cudzoziemców oraz zapobiegania temu zjawisku.

Kontynuowano również działania związane z realizacją Porozumienia z 23 maja 2014 r. zawartego pomiędzy Głównym Inspektorem Pracy a Prokuratorem Generalnym w sprawie **współdziałania** organów **Państwowej Inspekcji Pracy i Prokuratury**. Wśród zrealizowanych przedsięwzięć znalazły się:

- wspólne spotkanie szkoleniowe w Ośrodku Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu dotyczące przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową oraz praktycznych aspektów współpracy inspekcji z prokuraturą;
- narady szkoleniowe inspektorów pracy z prokuratorami dotyczące: analizy i oceny stanów faktycznych pod kątem zakwalifikowania ich jako przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową; prowadzenia postępowania przygotowawczego w sprawach o przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową; dokumentowania odpowiedzialności za naruszenie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w firmach o złożonej strukturze organizacyjnej; zmian w procedurze karnej; doskonalenia umiejętności formułowania zawiadomień o popełnieniu przestępstw; problemów prawa pracy dotyczących dyskryminacji, mobbingu i molestowania;
- spotkania kierownictwa okręgowych inspektoratów pracy z przedstawicielami prokuratur apelacyjnych i okręgowych, w czasie których omawiano w szczególności kwestie współdziałania w zakresie ścigania przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową;
- szkolenia dla inspektorów pracy prowadzone przez prokuratorów, dotyczące w szczególności poszerzenia wiedzy inspektorów pracy z dziedziny postępowania karnego w związku ze zmianami, które weszły w życie wraz z nowelizacją Kodeksu postępowania karnego;
- szkolenia przeprowadzone przez inspektorów pracy dla prokuratorów w zakresie: przeciwdziałania mobbingowi (w tym omówienie jego przyczyn i skutków), uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, badania wypadków przy pracy;
- regularne spotkania przedstawicieli okręgowych inspektoratów pracy z prokuratorami prokuratur okręgowych pełniącymi funkcje koordynatorów ds. współpracy z Państwową Inspekcją Pracy; w czasie spotkań dyskutowano o zagadnieniach dotyczących interpretacji prawa karnego materialnego i procesowego, a także omawiano problemy bieżącej współpracy inspektorów pracy i prokuratorów;

- kontrole na wniosek prokuratury;
- przekazywanie prokuraturze informacji i dokumentacji, dotyczących przede wszystkim kontroli przeprowadzonych w następstwie ciężkich, śmiertelnych i zbiorowych wypadków przy pracy;
- udział inspektorów pracy w charakterze świadków w postępowaniach karnych prowadzonych przez prokuraturę;
- konferencja naukowa nt. „Legalność zatrudnienia cudzoziemców”, zorganizowana przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach; w trakcie konferencji przedstawiciele Państwowej Inspekcji Pracy, Prokuratury, Straży Granicznej, Policji oraz pracownicy naukowo-dydaktyczni wymienili poglądy, opinie i doświadczenia w zakresie legalności zatrudniania cudzoziemców.

Doskonaleniu współdziałania z przedstawicielami **wymiaru sprawiedliwości** służyły specjalistyczne szkolenia dla pracowników PIP prowadzone przez sędziów, które poświęcone były zwłaszcza postępowaniu w sprawach o wykroczenia i postępowaniu karnemu (ze szczególnym uwzględnieniem zmian w Kodeksie postępowania karnego, które weszły w życie w lipcu 2015 r.) oraz umowom cywilnoprawnym w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W czasie szkoleń omawiano m.in. kwestie winy pracodawcy w postępowaniu w sprawach o wykroczenia, zagadnienia doskonalenia umiejętności formułowania zarzutów we wnioskach o ukaranie oraz wniosków dowodowych, a ponadto problemy, z jakimi spotykają się inspektorzy pracy jako oskarżyciele publiczni w toku czynności wyjaśniających oraz postępowania sądowego. Inspektorzy brali także udział w rozprawach sądowych zarówno w charakterze oskarżycieli publicznych, jak i świadków. Udostępniali również dokumentację pokontrolną do wykorzystania w toczących się postępowaniach przed sądami.

W ramach porozumienia z 14 grudnia 2012 r. zawartego pomiędzy **Państwową Inspekcją Pracy a Biurem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych** organy PIP zawiadamiały GIODO o stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowościach w zakresie zgodności przetwarzania danych z przepisami o ochronie danych osobowych (m.in. o instalowaniu monitoringu wizyjnego, kamer przemysłowych bez określenia zasad gromadzenia i przechowywania danych oraz nieinformowaniu pracowników o instalacji ww. urządzeń); GIODO informował PIP o wynikach postępowania w sprawie ww. nieprawidłowości. Współdziałanie PIP i GIODO polegało również na wzajemnej wymianie doświadczeń kontrolnych w zakresie spraw

objętych porozumieniem, udzielaniu wyjaśnień i przedstawianiu opinii. W ramach współpracy pracownicy Departamentu Prawnego GIP uczestniczyli w konferencji naukowej zorganizowanej przez GIODO wspólnie z Ministerstwem Administracji i Cyfryzacji pn. „Nowe ramy ochrony danych osobowych w UE. Wyzwania dla Polski”. Radca prawny wygłosił referat dotyczący doświadczeń PIP w nakładaniu kar finansowych na podmioty łamiące prawo.

Chęć doskonalenia współpracy z partnerami porozumień poprzez wzajemną wymianę doświadczeń oraz podejmowanie działań w celu rozwiązania istniejących problemów, szczególnie w obszarach należących do wspólnego zakresu działań poszczególnych urzędów, była bezpośrednią przyczyną zainicjowania w latach ubiegłych przez Głównego Inspektora Pracy cyklu dwustronnych spotkań szkoleniowych w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu. W ramach przyjętej formuły w 2015 r. odbyły się cztery takie spotkania, w których uczestniczyli inspektorzy ze wszystkich okręgowych inspektoratów pracy. Poza opisanym wcześniej szkoleniem z udziałem przedstawicieli prokuratury, zorganizowane zostały spotkania z przedstawicielami:

- Straży Granicznej – w celu omówienia szczegółów współpracy organów państwa w zakresie legalności zatrudnienia;
- Wyższego Urzędu Górniczego – w celu podsumowania wspólnej współpracy oraz wymiany doświadczeń w zakresie poprawy warunków pracy w górnictwie;
- Urzędu Transportu Kolejowego – w celu podzielenia się doświadczeniami i przedyskutowania możliwości doskonalenia praktycznych form współdziałania urzędów w zakresie podnoszenia poziomu przestrzegania przepisów prawa pracy oraz poprawy bezpieczeństwa pracy w ruchu kolejowym.

W okresie sprawozdawczym **Rzecznik Praw Obywatelskich** zwrócił się do Głównego Inspektora Pracy z propozycją współpracy w zakresie postępowań sądowych, wskazując, iż za jeden z priorytetów działalności uznaje inicjowanie strategicznych postępowań sądowych lub przystępowanie do już toczących się postępowań sądowych. Ich celem jest dążenie do uzyskania przełomowych wyroków, umożliwiających zmianę praktyki stosowania prawa w konkretnych kwestiach prawnych budzących poważne wątpliwości z punktu widzenia ochrony praw i wolności. Główny Inspektor Pracy poinformował o powyższym fakcie inspektorów pracy, zwracając się o kierowanie do Biura Rzecznika Praw Obywatelskich wszelkich informacji przydatnych

do podjęcia decyzji o przystąpieniu Rzecznika do już toczących się postępowań sądowych z zakresu prawa pracy lub wskazujących na celowość zainicjowania takich postępowań.

Współpraca z **wojewódzkimi inspektoratami transportu drogowego** polegała głównie na bieżącej wymianie informacji o prowadzonych kontrolach oraz o wpływających skargach. Wymiana informacji miała na celu wyeliminowanie kontroli prowadzonych jednocześnie przez oba organy w tych samych firmach. Prowadzono także bieżące konsultacje zmierzające do wyjaśnienia wątpliwości interpretacyjnych dotyczących przepisów o czasie jazdy i odpoczynku kierowców.

Inspektorzy pracy wspólnie z inspektorami transportu drogowego prowadzili w ramach działań prewencyjno-promocyjnych szkolenia dla przewoźników. Tematyka szkoleń dotyczyła czasu jazdy, obowiązkowych przerw i odpoczynków kierowców oraz zagrożeń związanych z wykonywaniem transportu drogowego.

**Okręgowe inspektoraty pracy**, mając na względzie zapewnienie skutecznej ochrony praw pracowniczych i eliminowanie zagrożeń powodujących wypadki przy pracy, współpracowały na bieżąco z przedstawicielami terytorialnych struktur administracji rządowej i samorządowej oraz partnerami społecznymi i instytucjonalnymi w regionie. Współpraca ta polegała na wymianie informacji, podejmowaniu działań interwencyjnych, wspólnych kontrolach w związku ze zgłaszanymi skargami i sygnałami dotyczącymi naruszania przepisów prawa pracy.

**Realizowano wspólne inicjatywy** – kampanie, konkursy, spotkania, konferencje i inne wydarzenia promujące ochronę pracy. Przykładem takiej współpracy na poziomie regionalnym są warsztaty edukacyjne dla młodzieży ze szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych, zorganizowane przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie wspólnie z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych w ramach kampanii „Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie”. Inspektorzy zapoznali młodzież z tematyką prawa pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień związanych z zawieraniem umów o pracę. Omówili również kilka wypadków przy pracy z udziałem młodych pracowników w celu uświadomienia uczniom znaczenia przestrzegania podstawowych zasad bhp w zakładzie pracy. Przedstawiciele Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przybliżyli natomiast słuchaczom problematykę obowiązkowych ubezpieczeń społecznych. Prelekcje wygłosili też pracodawcy współpracujący ze szkołami, u których uczniowie odbywali praktyczną naukę zawodu. Poświęcono je dobremu praktykom bhp oraz stosowaniu m.in. środków ochrony indywidualnej.

**Współpraca inspekcji z instytutami badawczymi** stwarzała możliwości uczestnictwa specjalistów urzędu w konferencjach i seminariach mających na celu wymianę wiedzy i doświadczeń pomiędzy naukowcami realizującymi badania na rzecz ochrony pracy a przedstawicielami służb państwowych, które wykonują zadania w tym zakresie. W szczególności reprezentanci PIP byli obecni na seminariach organizowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, poświęconych ocenie wyników projektów i zadań w ramach III etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”.

**W ramach współpracy z CIOP-PIB** specjaliści Państwowej Inspekcji Pracy nadal brali udział w posiedzeniach:

- Międzyresortowej Komisji do Spraw Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy,
- Komisji Konkursowej Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy,
- Komisji Konkursowej w ramach Konkursu na plakat bezpieczeństwa pracy,
- Rady Zarządzającej działającej przy Ośrodku Certyfikacji Wyrobów CIOP-PIB jako jednostce certyfikującej indywidualne środki ochronne i robocze.

Ponadto notyfikowani przedstawiciele PIP uczestniczyli w pracach:

- Rady Programowej „Programu Oczyszczania Kraju z Azbestu na lata 2009-2032” (koordynacja: Ministerstwo Rozwoju),
- Forum Współpracy w zakresie nadzoru nad chemikaliami (koordynacja: Główny Inspektorat Sanitarny).

## 2. WSPÓŁPRACA MIĘDZYNARODOWA

W związku z dynamicznie zmieniającą się sytuacją na rynku pracy oraz potrzebą poszukiwania nowych rozwiązań, gwarantujących ochronę prawną pracowników oraz bezpieczne i higieniczne warunki pracy, Państwowa Inspekcja Pracy angażowała się w 2015 r. w działania o charakterze ogólnoeuropejskim oraz współpracowała z organizacjami międzynarodowymi zajmującymi się szeroko rozumianą ochroną pracy. Dostrzegając potrzebę wspierania polskich pracowników świadczących pracę na terytorium innych państw członkowskich, PIP współpracowała z zagranicznymi inspekcjami pracy w zakresie zgodnym z przyjętymi przez urząd priorytetami.

### WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI MIĘDZYNARODOWYMI

**Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC)**, obradujący dwa razy do roku, skupia szefów organów nadzoru nad warunkami pracy z państw UE, w tym z Polski.

W ramach prezydencji Łotwy w Radzie UE zorganizowano Dzień Tematyczny pod hasłem „**Skuteczna inspekcja: kontrolowanie a poradnictwo**”, który poświęcono omówieniu środków prawnych i praktyk wybranych systemów inspekcji pracy oraz m.in. brytyjskich i holenderskich doświadczeń w skutecznym stosowaniu modelu kontrolnego, a także duńskich dobrych praktyk dotyczących dialogu z przedsiębiorcami. Wydarzenie to poprzedziło 68. Posiedzenie Plenarne SLIC w Rydze, w trakcie którego podjęto decyzję o zaangażowaniu przedstawicieli PIP w prace nowych Grup Roboczych SLIC: ds. strategii oraz ds. organizacji Dnia Tematycznego w Holandii.

Luksemburg, który był organizatorem 69. posiedzenia Komitetu SLIC, Dzień Tematyczny poświęcił zagadnieniu „**Rekrutacja i szkolenia inspektorów pracy: inicjatywy działań na szczeblu Unii Europejskiej**”. Dyskutowano o możliwościach utworzenia jednolitych wymogów szkoleniowych dla kadr inspektorskich na szczeblu unijnym, a także realizacji wspólnych inicjatyw doskonalących kompetencje inspektorów w jednym z ośrodków szkolenia, którymi dysponują inspekcje pracy z Polski, Francji, Hiszpanii i Rumunii. Polska i brytyjska inspekcja zaprezentowały, odpowiednio, model rekrutacji inspektorów pracy; była również możliwość zaprezentowania publikacji dydaktycznych Ośrodka Szkolenia PIP we Wrocławiu na stoisku zorganizowanym w trakcie konferencji.

W drugiej połowie roku przedstawiciele PIP przewodniczyli zespołowi międzynarodowych ekspertów, którzy działając z ramienia SLIC, ocenili system inspekcji pracy w Portugalii.

Aktywność urzędu na forum SLIC w roku sprawozdawczym wiąże się również z zaangażowaniem w prace grup roboczych zajmujących się: przeglądem działań, projektem KSS (platformą wymiany informacji pomiędzy europejskimi inspekcjami pracy), egzekwowaniem prawa wspólnotowego, strategią UE na lata

2014-2020, transgranicznym egzekwowaniem prawa, przygotowaniem Dnia Tematycznego na Łotwie i w Holandii oraz dyrektywą maszynową (MACHEx), w tym przepisami dotyczącymi wykorzystania sprzętu roboczego do podnoszenia osób.

W ramach **Programu Wymiany Inspektorów Pracy**, realizowanego pod egidą Komitetu SLIC i finansowanego ze środków Komisji Europejskiej, odbyła się wizyta polskiego inspektora pracy w Niemczech, która koncentrowała się na problematyce bezpieczeństwa pracy z nanomateriałami i chemikaliami oraz metodyce kontroli w tym zakresie. Wymianie doświadczeń dotyczących praktycznych metod kontroli w branży budowlanej, chemicznej i drzewnej poświęcona była, zrealizowana w tej samej formule, wizyta litewskiego inspektora pracy w Okręgu olsztyńskim, podczas której omówiono również systemy zarządzania bhp oraz kontrole we wskazanych branżach.

Wytypowani reprezentanci PIP uczestniczyli w charakterze stałych ekspertów w inicjatywach centralnych o tematyce technicznej w ramach współpracy administracyjnej, tj. spotkaniach Grup Roboczych oraz **Grup Współpracy Administracyjnej (ADCO)** do spraw: dyrektywy o środkach ochrony indywidualnej (89/686/EWG), dyrektywy maszynowej (2006/42/WE), dyrektywy dot. urządzeń dźwigowych (95/16/WE), dyrektywy o prostych zbiornikach ciśnieniowych (87/404/EWG) i urządzeniach ciśnieniowych (97/23/WE). Celem grup ADCO jest wymiana informacji i doświadczeń pomiędzy inspekcjami pracy w całej UE w zakresie nadzoru rynku, w tym działań wspomagających wdrażanie ww. dyrektyw.

Tak jak dotychczas przedstawicielka inspekcji uczestniczyła w pracach Komitetu Ekspertów ds. Delegowania Pracowników funkcjonującego przy Komisji Europejskiej i działającego na rzecz usprawnienia współpracy administracyjnej dotyczącej stosowania dyrektywy 96/71/WE.

Współpraca inspekcji z zagranicznymi odpowiednikami wykracza poza ramy europejskie, z uwagi na członkostwo w **Międzynarodowej Sieci Instytutów Szkoleniowych w Dziedzinie Pracy (RIIFT)**. W roku sprawozdawczym Ośrodek Szkolenia PIP we Wrocławiu, jako członek i jeden z założycieli Sieci, gościł przedstawicieli instytutów szkoleniowych z Europy i Afryki. Dyskutowano o elastycznych formach zatrudnienia i prawach pracowniczych. W tym kontekście analizowano regulacje prawne i uprawnienia inspekcji pracy w zakresie nadzoru i kontroli przestrzegania praw osób świadczących pracę w ramach nietypowych form zatrudnienia, w tym umów cywilnoprawnych.

#### WSPÓŁPRACA Z INSPEKCJAMI POSZCZEGÓLNYCH KRAJÓW UE/EOG

Zwiększona mobilność polskich obywateli, podejmujących pracę na terytorium UE, nasiliła potrzebę poszerzenia i zacieśnienia współpracy transgranicznej w celu promocji swobody przepływu pracowników i usług. W 2015 r. PIP kontynuowała współpracę z **duńską inspekcją pracy** z uwagi na duży odsetek polskich pracowników na tamtejszym rynku pracy. Majowa wizyta w Kopenhadze zaowocowała inicjatywą podpisania porozumienia o współpracy i wymianie informacji dotyczących delegowania pracowników oraz osób samozatrudniających się.

Nastąpiła również intensyfikacja kontaktów polsko-norweskich realizowanych w ramach podpisanego w 2007 r. porozumienia o współpracy w zakresie wymiany informacji o pracownikach delegowanych. Inspektorzy pracy z Regionu Południowego **Inspekcji Pracy Królestwa Norwegii** gościli w czerwcu we Wrocławiu, gdzie zapoznali się z działalnością dydaktyczno-szkoleniową Ośrodka Szkolenia PIP oraz strukturą i zadaniami okręgowych inspektoratów pracy na przykładzie Okręgu wrocławskiego. Natomiast październikowa wizyta studyjna delegacji PIP w siedzibie Regionu Zachodniego Inspekcji Pracy Królestwa Norwegii pozwoliła porównać praktyki kontrolne w zakresie legalności zatrudnienia, w tym cudzoziemców, oraz ocenić stosowane procedury w sytuacji wypadku przy pracy.

Ciągnęła potrzeba doskonalenia procedur dotyczących usuwania azbestu, w celu redukcji wysokiego ryzyka towarzyszącego tego typu pracom, zaowocowała **polско-niemiecką inicjatywą – powołaniem zespołu ekspertów ds. bhp przy usuwaniu azbestu**. Lipcowe spotkanie zespołu zapoczątkowało cenną, praktyczną współpracę polskiej i niemieckiej inspekcji.

W roku sprawozdawczym uwaga skierowana została również na kwestie przestrzegania prawa pracy oraz luki w przepisach dotyczących zatrudnienia pracowników w branży call center, w szczególności w zakresie czasu i warunków pracy, minimalnej ochrony, wewnątrzfirmowych uzgodnień itp. Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zaangażowany był w realizację adresowanego do wspomnianej branży projektu Uniwersytetu Europejskiego Viadrina we Frankfurcie n. Odrą.

Od wielu lat Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje ze swoim **litewskim** odpowiednikiem. Spotkanie kierownictw obu urzędów w Wilnie poświęcone było m.in. działalności prewencyjnej PIP, skierowanej do najmniejszych pracodawców jako grupy zdecydowanie

dominującej w strukturze rynku obu krajów, współpracy z instytucjami ubezpieczeniowymi w zakresie prewencji wypadków przy pracy i chorób zawodowych oraz zarządzaniu bhp, które stanowi skuteczne narzędzie ograniczania zagrożeń w zakładach o dużej wypadkowości.

Zbliżona tematyka była również przedmiotem rozmów przedstawicieli **Krajowego Inspektoratu Pracy Republiki Słowackiej** z delegacją PIP podczas październikowego spotkania w Koszycach.

Podsumowaniem intensywnej w 2015 r. współpracy z **holenderską inspekcją** było seminarium zorganizowane w listopadzie w Ośrodku Szkolenia PIP we Wrocławiu, podczas którego inspektorzy obu urzędów dokonali oceny i podsumowania współdziałania w zakresie kontroli warunków zatrudnienia pracowników delegowanych, świadczenia usług agencji zatrudnienia, a także zwalczania handlu ludźmi do pracy przymusowej i przeciwdziałania takim zjawiskom.

Niezależnie od bezpośrednich, praktycznych kontaktów w ramach przedsięwzięć na forum międzynarodowym, ważnym obszarem współpracy jest **wymiana pisemnych wniosków z organami nadzoru rynku w państwach członkowskich UE**, w tym z Włoch, Czech, Wielkiej Brytanii, Litwy, Niemiec, Belgii. Powodem wniosków skierowanych w 2015 r. przez PIP do partnerów zagranicznych były wady techniczne maszyn i urządzeń lub braki formalne oraz wypadek przy pracy. Na wniosek inspekcji czeskiej polska inspekcja podjęła działania w związku z wadliwymi środkami ochrony indywidualnej.

#### UDZIAŁ W MIĘDZYNARODOWYCH PROJEKTACH, KONFERENCJACH I SEMINARIACH

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy zaangażowana była w projekt **wsparcia reformy systemu inspekcji pracy na Ukrainie**, koordynowany przez Międzynarodową Organizację Pracy. W ramach trójstronnych warsztatów w Kijowie eksperci PIP – wychodząc naprzeciw oczekiwaniom partnerów - zaprezentowali strukturę i zadania urzędu, system kształcenia kadry inspektorów pracy, zasady etyczne inspektora w kontekście zaleceń MOP, jak również działalność prewencyjną i promocyjną polskiej inspekcji pracy. Podczas międzynarodowej **konferencji naukowej we Lwowie**, poświęconej bezpieczeństwu przemysłowemu, omówione zostały zagadnienia prawa międzynarodowego w kontekście działania Państwowej Inspekcji Pracy.

W 2015 r. ekspert PIP zaangażowany był w projekt pn. **„Uczciwe i odpowiedzialne delegowanie”**, realizowany wspólnie przez centrale związkowe

sektora budowlanego z 7 państw UE (Polska, Francja, Belgia, Portugalia, Hiszpania, Włochy i Bułgaria), którego koordynatorem w Polsce jest Związek Zawodowy „Budowlani”. Podczas dwóch seminariów w Antwerpii i Warszawie przedstawiciel PIP wygłosił referaty na temat polskich przepisów dotyczących delegowania pracowników oraz roli i działań inspekcji w tym zakresie.

Wspierając aktywnie europejskie inicjatywy na rzecz zwalczania wyzysku pracowników i pracy przymusowej, eksperci PIP uczestniczyli w międzynarodowych seminariach w Wiedniu oraz w Brukseli, które postawiły sobie za cel intensyfikację działań służb inspekcji pracy, organów publicznych oraz organizacji pozarządowych – powołanych do zapewnienia skutecznej kontroli warunków pracy we wszystkich krajach członkowskich. Problemowi **handlu ludźmi** poświęcone były również warsztaty międzynarodowe w Sztokholmie, podczas których analizowano rolę działań prewencyjnych w ograniczaniu i zwalczaniu tego zjawiska na świecie. Eksperci PIP uczestniczyli również w konferencji w Hamburgu, która dotyczyła wyzwań i perspektyw europejskiego rynku pracy w kontekście swobodnego przepływu pracowników. Jej celem było również przybliżenie niemieckiego sposobu postrzegania zjawiska mobilności pracowników oraz problemów związanych z podstawową ochroną prawną pracowników migrujących. Z kolei zagadnienie delegowania polskich obywateli świadczących pracę na terytorium Francji było tematem seminarium dwustronnego zorganizowanego przez Ambasadę RP w Paryżu.

Podsumowaniu działań poprzedniego roku sprawozdawczego przez inspekcje pracy państw członkowskich UE, w tym PIP, w ramach **europejskiej kampanii kontrolno-informacyjnej SLIC pn. „Poślizgnięcia i upadki na tym samym poziomie”**, służyło seminarium w Tallinie. Poza zamierzonym celem – pogłębieniem świadomości adresatów kampanii, za istotną wartość przeprowadzonych działań uznano korzyść polegającą na wzbogaceniu praktycznej wiedzy inspektorów pracy o zapobieganiu potknięciom i poślizgnięciom.

Inspekcja była zaangażowana, wzorem lat ubiegłych, w działania Europejskiej Grupy Inspekcyjnej (EEP) w zakresie **Zamkniętego Użycia i Zamierzonego Uwolnienia Organizmów Genetycznie Zmodyfikowanych**. Podczas czerwcowego spotkania grupy w Wiedniu zaprezentowano praktyczne podejście do kontroli w kontekście przepisów unijnych oraz kierunki działań prowadzonych w Europie w zakresie zamkniętego użycia organizmów genetycznie zmodyfikowanych.



Efekt działań Grupy Współpracy Administracyjnej (ADCO) ds. dyrektywy maszynowej oraz Grupy Zadaniowej ds. projektu NOMAD, w postaci przewodnika dla producentów maszyn dotyczącego zasadniczych wymagań w odniesieniu do emisji hałasu (opracowanego przy dużym zaangażowaniu przedstawiciela PIP, członka obu grup), został zaprezentowany podczas październikowej konferencji w Sewilli.

Ważnym wyzwaniem dla inspekcji pracy jest zarządzanie stresem i zagrożeniami psychospołecznymi, dlatego przedstawicielka PIP uczestniczyła w konferencji zorganizowanej przez **Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao**, podczas której, w ramach podsumowania kampanii pn. „**Zdrowe i Bezpieczne Miejsce Pracy: Stres w pracy? Nie, dzięki!**”, omawiano dobre praktyki, strategie i programy w tym zakresie oraz nowatorskie metody informowania o bhp.

Formuła współpracy międzynarodowej PIP w 2015 r. wynikała z priorytetów krajowych, wyrażających potrzebę wspierania polskich obywateli świadczących pracę za granicą, w tym skierowanych przez polskich pracodawców do czasowego wykonywania pracy na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej; nawiązywała również do wspólnotowych, strategicznych kierunków działania w dziedzinie zdrowia i bezpieczeństwa zawodowego. Aktywny udział ekspertów PIP w inicjatywach międzynarodowych i wysoko oceniany poziom ich merytorycznego przygotowania umocniły w Europie wizerunek polskiej inspekcji pracy jako kompetentnego partnera, zaangażowanego w popularyzowanie kultury bezpieczeństwa i nadzór nad przestrzeganiem praw pracowniczych.

# VII.

---

## WNIOSKI LEGISLACYJNE ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH





## 1. WNIOSKI LEGISLACYJNE GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Główny Inspektor Pracy, realizując swoje uprawnienia określone w art. 18 ust.1 pkt 5 *ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy*, skierował do właściwych ministrów **3 wnioski legislacyjne**. Wnioski zawierały propozycje nowelizacji już istniejących aktów prawnych.

**Ministrowi Kultury i Dziedzictwa Narodowego** przedstawiono wniosek o znówelizowanie niżej wskazanych przepisów *rozporządzenia Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 15 września 2010 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy organizacji i realizacji widowisk* (Dz.U. Nr 184, poz. 1240, z późn. zm.):

- § 5 ust. 1 i 3 – poprzez wprowadzenie obowiązku ustanowienia w formie pisemnej zasad współdziałania organizatora widowiska i osoby reprezentującej zespół lub jego pracodawcę na wypadek wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia uczestników widowiska, jak również udokumentowanego wyznaczania koordynatora, sprawującego nadzór w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz bezpieczeństwa pożarowego,
- § 22 ust. 4 – poprzez doprecyzowanie zasad postępowania dyrektora instytucji kultury w przypadku dokonania przez realizatorów widowiska zmian w koncepcji inscenizacyjnej i projekcie scenograficznym, po wcześniejszym pozytywnym zaopiniowaniu tych dokumentów przez komisje do spraw oceny warunków bezpieczeństwa widowiska.

W dniu 16 grudnia 2015 r. weszło w życie *rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 9 listopada 2015 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy organizacji i realizacji widowisk*, w którym **uwzględnione zostały zmiany zaproponowane przez Głównego Inspektora Pracy**.

**Do Ministra Gospodarki** skierowano wniosek o rozważenie możliwości znówelizowania *rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 28 marca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych* (Dz.U. z 2013 r. poz. 492) w zakresie:

- doprecyzowania pojęcia „urządzenie energetyczne” zawartego w § 2 pkt.1 ww. rozporządzenia,
- doprecyzowania warunków dopuszczania osób niewykwalifikowanych do prac eksploatacyjnych przez osoby upoważnione,
- doprecyzowania wymagań dotyczących zasad użytkowania sprzętu do uziemiania lub zwierania oraz sprzętu elektroizolacyjnego (i gospodarowania nimi).

W odpowiedzi Ministerstwo Gospodarki przedstawiło do uzgodnienia w trybie roboczym projekt rozporządzenia zmieniający obowiązujące rozporządzenie, który uwzględnił ww. propozycje zmian. Obecnie projekt jest przedmiotem konsultacji Zespołu Trójstronnego ds. Branży Energetycznej.

**Ministrowi Rolnictwa i Rozwoju Wsi** zgłoszono wniosek dotyczący nowelizacji *rozporządzenia Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 28 września 2001 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze zwierząt gospodarskich* (Dz.U. Nr 118, poz. 1268, z późn. zm.) w zakresie:

- uwzględnienia nowych metod chowu i hodowli zwierząt gospodarskich, ze względu na specyficzne czynniki zagrożeń związanych z ich obsługą,
- określenia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy obsłudze zwierząt futerkowych, jeleniowatych oraz strusi utrzymywanych w warunkach fermowych,
- zalecenia szczepień ochronnych pracowników narażonych na kleszczowe zapalenie mózgu podczas wykonywania czynności związanych z obsługą zwierząt gospodarskich.

W odpowiedzi Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi pismem z 6 lipca 2015 r. poinformował, że trwają prace analityczne w tym zakresie. W dniu 2 lutego 2016 r. Główny Inspektor Pracy ponowił wniosek do Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi w tej sprawie. W dniu 21 marca br. uzyskano informację, że w ww. zakresie została opracowana ekspertyza pt. „Bezpieczeństwo i higiena pracy przy obsłudze zwierząt gospodarskich, w tym szczególnie zwierząt futerkowych, jeleniowatych, strusi utrzymywanych w warunkach fermowych” oraz że trwają prace nad projektem nowego rozporządzenia.

## 2. OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH

W 2015 r. zaopiniowano ogółem 27 projektów aktów prawnych, w tym:

- 12 ustaw,
- 10 rozporządzeń, w tym:
  - 4 Ministra Pracy i Polityki Społecznej
  - 2 Ministra Gospodarki
  - 1 Ministra Zdrowia
  - 1 Ministra Spraw Wewnętrznych
  - 2 Rady Ministrów
- 5 innych.

Zgłoszone propozycje i uwagi uzyskały w części akceptację i zostały uwzględnione w projektach aktów prawnych.

Ponadto do 15 projektów aktów prawnych nie zgłoszono uwag.



---

ANEKS





**88,3** TYS.

KONTROLI

**71,4** TYS.SKONTROLOWANYCH  
PRACODAWCÓW  
I INNYCH PODMIOTÓW**302,7** TYS.

DECYZJI DOT. BHP

**7,3** TYS.

DECYZJI PŁACOWYCH

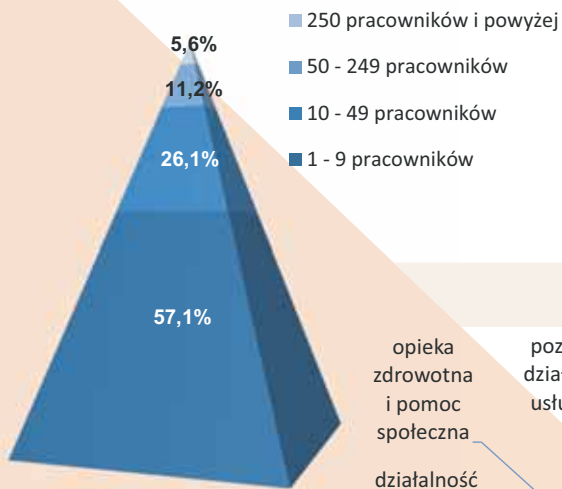
**270,3** TYS.WNOSKÓW  
W WYSTĄPIENIACH**11,9** TYS.

POLECENÍ

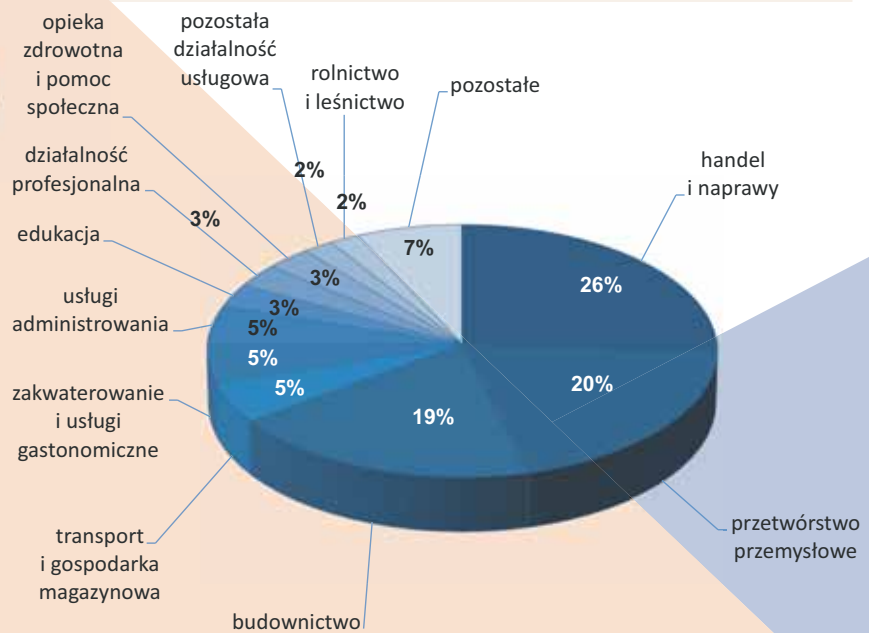
Najważniejsze  
dane



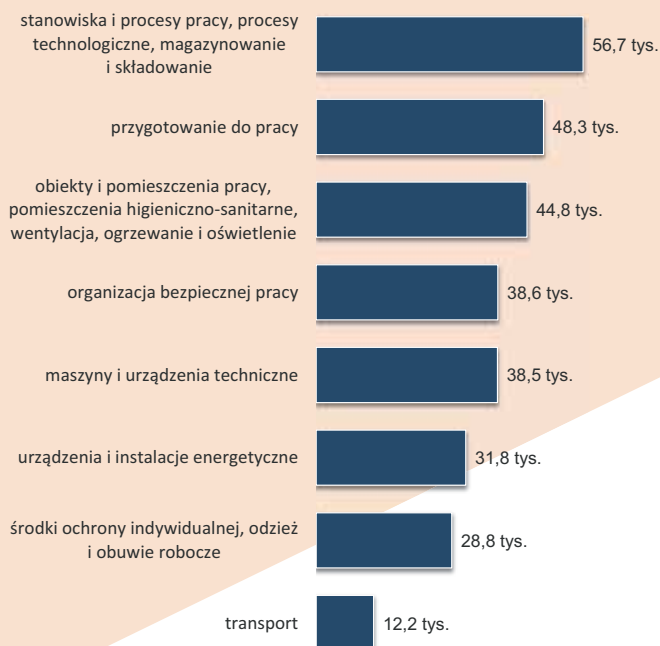
### STRUKTURA KONTROLI (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)



### STRUKTURA KONTROLI (WG SEKCJI PKD)



### ZAKRES PRZEDMIOTOWY NAJCZĘŚCIEJ WYDAWANYCH DECYZJI DOT. BHP



**302,7** TYS  
DECYZJI DOT. BHP

**DECYZJE OKRĘGOWYCH INSPEKTORÓW PRACY NAKAZUJĄCE ZAPRZESTANIE PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI  
BĄDŹ DZIAŁALNOŚCI OKREŚLONEGO RODZAJU (WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA)**

Podmioty o zatrudnieniu:	Decyzje zaprzestania działalności		Decyzje zaprzestania działalności określonego rodzaju	
	Liczba decyzji	Liczba pracowników objętych decyzjami	Liczba decyzji	Liczba pracowników objętych decyzjami
do 9 pracowników	2	8	4	8
10 - 49 pracowników	0	0	2	4
50 - 249 pracowników	1	103	0	0
250 pracowników i powyżej	0	0	7	23
<b>RAZEM</b>	<b>3</b>	<b>111</b>	<b>13</b>	<b>35</b>

**16**

**DECYZJI NAKAZUJĄCYCH  
ZAPRZESTANIE  
DZIAŁALNOŚCI  
BĄDŹ DZIAŁALNOŚCI  
OKREŚLONEGO  
RODZAJU**

**DECYZJE OKRĘGOWYCH INSPEKTORÓW PRACY NAKAZUJĄCE ZAPRZESTANIE PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI  
BĄDŹ DZIAŁALNOŚCI OKREŚLONEGO RODZAJU (WG SEKCJI PKD)**

Sekcja PKD	Decyzje zaprzestania działalności		Decyzje zaprzestania działalności określonego rodzaju	
	Liczba decyzji	Liczba pracowników objętych decyzjami	Liczba decyzji	Liczba pracowników objętych decyzjami
Przetwórstwo przemysłowe	3	111	4	7
Budownictwo	0	0	2	5
Transport i gospodarka magazynowa	0	0	7	23
<b>RAZEM</b>	<b>3</b>	<b>111</b>	<b>13</b>	<b>35</b>

**7,3** TYS.  
DECYZJI PŁACOWYCH

**65,4** TYS.  
PRACOWNIKÓW,  
KTÓRYCH DOTYCZYŁY  
DECYZJE PŁACOWE

**125,2** MLN ZŁ  
NALEŻNOŚCI  
OBJĘTYCH DECYZJAMI

**270,3** TYS.  
WNIOSKÓW  
W WYSTĄPIENIACH

## DECYZJE PŁACOWE I ICH REALIZACJA

### Decyzje wydane

liczba decyzji wydanych	7,3 tys.
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	65,4 tys.
kwota należności do wypłacenia pracownikom wskazana w decyzjach inspektorów pracy	125,2 mln zł

### Decyzje zrealizowane

liczba decyzji zrealizowanych	3,5 tys.
liczba pracowników, których dotyczyły zrealizowane decyzje	22,1 tys.
kwota należności wypłaconych	36,4 mln zł

### Decyzje zrealizowane częściowo

liczba decyzji zrealizowanych częściowo	94
liczba pracowników, których te decyzje dotyczyły	1 900
kwota należności wypłaconych	5,2 mln zł
Łączna kwota należności wypłaconych pracownikom w wyniku realizacji decyzji (wg stanu na dzień 15.04.2016 r.)	41,6 mln zł

## ZAKRES PRZEDMIOTOWY NAJCZĘŚCIEJ WYDAWANYCH WNIOSKÓW W WYSTĄPIENIACH

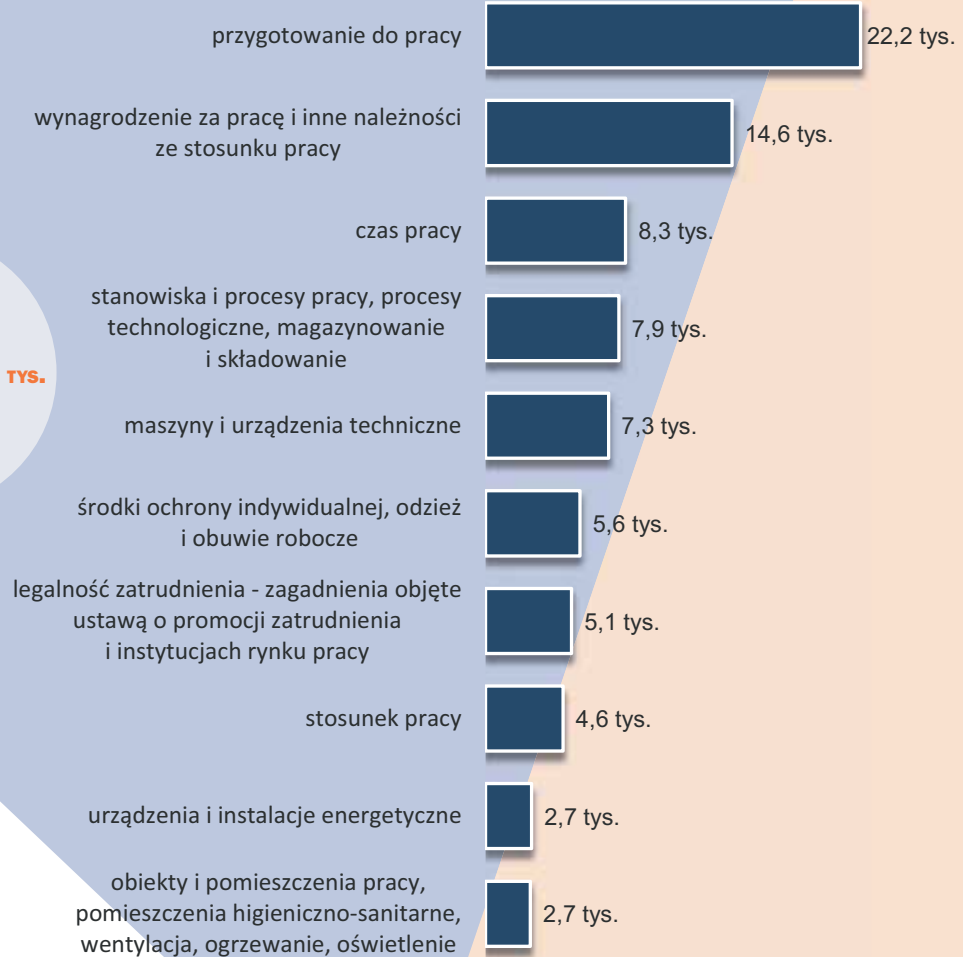


## ZAKRES PRZEDMIOTOWY NAJCZĘŚCIEJ WYDAWANYCH POLECEŃ

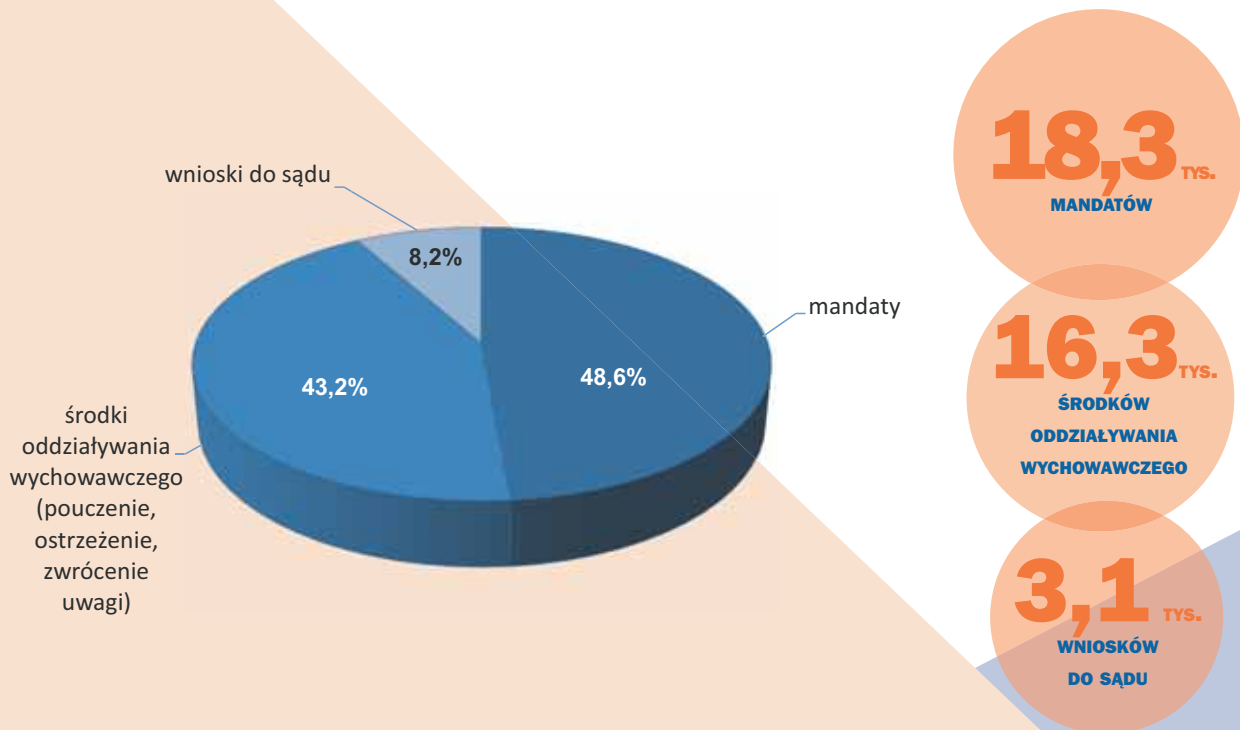


## ZAKRES PRZEDMIOTOWY NAJCZĘŚCIEJ STWIERDZANYCH WYKROCZEŃ PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNIKA

**86,8 TYS. WYKROCZEŃ**



## SANKCJE ZASTOSOWANE W ZWIĄZKU ZE STWIERDZONYMI WYKROCZENIAMI



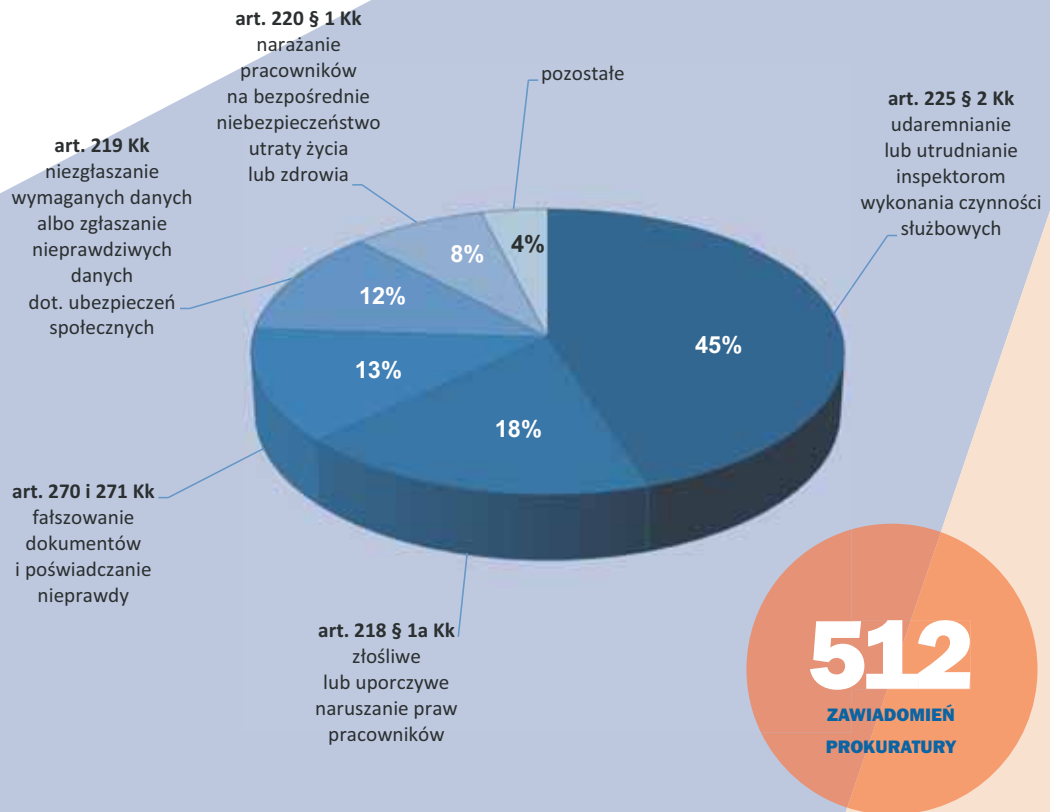
## ROZSTRZYGNĘCIA WNIOSKÓW DO SĄDU

Liczba sprawców wykroczeń ukaranych karą grzywny	2 896
Liczba sprawców wykroczeń ukaranych karą nagany	71
Liczba osób, w przypadku których odstąpiono od wymierzenia kary	27
Liczba osób niewinnionych	34

## GRZYWNY ORZECZONE PRZEZ SĄDY I PRZEZ INSPEKTORÓW PRACY

Kwota grzywien orzeczonych przez sądy ogółem	6,5 mln zł (średnia wys. grzywny 2,2 tys. zł)
Kwota grzywien nałożonych przez inspektorów w drodze mandatów karnych ogółem	21,6 mln zł (średnia wys. mandatu 1,2 tys. zł)

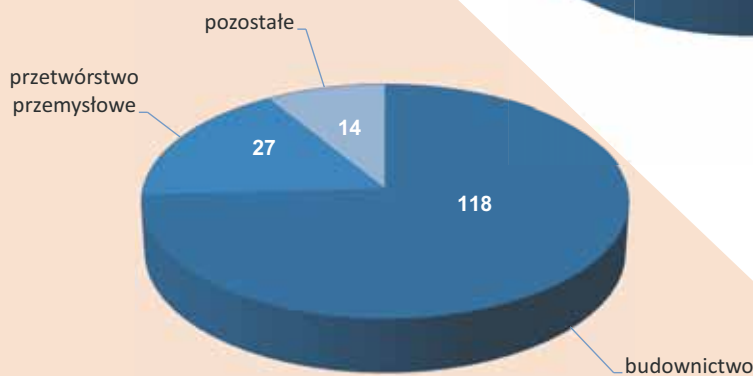
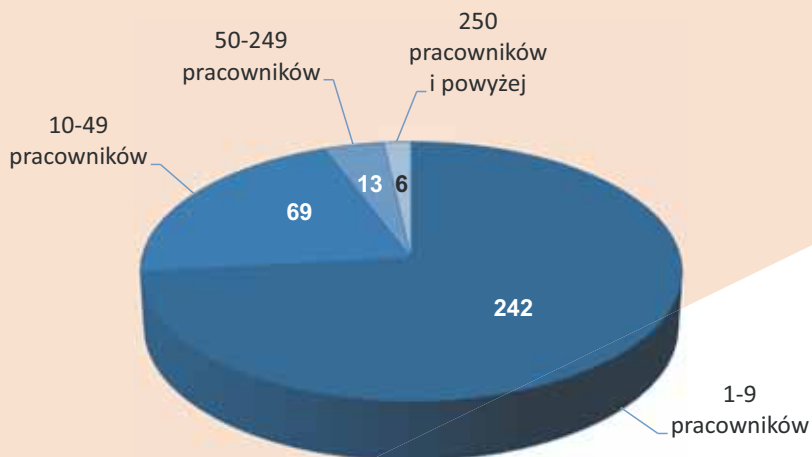
## ZAKRES PRZEDMIOTOWY ZAWIADOMIEŃ PROKURATORY



## ZAWIADOMIENIA PROKURATORY O PODEJRZENIU POPEŁNIENIA PRZESTĘPSTWA

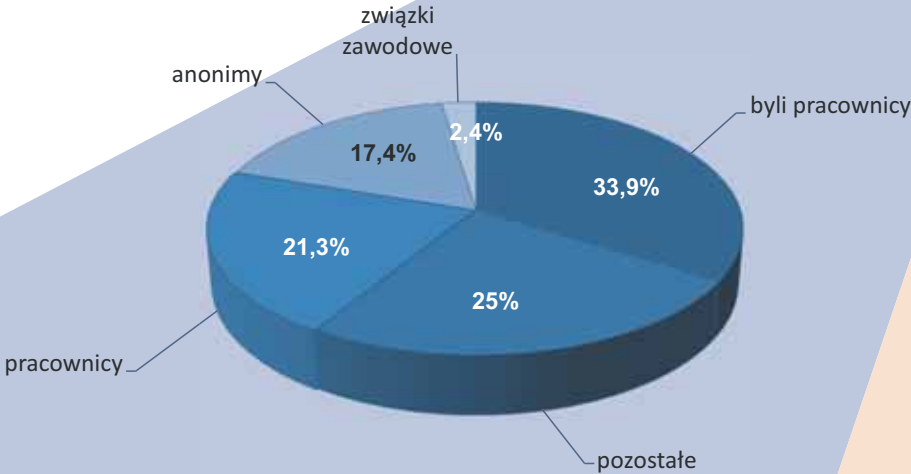
Liczba zawiadomień	512
Postępowania wszczęte	130
Odmowa wszczęcia postępowania	49
Umorzenie postępowania	184
Zawieszenie postępowania	19
Akty oskarżenia skierowane do sądu	90
Liczba zażaleń inspektorów na decyzje prokuratury	131
Liczba zażaleń uwzględnionych przez prokuraturę	22
Liczba zażaleń uwzględnionych przez sądy	27
Liczba oskarżonych uznanych przez sądy za winnych	26

**WNIOSKI DO ZUS O PODWYŻSZENIE SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE WYPADKOWE**
**159**
**WNIOSKÓW  
DO ZUS**
**wg wielkości zatrudnienia**

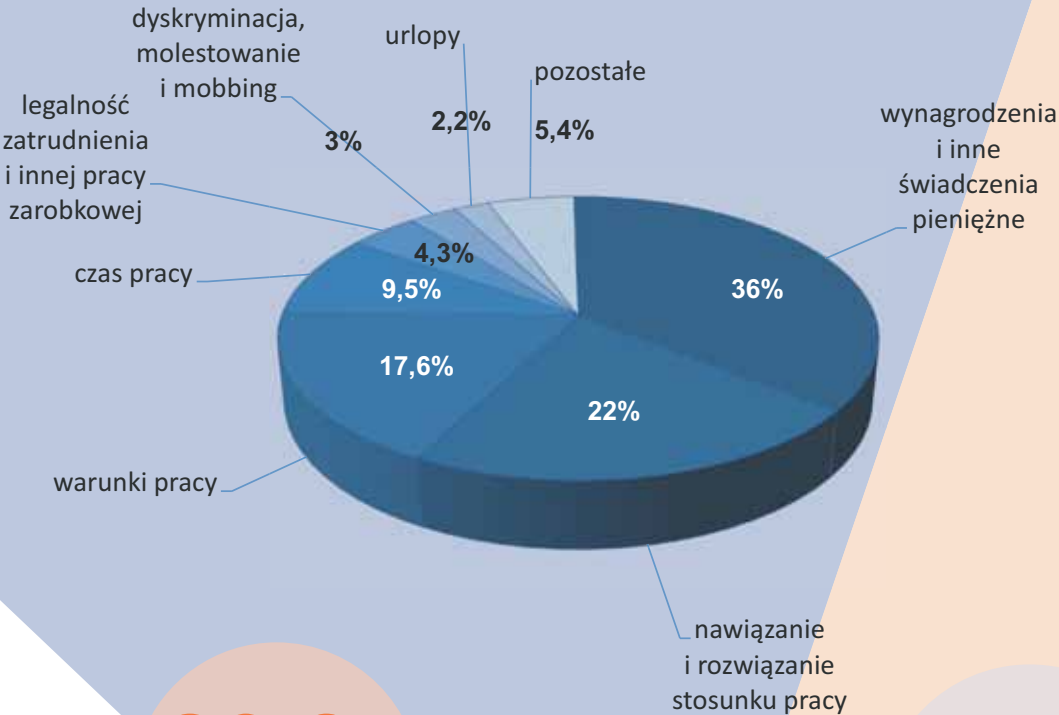
**wg sekcji PKD**

**KONTROLOWANI PRACODAWCY, WOBEC KTÓRYCH ODSTĄPIONO OD STOSOWANIA ŚRODKÓW PRAWNYCH, POPRZESTAJĄC NA USTNYM POUCZENIU I ODEBRANIU OŚWIADCZENIA O TERMINIE USUNIĘCIA UCHYBIEŃ - WG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA (ART. 37A USTAWY O PIP)**

**330**
**PRACODAWCÓW**

PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SKARGI

**43,7** TYS.  
SKARG



PROBLEMATYKA ZGŁASZANYCH SKARG

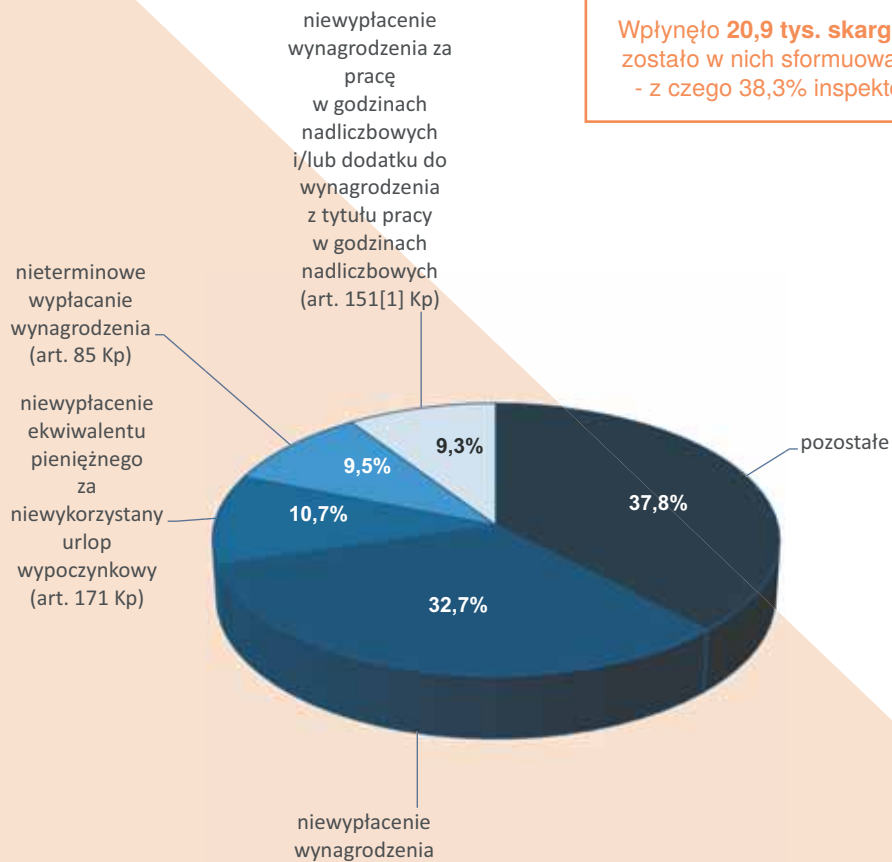


**90,2** TYS.  
PROBLEMÓW  
PORUSZONYCH  
W SKARGACH

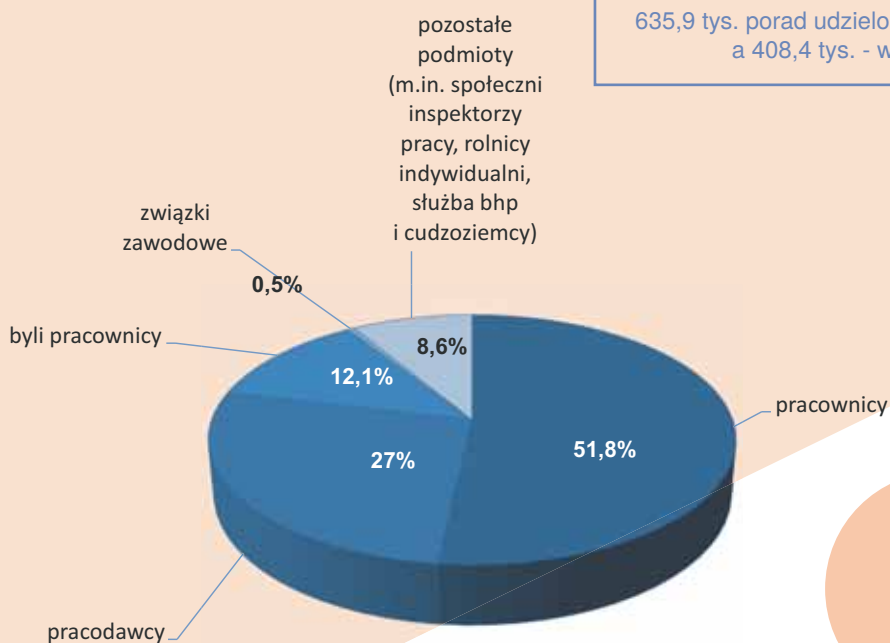
**60** %  
SKARG ZASADNYCH  
LUB CZĘŚCIOWO  
ZASADNYCH



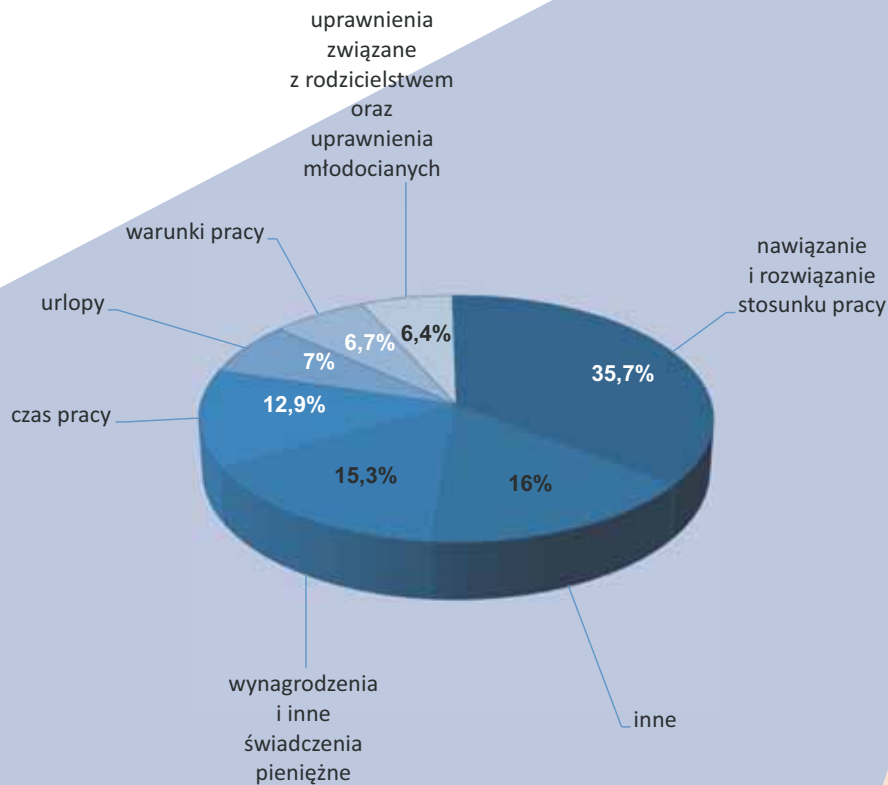
### NAJCZĘŚCIEJ WYSTĘPUJĄCE PROBLEMY W SKARGACH PŁACOWYCH



### PODMIOTY ZGŁASZAJĄCE SIĘ PO PORADY



**1** MLN  
PORAD

**PROBLEMATYKA PORAD UDZIELONYCH W SIEDZIBACH OKRĘGOWYCH INSPEKTORATÓW PRACY**

**WYDAWANIE ZEZWOLEŃ NA WYKONYWANIE PRACY LUB INNYCH ZAJĘĆ ZAROBKOWYCH PRZEZ DZIECI**

Liczba wniosków o wydanie zezwolenia	Liczba wydanych decyzji	Decyzje pozytywne	Decyzje negatywne
1 732	3 027	3 019	8

**ZAREJESTROWANE ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY I PROTOKOŁY DODATKOWE**

Liczba zarejestrowanych zakładowych układów zbiorowych pracy	69
Liczba zarejestrowanych protokołów dodatkowych	909
Ogólna liczba wpływających wniosków o rejestrację zakładowych układów zbiorowych pracy, protokołów dodatkowych, porozumień i informacji	1 496
Liczba wpisanych do rejestru informacji o zawarciu porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w przypadku trudności finansowych pracodawcy	50

ZAREJESTROWANE ZAKŁADOWE UKŁADY ZBIOROWE PRACY WG SEKCJI PKD  
I LICZBA OSÓB NIMI OBJĘTYCH

Nazwa sekcji PKD	Liczba układów	Liczba osób
Górnictwo i wydobywanie	1	70
Przetwórstwo przemysłowe	21	9 349
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię, gaz, parę wodną	8	5 975
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	4	337
Budownictwo	5	1 845
Handel i naprawy	5	1 726
Transport i gospodarka magazynowa	5	84 192
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	2	709
Informacja i komunikacja	1	113
Obsługa rynku nieruchomości	5	539
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	6	922
Usługi administrowania	2	387
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	201
Pozostałe	2	187
<b>RAZEM</b>	<b>69</b>	<b>106 552</b>

SPORY ZBIOROWE - WG PKD

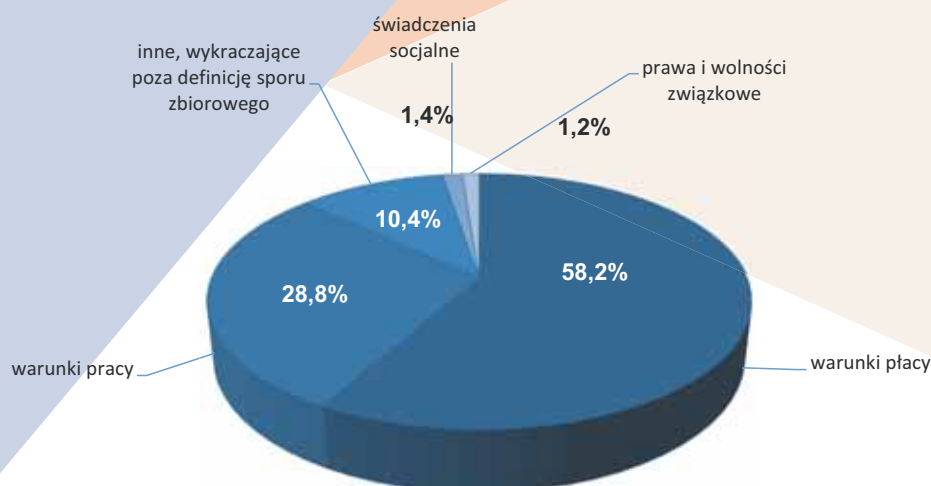
SPORY ZBIOROWE

Liczba zgłoszonych sporów	1 202
Liczba zgłoszonych żądań	2 616
Liczba zawartych porozumień	137

Rodzaj działalności

Rodzaj działalności	Liczba zarejestrowanych sporów zbiorowych
Edukacja	603
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	321
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	84
Przetwórstwo przemysłowe	66
Pozostałe	128
<b>RAZEM</b>	<b>1 202</b>

SPORY ZBIOROWE - PRZEDMIOT ZGŁASZANYCH ŻĄDAŃ



**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. – kontrole i środki prawne**  
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

1	2	3	LICZBA											
			Wyszególnienie	kontroli		decyzji					decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpieniach	poleceń <sup>4)</sup>
				ogółem <sup>1)</sup>	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymania eksploatacji maszyn	nakazujących wyplatę świadczeń pieniężnych	6	7				
4	5	6	7	8	9	10	11	12						
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>88 308</b>	<b>309 995</b>	<b>7 633</b>	<b>4 384</b>	<b>9 301</b>	<b>7 274</b>	<b>16</b>	<b>58 453</b>	<b>270 318</b>	<b>11 947</b>			
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	2 018	7 939	161	156	264	54	0	1 383	6 133	248			
2.	Górnictwo, wydobywanie	425	1 961	33	14	103	89	0	275	960	29			
3.	Przetwórstwo przemysłowe	17 902	90 608	1 406	861	4 027	1 813	7	12 286	54 432	2 310			
4.	Wytwarzanie energii <sup>a)</sup>	310	1 044	16	10	17	7	0	208	751	26			
5.	Dostawa wody <sup>b)</sup>	1 120	4 559	72	44	84	115	0	725	2 974	110			
6.	Budownictwo	17 038	70 439	5 160	2 720	3 601	1 325	2	8 225	30 991	1 255			
7.	Handel i naprawy <sup>c)</sup>	22 600	74 318	365	290	657	1 287	0	16 483	80 952	3 579			
8.	Transport i gospod. magaz.	4 324	8 202	80	77	143	852	7	3 237	16 897	740			
9.	Zakwaterow. i usługi gast. <sup>d)</sup>	4 076	12 008	32	18	36	208	0	2 967	15 532	845			
10.	Informacja i komunikacja	871	1 544	11	7	6	226	0	580	2 706	122			
11.	Finanse i ubezpieczenia <sup>e)</sup>	714	1 020	6	3	1	67	0	517	2 377	95			
12.	Obsługa rynku nieruchomości	961	2 570	55	22	77	73	0	630	2 816	152			
13.	Działalność profesjonalna <sup>f)</sup>	2 377	5 551	91	42	69	373	0	1 582	7 510	341			
14.	Usługi administrowania <sup>g)</sup>	3 982	5 323	86	71	70	295	0	2 519	10 142	543			

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
15.	Administracja publiczna <sup>h)</sup>	1 200	1 893	8	5	8	11	0	729	3 198	97
16.	Edukacja	2 852	5 662	7	4	20	162	0	2 044	9 213	437
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	2 293	7 250	13	15	50	132	0	1 771	10 532	522
18.	Kultura, rozrywka i rekre.	1 045	2 441	19	15	34	53	0	679	3 168	115
19.	Pozostała działaln. usług.	2 188	5 654	12	10	34	132	0	1 608	9 021	381
20.	Gospodarstwa domowe <sup>i)</sup>	4	9	0	0	0	0	0	3	10	0
21.	Organizacje eksterytorialne <sup>j)</sup>	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0
22.	Nieokreślona działalność	7	0	0	0	0	0	0	1	1	0

<sup>a)</sup> Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

<sup>b)</sup> Dostawa wody; ścieki, odpady, rekultywacja

<sup>c)</sup> Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

<sup>d)</sup> Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

<sup>e)</sup> Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

<sup>f)</sup> Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

<sup>g)</sup> Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

<sup>h)</sup> Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkuje wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

<sup>i)</sup> Organizacje i zespoły eksterytorialne

<sup>1)</sup> łączna liczba decyzji wydanych przez inspektorów pracy na podstawie art. 11 pkt 1, 2, 3, 4, 6, 6a, 7 ustawy o PIP

<sup>2)</sup> liczba decyzji wydanych przez Okręgowego Inspektora Pracy na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP

<sup>3)</sup> liczba wystąpień skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

<sup>4)</sup> liczba poleceń skierowanych przez inspektora pracy na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. – kontrole i środki prawne**  
( wg wielkości zatrudnienia )

Wyszczególnienie		LICZBA												
		kontrole		decyzji					decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>				wniosków w wystąpieniach	poleczeń <sup>4)</sup>
				w tym:					9	10	11	12		
1	2	3	4	5	6	7	8	9					10	11
OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:		88 308	309 995	7 633	4 384	9 301	7 274	16	58 453	270 318	11 947			
1.	1 - 9	50 462	172 603	5 098	2 959	5 066	3 105	6	32 285	147 868	6 482			
2.	10 - 49	23 020	88 592	1 730	959	2 692	2 885	2	15 994	79 228	3 688			
3.	50 - 249	9 871	34 740	558	322	1 118	1 160	1	6 841	29 902	1 255			
4.	250 i powyżej	4 955	14 060	247	144	425	124	7	3 333	13 320	522			

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art. 11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art. 11 pkt 5 ustawy o PIP

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art. 11 pkt 8 ustawy o PIP

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. – kontrole i środki prawne**  
( wg form własności )

1	2	3	LICZBA								10	11	12	
			kontrola	decyzji				decyzji zaprzestania działalności <sup>2)</sup>	wystąpień <sup>3)</sup>	wniosków w wystąpieniach				poleceń <sup>4)</sup>
				ogółem <sup>1)</sup>	wstrzymania prac	skierowania pracowników do innych prac	wstrzymanie eksploatacji maszyn							
4	5	6	7	8	9	10	11	12						
<b>OGÓŁEM, w tym:</b>		<b>88 308</b>	<b>309 995</b>	<b>7 633</b>	<b>4 384</b>	<b>9 301</b>	<b>7 274</b>	<b>16</b>	<b>58 453</b>	<b>270 318</b>	<b>11 947</b>			
<b>1. Sektor publiczny<sup>a)</sup> ogółem, w tym własność:</b>		<b>7 180</b>	<b>19 499</b>	<b>144</b>	<b>75</b>	<b>245</b>	<b>317</b>	<b>7</b>	<b>4 901</b>	<b>22 596</b>	<b>949</b>			
	1. państwowa	1 727	4 694	62	28	101	66	7	972	3 903	158			
	2. samorządowa	5 213	14 149	69	44	117	234	0	3 782	18 137	771			
	3. mieszana	240	656	13	3	27	17	0	147	556	20			
<b>2. Sektor prywatny<sup>b)</sup> ogółem, w tym własność:</b>		<b>81 053</b>	<b>290 240</b>	<b>7 475</b>	<b>4 302</b>	<b>9 045</b>	<b>6 954</b>	<b>9</b>	<b>53 519</b>	<b>247 592</b>	<b>10 991</b>			
	1. prywatna krajowa	72 541	262 245	6 912	3 988	8 135	6 128	9	48 039	224 108	10 053			
	2. prywatna zagraniczna	4 542	13 413	216	165	443	292	0	2 978	12 695	446			
	3. prywatna mieszana	3 970	14 582	347	149	467	534	0	2 502	10 789	492			
<b>3. Sektor mieszany zrównoważony<sup>c)</sup></b>		<b>13</b>	<b>78</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>66</b>	<b>3</b>			
<b>4. Nieokreślona własność</b>		<b>62</b>	<b>178</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>64</b>	<b>4</b>			

a) sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego  
b) sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego  
c) sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

1) łączna liczba decyzji inspektorów pracy wydanych na podstawie art.11 pkt 1,2,3,4,6,6a,7 ustawy o PIP

2) łączna liczba decyzji okręgowych inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 5 ustawy o PIP

3) łączna liczba wystąpień inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

4) łączna liczba poleceń inspektorów pracy skierowanych na podstawie art.11 pkt 8 ustawy o PIP

**Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową**  
(wg sekcji gospodarki narodowej PKD)

1	2	LICZBA									
		Wyszczególnienie	ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach		
			ogółem	w tym:		nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych			
				objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu					objętych środkami wychowawczymi	
3	4	5	6	7	8	9	10				
	<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>86 845</b>	<b>49 238</b>	<b>9 724</b>	<b>27 883</b>	<b>18 298</b>	<b>3 105</b>	<b>16 288</b>	<b>512</b>		
1.	Rolnictwo i leśnictwo, łowiectwo	1 695	996	187	512	353	80	309	9		
2.	Górnictwo, wydobywanie	458	279	98	81	117	24	52	5		
3.	Przetwórstwo przemysłowe	18 192	10 917	1 992	5 283	3 986	593	3 046	89		
4.	Wytwarzanie energii <sup>a)</sup>	183	103	5	75	43	3	40	2		
5.	Dostawa wody <sup>b)</sup>	859	495	71	293	200	32	173	6		
6.	Budownictwo	22 029	14 871	1 852	5 306	5 815	598	3 205	135		
7.	Handel i naprawy <sup>c)</sup>	20 764	10 248	2 318	8 198	3 649	677	4 575	103		
8.	Transport i gospod. magaz.	5 138	3 385	628	1 125	1 209	218	718	44		
9.	Zakwaterow. i usługi gast. <sup>d)</sup>	4 225	1 958	703	1 564	685	224	918	28		
10.	Informacja i komunikacja	743	364	107	272	152	41	157	8		
11.	Finanse i ubezpieczenia <sup>e)</sup>	578	277	72	229	113	35	144	7		
12.	Obsługa rynku nieruchomości	767	421	86	260	162	28	156	3		
13.	Działalność profesjonalna <sup>f)</sup>	2 307	1 141	449	717	426	127	420	17		
14.	Usługi administrowania <sup>g)</sup>	2 720	1 230	519	971	505	190	673	22		
15.	Administracja publiczna <sup>h)</sup>	453	184	29	240	75	19	156	3		
16.	Edukacja	1 387	484	131	772	195	51	452	6		
17.	Opieka zdrowot. i pom. społ.	1 827	856	196	775	242	76	428	9		
18.	Kultura, rozrywka i rekr.	566	244	37	285	98	19	160	3		
19.	Pozostała działaln. usług.	1 942	784	239	919	272	66	500	12		
20.	Gospodarstwa domowe <sup>i)</sup>	3	0	2	1	0	1	1	0		
21.	Organizacje eksterytorialne <sup>j)</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0		
22.	Nieokreślona działalność	9	1	3	5	1	3	5	1		

<sup>a)</sup> Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę

<sup>b)</sup> Dostawa wody: ścieki, odpady, rekultywacja

<sup>c)</sup> Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle

<sup>d)</sup> Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi

<sup>e)</sup> Działalność finansowa i ubezpieczeniowa

<sup>f)</sup> Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna

<sup>g)</sup> Działalność w zakresie administrowania i działalności wspierająca

<sup>h)</sup> Administracja publiczna i obrona narodoa; obowiązkowe zabezpieczenie społeczne

<sup>i)</sup> Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

<sup>j)</sup> Organizacje i zespoły eksterytorialne



Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową  
(wg wielkości zatrudnienia)

Wyszczególnienie		LICZBA										
		ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach				
		ogółem	w tym:		nałożonych mandatów		skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
				objętych mandatami	zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi						
		<b>86 845</b>	<b>49 238</b>	<b>9 724</b>	<b>27 883</b>	<b>18 298</b>	<b>3 105</b>	<b>16 288</b>	<b>512</b>			
	<b>OGÓŁEM, w tym zakłady o zatrudnieniu:</b>											
1.	1–9	53 494	29 381	6 453	17 660	10 771	2 082	10 096	367			
2.	10–49	22 085	13 265	2 225	6 595	4 796	693	3 855	85			
3.	50–249	7 699	4 498	778	2 423	1 827	229	1 519	36			
4.	250 i powyżej	3 567	2 094	268	1 205	904	101	818	24			

Dane statystyczne z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 r. – wykroczenia i przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową  
(wg form własności)

Wyszczególnienie	LICZBA									
	ujawnionych wykroczeń			podjętych środków prawnych			zawiadomień prokuratury o przestępstwach			
	ogółem	objętych mandatami	w tym: zawartych we wnioskach do sądu	objętych środkami wychowawczymi	nałożonych mandatów	skierowanych wniosków do sądu	zastosowanych środków wychowawczych			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>OGÓŁEM, w tym:</b>	<b>86 845</b>	<b>49 238</b>	<b>9 724</b>	<b>27 883</b>	<b>18 298</b>	<b>3 105</b>	<b>16 288</b>	<b>512</b>		
<b>1. Sektor publiczny<sup>a)</sup> ogółem, w tym własność:</b>	<b>3 603</b>	<b>1 589</b>	<b>194</b>	<b>1 820</b>	<b>607</b>	<b>90</b>	<b>1 070</b>	<b>15</b>		
1. państwowa	923	527	58	338	211	22	211	4		
2. samorządowa	2 497	945	122	1 430	351	61	826	9		
3. mieszana	183	117	14	52	45	7	33	2		
<b>2. Sektor prywatny<sup>b)</sup> ogółem, w tym własność:</b>	<b>83 180</b>	<b>47 607</b>	<b>9 529</b>	<b>26 044</b>	<b>17 674</b>	<b>3 014</b>	<b>15 204</b>	<b>494</b>		
1. prywatna krajowa	75 704	43 226	8 631	23 847	15 925	2 723	13 809	439		
2. prywatna zagraniczna	3 771	2 269	345	1 157	884	123	761	26		
3. prywatna mieszana	3 705	2 112	553	1 040	865	168	634	29		
<b>3. Sektor mieszany zrównoważony<sup>c)</sup></b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>		
<b>4. Nieokreślona własność</b>	<b>36</b>	<b>25</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>3</b>		

<sup>a)</sup> sektor publiczny obejmuje podmioty stanowiące własność państwową, jednostek samorządu terytorialnego oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora publicznego

<sup>b)</sup> sektor prywatny obejmuje podmioty gospodarki stanowiące własność prywatną krajową, zagraniczną oraz z przewagą kapitału podmiotów sektora prywatnego

<sup>c)</sup> sektor mieszany zrównoważony obejmuje własność mieszaną między sektorami z takim samym udziałem własności sektora publicznego i prywatnego

**WYBRANE EFEKTY KONTROLI PIP W 2015 R. W SFERZE BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY**

Naruszenia prawa zlikwidowane przez inspektorów PIP	Liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach, dla których wyegzekwowano poprawę (likwidację naruszeń prawa)
Brak badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia	3,5 tys.
Nieaktualne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia	37,2 tys.
Występowanie narażenia na <b>czynniki szkodliwe powyżej dopuszczalnych norm</b>	2,5 tys.
Nieprawidłowości dot. <b>środków ochrony indywidualnej</b>	39 tys.
Nieprawidłowości w zakresie <b>oceny ryzyka</b> zawodowego	280,9 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone <b>szkolenia bhp</b> pracowników lub ich brak	80,4 tys.
Niewłaściwie przeprowadzone <b>badania lekarskie</b> pracowników lub ich brak	42 tys.

Wskutek działań inspektorów pracy **zlikwidowane zostały bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia prawie 71 tys. osób** pracujących w kontrolowanych zakładach.

**WYBRANE EFEKTY KONTROLI PIP W 2015 R. W SFERZE PRAWNEJ OCHRONY PRACY I LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA**

Naruszenia prawa zlikwidowane przez inspektorów PIP	Liczba osób pracujących w skontrolowanych zakładach, dla których wyegzekwowano poprawę (likwidację naruszeń prawa)
Brak <b>potwierdzenia na piśmie zawartej umowy</b> o pracę	1,9 tys.
Nieprawidłowo <b>sporządzona umowa</b> o pracę	32,3 tys.
Zawarcie <b>umowy cywilnoprawnej</b> w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kp powinna być zawarta umowa o pracę	8,3 tys.
Nieprawidłowości przy <b>rozwiązywaniu umów</b> o pracę	6,8 tys.
<b>Niewydanie świadectwa</b> pracy	1 tys.
Nieprawidłowości w <b>treści świadectwa</b> pracy	17,9 tys.
Zatrudnianie pracowników powyżej dopuszczalnej liczby <b>godzin nadliczbowych</b>	8,5 tys.
<b>Nieprowadzenie ewidencji</b> czasu pracy	21,6 tys.
<b>Nierzetelne prowadzenie ewidencji</b> czasu pracy	106,1 tys.
Zatrudnianie pracowników <b>powyżej przeciętnie 5 dni</b> w tygodniu w przyjętym okresie rozliczeniowym	19,5 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o <b>11-godzinnym odpoczynku dobowym</b>	9,7 tys.
Zatrudnianie pracowników z naruszeniem przepisów o <b>35-godzinnym odpoczynku tygodniowym</b>	5,4 tys.
Nieprzestrzeganie przepisów dot. czasu prowadzenia pojazdu, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku <b>kierowców</b>	885
Nieudzielanie <b>urlopu wypoczynkowego</b> z upływem 30 września następnego roku	13,4 tys.

Inspektorzy pracy wyegzekwowali **wypłatę wynagrodzeń** i innych świadczeń ze stosunku pracy na łączną kwotę **207,5 mln zł** dla **106,5 tys. pracowników**. Wyegzekwowano również należności na rzecz **Funduszu Pracy** na kwotę **3,9 mln zł** za **30,5 tys. pracowników**.

## WYBRANE DANE Z DZIAŁALNOŚCI PIP W LATACH 2013 - 2015

Wyszczególnienie	2013	2014	2015
<b>Liczba kontroli</b>	<b>89,8 tys.</b>	<b>90,1 tys.</b>	<b>88,3 tys.</b>
<b>Wydane decyzje dot. bhp, w tym:</b>	<b>314,5 tys.</b>	<b>318,3 tys.</b>	<b>302,7 tys.</b>
wstrzymania prac	7,9 tys.	8,3 tys.	7,6 tys.
wstrzymania eksploatacji maszyn	9 tys.	9,8 tys.	9,3 tys.
skierowania do innych prac	4,3 tys.	4,6 tys.	4,4 tys.
<b>Decyzje OIP nakazujące zaprzestanie działalności</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
<b>Wnioski do ZUS o podwyższenie składki na ubezpieczenie wypadkowe</b>	<b>164</b>	<b>171</b>	<b>159</b>
<b>Decyzje nakazujące wypłatę świadczeń</b>	<b>10,6 tys.</b>	<b>8,1 tys.</b>	<b>7,3 tys.</b>
na kwotę w zł	196,1 mln	171,4 mln	125,2 mln
<b>Wnioski w wystąpieniach</b>	<b>289,7 tys.</b>	<b>283,7 tys.</b>	<b>270,3 tys.</b>
<b>Polecenia ustne ogółem</b>	<b>9,7 tys.</b>	<b>11,2 tys.</b>	<b>11,9 tys.</b>
<b>Powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy</b>	<b>240 na rzecz 440 osób</b>	<b>236 na rzecz 386 osób</b>	<b>140 na rzecz 230 osób</b>
<b>Mandaty karne</b>	<b>19 tys.</b>	<b>19,5 tys.</b>	<b>18,3 tys.</b>
łącznie kwota nałożonych mandatów w zł	22,5 mln	23,2 mln	21,6 mln
średnia kwota mandatu w zł	1,2 tys.	1,2 tys.	1,2 tys.
<b>Wnioski o ukaranie do sądu</b>	<b>3,8 tys.</b>	<b>3,3 tys.</b>	<b>3,1 tys.</b>
średnia kwota grzywny orzeczonej przez sąd w zł	2,2 tys.	2,1 tys.	2,2 tys.
<b>Środki oddziaływania wychowawczego</b>	<b>16,1 tys.</b>	<b>16,9 tys.</b>	<b>16,3 tys.</b>
<b>Zawiadomienia prokuratury o podejrzeniu popełnienia przestępstwa</b>	<b>776</b>	<b>623</b>	<b>512</b>
<b>Ustne pouczenie pracodawcy i odebranie od niego oświadczenia</b>	<b>111</b>	<b>368</b>	<b>330</b>
<b>Decyzje nakładające kary pieniężne na mocy przepisów ustawy o transporcie drogowym</b>	<b>527</b>	<b>441</b>	<b>395</b>
na kwotę w zł	2,3 mln	1,8 mln	1,4 mln
<b>Skargi i wnioski zgłoszone do PIP</b>	<b>44,1 tys.</b>	<b>41,7 tys.</b>	<b>43,7 tys.</b>
<b>Spory zbiorowe zgłoszone do PIP</b>	<b>284</b>	<b>254</b>	<b>1 202</b>
<b>Zarejestrowane zakładowe układy zbiorowe pracy</b>	<b>109</b>	<b>88</b>	<b>69</b>
zarejestrowane protokoły dodatkowe	1 131	1 030	909
<b>Udzielone porady</b>	<b>1,2 mln</b>	<b>1,2 mln</b>	<b>1 mln</b>

**POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ**  
(DANE GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD*)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
OGÓŁEM	2014	88 642	262	520	87 860
	2015	87 622	303	495	86 824
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	2014	1 284	11	13	1 260
	2015	1 296	22	23	1 251
Górnictwo i wydobywanie	2014	2 298	25	28	2 245
	2015	2 261	16	15	2 230
Przetwórstwo przemysłowe	2014	28 620	55	244	28 321
	2015	28 351	78	207	28 066
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2014	691	5	7	679
	2015	709	5	5	699
Dostawy wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2014	2 111	10	12	2 089
	2015	2 224	14	21	2 189
Budownictwo	2014	6 265	55	74	6 136
	2015	5 776	69	84	5 623
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2014	11 970	27	35	11 908
	2015	12 006	14	27	11 965
Transport i gospodarka magazynowa	2014	6 228	42	33	6 153
	2015	6 262	49	39	6 174
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2014	1 252	1	1	1 250
	2015	1 229	-	6	1 223
Informacja i komunikacja	2014	539	-	2	537
	2015	532	3	2	527
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2014	1 088	-	3	1 085
	2015	1 079	1	4	1 074
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2014	923	1	5	917
	2015	956	-	5	951
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2014	1 131	5	9	1 117
	2015	1 162	1	4	1 157

**POSZKODOWANI W WYPADKACH PRZY PRACY W SEKCJACH GOSPODARKI NARODOWEJ**  
(DANE GUS)

Wyszczególnienie (sekcje PKD*)	Lata	Liczba poszkodowanych w wypadkach			
		Ogółem	śmiertelnych	ciężkich	lekkich
		w liczbach bezwzględnych			
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2014	4 106	13	13	4 080
	2015	4 196	10	19	4 167
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2014	4 193	4	12	4 177
	2015	4 192	7	12	4 173
Edukacja	2014	4 659	4	10	4 645
	2015	4 741	2	5	4 734
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2014	10 003	3	12	9 988
	2015	9 312	6	8	9 298
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2014	890	-	3	887
	2015	861	4	6	851
Pozostała działalność usługowa	2014	391	1	4	386
	2015	477	2	3	472

(\*) – Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) z 2007 r.

Źródło: dane wstępne GUS

**PODMIOTY GOSPODARCZE DZIAŁAJĄCE W POLSCE POD KONIEC 2015 ROKU WEDŁUG SEKCJI PKD**

Wyszczególnienie (sekcje PKD)	Podmioty, na rzecz których jest świadczona praca (na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych)	Osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą niezatrudniające pracowników
<b>RAZEM</b>	<b>696 502</b>	<b>996 866</b>
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo	9 522	8 043
Górnictwo i wydobywanie	1 316	715
Przetwórstwo przemysłowe	88 823	90 741
Wytwarzanie energii	1 239	881
Dostawa wody	4 882	2 710
Budownictwo	82 798	142 810
Handel , naprawy	196 935	223 110
Transport i gospodarka magazynowa	47 376	73 641
Zakwaterowanie i usługi gastronomiczne	26 443	20 028
Informacja i komunikacja	13 793	50 000
Finanse i ubezpieczenia	12 677	31 445
Obsługa rynku nieruchomości	14 259	20 729
Działalność profesjonalna	54 448	132 854
Usługi administrowania	18 851	33 949
Administracja publiczna	6 703	331
Edukacja	33 377	22 794
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	31 243	75 270
Kultura, rozrywka i rekreacja	10 287	11 462
Pozostała działalność usługowa	37 580	52 669
Organizacje eksterytorialne	120	6
Działalność nieokreślona	3 830	2 678

Zródło: Zestawienie na podstawie danych ZUS o liczbie aktywnych płatników opłacających składki na ubezpieczenie społeczne oraz Fundusz Pracy (stan na 31.12.2015 r.)

## USTAWY OKREŚLAJĄCE KOMPETENCJE ORGANÓW PIP

Lp.	Tytuł aktu	Miejsce opublikowania
1	2	3
1	Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy	Dz. U. z 2015 r. poz. 640, z późn. zm.
2	Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy	Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.
3	Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego	Dz. U. z 2014 r. poz. 101, z późn. zm.
4	Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks postępowania karnego	Dz. U. Nr 89, poz. 555, z późn. zm.
5	Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia	Dz. U. z 2013 r. poz. 395, z późn. zm.
6	Ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców	Dz. U. z 2012 r. poz. 1155, z późn. zm.
7	Ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej	Dz. U. z 2015 r. poz. 618, z późn. zm.
8	Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych	Dz. U. z 2015 r. poz. 965, z późn. zm.
9	Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych	Dz. U. z 2012 r. poz. 1146, z późn. zm.
10	Ustawa z dnia 4 marca 2005 r. o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej	Dz. U. z 2015 r. poz. 2142
11	Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji	Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.
12	Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim	Dz. U. z 2011 r. Nr 43, poz. 224, z późn. zm.
13	Ustawa z dnia 21 czerwca 2002 r. o materiałach wybuchowych przeznaczonych do użytku cywilnego	Dz. U. z 2015 r. poz. 1100, z późn. zm.
14	Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych	Dz. U. z 2015 r. poz. 806
15	Ustawa z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej	Dz. U. z 2012 r. poz. 406, z późn. zm.
16	Ustawa z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji	Dz. U. z 2014 r. poz. 1619, z późn. zm.
17	Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o pracy na morzu	Dz. U. poz. 1569
18	Ustawa z dnia 29 listopada 2000 r. - Prawo atomowe	Dz. U. z 2014 r. poz. 1512, z późn. zm.
19	Ustawa z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne	Dz. U. z 2012 r. poz. 1059, z późn. zm.
20	Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o produktach biobójczych	Dz. U. poz. 1926
21	Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	Dz. U. z 2015 r. poz. 149, z późn. zm.
22	Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o przekazaniu środków finansowych świadczeniodawcom na wzrost wynagrodzeń	Dz. U. Nr 149, poz. 1076, z późn. zm.
23	Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, z późn. zm.
24	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	Dz. U. z 2015 r. poz. 295, z późn. zm.
25	Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej	Dz. U. poz. 769
26	Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy	Dz. U. z 2015 r. poz. 567
27	Ustawa z dnia 22 lipca 2006 r. o spółdzielni europejskiej	Dz. U. z 2016 r. poz. 7
28	Ustawa z dnia 25 lutego 2011 r. o substancjach chemicznych i ich mieszaninach	Dz. U. z 2015 r. poz. 1203
29	Ustawa z dnia 18 sierpnia 2011 r. o bezpieczeństwie morskim	Dz. U. z 2016 r. poz. 281, z późn. zm.



1	2	3
30	Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej	Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.
31	Ustawa z dnia 30 sierpnia 2002 r. o systemie oceny zgodności	Dz. U. z 2014 r. poz. 1645, z późn. zm.
32	Ustawa z dnia 11 sierpnia 2001 r. o szczególnych zasadach odbudowy, remontów i rozbiórek obiektów budowlanych zniszczonych lub uszkodzonych w wyniku działania żywiołu	Dz. U. Nr 84, poz. 906, z późn. zm.
33	Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym	Dz. U. z 2013 r. poz. 1414, z późn. zm.
34	Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych	Dz. U. z 2015 r. poz. 1242, z późn. zm.
35	Ustawa z dnia 25 kwietnia 2008 r. o uczestnictwie pracowników w spółce powstałej w wyniku transgranicznego połączenia się spółek	Dz. U. Nr 86, poz. 525
36	Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. o wykonywaniu działalności gospodarczej w zakresie wytwarzania i obrotu materiałami wybuchowymi, bronią, amunicją oraz wyrobami i technologią o przeznaczeniu wojskowym lub policyjnym	Dz. U. z 2012 r. poz. 1017, z późn. zm.
37	Ustawa z dnia 17 października 2003 r. o wykonywaniu prac podwodnych	Dz. U. z 2014 r. poz. 1389
38	Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	Dz. U. z 2015 r. poz. 111, z późn. zm.
39	Ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych	Dz. U. z 2016 r. poz. 360
40	Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych	Dz. U. z 2015 r. poz. 1881
41	Ustawa z dnia 21 grudnia 2000 r. o żegludze śródlądowej	Dz. U. z 2013 r. poz. 1458, z późn. zm.
42	Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy	Dz. U. z 2014 r. poz. 1184
43	Ustawa z dnia 1 grudnia 1961 r. o izbach morskich	Dz. U. z 2015 r. poz. 735, z późn. zm.
44	Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych	Dz. U. z 2015 r. poz. 121, z późn. zm.
45	Ustawa z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej	Dz. U. z 2012 r. poz. 591, z późn. zm.
46	Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach	Dz. U. poz. 1650, z późn. zm.
47	Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji	Dz. U. z 2015 r. poz. 355, z późn. zm.
48	Ustawa z dnia 20 maja 2010 r. o wyrobach medycznych	Dz. U. z 2015 r. poz. 876, z późn. zm.
49	Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej	Dz. U. z 2014 r. poz. 1402, z późn. zm.

wg stanu prawnego na dzień 31.03.2016 r.

## STAN OSOBOWY PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2015 R.

Wyszczególnienie	Państwowa Inspekcja Pracy			
	Ogółem	Liczba pracowników GIP	Liczba pracowników OIP	Liczba pracowników OS PIP we Wrocławiu
<b>Ogółem, w tym:</b>	<b>2 768</b>	<b>197</b>	<b>2 514</b>	<b>57</b>
pracownicy na kierowniczych stanowiskach (poza głównymi księgowymi)	25	23		2
kierownicze stanowiska inspektorskie (OIP + Z-cy OIP)	48		48	
nadinspektorzy pracy - kierownicy oddziałów	43		43	
pozostałe stanowiska inspektorskie	1 557		1 557	
stanowiska podinspektorskie	63		63	
pracownicy merytoryczni niewykonujący czynności kontrolnych	456	108	338	10
pracownicy ds. ewidencjonowania i analizowania działalności inspektorów pracy	194	25	162	7
służby finansowe, w tym główni księgowi	82	11	67	4
pracownicy administracyjni	221	25	184	12
pracownicy obsługi	79	5	52	22

## STRUKTURA WIEKU, WYKSZTAŁCENIA ORAZ STAŻ PRACOWNIKÓW PIP

Wyszczególnienie	liczba osób	procent ogółu zatrudnionych
<b>WIEK</b>		
do 30 lat	154	5,56
31-40 lat	690	24,93
41-50 lat	883	31,9
51-60 lat	716	25,87
powyżej 60 lat	325	11,74
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>		
WYŻSZE, w tym:	2 492	90,03
prawnicze	658	26,4
administracyjne	259	10,39
techniczne	1 064	42,7
inne specjalności	511	20,51
POMATURALNE	59	2,13
ŚREDNIE	172	6,21
ZAWODOWE	32	1,16
PODSTAWOWE	13	0,47
<b>STAŻ PRACY W PIP</b>		
do 10 lat	1 064	38,44
11-20 lat	1 038	37,5
21-30 lat	573	20,7
ponad 30 lat	93	3,36



## SPIS TREŚCI

I.	<b>WPROWADZENIE</b>	7
II.	<b>BEZPIECZEŃSTWO I OCHRONA ZDROWIA W MIEJSCU PRACY</b>	11
	1. Badanie okoliczności i przyczyn <b>wypadków przy pracy</b>	13
	2. <b>Przygotowanie pracowników do bezpiecznej pracy</b>	20
	A. Badania lekarskie	20
	B. Szkolenie w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy	21
	C. Ocena ryzyka zawodowego	22
	3. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych poprzez wdrażanie elementów <b>zarządzania bezpieczeństwem</b> pracy w zakładach, w których wystąpiły <b>wypadki przy pracy</b>	23
	4. Obniżenie poziomu ryzyka zawodowego w grupie zakładów o wysokiej skali zagrożeń zawodowych ( <b>wzmoczony nadzór</b> )	28
	5. Eliminowanie zagrożeń wypadkowych w <b>budownictwie</b>	31
	A. Kontrole prac budowlanych i rozbiórkowych	31
	B. Kontrole prac przy budowach i remontach dróg	33
	C. Roboty wykonywane w miejscach ogólnodostępnych (zagrożenia o charakterze publicznym)	35
	6. <b>Podziemne zakłady górnicze.</b> Analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy o charakterze powtarzalnym z odniesieniem do oceny ryzyka zawodowego; weryfikacja wniosków profilaktycznych	35
	7. <b>Firmy świadczące usługi górnicze</b> w podziemnych zakładach górniczych. Analiza okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy o charakterze powtarzalnym z odniesieniem do oceny ryzyka zawodowego; weryfikacja wniosków profilaktycznych	37
	8. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy <b>eksploatacji urządzeń odstawy urobku, transportu materiałów i jazdy ludzi pod ziemią</b>	39
	A. Zakłady górnicze	39
	B. Podmioty gospodarcze wykonujące prace w ruchu zakładów górniczych	41
	9. Ocena stanu bezpieczeństwa w zakresie organizacji pracy oraz eksploatacji <b>urządzeń elektroenergetycznych</b> – zakłady przetwórstwa przemysłowego, hutnicze i odlewnie	42
	10. Poprawa bezpieczeństwa pracy przy budowie i eksploatacji <b>sieci i instalacji gazowych</b> gazu ziemnego	46
	11. Ograniczenie zagrożeń środowiska pracy w wybranych zakładach <b>branży paliwowej</b>	47
	12. Eliminowanie zagrożeń w <b>zakładach azotowych</b> branży chemicznej	48
	13. Eliminowanie nieprawidłowości związanych z niewłaściwą organizacją stanowisk pracy w <b>strefach zagrożenia wybuchem</b>	49
	14. Ograniczenie zagrożeń środowiska pracy związanych z <b>czynnikami rakotwórczymi i/lub mutagennymi</b>	51
	15. Działania kontrolne w celu ograniczenia zagrożeń związanych z <b>nanomateriałami</b> (rekontrole)	54
	16. Ograniczenie zagrożeń zawodowych w <b>zakładach produkcji prefabrykatów budowlanych</b> , w tym betonowych i stolarki budowlanej, oraz w <b>cegielniach</b>	54
	17. Egzekwowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy przy <b>pracach w leśnictwie</b> związanych z pozyskiwaniem i zrywką drewna	56
	18. Kontrole zapewnienia bezpiecznych warunków pracy w <b>zakładach nowo powstałych</b>	57
	19. Wymagania <b>minimalne i zasadnicze</b>	59
	A. Egzekwowanie wymagań minimalnych dla maszyn do obróbki skrawaniem metali	59
	B. Egzekwowanie wymagań zasadniczych dla maszyn, urządzeń i środków ochrony indywidualnej – nadzór rynku	61
	20. Ograniczenie zagrożeń zawodowych pracowników wykonujących <b>roboty torowe</b>	64
	21. Ograniczenie zagrożeń wypadkowych przy eksploatacji <b>wózków jezdniowych z napędem silnikowym</b> w magazynach wielkopowierzchniowych oraz innych miejscach wykonywania pracy	65
	22. Egzekwowanie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w <b>podmiotach leczniczych</b>	67

23. Ocena przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w <b>jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej</b>	72
24. Ocena przestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy w <b>gospodarstwach ogrodnich</b>	74
25. Kontrole <b>placówek handlowych</b>	75
A. Placówki wielkopowierzchniowe	75
B. Pozostałe placówki handlowe (mniejsze sklepy)	76
26. Przestrzeganie przepisów dotyczących zatrudniania <b>osób niepełnosprawnych</b>	77
27. Opiniowanie wniosków dot. wydania zgody na <b>wyłącznie elektryczne oświetlenie</b> pomieszczeń pracy lub na ich <b>lokalizację poniżej poziomu otaczającego terenu</b>	80
<b>PODSUMOWANIE</b>	82
<b>III. PRAWNA OCHRONA PRACY</b>	87
1. Zawieranie <b>umów cywilnoprawnych</b> w warunkach wskazujących na istnienie stosunku pracy	89
A. Kontrole w zakładach różnych branż	89
B. Kontrole w agencjach ochrony	92
C. Kontrole w placówkach handlowych	93
2. Zawieranie i rozwiązywanie <b>umów terminowych</b>	96
A. Kontrole w zakładach różnych branż	96
B. Kontrole w zakładach pracy chronionej	98
C. Kontrole w placówkach handlowych	100
3. <b>Czas pracy</b>	103
A. Czas pracy – kontrole w zakładach różnych branż	103
B. Czas pracy – kontrole w podziemnych zakładach górniczych (ze szczególnym uwzględnieniem zatrudniania pracowników w warunkach przekroczenia NDS i NDN czynników szkodliwych)	106
C. Czas pracy – kontrole w firmach świadczących usługi górnicze w podziemnych zakładach górniczych (ze szczególnym uwzględnieniem zatrudniania pracowników w warunkach przekroczenia NDS i NDN czynników szkodliwych)	108
4. Egzekwowanie przepisów dotyczących <b>czasu prowadzenia pojazdu, przerw i czasu odpoczynku</b> (działania w ramach Krajowej Strategii) oraz <b>czasu pracy kierowców</b>	109
5. Egzekwowanie praw pracowniczych w zakresie <b>wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń</b> ze stosunku pracy	113
6. Egzekwowanie przepisów prawa pracy w <b>podmiotach leczniczych</b>	115
7. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w <b>jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej</b>	120
8. Ocena przestrzegania przepisów prawa pracy w <b>gospodarstwach ogrodnich</b>	122
9. Kontrole <b>placówek handlowych</b> wielkopowierzchniowych i innych	123
A. Placówki wielkopowierzchniowe	123
B. Pozostałe placówki handlowe (mniejsze sklepy)	124
C. Przestrzeganie zakazu pracy w święta w placówkach handlowych	126
<b>PODSUMOWANIE</b>	127
<b>IV. LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA, PRACA TYMCZASOWA, AGENCJE ZATRUDNIENIA, DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW</b>	131
1. Kontrole legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej <b>obywateli polskich</b>	133
2. Kontrole legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez <b>cudzoziemców</b>	138
3. Przestrzeganie przepisów <i>ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</i> przez <b>agencje zatrudnienia</b>	144
4. Egzekwowanie przepisów prawa wobec <b>pracowników tymczasowych</b>	148
5. <b>Współpraca</b> z urzędami państw członkowskich UE/EOG i wypełnianie roli <b>instytucji łącznikowej</b>	153
<b>PODSUMOWANIE</b>	155

<b>V. DZIAŁALNOŚĆ PREWENCYJNA ORAZ PROMOCJA OCHRONY PRACY</b>	<b>159</b>
KAMPANIE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	161
1. Kampania informacyjno-promocyjna „ <b>Bezpieczeństwo pracy zależy od Ciebie</b> ”	161
2. Kampania informacyjno-promocyjna „ <b>Zanim podejmiesz pracę</b> ”	163
3. Kampania informacyjno-prewencyjna „ <b>Szanuj życie! Bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym</b> ”	166
4. Kampania informacyjno-promocyjna „ <b>Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy</b> ”	167
PROGRAMY PREWENCYJNE I INFORMACYJNE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY	169
1. Program prewencyjny „ <b>Zarządzanie bhp – prewencja wypadkowa</b> ”	169
2. Program prewencyjno-informacyjny w budownictwie „ <b>Budowa. Stop wypadkom!</b> ”	170
3. Program prewencyjny dotyczący spełniania <b>minimalnych wymagań bhp</b> przez maszyny i urządzenia użytkowane w przetwórstwie przemysłowym	174
4. Program prewencyjny „ <b>Zdobądź Dyplom PIP</b> ”	175
5. „Zdobądź Dyplom PIP” dla <b>zakładów usług leśnych</b>	177
6. Program prewencyjno-informacyjny „ <b>Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy</b> ”	178
7. Działania prewencyjno-promocyjne w <b>rolnictwie indywidualnym</b>	179
OCENA REALIZACJI CELÓW ZAŁOŻONYCH W PROGRAMACH PREWENCYJNYCH	182
DZIAŁALNOŚĆ EDUKACYJNA I INFORMACYJNA SKIEROWANA DO OSÓB WCHODZĄCYCH NA RYNEK PRACY	184
1. Program edukacyjny „ <b>Kultura bezpieczeństwa</b> ”	184
2. Akcja informacyjna „ <b>Na fali pierwszej pracy</b> ”	185
KONKURSY I NAGRODY GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY	186
1. Konkurs „ <b>Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej</b> ”	186
2. Nagroda <b>im. Haliny Kraheleskiej</b>	186
3. Konkurs „ <b>Poznaj swoje prawa w pracy</b> ”	187
4. Konkurs „ <b>Bezpiecznie od startu</b> ”	187
5. Konkurs „ <b>Buduj bezpiecznie</b> ”	187
6. Konkurs „ <b>Najaktywniejszy Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy</b> ”	188
7. Konkurs „ <b>Bezpieczne Gospodarstwo Rolne</b> ”	188
WSPÓŁPRACA Z PARTNERAMI, DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZA PIP, TARGI, WYSTAWY	188
<b>PODSUMOWANIE</b>	<b>190</b>
<b>VI. WSPÓŁPRACA KRAJOWA I MIĘDZYNARODOWA</b>	<b>191</b>
1. Współdziałanie PIP z <b>organami administracji publicznej, organami nadzoru</b> nad warunkami pracy oraz innymi instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy	193
2. Współpraca <b>międzynarodowa</b>	197
<b>VII. WNIOSKI LEGISLACYJNE ORAZ OPINIOWANIE PROJEKTÓW AKTÓW PRAWNYCH</b>	<b>201</b>
1. <b>Wnioski legislacyjne</b> Głównego Inspektora Pracy	203
2. <b>Opiniowanie projektów</b> aktów prawnych	203
<b>ANEKS</b>	<b>205</b>